



# Empleo y desigualdades sociales en el Chaco. Un análisis desde el enfoque del empleo de calidad y las tramas productivas de la provincia



Marzo 2018

## Investigadores

- Ignacio Ossola
- Macarena Mauriño
- Miguel Alegre
- Marianela Pérez
- Paula López Arquier
- Renzo Balbiano

Coordinadora:

Dra. Mariana Heredia

## Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>2. RELACIONES ENTRE LAS NOCIONES DE EMPLEO Y ESTRUCTURA SOCIAL Y SUS IMPLICANCIAS EN LAS DESIGUALDADES SOCIALES.....</b>	<b>4</b>
2.1. EMPLEO DE CALIDAD .....	7
2.1.1. DETERMINANTES DEL EMPLEO DE CALIDAD.....	8
2.1.2. INDICADORES PARA MEDIR LA CALIDAD DEL EMPLEO SEGÚN LA CEPAL .....	10
2.2. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO EN LA PROVINCIA DEL CHACO. ....	15
2.2.1. CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL DE LA PROVINCIA DEL CHACO.....	17
2.2.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS OCUPADOS EN LA PROVINCIA DEL CHACO.....	21
2.2.3. CARACTERÍSTICAS DE LOS OCUPADOS EN EL GRAN RESISTENCIA (ENCUESTA PERMANENTE DE HOGARES) .....	31
<b>3. PRESENTACIÓN DE LAS RAMAS DE ACTIVIDAD.....</b>	<b>49</b>
3.1. CARACTERIZACIÓN DE LA OCUPACIÓN POR RAMA DE ACTIVIDAD EN LA PROVINCIA DEL CHACO.....	50
<b>4. ANÁLISIS POR RAMAS DE ACTIVIDAD EN LA PROVINCIA DEL CHACO: EMPLEO INDUSTRIAL. .</b>	<b>60</b>
4.1 SECTOR TEXTIL: DESMOTADORAS, HILANDERÍAS Y TALLERES DE CONFECCIÓN .....	63
3.2. EL SECTOR ALIMENTICIO .....	81
3.3. EL SECTOR METAL MECÁNICO .....	100
<b>4. LAS DESIGUALDADES OCUPACIONALES EN LAS TRAMAS PRODUCTIVAS INDUSTRIALES .....</b>	<b>111</b>
4.1. DIFERENCIAS ENTRE LAS TRAMAS ANALIZADAS.....	111
<b>5. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>115</b>

## 1. Introducción

Existe cierto consenso en la literatura sobre el hecho de que las desigualdades sociales se han agudizado en los últimos años. Ciertamente, ni la Argentina ni la provincia

del Chaco fueron sociedades igualitarias en la segunda posguerra. Durante décadas, la residencia, la inserción en el mercado de trabajo y la disponibilidad de servicios sociales públicos constituyeron indicios adecuados para conocer la posición socioeconómica de las personas y sus hogares. Desde los años 1970, el relativo repliegue de los beneficios sociales y las transformaciones del mercado de trabajo introdujeron nuevas situaciones sociales. Al tiempo que algunas desigualdades se atenuaban, otras cobraron mayor gravedad.

Históricamente, el estudio de las ocupaciones constituye un elemento clave para conocer las condiciones y las oportunidades de vida de la población. Para quienes logran desarrollar una actividad laboral, la ocupación sintetiza tanto las calificaciones adquiridas y movilizadas, el lugar donde se desempeña la tarea, el equipo de trabajo implicado, las relaciones de cooperación y jerarquía en juego, el tipo de contrato en el que se enmarca la relación laboral, los beneficios sociales que se alcanzan con ella y los ingresos obtenidos, entre otros.

Primera entrega de una serie de informes destinados a este fin, el presente documento busca caracterizar la situación del empleo en la provincia para analizar luego en profundidad la situación laboral en tres ramas industriales de la provincia: el sector textil, el alimentario y el metalmecánico. Para ello se utilizarán dos escalas de análisis: la provincial o jurisdiccional que delimita la población relevada en las estadísticas de población disponibles y la trama productiva que vincula a los diversos participantes de una actividad económica. Para la consideración del estudio de las ramas de actividad, resulta imprescindible enfocarnos en la noción de tramas productivas. Siguiendo a Delfini et al (2008) una trama productiva se define “como espacio económico de creación de competencias e intercambios de bienes y/o servicios que incluye una o varias empresas(s) núcleos (s), sus proveedores y clientes, o bien un conjunto de empresas asociadas” (Delfini et al, 2008: 10).

La caracterización de la situación del empleo provincial y las diferentes tramas productivas estudiadas se realizó utilizando una metodología combinada. Por un lado, el análisis cuantitativo, a través del uso de las bases de datos de los censos nacionales de población y vivienda (2001-2010), la encuesta permanente de Hogares (EPH) para los años 2003-2017, y las estadísticas del Ministerio de Trabajo en base a los registros del

SIPA.<sup>1</sup> Por el otro, se adoptó una estrategia cualitativa mediante entrevistas<sup>2</sup> a funcionarios públicos con conocimiento del sector industrial, empresarios, trabajadores y sindicatos del rubro. Las mismas complementan nuestra comprensión sobre el empleo, ya que permiten acceder a datos no disponibles en las estadísticas públicas y realizar un análisis comparativo en la calidad del empleo por cada sector estudiado y entre establecimientos de un mismo rubro.

Pese a que el esfuerzo por incluir un número mayor de entrevistados fue intenso, resultó particularmente difícil incluir más testimonios de trabajadores y empresarios del rubro de la metalmecánica. Este fue uno de los principales obstáculos planteados. Por otra parte, más allá de la relevancia de las entrevistas, hubiera sido interesante contrastar esta información con datos estadísticos propios de cada uno de las ramas de la industria analizadas. Sin embargo, una de las dificultades con la que nos encontramos fue la falta de dicha información o la existencia de datos incompletos y/o poco confiables.

## 2. Relaciones entre las Nociones de Empleo y Estructura Social y sus implicancias en las Desigualdades Sociales

Varios estudios dan cuenta de la estrecha relación entre las nociones de Empleo y Estructura Social (ES). Para comprender estas relaciones resulta preciso definir el concepto de estructura social. La misma, siguiendo a Álvarez Leguizamón et al (2016: 18), refleja los diferenciales de capitales materiales y simbólicos de una sociedad dada, los cuales están atravesados por cuestiones económicas, culturales, y a su vez son el producto de luchas y relaciones sociales de clase, de género, étnicas y territoriales. La estructura social está compuesta entonces de sujetos de diferentes ámbitos (agrarios, urbanos, rural-urbanos), que entablan relaciones sociales de distinto tipo (de producción, de sociabilidad, de identidad, de subordinación, dominación o resistencia). En este sentido, el trabajo se ubica dentro de las cuestiones económico-sociales que residen en las relaciones de producción.

Siguiendo a Muñíz Terra, Pla y López Castro en Álvarez Leguizamón et al (2016: 59), la estructura social se compone, entre otras dimensiones por clases sociales, que desde una visión relacional están estructuradas por la relación capital-trabajo. Conocer el

---

<sup>1</sup> Sistema Previsional Argentino.

<sup>2</sup> 8 de ellas habían sido realizadas anteriormente en el marco de otras investigaciones de la institución durante los años 2016 y 2017 y se adicionaron otras 20 entrevistas.

trabajo, entonces, permite tanto comprender las diferentes formas que asume el mercado laboral como analizar un conjunto de problemáticas vinculadas a la calidad de vida de las personas: el carácter formal o informal del empleo, las identidades y subjetividades construidas por los trabajadores en los espacios laborales, las dinámicas que asumen las trayectorias y carreras laborales. Asimismo resulta relevante analizar las políticas de empleo que enmarcan legalmente las distintas actividades y sus condiciones de ejecución.

Es importante mencionar la falta de consenso en torno a cómo abordar el estudio de la estructura social. Por un lado, la perspectiva centrada en la mirada estructural (estructuralistas), en la que autores clásicos como Marx y Durkheim plantean que las estructuras tienen una existencia real que se impone a los individuos. Por otro lado, autores como Weber señalaron que es imposible su estudio si no se parte de la acción e interpretación de la ES por parte de los actores sociales. Finalmente una tercera posición (representada entre otros por Bourdieu y Giddens), intenta una articulación de las dos perspectivas anteriores (Feito Alonso, 1995; Nadel, 1966; Aguilar, 2001 EN: Álvarez Leguizamón et al 2016: 19). Esta multiplicidad de enfoques fue a su vez enriquecida con el desarrollo de investigaciones que se propusieron realizar estudios longitudinales de la ES, con visiones de largo plazo referidas a estructuras con miradas a corto plazo y micro sociales, que estudiaron las representaciones y las estrategias de los actores sociales para sobrevivir, mantenerse o ascender en la misma. En este último caso se trata de estudios que intentaron suturar la dualidad entre estructura y agentes (Álvarez Leguizamón et al; 2016).

En la Argentina, los estudios sobre ES comienzan con las investigaciones de Gino Germani<sup>3</sup>, quien entendía a la ES como una estructura de clases que constituía un punto de partida para los estudios de clase, estratificación social y movilidad social en el país. La línea de investigación que pone el énfasis en cuestiones estructurales (socioeconómicas, políticas y laborales) acerca de la ES indaga en particular sobre las formaciones sociales (marxismo), los modelos de desarrollo (dependentistas), las estrategias de desarrollo, los regímenes sociales de acumulación, la estratificación y/o la movilidad social. Por otro lado, los estudios que se interesan por las prácticas y representaciones de los sujetos en “la estructura social” recuperan la representación o la visión que tienen los sujetos de su lugar en la Estructura Social (mantención, caída, ascenso, etc.).

---

<sup>3</sup> En su libro “La estructura social Argentina”, editado en 1955.

Centrando el análisis sobre la perspectiva estructuralista, que vincula los modelos de desarrollo y la ES, varios autores sostienen que existe una relación directa entre las estrategias de desarrollo y la modificación de la estructura social (corriente socio-demográfica marxista). En este marco, Susana Torrado (1992) diferencia tres modelos de desarrollo en la Argentina: el justicialista 1945-1955, el desarrollista 1958-1972 (modelo de industrialización por sustitución de importaciones) y el aperturista, que tuvo lugar desde el golpe de 1976 en adelante. En sintonía con la vertiente socio-demográfica se encuentra una larga tradición de estudios que han analizado la Estructura Social atendiendo a los cambios en la ocupación, la estratificación y movilidad que los mismos pueden propiciar<sup>4</sup>.

Otra línea de estudios macro-estructurales es la que centra su interés en las relaciones de poder que se dan en el marco de los regímenes sociales de acumulación (en adelante RSA) (Nun, 2001)<sup>5</sup>. En este sentido, Arceo, Monsalvo, Schorr y Wainer (2008: 14), sostienen que la evolución del empleo y los salarios está vinculada al patrón de acumulación (RSA) adoptado y al crecimiento económico. Un patrón de acumulación supone tener en cuenta una serie de variables, como la forma en que se distribuye el excedente que se genera en la economía local. Es decir, qué destino tiene el ahorro, qué clases o fracciones de clase conforman el bloque de clases dominantes y cuál desempeña un rol hegemónico. Esto a su vez presupone distintos tipos de Estado, ya que, por un lado, éste es el principal instrumento desde el cual ya sea directamente, o indirectamente a través de políticas macroeconómicas se redistribuye el excedente, y, por otro lado, es la instancia en la cual se organiza la clase dominante como tal. Estas variables son importantes para comprender la evolución del empleo y la incidencia directa de estas sobre la distribución del ingreso desde el punto de vista de los empresarios y sus decisiones micro y macroeconómicas.

Por todo lo dicho, el estudio sobre las dinámicas del empleo y la distribución del ingreso permiten conocer no solo las características que asume la población ocupada

---

<sup>4</sup> Esta mirada fue originalmente desarrollada por Germani (1955) y profundizada luego en varios estudios sobre la temática (Rubinstein, 1973; Beccaria, 1978; Torrado, 1992; Jorrot, 1987, 2005, 2008; Kessler y Espinoza, 2003; Dalle, 2007, 2009; Salvia y Plá, 2009; Benza, 2010; Plá, 2012, entre otros).

<sup>5</sup> Entre los regímenes de acumulación en Argentina podrían diferenciarse los más recientes: el modelo de Valorización Financiera (1976-1989), adoptado por la dictadura militar a mediados de los '70 y consolidado durante los '80 por el gobierno democrático de Raúl Alfonsín, el modelo de Convertibilidad adoptado por Carlos Menem en la década de los '90 y luego de la crisis de 2001, el modelo de Post- Convertibilidad, a partir de la devaluación de la moneda en 2002, que significó el fin del régimen de convertibilidad y el agotamiento del esquema de funcionamiento del capitalismo doméstico basado en la especulación financiera y una aguda crisis de desindustrialización (Arceo, Monsalvo, Schorr y Wainer, 2008: 14).

(dónde se ocupa, cómo se ocupa, qué recompensas económicas recibe), sino que aporta elementos sobre las condiciones y oportunidades de vida de los trabajadores y sus familias que pueden asociarse a la estructura social. En la medida en que el empleo y estructura social están estrechamente relacionados entre sí, los factores que afecten directamente al empleo se reflejarán tarde o temprano en la estructura social y viceversa.

En concordancia con este diagnóstico, desde la Cepal, se plantea a la igualdad, como principio normativo y como horizonte estratégico del desarrollo y, a la luz del mismo, los desafíos en materia de dinámicas y políticas de desarrollo que deberían concurrir para acercarse a ese horizonte. Este organismo considera que la llave maestra de la igualdad es el empleo con plena titularidad de derechos y la política social es el complemento indispensable para enfrentar riesgos en el camino del cambio estructural (Cepal, 2012). En este marco, ha surgido el concepto de Empleo de Calidad que parece una de las propuestas de los organismos internacionales para conciliar desarrollo e igualdad.

### 2.1. Empleo de Calidad

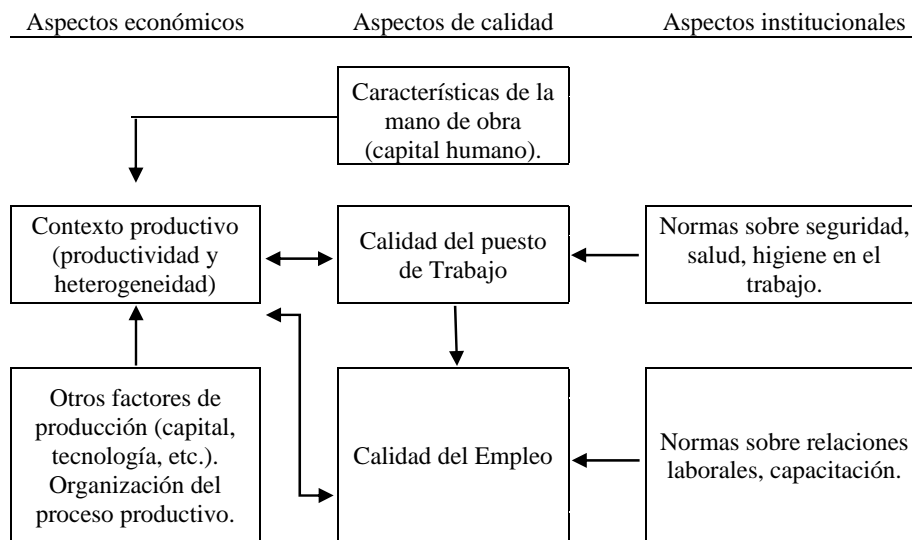
El tema de la calidad del empleo ganó relevancia en el debate internacional a partir de la formulación del concepto del “trabajo decente” por parte de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), al final de los años 90, término que fue adoptado posteriormente por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). En consecuencia, en el año 2008 se modificaron los Objetivos de desarrollo del Milenio, y se incluyó una nueva Meta 1B: “Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes”, como parte del Objetivo 1: “Erradicar la Pobreza y el Hambre” (Cepal, 2011).

La existencia de este concepto es de suma importancia, en tanto, el trabajo no es solamente un factor de producción o una fuerza impulsora del desarrollo económico, también proporciona identidad, dado que resulta un medio clave para la integración de la sociedad, además de que representa la principal fuente de ingresos y la base de subsistencia para la mayoría de las personas. Por ende, un empleo de calidad debería: ser productivo; al menos cubrir las necesidades básicas; ser elegido con libertad; equitativo; ofrecer protección contra accidentes, enfermedades, vejez y desempleo; permitir participación y capacitación, así como también promover estándares internacionales y derechos fundamentales en el lugar de trabajo.

### 2.1.1. Determinantes del Empleo de Calidad

Desde esta perspectiva se hace énfasis en que **la institucionalidad laboral** y el **contexto económico-productivo** son los determinantes principales para la calidad del empleo. Este concepto requiere un marco de referencia con múltiples variables ya que ninguna variable por si sola puede captar todas las dimensiones claves que este representa. La calidad del empleo se basa en la calidad del puesto de trabajo y se define por aspectos adicionales de la institucionalidad laboral, las cuales inciden en las relaciones colectivas e individuales del trabajo, que influyen en aspectos como los ingresos, la jornada laboral, la situación contractual, y la dinámica de participación (Cepal; 2011: 13).

**Figura 1: Factores determinantes de la Calidad del empleo**



Fuente: Fuente: La Calidad del Empleo en América Latina. CEPAL, 2011:21.

**Los aspectos institucionales**, son factores que afectan al proceso de determinación de salarios y otros beneficios, los contratos, la protección social, la capacitación, entre otros. Por lo que resultan uno de los determinantes importantes de la calidad del empleo y están establecidos por la regulación, ya sea a través de normas de higiene y seguridad en el puesto de trabajo (la calidad del puesto de trabajo es una condición necesaria pero no suficiente para la calidad del empleo), o específicamente en la regulación socio-laboral y la negociación colectiva (Cepal, 2011:16).

Históricamente se mejoró la calidad del empleo por medio de la aprobación e implementación de ciertas normas que además permitieron avanzar en los indicadores de productividad. Sin embargo, normas demasiado desajustadas respecto a la capacidad productiva de una economía, pueden generar elevados costos que se expresarían en una



reducción del empleo o del cumplimiento de la norma correspondiente. Entre los instrumentos legales más importantes para mejorar la calidad del empleo se encuentra el contrato de trabajo (en el que se establece el salario, el aguinaldo, las vacaciones, seguros de pensión y salud -la protección social- la jornada laboral, etc.). Por lo tanto, mejorar los sistemas de incentivos a la formalización laboral y fortalecer la inspección laboral para aumentar la implementación de las normas orientadas a mejorar la calidad del empleo son mecanismos sumamente importantes (CEPAL, 2011).

La negociación colectiva, por su parte, es un proceso de dialogo social que puede generar resultados que se transformen en instrumentos legales. La misma contribuye a la calidad del empleo de manera ajustada a la capacidad productiva de la economía, de una rama de actividad o de una empresa y promueve el cumplimiento de las normas legales y administrativas. Para lo cual resulta necesario el fortalecimiento de la organización sindical. Esto permite mejorar los salarios, los beneficios no salariales (que integran los principales indicadores de la calidad del empleo), la seguridad en el trabajo, la capacitación, la igualdad de género, entre otros (CEPAL, 2011:63).

**El contexto económico-productivo** se expresa, sobre todo, en la productividad laboral media de una economía, la que influye en la capacidad de mejorar la calidad de los puestos de trabajo, dado que es un factor determinante respecto al margen de beneficios que una empresa puede ofrecer a los trabajadores. Esta relación se observa en una economía específica en el conocido vínculo entre la productividad media de una rama de actividad y los salarios medios que se pagan en la misma. Es decir, existe una correlación positiva entre la productividad y la calidad de los puestos de trabajos. De esta manera, la productividad tiende a favorecer puestos de trabajo de buena calidad, mientras que una baja productividad suele conllevar procesos de exclusión del empleo productivo (Cepal, 2011).

Sin embargo es importante destacar que en contextos productivos altamente heterogéneos la productividad media no es suficiente para reflejar puestos de trabajos de calidad: las brechas de productividad entre diferentes segmentos productivos influyen en gran medida en las diferencias de calidad del empleo (CEPAL, 2011; CEPAL 2012, Bertranou et al, 2015; Barrera Insua y Fernández Massi, 2015).

Una mejora en el contexto económico productivo y específicamente de la productividad laboral tiende a mejorar el contexto para la calidad del empleo. La productividad representa una variable clave tanto del desarrollo económico como del desarrollo social, y las políticas de fomento (la inversión en investigación y desarrollo, la

infraestructura y las políticas sectoriales y territoriales), contribuyen a mejorar las condiciones para una mejor calidad del empleo (CEPAL, 2008). Un mayor crecimiento económico facilita mejoras de calidad dado que muchos de los nuevos puestos de trabajo, generados en un contexto de crecimiento, surgen de empresas medianas y grandes, las que tienden a mejorar la calidad. Esto se observa sobre todo en las actividades del sector manufacturero (CEPAL, 2011: 62).

Muchos expertos han estudiado el fenómeno de desarrollo para países como Argentina, señalando que un crecimiento económico sustentable requiere una transformación estructural que posicione a la industria como sector líder. Al respecto la evidencia internacional sobre la industrialización resulta innegable: No hay país desarrollado e inclusivo (con más de 20-25 millones de habitantes) que no se haya industrializado. La dinámica propia de la transformación estructural con mayor participación de la industria de avanzada acentúa el cambio en la composición sectorial del producto y el empleo, generando una sinergia positiva (Coatz, Sarabia y Carregal EN: Bertranou et al, 2015: 15).

En este sentido, varios autores sostienen que para promover el cambio estructural virtuoso (que determina la calidad del empleo) es indispensable el desarrollo de la industria. Desde los clásicos (Ricardo, Smith), la industria manufacturera surgía como uno de los sectores con destacado potencial para el desarrollo de las fuerzas productivas, en tanto que la división del trabajo podía llevarse a cabo a mayor escala que en el sector primario. Sin embargo, la vinculación de los problemas del desarrollo económico con la estructura productiva comienzan a manifestarse en el siglo XX, adquiriendo relevancia el estructuralismo latinoamericano y el neoshupeterianismo o neoestructuralismo. Estas corrientes coinciden en que **las actividades económicas no son neutrales en el crecimiento de largo plazo**. Al respecto, destacan que la densidad y diversificación del tejido productivo a partir de sus encadenamientos (acumulación de capital, tecnificación y progreso técnico resultante de procesos de aprendizaje e innovación) pueden transformarse en los motores del cambio estructural indispensable para lidiar con la heterogeneidad productiva y la desigualdad.

#### 2.1.2. Indicadores para medir la calidad del empleo según La CEPAL

La calidad del empleo se mide a través de diferentes indicadores. La productividad laboral media, más que un indicador, es considerado como un elemento facilitador (u obstaculizador) de una buena calidad de del puesto de trabajo. Por otro lado, las categorías de ocupación y la formalidad laboral, la subocupación, la sobreocupación, la cobertura de

salud, el aporte a la seguridad social, etc. son los indicadores más comunes para medir la calidad.

**Tabla 1: Indicadores para la medición de la calidad del empleo en América Latina**

Agrupaciones	Ingresos	Estabilidad del Trabajo e ingresos	Protección Socio Laboral	Organización del Trabajo	Integración Social	Desarrollo personal
Indicadores	Salario	Tipo de Contrato	Salud	Número y organización de horas de trabajo	Participación en decisiones	Capacitación
	Beneficios no salariales	Tipo de Pago	Maternidad	Intensidad del trabajo	Organización de intereses laborales	Perspectiva de trayectoria ascendente
			Jubilación	Riesgos ocupacionales (salud, accidentes)	Ambiente social del trabajo (con interacciones, trato digno, libre de acoso)	
			Discapacidad	Ambiente físico (contaminación, calor, ruido)		
			Desempleo	interés del trabajo (monotonía)		
			Igual pago para igual trabajo			
			Cumplimiento de la legislación			

Fuente: La Calidad del Empleo en América Latina. CEPAL, 2011:21.

#### 2.1.2.1. Ingresos Laborales

Una variable clave en la calidad del empleo es el ingreso que genera. Una manera de referenciar el salario es comparándolo con la línea de pobreza. En este sentido, el salario mínimo es un instrumento efectivo para mejorar la calidad del empleo al subir el piso de la estructura salarial formal y establecerse como señal también para los salarios del sector informal. Sin embargo, la definición del Salario Mínimo debe considerar la estructura salarial existente, para evitar altos niveles de incumplimiento y despidos por un incremento excesivo de los costos laborales (Marinakis, 2008).

#### 2.1.2.2. Beneficios no salariales

Los beneficios no salariales complementan los ingresos salariales de los trabajadores. Entre ellos, se destacan el aguinaldo y las vacaciones pagas. El pago del aguinaldo y las vacaciones es común entre los trabajadores formales, por lo que estos

beneficios son incluidos en la planificación de los gastos y ahorros de los trabajadores (La Calidad del Empleo en América Latina. CEPAL, 2011:45).

#### *2.1.2.3. Estabilidad Laboral*

La estabilidad laboral contiene dos consideraciones importantes, la primera se refiere a la existencia de un contrato laboral escrito que estipula las obligaciones y derechos laborales de los asalariados. La segunda es la estabilidad de la relación laboral (La Calidad del Empleo en América Latina. CEPAL, 2011).

#### *2.1.2.4. Jornada Laboral*

En cuestiones de jornada laboral, se consideran excesivas las jornadas de más de 48 horas semanales en promedio, más largas que lo estipulado por la OIT (40 horas por semana) (La Calidad del Empleo en América Latina. CEPAL, 2011).

#### *2.1.2.5. Protección social*

La protección social hace referencia a la cobertura que brinda la seguridad social para el riesgo de vejez, enfermedad, muerte, accidentes laborales, desempleo, maternidad, subsidio familiar y escolar (La Calidad del Empleo en América Latina. CEPAL, 2011).

El sistema de Seguridad Social en Argentina está compuesto por los siguientes componentes: las asignaciones familiares; el seguro de desempleo; la cobertura de riesgos del trabajo; la cobertura de salud; la cobertura previsional de jubilaciones y pensiones. (Programa Explora de Capacitación Docente: “Seguridad Social”, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social-Ministerio de Educación- OIT).

#### *2.1.2.6. Informalidad Laboral:*

El empleo en el sector informal, se caracteriza por su baja calidad. Dado que en general son empleos de baja calificación y/o no cumplen con las condiciones de legalidad del empleo formal.

La definición más próxima del concepto de informalidad proviene de la 17ma Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2003), la que plantea un conjunto de situaciones calificadas como empleo informal. En esta conferencia, se distingue entre el sector informal y el empleo informal, no contemplado en revisiones anteriores del concepto de informalidad. La 15ta Conferencia Internacional (1993) no hacía esta distinción, y definía como empleo informal a aquella relación laboral que se desarrollaba “en” el sector informal. El enfoque del concepto de informalidad seguido en el pasado estaba basado en la unidad de producción (enfoque empresarial o empresas del sector informal). Sin embargo, los cambios en las relaciones de producción definían un conjunto de relaciones que, sin estar insertas en la economía informal, podían considerarse como

empleo informal. Esto exigió una nueva revisión del concepto, que finalmente recogió el estudio de 2003.

Los conceptos de empleo en el sector informal y el empleo informal, tienen un contenido distinto pero eran homologados en el pasado. El primero surgió ante la necesidad de las cuentas nacionales (Sistema de Cuentas Nacionales, en adelante SCN) de cuantificar la contribución de este sector en el producto interno bruto de cada país y separarlo de la contribución del sector formal. En un primer momento, el sector informal quedó constituido por el conjunto de unidades de producción cuyo objetivo era proporcionar empleo-ingresos a las personas que la integraban. Estas unidades que pertenecían al sector institucional hogar (conforme el diseño de SCN), y que reunían determinadas características, como por ejemplo “empresas no constituidas en sociedad, que no posean registro contable separado de sus dueños, que no superan determinado tamaño (escala) que le permita cumplir con las normas, etc.”, por lo que se dejaba de lado las características de las personas o de los puestos de trabajo que participaban en él. El concepto de empleo informal se derivaba hasta entonces del de sector. Era empleo informal todo aquel empleo que se desarrollaba en el sector informal (es decir, en empresas o explotaciones del sector informal). (17ma Conferencia Internacional, 2003: 51-52). Sin embargo, se dejaban de lado muchos aspectos de la informalidad que surgían de las formas de empleo atípicas que no encuadraban en la primera definición. La 17a CIET estableció entonces un vínculo coherente entre dichos conceptos. En el siguiente cuadro se expone el marco conceptual para el empleo informal (a) derivado de la 17a CIET:

**Figura 2: Marco conceptual para definir el empleo informal**

Unidades de producción por tipo	Trabajadores por situación de Empleo									
	Trabajadores por cuenta propia		Empleadores		Trabajadores familiares auxiliares	Asalariados		Miembros de las cooperativas de productores		
	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Informal	Formal	Informal	Formal	
<b>Empresas del Sector Formal</b>					1	2				
<b>Empresas del Sector Informal</b>	3		4		5	6		7	8	
<b>Hogares</b>	9					10				

Fuente: Manual Estadístico OIT (2013)

- (a) Las casillas en gris oscuro se refieren a trabajos que por definición no existen en el tipo de unidad de producción en cuestión. Las casillas en gris claro se refieren a trabajos formales. Las casillas que no están matizadas representan diferentes tipos de empleo informal.
- (b) Según la definición de la resolución de la 15ª CIET (con exclusión de los hogares que emplean trabajadores domésticos asalariados).
- (c) Hogares que producen bienes exclusivamente para su propio consumo final y los hogares que emplean trabajadores domésticos remunerados.

El empleo informal se encuentra conformado por las casillas 1 a 6 y 8 a 10. El empleo en el sector informal por las casillas 3 a 8, y el empleo informal fuera del sector informal por las casillas, 1, 2, 9 y 10.

Como se observa en el cuadro anterior, el empleo informal quedó conformado por

- 1) Dueños de sus propias empresas (trabajadores por cuenta propia) del sector informal;
- 2) Dueños de sus propias empresas (empleadores) del sector informal;
- 3) Trabajadores familiares independientemente del sector en el que estén;
- 4) Miembros de cooperativas de productores informales;
- 5) Asalariados con empleos informales independientemente de la unidad en la que estén empleados; y
- 6) Trabajadores por cuenta propia que producen para uso propio.

A la hora de medir la informalidad, la fuente más completa son los Censos nacionales de Población y Vivienda (CN), desafortunadamente se realizan solo cada diez años. Alternativamente se cuenta con fuentes de carácter muestral como la EPH o

registros de organismos administrativos como Sistema Integral Previsional Argentino (en adelante SIPA) o los Balances de la Contaduría General de la Provincia del Chaco.

En un primer momento, se optó por trabajar con los datos de la EPH dada la facilidad de acceso a la información, y al carácter muestral que permitía ampliar los resultados al resto de la población urbana de la provincia. Sin embargo, esta fuente no está exenta de errores de estimación. Desde el 2003, la EPH se realiza en la modalidad continua, incorporando al cuestionario preguntas que permiten evaluar ciertos tipos de informalidad laboral. No obstante, la informalidad no es captada de similar forma para todas las categorías ocupacionales.

Las dimensiones abordadas para el caso de los asalariados incluyen preguntas relativas a temporalidad (duración definida o indeterminada de la relación laboral), formalización (registrado a través de la cobertura jubilatoria mediante el descuento realizado o aporte personal, la modalidad de pago y la percepción de otros beneficios), las formas de promoción en el empleo, etc. (INDEC, 2003). No obstante, no brinda información relativa al cumplimiento de normas tributarias y aportes a la seguridad social de los trabajadores independientes<sup>6</sup>.

Lo anterior constituye una limitante para observar la informalidad laboral en el resto de las categorías ocupacionales, por lo que en un primer informe se presenta los avances de la informalidad laboral medida a través de los asalariados no registrados a la seguridad social.

## 2.2. Características del empleo en la provincia del Chaco.

El análisis del empleo a nivel provincial es frecuentemente abordado entre los estudios de carácter técnico pertenecientes a organismos públicos tanto provinciales como nacionales. Los estudios de tipo académico son comparativamente muy escasos. En los siguientes párrafos se hará un breve recorrido de los antecedentes vinculado al mercado laboral provincial.

---

<sup>6</sup> La CISE (1993) define este tipo de empleo como aquel donde “los titulares tienen contratos de trabajo explícito o implícito (orales o escritos), por lo que reciben una remuneración básica que no depende directamente de la unidad para la que trabaja...” (p.1). Por otro lado, los trabajadores independientes son “aquellos individuos cuya remuneración depende exclusivamente de los beneficios (o del potencial para realizar beneficios) derivados de los bienes o servicios producidos...” (Idem: p.2). Las cuatro subcategorías de trabajadores independientes que pueden encontrarse son los empleadores, los trabajadores por cuenta propia, los integrantes de cooperativas de productores y los trabajadores familiares auxiliares. Según el INDEC (2003) Son considerados asalariados “toda persona que trabaja en relación de dependencia, es decir que las formas y condiciones organizativas de la producción le son dadas y también los instrumentos instalaciones o maquinarias, aportando ellos su trabajo personal” (INDEC, 2003: 9).

Los informes técnicos que sirven de antecedentes para esta investigación fueron publicados entre los años 2010 y 2016. Los mismos utilizan principalmente datos obtenidos en: la Encuesta Permanente de Hogares (EPH); la Encuesta Provincial Trimestral a Hogares (EPTHO); la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU), el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA); y de organismos como el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial dependiente Ministerio de Trabajo, Empleo y la Seguridad Social.

Como antecedentes académicos importantes se destaca el trabajo realizado por Bonilla, Hisgen y Torrente (2010). El mismo analiza como estrategia de intervención pública las llamadas “políticas dirigidas” teniendo en cuenta las ventajas o fortalezas relativas que se presentan tanto por rama de actividad como por zona geográfica (microrregiones en base a la EPTHO) en las pymes chaqueñas. Toma como fuente el Censo Nacional Económico 2004/2005. El análisis se extiende sobre las siguientes ramas de actividad de la provincia: Alimentos y Bebidas, Muebles, Productos Minerales, Aserrado, Productos Metálicos y tiene en cuenta las siguientes variables: costo de la mano de obra, calificación, falta de materias primas, competencia desleal y falta de financiamiento. Llega a las siguientes conclusiones para el sector Alimenticio y Bebidas: presenta una mano de obra deficiente y competencia desleal. La otra rama analizada (presente en este trabajo) es la de productos metálicos. En este caso, se presentaba el siguiente diagnóstico: alto costo de la mano de obra y deficiencias en la misma.

Fuera del sector industrial, Rosatti (2013) ha realizado modelos para intentar cuantificar el impacto en el ámbito laboral que sufrieron los trabajadores del agro chaqueño, por los vaivenes económicos que atravesó la provincia y las nuevas realidades a partir de las innovaciones en el sector primario. Su análisis parte de considerar tres variables y explorar sus efectos: la retracción en la cantidad de superficie destinada a la siembra del algodón por los malos desempeños y problemas del mismo, una segunda variable es la implementación de la mecanización de la cosecha y por último la expansión que adquirió la soja en los albores del siglo sobre departamentos antes algodoneiros. Rosatti termina observando que las variables correspondientes a la sustitución soja-algodón presentan un valor superior al resto de las variables del modelo, explicando entonces su efecto negativo en el mercado laboral algodoneiro.

Considerando el enfoque sobre un universo determinado Barbetti, Pozzer y Sobol (2014) se exploran en la situación laboral de los jóvenes (18 a 24 años) del Gran Resistencia y el Gran Corrientes en un período (2010- 2013). Como principales aportes



podemos extraer para el Gran Resistencia, que en ese período se redujo la participación de los mismos en empleos estatales. En cuanto a las ramas de actividad, menciona que la introducción de jóvenes en empleos industriales o de tipo agrícolas es muy baja o inexistente, registrándose como foco de atracción el sector construcción, comercio, servicios y servicios domésticos en hogares privados. Según los autores, se trata de un empleo de baja calificación con menores requerimientos y experiencia.

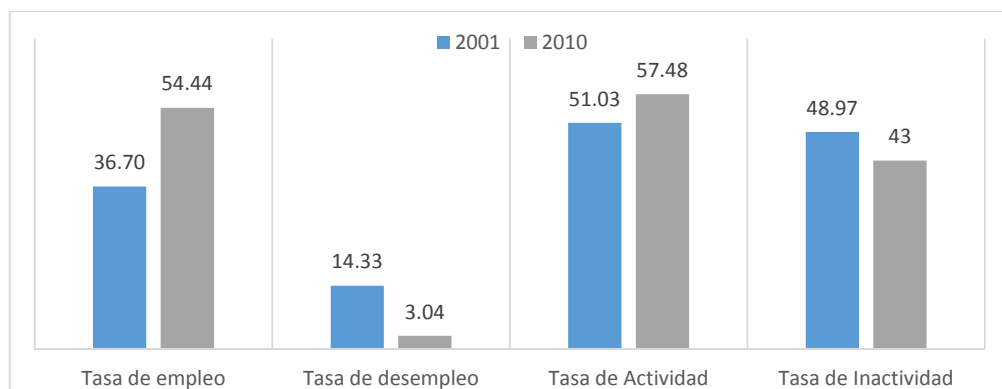
El antecedente inmediato más pertinente es el trabajo realizado para el Consejo Económico y Social del Chaco- CONES- por Ferrero (2016). El mismo constituye, hasta el momento, el documento más exhaustivo y actualizado sobre la situación del empleo en la provincia. No obstante, su principal objetivo de análisis se centra en comprender las dinámicas migratorias (y sus posibles determinantes económicos). Este documento arroja las conclusiones de interés. En primer lugar, el predominio del empleo público sobre el privado en cantidad de trabajadores, con mayor protagonismo en la absorción de empleo en los últimos años. En efecto, el promedio para 2014-2015 indica un 54% de empleo público. En segundo lugar, aprecia una disminución de los trabajadores informales a menos de la mitad para el período 2009-2014. Es a su vez, el sector público quien absorbe la mayor cantidad de empleados formales. Por último, más de la mitad de la creación del empleo provincial por rama de actividad, lo explican el sector Comercios y Servicios (con el 39% y 27% respectivamente para el período 2011-2015). La industria, el sector en el que se explayará este informe, sólo explicaba el 11% de los empleos durante dicho período.

#### 2.2.1. Caracterización del Mercado Laboral de la Provincia del Chaco.

Conocer las características del mercado de trabajo en la provincia es fundamental para distinguir si están dadas las condiciones para el desarrollo de empleo de calidad y a su vez para caracterizar las desigualdades que pudieran derivar de la precariedad laboral. En efecto, para estar en condiciones de acceder a un empleo de calidad, es preciso disminuir las situaciones de exclusión que aquejan a muchos latinoamericanos (Weller, 2001). Esta situación se ve reflejada en la tasa de desempleo abierto pero también en otras formas de inserción precaria.

Comencemos por el desempleo abierto que, según se puede observar en el gráfico 1, disminuyó en el Chaco un 79% en el periodo inter-censal, pasando de 14 %, en 2001, a un 3% en 2010. Este indicador fue considerablemente bajo en la provincia, incluso inferior al nivel nacional (3,88%- censo 2010).

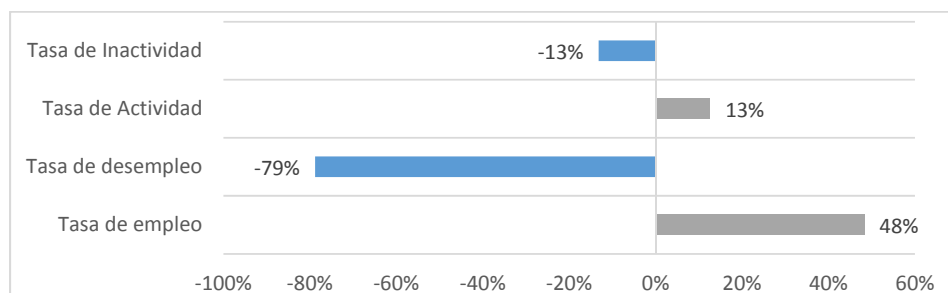
**Gráfico 1: Principales tasas del mercado laboral. Provincia del Chaco. Años 2001 y 2010.**



Fuente: INDEC - CENSO NACIONAL DE POBLACION, HOGARES Y VIVIENDAS 2001 y 2010.

Por otro lado la tasa de empleo aumentó un 48%, pasando de 36,7% en 2001 a 54,4% en 2010. Si además se tiene en cuenta que en el mismo periodo la tasa de actividad aumento un 13 % y en consecuencia la tasa de inactividad disminuyó en la misma cuantía, se puede hablar de una mejora real del mercado de trabajo chaqueño luego de la crisis que atravesó el país en 2001.

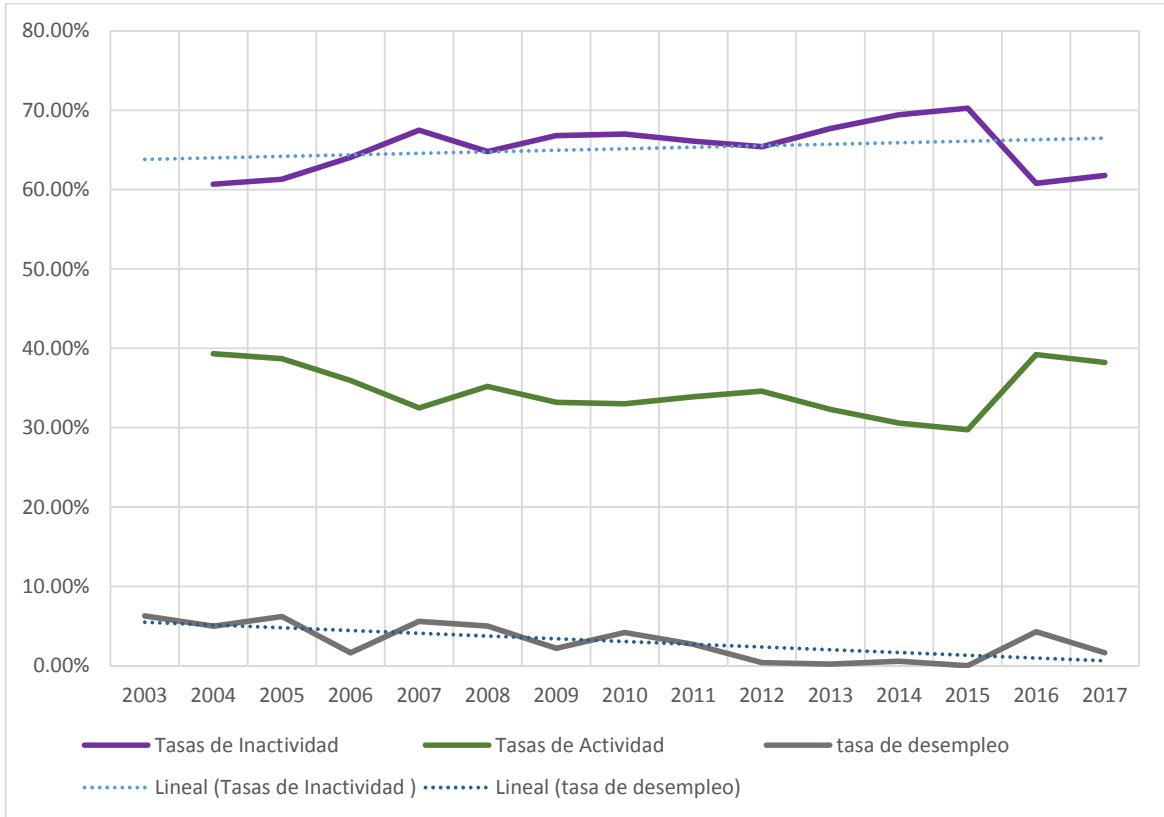
**Gráfico 2: Variación inter-censal de las Principales tasas del mercado laboral- Chaco.**



Fuente: Elaboración propia en base a INDEC - CENSO NACIONAL DE POBLACION, HOGARES Y VIVIENDAS 2001 y 2010.

Ahora bien, si se analizan los datos de la encuesta permanente de hogares para el periodo 2003-2017 (encuesta continua y periódica para la muestra gran Resistencia) tomando como referencia el segundo trimestre de cada año, el panorama es menos alentador.

**Grafico 3: Principales tasas del mercado Laboral. Chaco (Gran Resistencia). 2° trimestre de 2003-2017.**



Fuente: Elaboración propia en base a EPH (segundo trimestre 2003-2017)

Como se puede observar en el gráfico 3, a partir de 2008, la tasa de empleo representa prácticamente los mismos valores que la tasa de actividad, mostrando ambas casi la misma trayectoria. Esto se ve reflejado en las bajísimas tasas de desempleo a lo largo de todo el periodo.

Si se tiene en cuenta la tendencia de las diferentes tasas, su comportamiento en conjunto revela una característica muy particular de la provincia. Esto es, una elevada tasa de inactividad superior al 60 % durante todo el periodo. Una tasa de actividad que se mantuvo, en promedio, alrededor del 35%, reflejando en su mayoría a las personas ocupadas. Los bajos niveles de desocupación reflejan más que nada el desaliento.

**Tabla N°2: Principales tasas del mercado laboral. Provincia del Chaco. 2do trimestre 2003-2017**

<b>Año</b>	<b>Tasas de Inactividad</b>	<b>Tasas de Actividad</b>	<b>Tasa empleo</b>	<b>tasa de desempleo</b>
<b>2003</b>	-	-	36,85%	6,28%
<b>2004</b>	60,68%	39,32%	36,76%	4,99%
<b>2005</b>	61,31%	38,69%	33,71%	6,20%
<b>2006</b>	64,06%	35,94%	37,59%	1,64%
<b>2007</b>	67,50%	32,50%	30,70%	5,60%
<b>2008</b>	64,80%	35,20%	33,40%	5,00%
<b>2009</b>	66,80%	33,20%	32,40%	2,20%
<b>2010</b>	67,00%	33,00%	31,60%	4,20%
<b>2011</b>	66,10%	33,90%	33,00%	2,70%
<b>2012</b>	65,40%	34,60%	34,50%	0,40%
<b>2013</b>	67,70%	32,30%	32,20%	0,20%
<b>2014</b>	69,42%	30,58%	30,40%	0,58%
<b>2015</b>	70,26%	29,74%	29,74%	0,00%
<b>2016</b>	60,79%	39,21%	37,53%	4,28%
<b>2017</b>	61,79%	38,21%	37,59%	1,64%

**Fuente:** Elaboración propia en base a EPH (Segundo Trimestre).

En este sentido, si se observa la tabla 1, en el año 2015 la tasa de desempleo fue de 0%, pero la tasa de inactividad alcanzó ese mismo año su valor más alto de todo el periodo, 70.26%. Mientras que la tasa de empleo explicaba en su totalidad los niveles de actividad 29.74%. Todo esto lleva a concluir que, en lugar de salir a buscar trabajo, los chaqueños con problemas de desempleo terminan desalentados y en lugar de verse reflejados en las tasas de desocupación, se reflejan en las altísimas tasas de inactividad.

### 2.2.2. Características de los ocupados en la Provincia del Chaco.

Teniendo en cuenta las diferentes categorías ocupacionales, tal como se puede observar en la tabla 3, tanto para 2001 como para 2010 el 65% de los ocupados eran obreros o empleados, el 6% era patrón, otro 6% era trabajador familiar, y el 23 % era trabajador por cuenta propia.

**Tabla 3: Categoría ocupacional. Provincia del Chaco. Años 2001- 2010.**

Categoría ocupacional	2001		2010	
	Casos	%	Casos	%
<b>Obrero o empleado</b>	155111	65	258703	65
<b>Patrón</b>	13577	6	25829	6
<b>Trabajador por cuenta propia</b>	55603	23	91386	23
<b>Trabajador familiar</b>	14695	6	23146	6
<b>Trabajador familiar con sueldo</b>	2071	1	-	-
<b>Trabajador familiar sin sueldo</b>	12624	5	-	-
<b>Total</b>	238986	100	399064	100

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC - CENSO NACIONAL DE POBLACION, HOGARES Y VIVIENDAS 2001 y 2010 (cuestionario ampliado).

Todo trabajo no es un empleo, se puede trabajar y no tener un empleo, como es el caso de la esposa o madre de familia que no percibe una remuneración por las tareas domésticas que realiza (Fouquet, 1998). En este sentido, en el año 2001, solo el 17% de los trabajadores familiares recibían sueldo, el 83 % no lo percibían.

**Tabla N°4: Participación de Varones y mujeres en las categorías ocupacionales 2001-2010**

Categoría Ocupacional	2001		2010	
	Varón	Mujer	Varón	Mujer
<b>Obrero o empleado</b>	60%	40%	60%	40%
<b>Patrón</b>	79%	21%	65%	35%
<b>Trabajador por cuenta propia</b>	80%	20%	65%	35%
<b>Trabajador Familiar</b>	76%	24%	56%	44%
<b>Total ocupados</b>	67%	33%	62%	38%

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC - CENSO NACIONAL DE POBLACION, HOGARES Y VIVIENDAS 2001 y 2010 (cuestionario ampliado).

En la tabla 4, se expone la participación según el sexo de los ocupados de cada categoría ocupacional. Durante 2001, la mayor proporción de los ocupados en la provincia eran varones, característica que predominaba también hacia el interior de todas las categorías ocupacionales. Es decir, había mayor cantidad de hombres ocupados que de mujeres ocupados en todas las categorías: obrero o empleado (60% vs 40%), patrón (79% vs 21%), trabajador por cuenta propia (80% vs 20%) y trabajador familiar (76% vs 24%). Hacia 2010, la distribución por sexo tendió a equipararse para las distintas

categorías ocupacionales, no obstante siguió predominando el sexo masculino (60 %, 65%, 65%, 56% respectivamente). Esta convergencia se debió a que durante este período creció el número de ocupados mujeres en dichas categorías, casi 200%, mientras que en el caso de los hombres no llegó a ser superior al 50%.

**Tabla N°5: Categoría ocupacional por sexo 2001-2010**

Categoría Ocupacional	2001		2010	
	Varón	Mujer	Varón	Mujer
<b>Obrero o Empleado</b>	58%	78%	64%	67%
<b>Patrón</b>	7%	4%	7%	6%
<b>Trabajador por cuenta propia</b>	28%	14%	24%	21%
<b>Trabajador Familiar</b>	7%	4%	5%	7%
<b>Total Ocupados (varón/mujer)</b>	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC - CENSO NACIONAL DE POBLACION, HOGARES Y VIVIENDAS 2001 y 2010 (cuestionario ampliado).

En la tabla 5, se ve reflejada la distribución de los ocupados varones y mujeres en las diferentes categorías ocupacionales. Para 2001, la mayor proporción de los ocupados varones (86%), trabajaba como obrero o empleado (58%) o como cuentapropista (28%), mientras que solo una minoría (14%), se desempeñaba como Patrón (7%) o como trabajador familiar (7%). Hacia 2010, las categorías de obrero o empleado y cuenta propia continuaban concentrando la mayor proporción del empleo de varones (88%). Sin embargo la participación del empleo de los varones hacia dentro de estas dos categorías no se mantuvo constante, hubo un aumento de la ocupación de hombres como obreros o empleados (en un 9% desde 2001), y una disminución de los ocupados varones por cuenta propia (-13%). La proporción de ocupados hombres varones como patrones se mantuvo constante en 7 % desde 2001, pero la ocupación como trabajador familiar se redujo a un 5%, experimentando una disminución del 24% desde 2001.

Ahora bien, teniendo en cuentas a las ocupadas mujeres, se observó que en 2001, un 78% se desempeñaba como obrera o empleada (esta proporción fue mucho mayor que la que se observó en los hombres para el mismo año), y un 14% como cuentapropista (representando la mitad de la participación que tuvieron los hombres los hombres en esa categoría el mismo año). La participación de mujeres ocupadas dentro de la categoría de Patrón también fue menor que la de los hombres, alcanzando una proporción del 4% (poco más de la mitad que la proporción de patrones hombres). Finalmente, la proporción de mujeres ocupadas como trabajadoras familiares resultó menor que la de los varones, alcanzando también una proporción del 4 %. Hacia 2010, la proporción de mujeres empleadas en la categoría obrero o empleado disminuyó (-15%), pero continuó

concentrando la mayor proporción de mujeres ocupadas y además, al igual que en 2001, la proporción de mujeres ocupadas en esta categoría continuaba siendo mayor que la proporción de hombres. Por otro lado, la proporción de mujeres cuentapropistas aumentó en un 51%, alcanzando una proporción del 21% del total de mujeres ocupadas (reflejando una disminución de la gran diferencia existente en 2001 entre la participación de hombres y mujeres en esta categoría). También se vio un aumento en la proporción de mujeres ocupadas en la categoría Patrón, pasando a conformar el 6% del total de mujeres ocupadas. Aunque esta proporción continua siendo (al igual que en 2001) menor a la proporción de patrones hombres, hacia 2010, también se redujo la diferencia entre la cantidad de hombres y mujeres en esta categoría. Por último, también se observó un aumento en la proporción de mujeres en la categoría de trabajadora familiar, alcanzando el 7% en 2010. En 2001, los hombres tenían mayor participación que las mujeres en esta categoría, y una década después, no solo había disminuído su participación en esta categoría, sino que además era inferior a la proporción de mujeres.

**Tabla N°6: Categoría ocupacional según Tamaño del establecimiento 2001-2010**

Categoría Ocupacional	Tamaño de Establecimiento (cantidad de personas)								
	2001				2010				
	1 a 5	6 a 39	40 o +	Total	Hasta 5	6 a 25	26 a 100	+ de 100	Total
<b>Obrero o empleado del Sector Privado</b>	35%	13%	4%	52%	32%	14%	5%	3%	53%
<b>Patrón</b>	7%	1%	0%	8%	7%	1%	0%	0%	9%
<b>Trabajador por cuenta propia (*)</b>	0%	0%	0%	32%	25%	3%	2%	1%	30%
<b>Trabajador familiar</b>	8%	1%	0%	8%	6%	1%	0%	0%	8%
<b>Total</b>	50%	14%	4%	100%	69%	19%	7%	5%	100%

Nota: (\*) Los trabajadores por cuenta propia no se encuentran clasificados por tamaño de establecimiento en el censo del año 2001.

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC - CENSO NACIONAL DE POBLACION, HOGARES Y VIVIENDAS 2001 y 2010 (cuestionario ampliado).

En la tabla 6 se expone la cantidad de ocupados según la categoría ocupacional y el tamaño del establecimiento (privado) en el que se desempeñan. El total de ocupados que se analiza en este caso resulta de suprimir a los obreros o empleados del sector público del total de ocupados de la provincia. En este sentido, tanto para 2001 como para 2010 la mayor proporción de ocupados se encontraba trabajando en establecimientos privados de hasta 5 personas, 50% y 69 % respectivamente para cada año. Los establecimientos de entre 6 y 39 personas en 2001 y los de entre 6 y 25 personas en 2010, fueron los que

concentraron la segunda mayor proporción de ocupados, 14 % y 19 % respectivamente. Mientras que los grandes establecimientos (de 40 o más personas en 2001 y de 26 a 100 personas y más de 100 en 2010) contenían pequeños porcentajes. Tal es así, que en 2001 solo el 4 % de los ocupados trabajaba en este tipo de establecimientos y en 2010 el 7 % de los ocupados trabajó en establecimientos de entre 26 y 100 personas y el 5% en establecimientos de más de 100 personas.

Del análisis por categorías, resulta que en 2001, del total de ocupados del sector privado el 35% de los obreros y empleados trabaja en establecimientos con menos de 5 personas, el 13 % de ellos en establecimientos de entre 6 y 39 personas, y solo el 4 % de ellos en establecimientos de 40 personas y más. Los patrones y trabajadores familiares también se concentran en los establecimientos pequeños con menos de 5 personas, 7% y 8% respectivamente.

Hacia 2010, dentro de la categoría obreros o empleados, la mayor proporción (32%) de ocupados estuvo contenida (al igual que en 2001) en los establecimientos de hasta 5 personas, el 14% en establecimientos de entre 6 y 25 personas; el 5% en establecimientos de entre 26 y 100 personas y solamente el 3% fue ocupado en establecimientos de más de 100 personas. En cuanto a los trabajadores por cuenta propia, se observó que el 25% del total de ocupados se desempeñó en establecimientos de hasta 5 personas; el 3% en establecimientos de entre 6 y 25 personas; el 2% en establecimientos de entre 26 y 100 personas y finalmente el 1% en establecimientos de más de 100 personas. Considerando las categorías patrones y trabajadores familiares solamente se observa ocupados en los establecimientos de hasta 5 y de entre 6 y 25 personas. El 7% de los ocupados se desempeñó como patrón en establecimientos de hasta 5 personas y solamente el 1 % en establecimientos de entre 6 y 25 personas. El 6 % de los ocupados fue un trabajador familiar en establecimientos de hasta 5 personas y solo el 1 % se desempeñó en establecimientos de entre 6 y 25 personas.



**Tabla N°7: total de ocupados por categoría ocupacional**

Categoría Ocupacional	Tamaño de Establecimiento						
	2001			2010			
	1 a 5	6 a 39	40 o +	Hasta 5	6 a 25	26 a 100	+ de 100
<b>Obrero/empleo sector privado</b>	71%	89%	96%	46%	73%	68%	67%
<b>Patrón</b>	14%	6%	3%	10%	6%	6%	6%
<b>Trabajador por cuenta propia</b>	-	-	-	36%	17%	21%	22%
<b>Trabajador familiar</b>	15%	5%	1%	9%	5%	5%	5%
<b>Total</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC - CENSO NACIONAL DE POBLACION, HOGARES Y VIVIENDAS 2001 y 2010 (cuestionario ampliado).

En la tabla 7, se detalla la proporción de ocupados según categoría ocupacional sobre el total de ocupados por cada tamaño de establecimiento. Dentro de todos los establecimientos sea cual fuere su tamaño, tanto en 2001 como en 2010, la mayor proporción de ocupados se agrupó en la categoría de obreros y empleados. Seguida por la categoría de patrón y la de trabajadores familiares en 2001. De hecho en los establecimientos de hasta 5 empleados fue mayor la proporción de trabajadores familiares que de patrones, lo que resulta algo preocupante porque, tal como se mencionó con anterioridad, del total de trabajadores familiares solo el 17% percibía sueldo, el restante 83 % no contaba con una remuneración. Hacia 2010, la segunda categoría que agrupaba mayor proporción de ocupados sin importar el tamaño fue la de los ocupados cuenta propia, quienes representaron el 36% del total de ocupados en los establecimientos de hasta 5 personas; el 17 % en establecimientos de entre 6 y 25 personas; el 21 % de los ocupados en los establecimientos de entre 26 y 100 personas y el 22 % de los ocupados en establecimientos de más de 100 personas. Mientras que los trabajadores familiares representan la menor proporción de los ocupados en todos los tamaños de establecimiento.

Otra de las características fundamentales del empleo lo constituye el nivel de instrucción de los ocupados. Esto se ve reflejado en la tabla 8. En 2001, la mayor proporción de ocupados como obreros o empleados no habían terminado la primaria (24%), esta proporción disminuyó hacia 2010 alcanzando el 17%. Mientras que en 2001 el 18 % había completado la primaria, para 2010, esta proporción aumento a 21% y fue mayor que la proporción de ocupados que no completó la primaria. En 2001, el 16% había completado el secundario y el 14% no había alcanzado a completar el mismo al momento del censo. En 2010, la proporción de ocupados con secundaria completa aumentó a 17%

y desafortunadamente la proporción de ocupados que no pudieron completar este nivel también aumentó a 21%, resultando mayor la proporción de ocupados que no completaron la secundaria. En cuanto a la educación superior (universitario y no universitario), en 2001, el 8 % pudo completar este nivel y el 16 % no lo había logrado al momento de realizado el Censo. En 2010, la proporción de obreros empleados que completaron la educación superior aumentó a un 15% y la proporción que no logró completar este nivel disminuyó alcanzando el 10%.

**Tabla N°8: Máximo Nivel de Instrucción por Categoría Ocupacional. Provincia del Chaco. Año 2001 y 2010.**

Máximo Nivel de Instrucción	Categoría ocupacional							
	Obrero o empleado		Patrón		Trabajador por cuenta propia		Trabajador familiar	
	2001	2010	2001	2010	2001	2010	2001	2010
<b>Sin Instrucción</b>	5%		3%		7%		9%	
<b>Inicial</b>	-	0%		0%		0%		0%
<b>Primario completo</b>	18%	21%	19%	23%	27%	27%	33%	27%
<b>Primario Incompleto</b>	24%	17%	28%	16%	29%	24%	32%	28%
<b>Secundario completo</b>	16%	17%	15%	17%	15%	13%	14%	11%
<b>Secundario incompleto</b>	14%	21%	15%	18%	10%	21%	7%	23%
<b>Superior no universitario completo</b>	3%	9%	2%	4%	2%	3%	1%	3%
<b>Superior no universitario incompleto</b>	11%	4%	3%	4%	2%	3%	1%	3%
<b>Universitario completo</b>	5%	6%	5%	12%	3%	6%	3%	2%
<b>Universitario incompleto</b>	5%	6%	9%	7%	6%	4%	1%	4%
<b>Total</b>	100	100	100	100	100%	100%	100%	100%
	%	%	%	%				

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC - CENSO NACIONAL DE POBLACION, HOGARES Y VIVIENDAS 2001 y 2010 (cuestionario ampliado).

En este sentido, podría decirse que entre los obreros o empleados mejoró la instrucción en cuanto a la educación elemental primaria y la educación superior, no así en lo referido a la educación elemental secundaria.

Como se vio con anterioridad, la categoría de obrero o empleado es la que agrupaba según los últimos datos censales, la mayor proporción del empleo, ya sea en establecimientos privados, como en el agregado provincial donde se incluye al sector público, y estas características del nivel instrucción reflejan un problema latente en la educación pública provincial, la insuficiencia en la educación elemental media. El Nivel de instrucción resulta un factor determinante en la productividad del empleo, y en las desigualdades sociales que se desprenden de las diferencia de productividad, por lo que

se constituye en una señal de alerta en la orientación de políticas públicas que promuevan la educación pública integral.

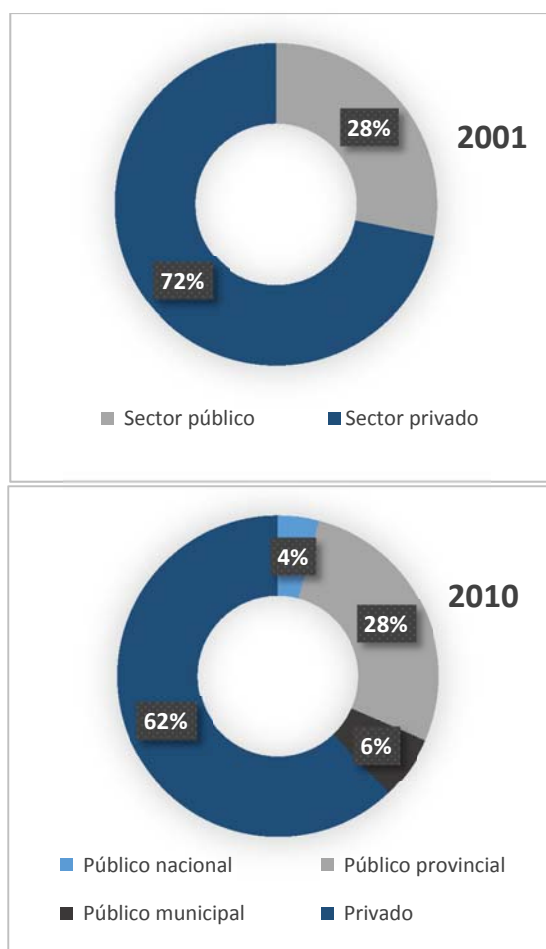
**Tabla N°9: Máximo Nivel de Instrucción Alcanzado por Categoría Ocupacional y Sexo. Provincia del Chaco. Año 2001 y 2010.**

Máximo nivel de instrucción alcanzado	Categoría ocupacional															
	Obrero/empleado				Patrón				Trabajador por cuenta propia				Trabajador familiar			
	2001		2010		2001		2010		2001		2010		2001		2010	
	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M
<b>Sin Instrucción</b>	6%	3%			4%	2%			7%	5%			8%	10%		
<b>Inicial</b>			0%	0%			0%	0%			0%	0%			0%	0%
<b>Primario Incompleto</b>	23%	12%	25%	16%	21%	12%	25%	18%	29%	17%	29%	22%	33%	30%	29%	26%
<b>Primario Completo</b>	27%	19%	21%	12%	30%	22%	16%	14%	31%	23%	26%	19%	34%	24%	28%	27%
<b>Secundario Incompleto</b>	16%	15%	17%	16%	14%	16%	18%	16%	15%	18%	12%	15%	14%	14%	10%	11%
<b>Secundario Completo</b>	13%	15%	22%	19%	15%	18%	18%	19%	9%	14%	20%	21%	6%	10%	23%	23%
<b>Terciario Incompleto</b>	2%	4%	5%	16%	1%	3%	3%	6%	1%	3%	2%	4%	1%	3%	2%	3%
<b>Terciario Completo</b>	5%	20%	3%	6%	2%	6%	3%	5%	1%	3%	2%	5%	0%	3%	2%	4%
<b>Universitario Incompleto</b>	4%	6%	4%	9%	5%	6%	10%	14%	3%	4%	5%	8%	2%	4%	1%	2%
<b>Universitario Completo</b>	4%	7%	5%	7%	8%	15%	7%	7%	4%	13%	4%	6%	1%	2%	4%	4%
<b>Total</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia en base a Indec - Censo Nacional De Población, Hogares Y Viviendas 2010 - Cuestionario Ampliado

Por otro lado, considerando la ocupación según el sector de la economía que la absorbe, lo que se encuentra plasmado en el gráfico 4, puede observarse que para el año 2001, el 72 % de los ocupados de la provincia se desempeñaban en el sector privado y solo el 28 % en el sector público. No obstante, hacia el año 2010, la ocupación en el sector privado se redujo a un 62% y aunque continuaba siendo el sector donde se concentraba la mayor proporción de ocupados, paralelamente, se evidenció un aumento de la ocupación en el sector público. La misma alcanzó el 38% del total de ocupados, de los cuales el 28% correspondía a ocupados del sector público provincial, 6% eran ocupados del sector público municipal y por último, el 4% se desempeñaba como ocupado en el sector público nacional dentro de la provincia. Esta situación puede identificarse como una señal de alerta, dado que las bajas tasas de desocupación de la provincia no solo reflejan una alta proporción de población desalentada sino también la tendencia del sector público a resolver la falta de dinamismo de la economía privada provincial.

**Gráfico 4: Ocupados según sector Público o Privado. Provincia del Chaco Años 2001, 2010.**

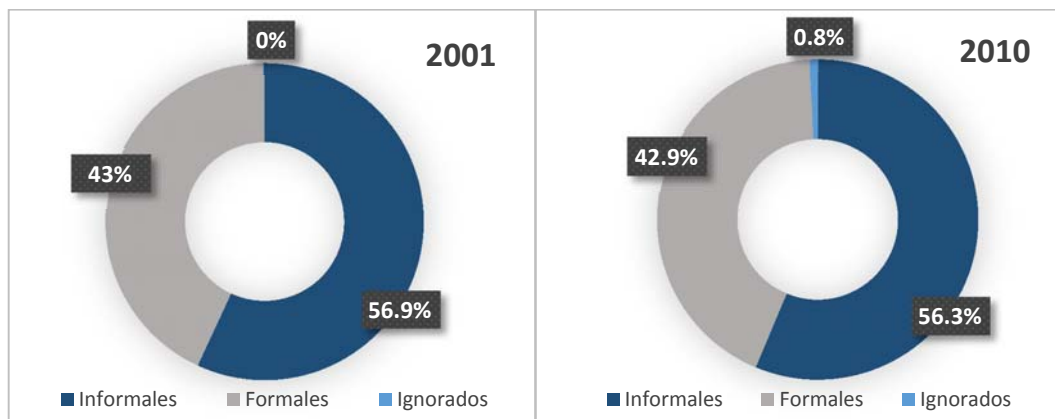


Fuente: Elaboración propia en base a INDEC - CENSO NACIONAL DE POBLACION, HOGARES Y VIVIENDAS 2001, 2010 (cuestionario ampliado).

La evolución de las tasas de formalidad e informalidad a nivel provincial, también arroja conclusiones preocupantes. Como se puede observar en el gráfico 5, según los datos del censo 2001, el 43% de la población ocupada era formal, es decir, menos de la mitad de los ocupados contaban con un salario estable, un contrato de trabajo, cobertura de salud, y aportes a la seguridad social. Mientras que el 56,9% los empleos se caracterizaban por ser informales.

Hacia el año 2010, el porcentaje de formalidad se mantuvo alrededor del 43%, de la misma manera que el empleo informal siguió representando más de la mitad del empleo total (56,3%). En suma, tras una década de crecimiento sostenido a nivel nacional, no ha habido un avance en cuanto a las mejoras en la calidad del empleo en la Provincia del Chaco, dado que la mayor proporción de ocupados no tiene un empleo estable, un salario ajustado a la regulación ni las condiciones básicas de salud y seguridad social.

**Grafico 5: Tasas de Formalidad e informalidad. Provincia del Chaco. Años 2001-2010.**



Fuente: Elaboración propia en base a INDEC - CENSO NACIONAL DE POBLACION, HOGARES Y VIVIENDAS 2001 y 2010 (cuestionario ampliado).

En el grafico 6 se puede observar la formalidad e informalidad según sexo<sup>7</sup>. En este sentido las tasas de formalidad tanto para 2001 como para 2010 resultaron mayores en las mujeres que en los varones. Del mismo modo que la tasa de informalidad, para ambos años, resultó inferior en las mujeres.

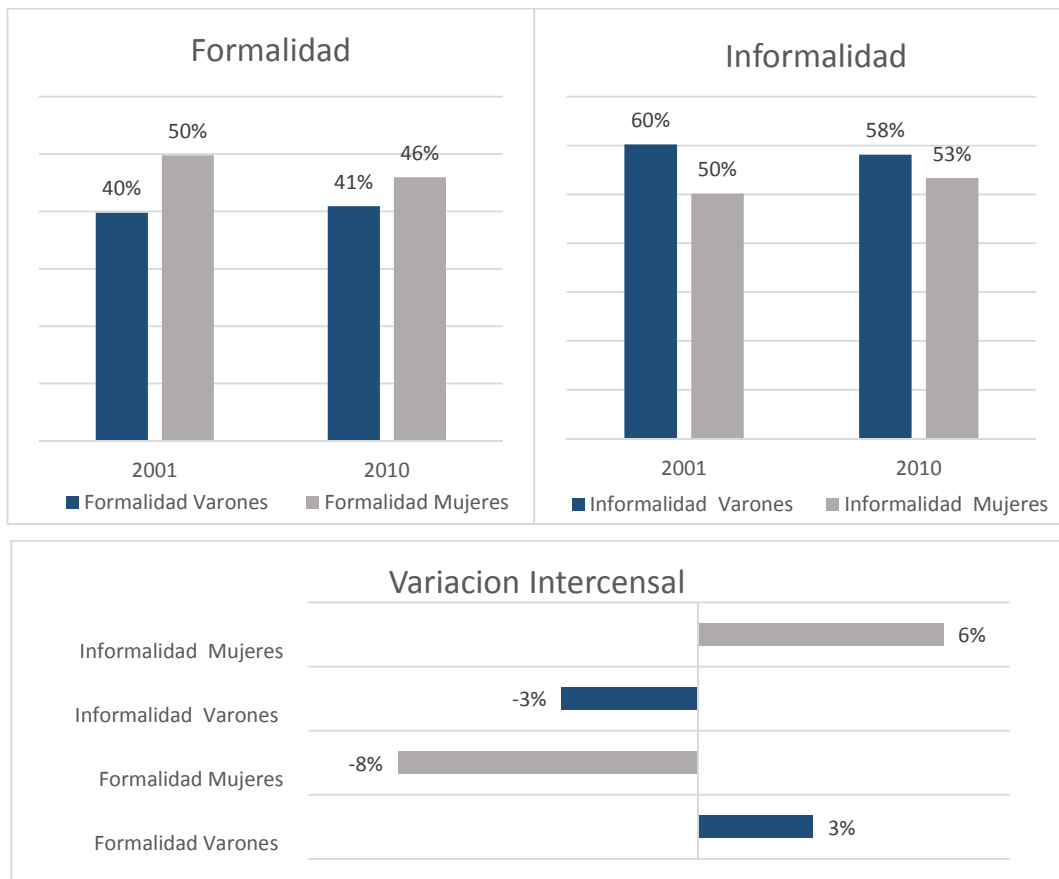
Sin embargo si se observa la evolución de las tasas de formalidad e informalidad de las mujeres y varones, se puede notar que entre 2001 y 2010 la tasa de formalidad de mujeres disminuyó en un 8%, mientras que la tasa de formalidad en los hombres aumentó en un 3%. Por otro lado, la tasa de informalidad en las mujeres aumentó en un 6% durante el periodo, y la tasa de informalidad de varones disminuyó en un 3%.

En la tabla N°9 se observa la formalidad e informalidad laboral según la categoría ocupacional. En este sentido, para 2001, la mayor proporción de trabajadores formales se encontraba en la categoría de obrero o empleado (57%), seguido por la categoría de patrones (41%) y la categoría de trabajador por cuenta propia (16%). Finalmente la categoría ocupacional de trabajador familiar, como es de esperarse, fue la que mayor proporción de ocupados en condiciones de informalidad laboral presentó.

Hacia 2010, la categoría de obrero o empleado continuó concentrando la mayor proporción de empleo formal (56%), seguida por la de patrón (38%) y cuenta propia (15%). Estas tres categorías disminuyeron su proporción en comparación con 2001, sin embargo, la formalidad laboral entre los trabajadores familiares aumentó considerablemente hacia 2010.

<sup>7</sup>Formalidad según sexo/ ocupación según sexo: ejemplo mujeres formales/ población ocupada de mujeres.

**Grafico 6: Tasas de formalidad e informalidad provinciales según sexo**



Fuente: Elaboración propia en base a INDEC - CENSO NACIONAL DE POBLACION, HOGARES Y VIVIENDAS 2001 y 2010 (cuestionario ampliado).

**Tabla N°10: Proporción de ocupados según categoría ocupacional y aportes Jubilatorio (Formalidad e informalidad). Año 2001,2010.**

Categoría ocupacional	Aporte Jubilatorio						
	2001			2010			Total Ocupados
	le descuenta n o aportan	no le descuenta n ni aportan	Total Ocupados	le descuenta n o aportan	no le descuentan ni aportan	Ignorado	
<b>Obrero o empleado</b>	57%	43%	100%	56%	44%	1%	100%
<b>Patrón</b>	41%	59%	100%	38%	61%	1%	100%
<b>Trabajador cuenta propia</b>	16%	84%	100%	15%	84%	1%	100%
<b>Trabajador familiar</b>	2%	98%	100%	14%	85%	1%	100%
<b>Total</b>	43%	57%	100%	43%	56%	1%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC - CENSO NACIONAL DE POBLACION, HOGARES Y VIVIENDAS 2001 y 2010 (cuestionario ampliado).

### 2.2.3. Características de los ocupados en el Gran Resistencia (Encuesta Permanente de Hogares)

- Evolución del ENR según sexo INFORMALIDAD EPH

La disminución de la informalidad puede descomponerse según como haya afectado a cada sexo (tabla 11 y el gráfico 7). Las dos primeras columnas de la tabla representan la proporción de hombres y mujeres asalariadas. Aquí se evidencia la disminución de la participación de las mujeres entre el total de los asalariados que se debe en parte al incremento en los asalariados masculinos y a la vez a una leve-nula disminución del grupo asalariado femenino (Ver gráfico FF.2).

Las columnas 3 y 4 representan el porcentaje de informales por sexo respecto el total de asalariados. La disminución del empleo precarios se da para ambos sexos, si bien es más acentuada para las mujeres se advierte que se debe al efecto del aumento de los asalariados masculinos, a la disminución del número de mujeres, y en el porcentaje de informalidad al interior de dicho grupo.

Las columnas 4 y 5 por su parte, reflejan la distribución de la informalidad en cada año entre los dos sexos. En ellas se aprecia que el mayor número de informales está concentrado en el grupo masculino (la serie histórica puede observarse en el gráfico 7.)

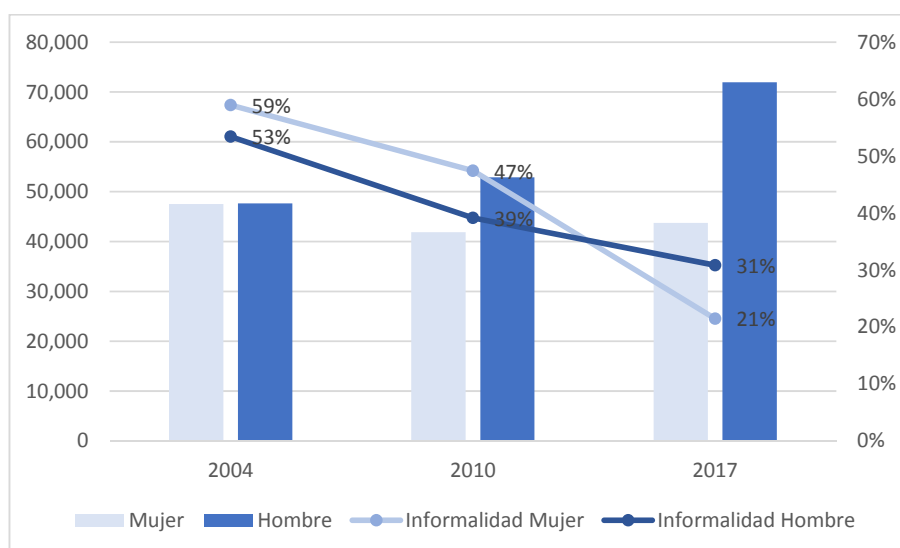
**Tabla 11: Nivel de Informalidad por sexo. 2004, 2010, y 2017. 2T**

Año	Asalariados por sexo (Asalariados = 100)		Informales por sexo sobre Tot. Asalariados (Asalariados = 100)		Informales por sexo sobre Tot. Informales (Informales = 100)		Informales por Sexo sobre Asalariados por Sexo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<b>2004</b>	50%	50%	27%	29%	48%	52%	53%	59%
<b>2010</b>	56%	44%	22%	21%	51%	49%	39%	47%
<b>2017</b>	62%	38%	19%	8%	70%	30%	31%	21%

Elaboración propia en Base a datos de EPH (2T).

Finalmente, las últimas dos columnas de la tabla, que se encuentran representadas en el gráfico 7, reflejan el nivel de informalidad al interior de cada sexo. La informalidad alcanzaba a casi 6 de cada 10 asalariadas en 2004, mientras que en 2017 solo alcanzaba a 2 de cada 10 mujeres. En el grupo de asalariados masculinos, la informalidad pasó de 5 de cada 10 en 2004, a 3 de cada 10 hombres.

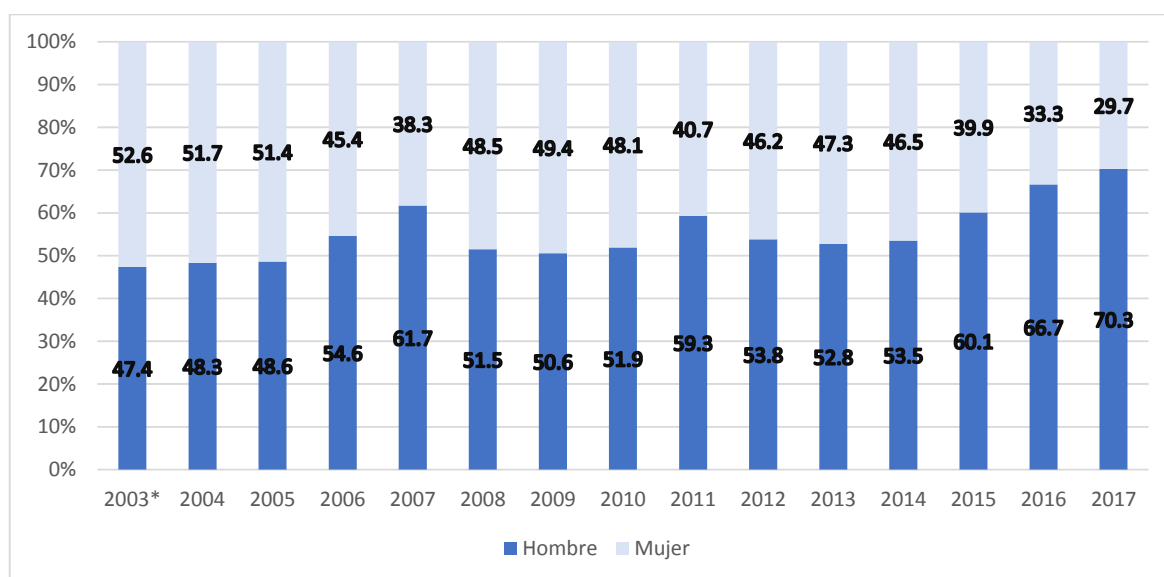
**Gráfico 7: Asalariados por Sexo y porcentaje de informalidad. 2004, 2010, 2017**



Fuente: Elaboración propia en Base a datos de EPH (2T). Las barras representan el número de asalariados por sexo, mientras que las líneas el porcentaje de informalidad por sexo sobre el total de asalariados de igual sexo.



**Gráfico 8: Distribución de informales por Sexo. 2003-2017 2T**



Elaboración propia en Base a datos de EPH (2T). Total de informales por año distribuidos de acuerdo al sexo. \*Los datos del año 2003 corresponden al tercer trimestre.

Como se mostró en el gráfico 7 la proporción de los asalariados sobre la total ha aumentado desde el 2003, sin embargo, este aumento fue acompañado de un incremento en el número de hombres y de una leve-nula disminución del número de mujeres, por lo que el aumento del número de asalariados es principalmente de género masculino (la proporción de mujeres asalariadas ha disminuido en términos relativos y absoluto). Asimismo, hubo una disminución de la informalidad para ambos sexos, pero a diferencia del grupo masculino que creció en número de asalariados desde el 2004, el grupo de asalariados mujeres prácticamente resultó constante desde dicha fecha. Esto podría leerse de la siguiente manera, en el caso del hombre la disminución de la informalidad se debió a la incorporación de hombres al grupo asalariado con “contratos formales”, mientras que en el caso de las mujeres la disminución de la informalidad se debió en parte a la conversión del trabajo precario en formal y en parte a la reducción del número de mujeres informales.

En cuanto a la distribución de la informalidad por sexo al interior de cada rama la tabla 11 descompone la tabla AA.1 según el sexo, permite apreciar el porcentaje de mujeres-hombres informales entre el total de asalariados de cada sector. Los sectores de Construcción, Manufactura se caracterizan por el predominio de informalidad masculina, mientras que las mujeres predominan en el sector doméstico.

- Evolución del ENR según tamaño y tipo del establecimiento

En cuanto a la informalidad según el tamaño del establecimiento, como indica la literatura, el mayor número de asalariados informales se encuentran en los establecimientos de menor tamaño. Como era de esperar, a menor escala de operaciones más precaria es la relación laboral.

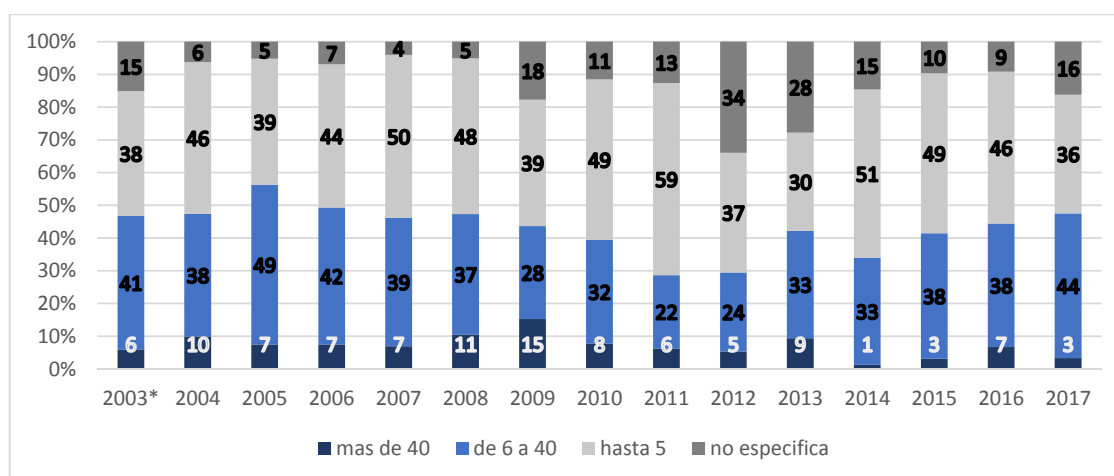
El grupo de establecimientos de “hasta 5 personas” son los que en promedio para el período absorbieron la mayor proporción de informalidad alrededor del 44% del total de informales, y el grupo “entre 6 y 40 personas” en torno a 35%. No obstante, este segundo grupo que desde principio de la serie venía disminuyendo su participación, desde el 2011 empieza a representar cada vez más la informalidad (Gráfico 9).

**Tabla 12: Número de informales según tipo de establecimiento**

Tamaño del Establecimiento			
Año	Mayor a 40	Entre 6 y 40	Menor a 6
2004	4.546	15.762	19.203
2010	3.354	9.739	13.475
2017	889	11.854	9.728

Elaboración propia en Base a datos de EPH (2T). Los valores se encuentran expandidos a partir de la muestra obtenida

**Gráfico 9: Distribución del empleo informal según tamaño del establecimiento. 2003-2012. 2T**

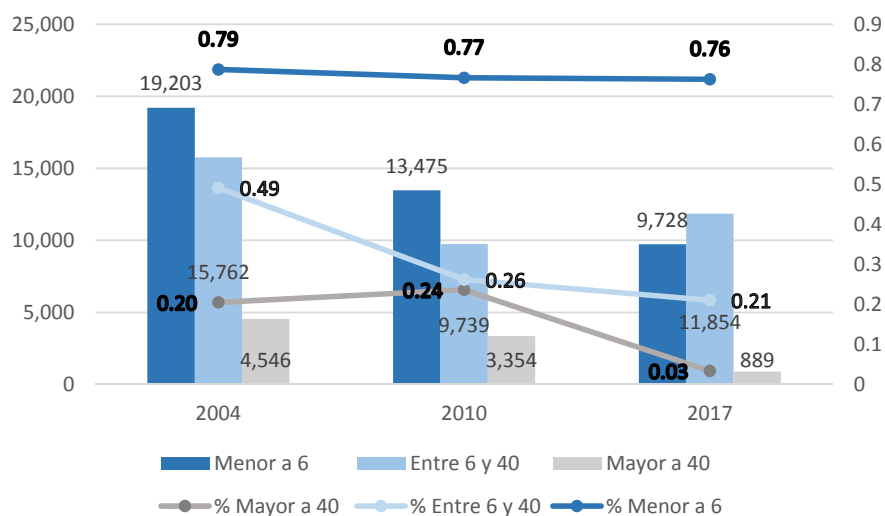


Fuente: Elaboración propia en Base a datos de EPH (2T).

En términos absolutos, tanto los establecimientos de más de 40 personas como los de menos de 6 han disminuido el número de informales empleados en los períodos observados. El grupo intermedio no obstante ha experimentado un pequeño aumento.

Con el objeto de contextualizar dicha evolución también se expone el porcentaje de informales sobre el número de asalariado en cada tipo de establecimiento. En términos relativos desde el 2004, los establecimientos medianos y grandes fueron los que disminuyeron la proporción del empleo informal entre los asalariados contratados, mientras que los establecimientos de menor tamaño han mantenido la proporción de trabajadores informales, lo que además de exponer menos trabajo informal, implica un menor número de asalariados en dicho sector.

**Gráfico 10: Distribución del empleo informal según tamaño del establecimiento. 2004, 2010, 2017. 2T**



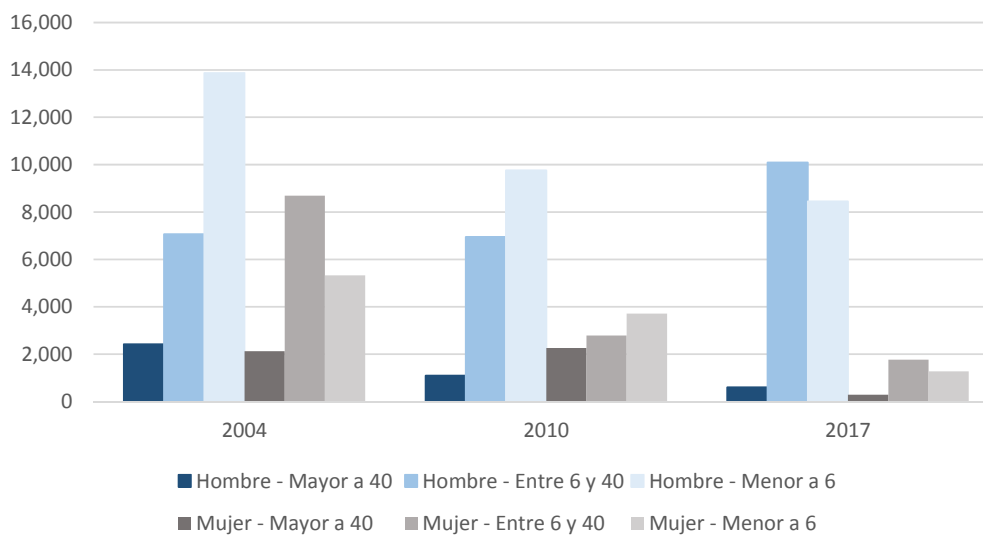
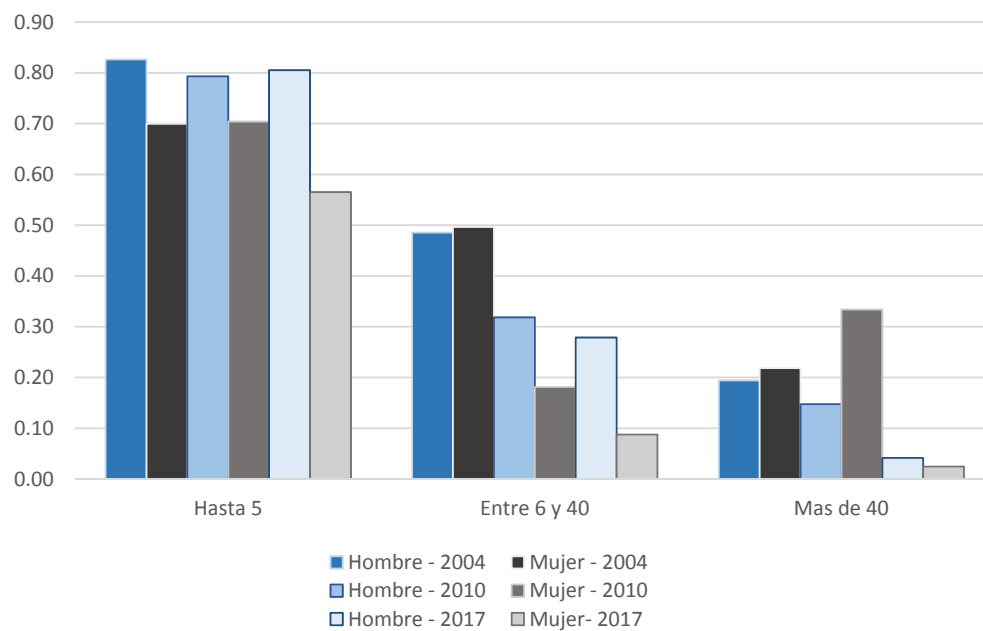
Fuente: Elaboración propia en Base a datos de EPH (2T). Las barras representan el número de informales por tamaño de establecimiento, mientras que las líneas representan la proporción de trabajadores informales por tamaño sobre el total de asalariados en iguales establecimientos

Por otro lado, en cuanto a la distribución del empleo precario según sexo y tamaño de establecimiento (gráfico 11), al igual que se mencionó en el apartado anterior, en términos absolutos predomina el trabajador informal masculino, el que se encuentra concentrado en los establecimientos de menor tamaño. La disminución del empleo informal en valores absolutos para las mujeres se evidenció en todos los establecimientos,

independientemente de su tamaño. En el caso del empleo masculino, en cambio, la disminución operó entre los establecimientos grandes y pequeños (parte inferior del gráfico 11). Por otro lado, en términos relativos, si bien la disminución del número informales por sexo entre el total de asalariados de igual sexo operó para todos los tamaños de establecimientos, fue más pronunciado entre los establecimientos medianos y grandes (parte superior del gráfico 11).

El análisis por tipo de establecimiento público-privado, indica la menor participación del empleo informal en establecimientos públicos, por lo que la informalidad en el aglomerado es principalmente de tipo privada. La tabla 13 nos da una idea del peso de la informalidad en el sector privado respecto del total y su descomposición por sexo. De hecho, la participación del empleo público informal es cada vez menor, aunque principalmente concentrado en el sexo femenino, en tanto que la informalidad en el grupo masculino se da principalmente en el sector privado. En este caso, la disminución en el número de informalidad operó con aumento en el número de asalariados.

**Gráfico 11: Distribución del empleo informal según tamaño del establecimiento. 2004, 2010, 2017. 2T**



Fuente: Elaboración propia en Base a datos de EPH (2T).

**Tabla 13: Distribución del empleo informal según tipo de establecimiento. 2004, 2010, 2017. 2T**

		Hombre	Hombre informal / Asal.Tot	Mujer	Mujer informal / Asal.Tot.	Total Informal	Tot. Informal / Asal.Tot.	Total Asal
2004	Público	3.260	9%	6.199	18%	9.459	27%	34.524
	Privado	20.069	38%	17.020	32%	37.089	69%	53.381
2010	Público	2.999	8%	4.082	10%	7.081	18%	39.862
	Privado	17.713	32%	15.594	29%	33.307	61%	54.694
2017	Público	1.206	2%	1.260	2%	2.466	4%	55.395
	Privado	20.979	35%	7.836	13%	28.815	48%	59.998

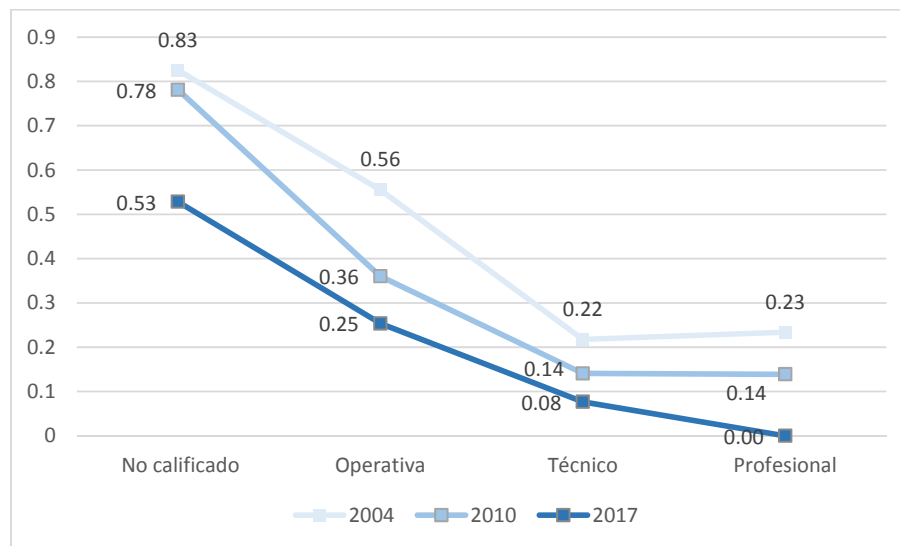
Fuente: Elaboración propia en Base a datos de EPH (2T).

- Evolución del ENR según calificación ocupacional

En cuanto al nivel de informalidad según en nivel de calificación requerido en el empleo, también se corrobora la tendencia de que mayor es la informalidad en aquellos empleos que requieren menor calificación. El gráfico 12 representa el nivel de informalidad sobre el total de asalariados en empleos con igual calificación. Por ejemplo, en 2004 sobre un total de 100 trabajadores en empleos no calificados, el 80% de ellos se encontraba en un trabajo precario, situación que ha mejorado a 1 de cada 2 obreros sin calificación. Independientemente de la calificación ocupacional, el empleo precario ha disminuido, lo que se traduce en rectas cada vez más bajas para todos los niveles ocupacionales en el gráfico 12.

Los grupos que representan mayor proporción del empleo informal son los asalariados con menores requerimientos técnicos-especializados. En primer lugar, se encuentran los trabajadores no calificados, seguidos por los trabajadores operativos. Juntos ambos sectores explican en promedio más del 90% del empleo informal del periodo (Gráfico 12).

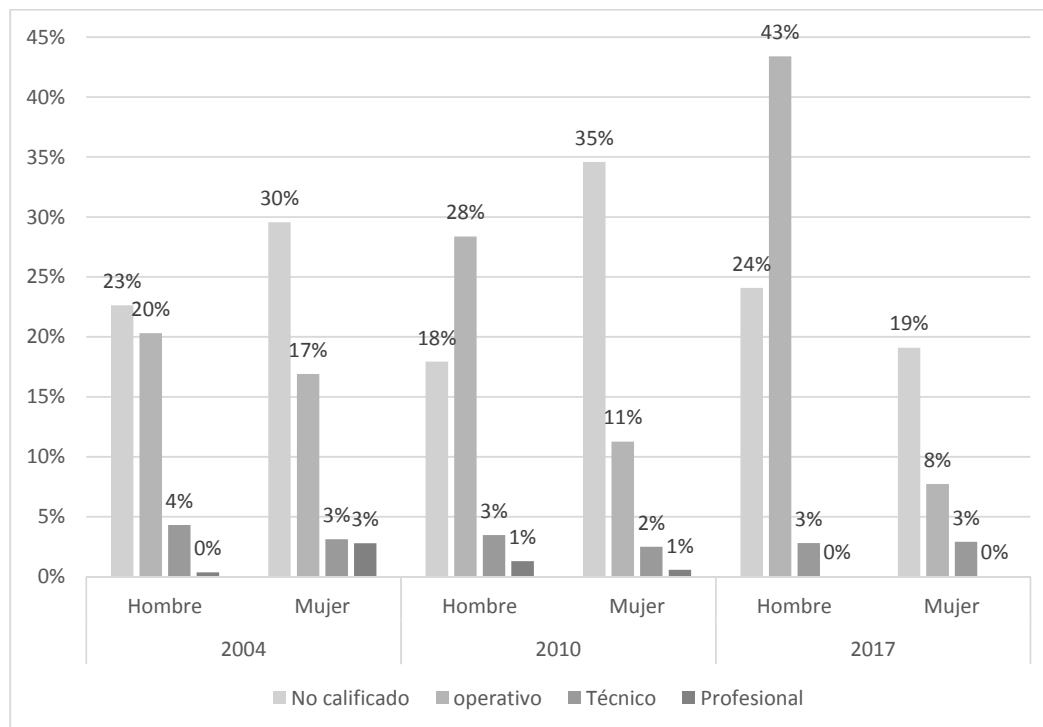
**Gráfico 12 Evolución del empleo informal según calificación ocupacional. 2004-2010 - 2017. 2T**



Fuente: Elaboración propia en Base a datos de EPH (2T). Las curvas representan la proporción del trabajo informal sobre los asalariados de cada año.

La descomposición del cuadro anterior por sexo permite observar las características del empleo informal de acuerdo con el nivel ocupacional. En esta oportunidad se calculó la proporción que representaban los hombres y mujeres según calificación ocupacional sobre el total de informales de cada año. De esta manera podemos ver el peso de cada grupo de trabajadores precarios (sexo-categoría ocupacional) sobre el total de informales de cada año. Por ejemplo, en 2017 sobre un total de aproximadamente 35000 trabajadores informales, el 40% de ellos (13600) eran operarios hombres.

**Gráfico 13: Evolución del empleo informal según calificación ocupacional y sexo. 2004- 2010 - 2017. 2T**

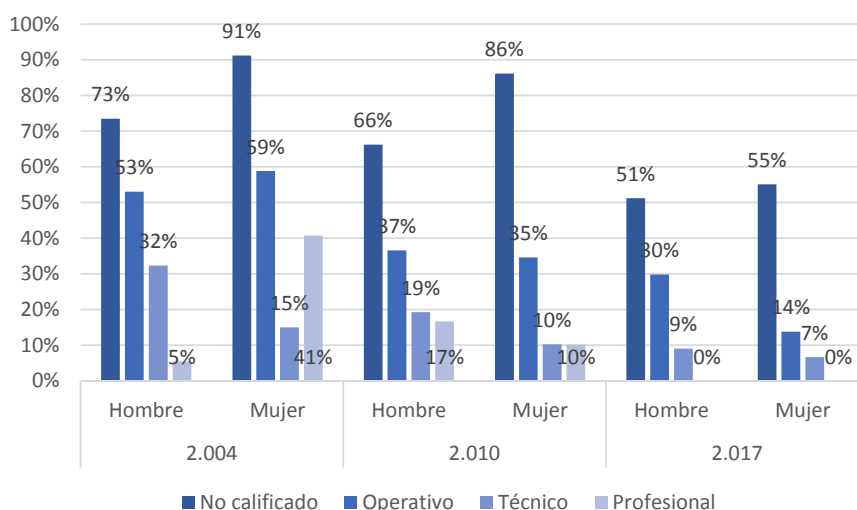


Fuente: Elaboración propia en Base a datos de EPH (2T). Las barras representan la proporción del trabajo informal por sexo-calificación ocupacional sobre el total de informales de cada año. La suma de los porcentajes por cada año es igual a 100.

Ahora bien, teniendo en cuenta la totalidad de asalariados por categoría ocupacional y sexo, se calculó el nivel de empleo informal al interior de cada subgrupo. En cuanto a las mujeres, el porcentaje de asalariadas no calificadas a principios del 2004 abarcaba al 90% de dicho grupo, valor que disminuyó al 50%. Asimismo, el grupo de mujeres operativas con empleo precario que representaba el 60% hacia 2004, disminuyó a valores cercanos al 10% para fines de la serie. En cuanto a los hombres, la disminución del empleo informal fue más pareja (rectas prácticamente paralelas). La informalidad por sexo tendió a converger entre las distintas categorías ocupacionales.

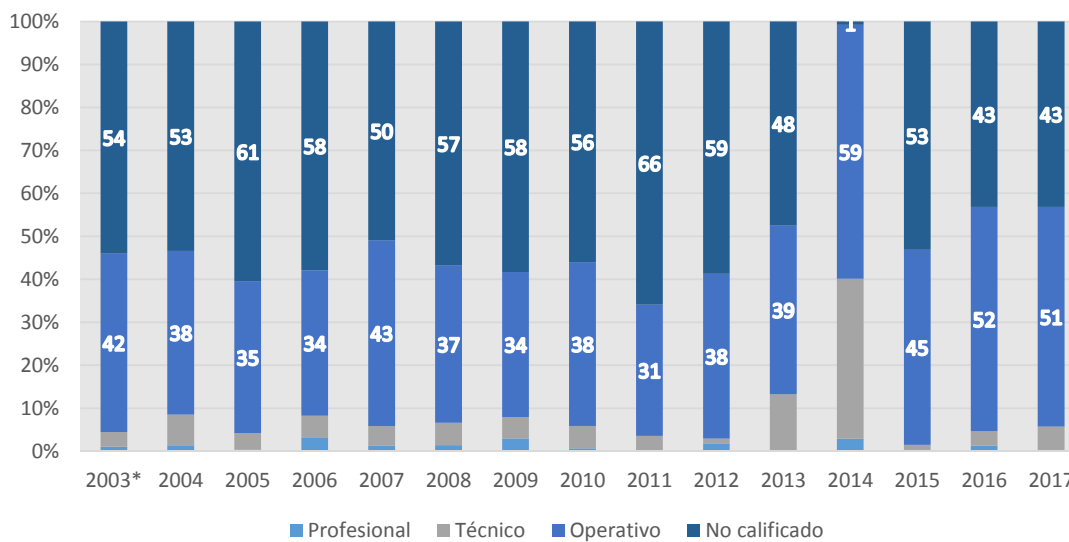


**Gráfico 14: Evolución del empleo informal según calificación ocupacional y sexo. 2004- 2010 - 2017. 2T**



Fuente: Elaboración propia en Base a datos de EPH (2T). Las barras representan la proporción del trabajo informal por sexo y calificación ocupacional sobre el total de asalariados por sexo dentro de misma categoría ocupacional.

**Gráfico 15 Evolución del ENR según calificación ocupacional. 2003-2012. 2T**



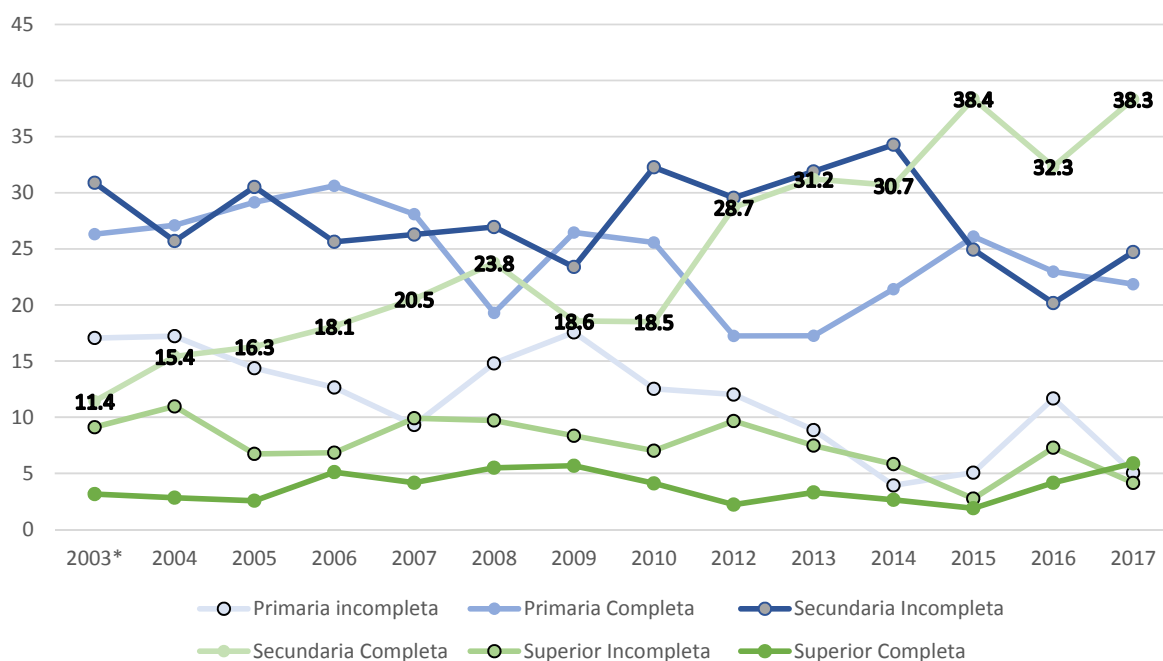
Fuente: Elaboración propia en Base a datos de EPH (2T).

- Evolución del ENR según nivel educativo

El gráfico 16 por su lado expone la distribución del número de informales según nivel educativo. En el mismo se observa que 1 de cada 10 trabajadores informales poseía secundario completo inicios del 2003, hacia finales del periodo casi 4 de cada 10 trabajadores informales pertenecen a dicha categoría. Los asalariados con estudios superiores completos, incompletos y primaria incompleta son los que menos participación en el empleo informal total tienen.

Por el contrario, los asalariados con primaria completa, secundaria incompleta, y hacia finales del periodo, con secundaria completa explican la mayor parte del empleo informal. Es decir, que el grupo con menor nivel de instrucción (a excepción de primaria incompleta) son los que mayor parte del empleo informal representan. Estos datos tienen correspondencia con el número de asalariados en cada grupo. Es decir, son al mismo tiempo grupos con mayor número de asalariados dentro de cada categoría, por lo que incide en la proporción de informalidad respecto del total de informales.

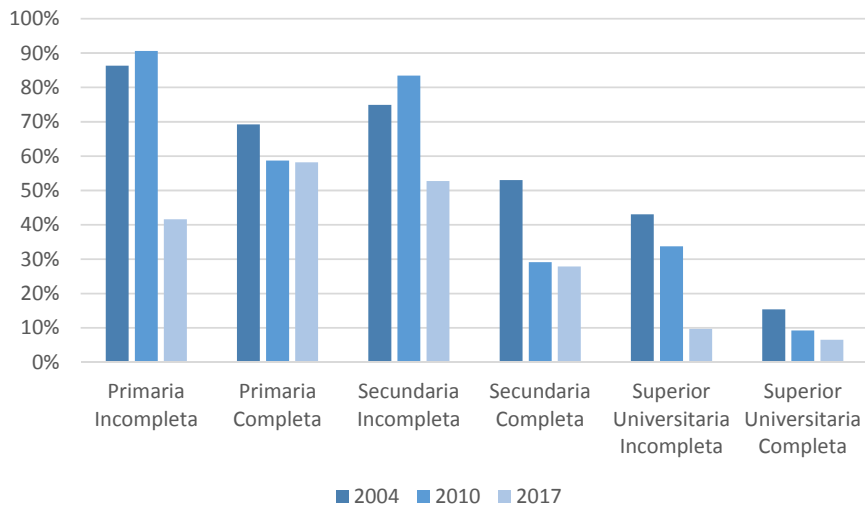
**Gráfico 16: Evolución del ENR según nivel educativo. 2003-2017 2T**



Fuente: Elaboración propia en Base a datos de EPH (2T). Las curvas representan la proporción de asalariados según nivel educativo sobre el total de asalariados informales.

Resulta más ilustrativo observar la proporción de asalariados con empleos precarios sobre el total de asalariados con igual nivel educativo. Nuevamente, a mayor nivel educativo, menor es el porcentaje de informalidad. No obtener el título secundario se constituye como un factor que incide a la hora de conseguir un trabajo estable. Ello se evidencia en las bajas tasas de informalidad observadas a partir del grupo con secundario completo.

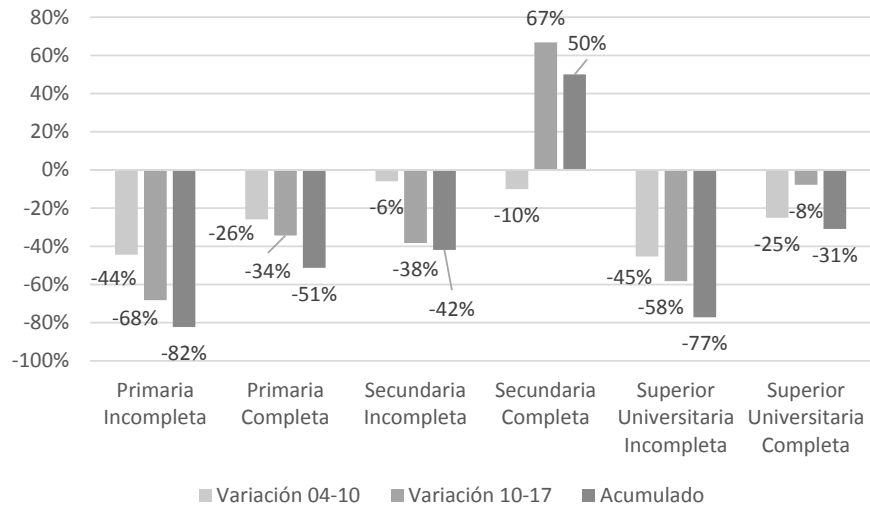
**Grafico 17: Evolución del ENR según nivel educativo, 2003-2017 2T**



Fuente: Elaboración propia en Base a datos de EPH (2T). Las barras representan la proporción de asalariadas con empleo informal sobre el total de asalariados con igual nivel educativo.

En cuanto a la evolución del trabajo precario entre las categorías de punta a punta de la serie, las mayores disminuciones se presentan entre los asalariados con primaria incompleta (82%), universitaria incompleta (77%), primaria completa (51%), secundaria incompleta (42%), y universitaria completa (31%), mientras que el único sector que incrementó el nivel de informalidad son los asalariados con secundaria completa (50%).

**Grafico 18: Variación del ENR según nivel educativo. 2003-2017 2T**



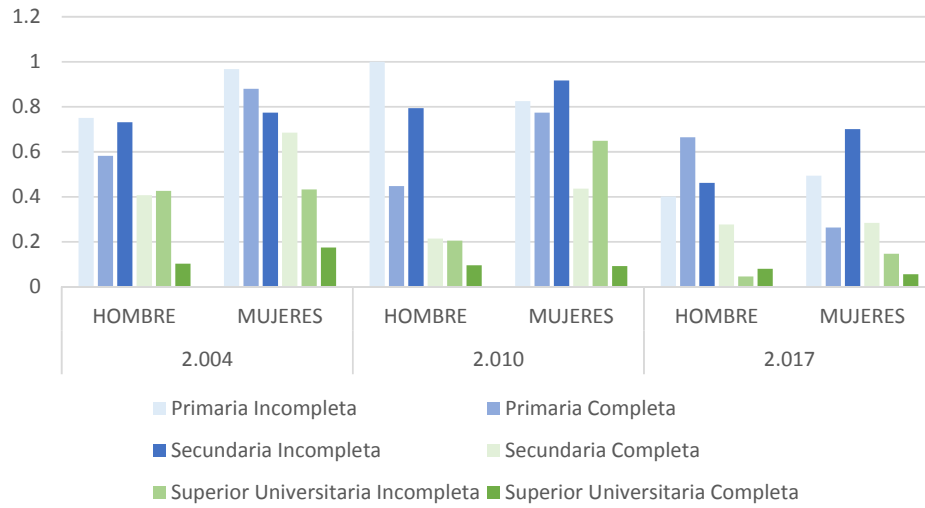
Fuente: Elaboración propia en Base a datos de EPH (2T).

Por último, la descomposición por sexo nuevamente ofrece un panorama desalentador para el grupo femenino, a igualdad de niveles educativos la informalidad medida como la proporción de mujeres con determinado nivel educativo sobre el total de asalariadas con igual nivel educativo, es mayor que la informalidad entre los hombres (Gráfico 19).

No obstante, en líneas generales se mantiene el carácter escalonado de la educación sobre el nivel de informalidad. Mayor nivel educativo se correlaciona con menor informalidad. Pero esta correlación es más fuerte para los hombres que para las mujeres, lo que significa que un aumento en el nivel de educación se traduce en menores tasas de informalidad entre los hombres que entre las mujeres. Sin embargo, desde el 2004 a la actualidad, en promedio la disminución de la informalidad para las mujeres ha sido más acentuada que para el caso masculino<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Cuando se corre la regresión para ambos grupos de asalariados teniendo como variable dependiente al porcentaje de asalariados informales según sexo y nivel educativo, y variables independientes al nivel de educación y años, se observa que la constante es más elevada para las mujeres, la pendiente estimada respecto del nivel de educación es negativa pero más pequeña que en el caso de los hombres (el efecto del nivel de educación sobre la reducción en el nivel de informalidad es menor en las mujeres que entre los hombres) y la pendiente respecto al tiempo también es negativa y más grande en el caso femenino (la disminución de la informalidad con el paso del tiempo ha sido más favorable a las mujeres).

**Gráfico 19: Variación del ENR según nivel educativo. 2003-2017 2T**

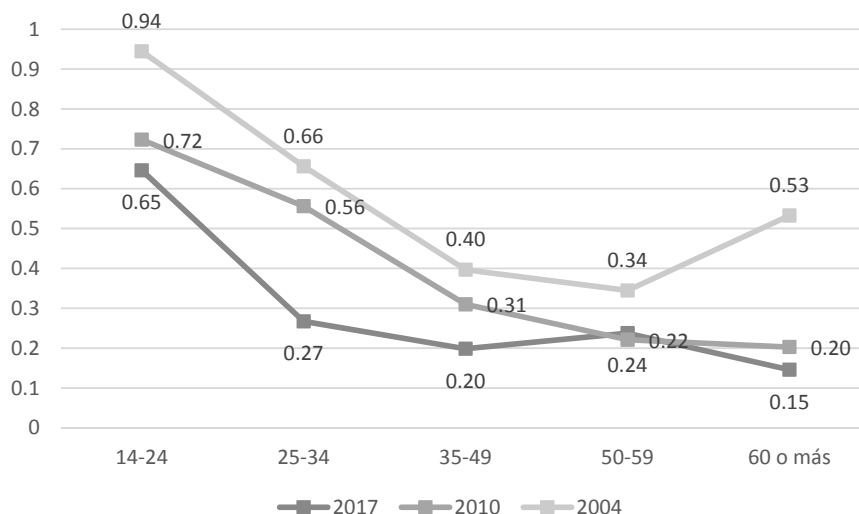


Fuente: Elaboración propia en Base a datos de EPH (2T).

- Evolución del ENR según edades

Como se ha ocurrido a lo largo del análisis sobre la informalidad en el aglomerado, la disminución en el número de informales también se evidenció en todos los rangos de edades. Las mayores disminuciones se evidenciaron entre los grupos extremos, es decir, en el grupo de 60 años o más (60%), y los grupos que van desde los 14 años a los 34 años (0.40% para el segmento de 14-24 y 0.54% para el segmento de 35-34 años).

**Gráfico 20: Evolución del ENR por edades. 2004, 2010, -2017 2T**

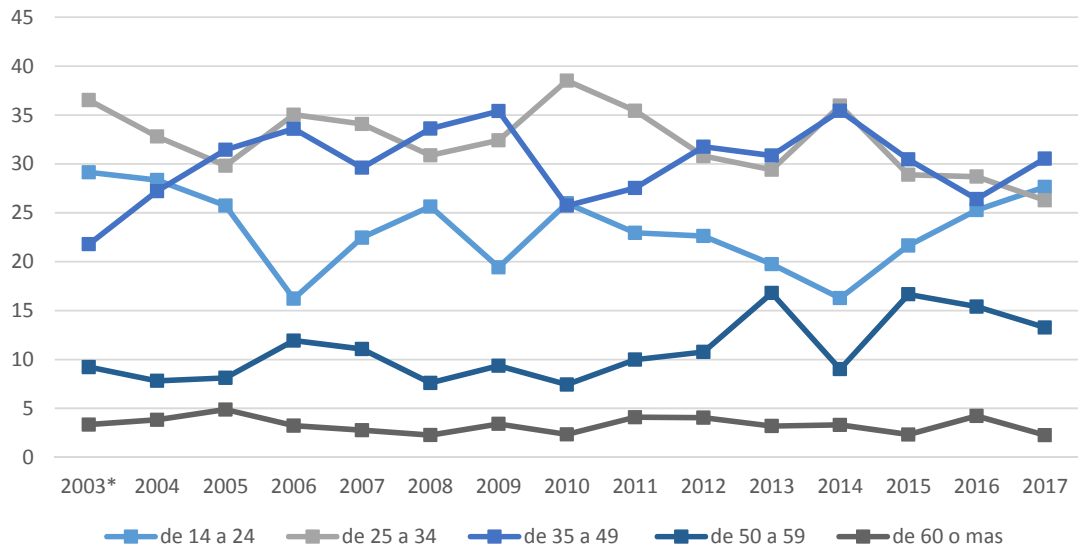


Fuente: Elaboración propia en Base a datos de EPH (2T).

El gráfico 20.1 muestra la distribución de los informales según rango de edades, los asalariados de mayor edad (de 50 a 59 y 60 o más) son los que menor informalidad aportan entre el total de empleos precarios, su participación nunca superó en más del 5% en la contribución al empleo informal. Naturalmente, esto se debe al poco peso que tienen los asalariados de mayor edad en el mercado laboral. En cuanto al grupo de 50 a 59 años hacia finales del periodo presentó una tendencia creciente. El grupo de personas entre 14 a 24 años son el grupo que contribuye en tercer lugar a la informalidad del aglomerado. Los grupos de empleados entre 25 a 34 y 35 a 49 años conjuntamente explican más del 60% del empleo precario. Nuevamente, aquí juega un papel importante la cantidad de asalariados en estos rangos de edades<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> La cantidad de asalariados según rango de edad tiene forma de "U" invertida, es decir, a medida que se sube en rango de edad aumenta la oferta de trabajadores, hasta alcanzar los el segmento de 35-49 años a partir del cual empieza a disminuir la oferta total (tanto de asalariados formales como informales).

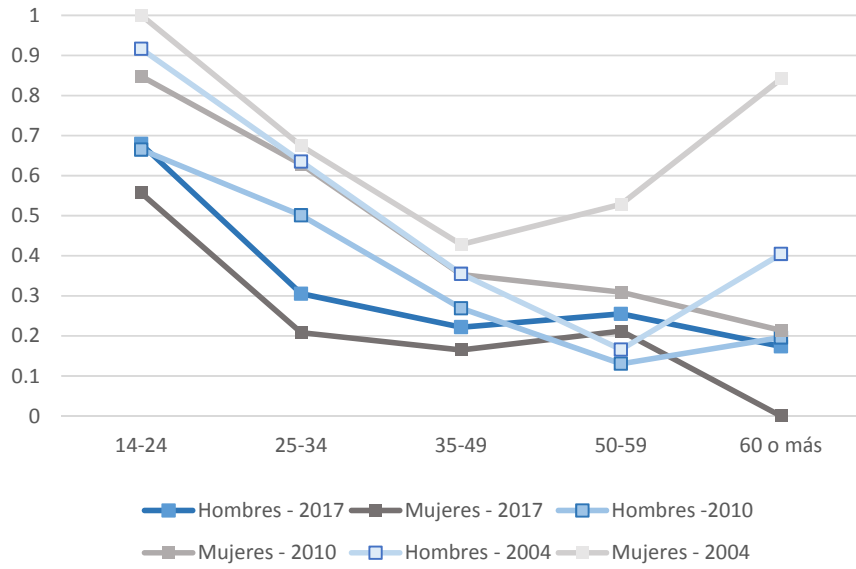
**Gráfico 21: Evolución del ENR por edades. 2003-2017 2T**



Fuente: Elaboración propia en Base a datos de EPH (2T).

Al igual que se hizo anteriormente, se expone el nivel de informalidad según sexo y edad como porcentaje del total de asalariados de cada sexo correspondiente a igual rango de edad. En el gráfico 22 se evidencia que en 2004 la informalidad para las mujeres era más elevada que la de los hombres independientemente de la edad. Hacia 2017 dicha situación cambió a favor de las mujeres.

**Gráfico 22: Evolución del ENR por edades. 2004, 2010, -2017 2T**



Fuente: Elaboración propia en Base a datos de EPH (2T). Las curvas expresan el total de asalariados informales por sexo sobre el total de asalariados correspondientes al mismo rango de edades.



### 3. Presentación de las ramas de actividad.

Para la observación del estudio de las ramas de actividad, consideramos imprescindible enfocarnos en la noción de tramas productivas. Siguiendo a Delfini et al (2008) una trama productiva se define “*como espacio económico de creación de competencias e intercambios de bienes y/o servicios que incluye una o varias empresas(s) nucleos (s), sus proveedores y clientes, o bien un conjunto de empresas asociadas*” (Delfini et al, 2008: 10).

De este modo, el concepto permite superar la visión clásica que concibe la relación entre empresas solo como intercambio, ya que el desarrollo de competencias técnicas al interior de las empresas y los canales generados por ellas para intercambiar diversos activos tangibles e intangibles adquieren una importancia especial afectando la capacidad innovadora, el desarrollo de competencias en la red y la demanda de trabajo (Idem, 2008: 10).

Los estudios sobre tramas y encadenamientos productivos por otra parte, han podido observar diferencias sustanciales en torno al: grado de integración nacional, contenido de exportaciones e importaciones, desarrollo de competencias endógenas, y demanda de empleo. Por lo que en función de una serie de similitudes y diferencias es posible agrupar a las tramas productivas en distintos conjuntos. En primer término, aquellas vinculadas a las actividades basadas en los *recursos naturales*, las cuales fueron adoptando un perfil diferenciado, revalorizadas por las nuevas condiciones tecno-productivas, los cambios regulatorios y el nuevo contexto de integración internacional. Estas actividades tienden a desarrollar tramas productivas cuyo eje se encuentra en la ventaja natural, la que está mediatizada por las modificaciones regulatorias y la mayor presencia de capitales externos (Idem, 2008: 10).

Otras tramas están vinculadas a un conjunto de actividades de gran importancia durante el período de industrialización sustitutiva de importaciones (ISI). Nos referimos a los calzados, textiles, algunos alimentos y también a aquellas vinculadas con la actividad metalmecánica, donde se produjo una desintegración de los esquemas de proveedores locales articulados por núcleos empresarios nativos.

Otro agrupamiento contempla el conjunto de actividades, fundamentalmente artesanales de la agroindustria o de servicios, que constituyen tramas de muy escaso desarrollo y articulación, caracterizadas por su reducida complejidad tecnológica y la

fuerte presencia de actividades informales y demanda de empleo de baja calificación. Algunos ejemplos son la producción de leche caprina y producción maderera en el NOA y NEA, productores dedicados a la hilandería y la tejeduría artesanal; productores de hilado y carne de camélidos de la Puna; pequeñas actividades vinculadas al turismo no tradicional; grupos asociativos de fabricantes de muebles en diversos lugares del país, etc. (Idem, 2008: 10).

En cuarto lugar, pueden ubicarse aquellas que se desarrollan como resultado de los procesos de desregulación y privatización de servicios y de empresas públicas. En ellas, los núcleos pasaron a estar constituidos por empresas extranjeras que horizontalizaron y tercerizaron las actividades con un fuerte aprovisionamiento externo y también con un impacto negativo sobre el empleo. Finalmente, con una escasa relevancia por su incipiente desarrollo, se encuentran las tramas articuladas por firmas dedicadas a las nuevas tecnologías (biotecnologías, tecnologías de la información y comunicación, nuevos materiales; nanotecnología, etc. (Idem, 2008: 10).

### 3.1. Caracterización de la ocupación por rama de actividad en la provincia del Chaco

#### Cantidad de mano de obra empleada en la industria vs. otros sectores

Las ramas que mayor empleo ocupaban hacia 2001 estaban concentradas principalmente en la rama de servicios (considerando desde las categorías G en adelante) y primarias (A - C). Entre estos sectores sobresalen el sector comercio con 16% del total de ocupados, seguido por la administración pública con 10% y enseñanza también con 10% del total del empleo.

Por su parte, el sector primario concentra el 18% del total de los ocupados. Finalmente el sector manufacturero no llega a superar el 10% del total de ocupados. De esta manera se observa un perfil de empleo concentrado en los servicios (acumulando por encima del 60% del total), seguido por las actividades primarias (no mayor al 20%) y solo finalmente por las manufactureras (no mayor al 10%).

En cuanto a la composición por sexo de las distintas ramas, el sector primario y manufacturero está constituido principalmente por hombres. Las mujeres, por su parte, predominan en algunos sectores de servicios, por ejemplo, los sectores de enseñanza, servicios domésticos, servicios sociales.

**Tabla 14: Ocupados por rama de actividad y sexo. 2001**

Rama de actividad económica agregada	Ocupados Censo 2001					
	Total Chaco		Hombres		Mujeres	
	Cantidad	%(*)	Cantidad	%(**)	Cantidad	%(**)
A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	43806	18%	41469	95%	2337	5%
B - Pesca y servicios conexos	261	0%	255	98%	6	2%
C - Explotación de minas y canteras	52	0%	50	96%	2	4%
D - Industria manufacturera	18892	8%	16064	85%	2828	15%
E - Electricidad, gas y agua	1891	1%	1742	92%	149	8%
F - Construcción	14911	6%	14620	98%	291	2%
G - Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	38952	16%	28307	73%	10645	27%
H - Servicios de hotelería y restaurantes	2904	1%	1548	53%	1356	47%
I - Servicio de transporte, de almacenamiento y de comunicaciones	9188	4%	8452	92%	736	8%
J - Intermediación financiera y otros servicios financieros	1795	1%	1294	72%	501	28%
K - Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	8600	4%	5993	70%	2607	30%
L - Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	24070	10%	16778	70%	7292	30%
M - Enseñanza	23273	10%	6096	26%	17177	74%
N - Servicios sociales y de salud	10628	4%	3743	35%	6885	65%
O - Servicios comunitarios, sociales y personales n.c.p.	8769	4%	5474	62%	3295	38%
P - Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico	21832	9%	2117	10%	19715	90%
Q - Servicios de organizaciones y órganos extraterritoriales	2	0%	1	50%	1	50%
Z - Actividades no bien especificadas	9160	4%	5361	59%	3799	41%
Total	238986	100%	159364	67%	79622	33%

Fuente: Censo 2001

(\*) Calculado sobre total de ocupados (238986)- análisis vertical

(\*\*)Calculado Sobre el total de ocupados en cada rama-análisis horizontal.

El número de ocupados total hacia 2010 se incrementó en un 66% pasando de 238986 ocupados a 399064. En el sector primario se observó una disminución en la participación de ocupados sobre el total de ocupados debido a la reducción del número de empleados en el mismo. Por otro lado, los dos grandes sectores que experimentaron cambios importantes, fueron el sector manufacturero que aumentó un 100% en su número de trabajadores del sector (mientras que su participación se mantuvo constante sobre el total) y el sector servicios que incrementó en un 80% el total de ocupados.

El sector servicios se mantuvo, en 2010, entre los sectores que más empleo generaron: generando más de 8 veces el empleo que genera la industria manufacturera y más de 7 el generado por el sector primario.

En cuanto al empleo por sexo, la participación de la mujer en el mercado laboral hacia 2010 fue mayor. Los rubros de servicios fueron los receptores del mayor número de mujeres ocupadas. No obstante, en todos los sectores hubo una revalorización de las mujeres que incrementaron en número y participación.

Teniendo en cuenta la participación relativa de los ocupados por cada rama de actividad sobre el total de ocupados (399064 ocupados), las ramas donde se concentra la mayor proporción de ocupados son las de Comercio Al Por Mayor Y Al Por Menor; Reparación De Vehículos Automotores Y Motocicletas (17%), Administración Pública Y Defensa; Planes De Seguro Social Obligatorio (11%), Enseñanza (11%), Agricultura (11%), Industria Manufacturera (9%).

Considerando la participación relativa de los ocupados según el sexo, del total de ocupados, el 62% eran varones y el 38% mujeres. Las ramas de actividad en las que se observa mayor participación de hombres sobre el total de ocupados son: (letra G) la rama de comercio (10%); la de agricultura (9%); la de industria manufacturera (7%); (letra O) administración (7%). La rama en la que se observa mayor participación de mujeres sobre el total de ocupados son las de: (letra G) comercio (7%); (letra P) Enseñanza (7%), (letra T) Actividades De Los Hogares Como Empleadores De Personal Doméstico; O Productores De Bienes (6%).

**Tabla 15: Ocupados por rama de actividad y sexo. 2010**

Rama de actividad	Ocupados 2010					
	Total Chaco		Varones		Mujeres	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
<b>A. Agricultura, Ganaderia, Caza, Silvicultura Y Pesca</b>	42887	11%	35501	83%	7386	17%
<b>B.Explotacion De Minas Y Canteras</b>	580	0%	352	61%	228	39%
<b>C.Industria Manufacturera</b>	36453	9%	29352	81%	7101	19%
<b>D.Suministro De Electricidad, Gas, Vapor Y Aire Acondicionado</b>	1096	0%	857	78%	239	22%
<b>E.Suministro De Agua; Alcantarillado, Gestion De Desechos Y Actividades De Saneamiento</b>	4411	1%	3654	83%	757	17%
<b>F.Construccion</b>	29369	7%	27039	92%	2330	8%
<b>G.Comercio Al Por Mayor Y Al Por Menor; Reparacion De Vehiculos Automotores Y Motocicletas</b>	67905	17%	39611	58%	28294	42%
<b>H.Transporte Y Almacenamiento</b>	17561	4%	15572	89%	1989	11%
<b>I. Alojamiento Y Servicios De Comidas</b>	7275	2%	3477	48%	3798	52%
<b>J. Informacion Y Comunicacion</b>	3672	1%	2438	66%	1234	34%
<b>K. Actividades Financieras Y De Seguros</b>	3101	1%	1587	51%	1514	49%
<b>L. Actividades Inmobiliarias</b>	1659	0%	984	59%	675	41%
<b>M. Actividades Profesionales, Cientificas Y Tecnicas</b>	7568	2%	4329	57%	3239	43%
<b>N. Actividades Administrativas Y Servicios De Apoyo</b>	15421	4%	9481	61%	5940	39%
<b>O. Administración Publica Y Defensa; Planes De Seguro Social Obligatorio</b>	43534	11%	26852	62%	16682	38%
<b>P. Enseñanza</b>	42248	11%	15050	36%	27198	64%
<b>Q. Salud Humana Y Servicios Sociales</b>	18089	5%	7870	44%	10219	56%
<b>R. Artes, Entretenimiento Y Recreacion</b>	1719	0%	1080	63%	639	37%
<b>S. Otras Actividades De Servicios</b>	9478	2%	2532	27%	6946	73%
<b>T. Actividades De Los Hogares Como Empleadores De Personal Doméstico; O Productores De Bienes</b>	31285	8%	6303	20%	24982	80%
<b>Z. Sin Descripción</b>	13753	3%	11841	86%	1912	14%
<b>Total</b>	399064	100%	245762	62%	153302	38%

Fuente: Censo 2010

Resulta interesante observar la formalidad e informalidad al interior de cada rama de actividad. La tabla 16 expone en la primera y tercer columna el nivel de formalidad e informalidad al interior de cada rama de actividad (su suma es igual a 100).

En 2001 el 43% del empleo era formal. En particular, en las ramas de Enseñanza (94%), Administración pública (91%), y servicios sociales (77%). Las ramas donde predominó el empleo informal, por otra parte, serían Servicios a hogares (93%), Agricultura (84%), Industria manufacturera (75%), y Construcción (74%).

**Tabla 16: Formalidad por rama de actividad y sexo. 2001**

Rama de actividad económica agregada	Tasas de Formalidad			Participación por sexo Formalidad = 100		Tasas de Informalidad			Participación por sexo Informalidad = 100	
	Total	V	M	V	M	Total	V	M	V	M
A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	16%	16%	8%	97%	3%	84%	84%	92%	94%	6%
B - Pesca y servicios conexos	13%	12%	33%	94%	6%	87%	88%	67%	98%	2%
C - Explotación de minas y canteras	68%	70%	0%	100%	0%	33%	30%	100%	88%	12%
D - Industria manufacturera	25%	27%	15%	91%	9%	75%	73%	85%	83%	17%
E - Electricidad, gas y agua	86%	86%	87%	92%	8%	14%	14%	13%	92%	8%
F - Construcción	27	27%	56%	96%	4%	72%	73%	44%	99%	1%
G - Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	37%	37%	36%	73%	27%	63%	63%	64%	72%	28%
H - Servicios de hotelería y restaurantes	30%	34%	25%	61%	39%	70%	66%	75%	50%	50%
I - Servicio de transporte, de almacenamiento y de comunicaciones	38%	36%	58%	88%	12%	62%	64%	42%	95%	5%
J - Intermediación financiera y otros servicios financieros	89%	90%	89%	72%	28%	11%	10%	11%	70%	30%
K - Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	56%	54%	60%	67%	33%	44%	46%	40%	73%	27%
L - Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	91%	92%	90%	70%	30%	8.8%	8%	10%	66%	34%
M - Enseñanza	94%	94%	94%	26%	74%	6%	6%	6%	27%	73%

N - Servicios sociales y de salud	78%	82%	76%	37%	63%	22%	18%	24%	29%	71%
O - Servicios comunitarios, sociales y personales n.c.p.	40%	36%	46%	57%	43%	60%	64%	54%	66%	34%
P - Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico	6.6%	7%	7%	10%	90%	93%	93%	93%	10%	90%
Q - Servicios de organizaciones y órganos extraterritoriales	50%	0%	100%	0%	100%	50%	100%	0%	100%	0%
Z - Actividades no bien especificadas	38%	40%	36%	61%	39%	62%	60%	64%	57%	43%
Total	43%	40%	50%	62%	38%	57%	60%	50%	71%	29%

Hacia 2010, como se dijo anteriormente, hubo un aumento en el número de ocupados, sin embargo la tasa de formalidad e informalidad se mantuvieron constantes, 43% y 67% respectivamente. Aquellos sectores que concentraron un elevado nivel de informalidad continuaron siendo los sectores de manufacturas (79%), sector primario (77%), construcción (67%), y comercio (67%). En el otro extremo, los sectores con mayor nivel de formalidad fueron enseñanza, servicios sociales y hogares.

**Tabla 17: Formalidad por rama de actividad y sexo. Año 2010**

Rama de Actividad	Formalidad			% de participación en la formalidad		Informalidad			% de participación la informalidad	
	Total	V	M	V	M	Total	V	M	V	M
A. Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura Y Pesca	22%	22%	22%	83%	17%	77%	77%	77%	83%	17%
B. Explotación De Minas Y Canteras	63%	62%	65%	60%	40%	34%	37%	30%	66%	34%
C. Industria Manufacturera	20%	20%	18%	82%	18%	79%	79%	80%	80%	20%
D. Suministro De Electricidad, Gas, Vapor Y Aire Acondicionado	54%	56%	45%	82%	18%	46%	43%	54%	74%	26%
E. Suministro De Agua; Alcantarillado, Gestión De Desechos Y Actividades De Saneamiento	81%	79%	87%	81%	19%	18%	19%	11%	89%	11%
F. Construcción	31%	31%	35%	91%	9%	67%	68%	63%	93%	7%
G. Comercio Al Por Mayor Y Al Por Menor; Reparación De Vehículos Automotores Y Motocicletas	32%	34%	29%	62%	38%	67%	65%	70%	57%	43%
H. Transporte Y Almacenamiento	42%	43%	40%	89%	11%	57%	57%	60%	88%	12%
I. Alojamiento Y Servicios De Comidas	24%	29%	19%	58%	42%	76%	71%	80%	45%	55%
J Información Y Comunicación	54%	55%	51%	68%	32%	46%	44%	48%	65%	35%
K. Financieras Y De Seguros	75%	77%	73%	53%	47%	24%	22%	26%	47%	53%
L. Actividades Inmobiliarias	41%	44%	38%	62%	38%	58%	56%	61%	57%	43%
M. Actividades Profesionales, Científicas Y Técnicas	57%	57%	57%	57%	43%	42%	42%	42%	57%	43%

N. Actividades Administrativas Y Servicios De Apoyo	42%	41%	44%	60%	40%	57%	58%	55%	63%	37%
O. Administración Publica Y Defensa; Planes De Seguro Social Obligatorio	87%	87%	88%	61%	39%	13%	13%	12%	63%	37%
P. Enseñanza	78%	75%	80%	34%	66%	21%	24%	20%	41%	59%
Q. Salud Humana Y Servicios Sociales	72%	73%	71%	44%	56%	28%	27%	29%	41%	59%
R. Artes, Entretenimiento Y Recreación	34%	32%	36%	60%	40%	65%	66%	64%	64%	36%
S. Otras Actividades De Servicios	32%	43%	28%	36%	64%	67%	56%	71%	22%	78%
T. Actividades De Los Hogares Como Empleadores De Personal Doméstico; O Productores De Bienes	12%	8%	13%	14%	86%	87%	91%	86%	21%	79%
Z. Sin Descripción	23%	21%	30%	82%	18%	76%	77%	69%	87%	13%
Total	43%	41%	46%	59%	41%	56%	58%	53%	64%	36%

Si se observa la evolución de dichos sectores, el sector primario disminuyó en nivel de informalidad al interior de dicha rama del 84% al 77%, al igual que el sector construcción, mientras que el sector manufacturero aumento del 75% al 79%. Respecto al resto de los sectores hubo una redistribución en el nivel de informalidad.

Al observar los datos se evidencia que el nivel de formalidad entre los hombre aumentó desde 2001 (del 40% al 41%), mientras que para las mujeres disminuyó (del 50% al 46%).

**Tabla 18: Categoría ocupacional y aporte jubilatorio 2010 Formalidad 2010**

	Obrero o empleado que le descuentan o aportan	Patrón que aporta por sí mismo	Trabajador cuenta propia que aporta	Trabajador familiar que le descuentan o aportan
A. Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura Y Pesca	68%	10%	15%	7%
B. Explotación De Minas Y Canteras	100%	0%	0%	0%
C. Industria Manufacturera	72%	16%	10%	2%
D. Suministro De Electricidad, Gas, Vapor Y Aire Acondicionado	83%	14%	2%	1%
E. Suministro De Agua; Alcantarillado, Gestión De Desechos Y Actividades De Saneamiento	100%	0%	0%	0%
F. Construcción	83%	4%	12%	1%
G. Comercio Al Por Mayor Y Al Por Menor; Reparación De Vehículos Automotores Y Motocicletas	61%	15%	19%	5%
H. Transporte Y Almacenamiento	84%	3%	9%	5%
I. Alojamiento Y Servicios De Comidas	73%	15%	8%	4%
J. Información Y Comunicación	77%	5%	17%	1%



K. Actividades Financieras Y De Seguros	79%	3%	16%	1%
L. Actividades Inmobiliarias	91%	9%	0%	0%
M. Actividades Profesionales, Científicas Y Técnicas	41%	29%	29%	1%
N. Actividades Administrativas Y Servicios De Apoyo	74%	12%	9%	5%
O. Administración Publica Y Defensa; Planes De Seguro Social Obligatorio	100%	0%	0%	0%
P. Enseñanza	97%	1%	2%	0%
Q. Salud Humana Y Servicios Sociales	85%	4%	11%	0%
R. Artes, Entretenimiento Y Recreación	56%	34%	9%	1%
S. Otras Actividades De Servicios	78%	8%	12%	2%
T. Actividades De Los Hogares Como Empleadores De Personal Doméstico; O Productores De Bienes	91%	1%	4%	4%
Z. Sin Descripción	89%	0%	8%	3%
Total	84%	6%	8%	2%

#### Informales 2010

	Obrero o empleado que no le descuentan ni aportan	Patrón que no aporta por sí mismo	Trabajador cuenta propia que(no) aporta	Trabajador familiar que no le descuentan ni aportan
<b>A.Agricultura, Ganaderia, Caza, Silvicultura Y Pesca</b>	45%	7%	31%	17%
<b>B.Explotacion De Minas Y Canteras</b>	90%	0%	8%	2%
<b>C.Industria Manufacturera</b>	54%	11%	28%	8%
<b>D.Suministro De Electricidad, Gas, Vapor Y Aire Acondicionado</b>	37%	42%	18%	3%
<b>E.Suministro De Agua; Alcantarillado, Gestion De Desechos Y Actividades De Saneamiento</b>	96%	3%	1%	0%
<b>F.Construccion</b>	56%	5%	33%	6%
<b>G.Comercio Al Por Mayor Y Al Por Menor; Reparacion De Vehiculos Automotores Y Motocicletas</b>	33%	9%	47%	11%
<b>H.Transporte Y Almacenamiento</b>	61%	5%	29%	5%
<b>I.Alojamiento Y Servicios De Comidas</b>	48%	9%	33%	10%
<b>J.Informacion Y Comunicacion</b>	43%	4%	48%	5%
<b>K.Actividades Financieras Y De Seguros</b>	41%	4%	35%	20%
<b>L.Actividades Inmobiliarias</b>	89%	9%	2%	0%

<b>M.Actividades Profesionales, Científicas Y Técnicas</b>	21%	29%	46%	4%
<b>N.Actividades Administrativas Y Servicios De Apoyo</b>	34%	12%	43%	12%
<b>O.Administración Publica Y Defensa; Planes De Seguro Social Obligatorio</b>	100%	0%	0%	0%
<b>P.Enseñanza</b>	68%	2%	25%	5%
<b>Q.Salud Humana Y Servicios Sociales</b>	64%	3%	30%	2%
<b>R.Artes, Entretenimiento Y Recreacion</b>	31%	16%	50%	3%
<b>S.Otras Actividades De Servicios</b>	47%	10%	36%	7%
<b>T.Actividades De Los Hogares Como Empleadores De Personal Doméstico; O Productores De Bienes</b>	64%	2%	29%	5%
<b>Z.Sin Descripción</b>	49%	1%	42%	8%
<b>Total</b>	50%	7%	34%	9%

- *Caracterización de los Asalariados registrados en el sector privado de la Provincia del Chaco.*




Nos concentraremos ahora en otras fuentes (las bases del SIPA) para caracterizar a los asalariados chaqueños. Según este registro, el empleo asalariado privado registrado aumentó un 64% entre el primer trimestre de 2001 y el primer trimestre de 2017 (tabla N°8), pasando de 47.754 a 78.188 empleos. Sin embargo, si se tiene en cuenta el empleo correspondiente a las diferentes ramas de actividad para el mismo periodo, se observa una tendencia al aumento del empleo en la mayoría de las actividades, a excepción de la agricultura, que resultó ser la única rama de actividad en la que se produce una disminución.

**Tabla 19: Asalariados registrados del sector privado por rama de actividad - Primer trimestre 2001, 2005, 2009, 2013, 2017. Provincia del Chaco.**

Ramas de actividad	1º Trim 2001	1º Trim 2005	1º Trim 2009	1º Trim 2013	1º Trim 2017					
<b>A</b> AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y SILVICULTURA	11,670	24%	7,447	16%	10,707	17%	7,321	11%	7,353	9%
<b>B</b> PESCA Y SERVICIOS CONEXOS	s.d.		s.d.		13	0%	s.d.		s.d.	
<b>C</b> EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS	53	0.1%	44	0.1%	96	0.2%	65	0.1%	57	0.1%
<b>D</b> INDUSTRIA MANUFACTURERA	5,922	12%	5,957	13%	7,304	12%	8,097	12%	7,981	10%
<b>E</b> ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	181	0.4%	216	0.5%	242	0.4%	351	1%	352	0.5%
<b>F</b> CONSTRUCCION	3,914	8,2%	5,230	12%	7,914	13%	6,083	9%	8,541	11%
<b>G</b> COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR	9,672	20%	10,630	23%	15,156	24%	18,938	27%	20,745	27%
<b>H</b> HOTELERIA Y RESTAURANTES	418	1%	574	1%	1,081	2%	1,277	2%	1,514	2%
<b>I</b> SERVICIOS DE TRANSPORTE, DE ALMACENAMIENTO Y DE COMUNICACIONES	2,821	6%	2,359	5%	3,614	6%	4,075	6%	4,241	5%
<b>J</b> INTERMEDIACION FINANCIERA Y OTROS SERVICIOS FINANCIEROS	1,500	3%	1,152	3%	1,591	3%	1,627	2%	1,542	2%
<b>K</b> SERVICIOS INMOBILIARIOS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	3,873	8%	4,098	9%	5,547	9%	9,178	13%	10,875	14%
<b>M</b> ENSEÑANZA	2,001	4%	2,110	5%	2,835	5%	3,999	6%	5,235	7%
<b>N</b> SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	2,010	4%	2,004	4%	2,341	4%	2,808	4%	3,451	4%
<b>O</b> SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES N.C.P.	3,608	7.6%	3,340	7%	3,979	6%	4,954	7%	6,112	8%
<b>TOTAL</b>	47,754	100%	45,305	100%	62,597	100%	68,926	100%	78,188	100%

Fuente: Elaboración propia en base a estadísticas del MTYSS – OEDE en base a SIPA.

Nota:

	1 lugar
	2 lugar
	3 lugar
	4 lugar

Según se puede observar en la tabla 8, en el primer trimestre de 2001 las cuatro ramas de actividad que concentraban la mayor cantidad de empleo privado registrado (65%), eran la de Agricultura (24%), Comercio (20%), Industria Manufacturera (12%) y

Construcción (8,2%). Para el primer trimestre del 2005, el 65% del empleo se mantuvo concentrado en las cuatro ramas de actividad antes mencionadas. Sin embargo, en la Agricultura, el empleo registrado disminuyó a 16%, siendo la rama de comercio la que contenía la mayor proporción del empleo (23%). La rama correspondiente a la Industria aumentó su participación representando el 13 % del empleo total, al igual que la rama de la construcción que paso a representar el 12% del empleo total.

A partir del primer trimestre del año 2013 y hasta el primer trimestre de 2017, la agricultura dejó de formar parte de las actividades que mayor empleo concentran, y comenzó a cobrar relevancia el sector inmobiliario. La rama de los servicios inmobiliarios y empresariales junto con el comercio, la industria manufacturera y la construcción concentran para ambos periodos más del 60 % del empleo.

Desde el primer trimestre del año 2005, la mayor proporción de empleo está contenido en el sector del comercio. Entre el 2001 y 2017, el mismo representa en promedio el 25% del empleo total, mientras que el empleo industrial representa en promedio el 12 %.

#### 4. Análisis por Ramas de Actividad en la provincia del Chaco: Empleo Industrial.

Tal como se mencionó antes (sección 2), un crecimiento económico sustentable requiere una transformación estructural que posicione a la industria como sector líder. Para promover el cambio estructural virtuoso, que determina la calidad del empleo, es indispensable el desarrollo de la industria (Coatz, et al, 2015).

Las ramas escogidas para el presente análisis sectorial sobre empleo industrial en la provincia son la textil-algodonera, alimenticia y metalmecánica. La selección de las ramas se realizó a fines de realizar un trabajo más específico para evaluar la calidad del empleo industrial. En pos de garantizar una pluralidad de ramas del sector industrial observadas, se seleccionó a dichas ramas considerando su importancia relativa, sobre la base de distintos parámetros: importancia en el comercio exterior, por su antigüedad, por su articulación con las actividades primarias de la provincia y por su magnitud en la generación de empleo por unidad productiva o por la numerosa cantidad de establecimientos. Aspectos que caracterizan y diferencian cada rama entre sí y se especificarán a continuación.

Las razones por las cuales elegimos los rubros textil, alimenticios y metalmecánicos de la industria chaqueña podrían resumirse en los siguientes puntos. La

cadena de valor textil ha tenido una importancia histórica en la provincia, partiendo del hecho que la producción algodonera chaqueña fue la de mayor participación a nivel nacional, desde 1970. La expansión del algodón chaqueño apalancó el establecimiento de industrias que continuarán la cadena industrial, impactando por supuesto en el empleo y la dinámica económica local de las zonas donde se instalaban. Los sucesivos gobiernos provinciales tuvieron especial interés en esta cadena, para lo cual fomentaron la inversión en grandes empresa hilanderas hasta la creación de una marca de indumentaria propia del Gobierno Provincial que trabaja conjuntamente con diseñadores locales.

Por su parte, el rubro de alimentos y bebidas, tiene una participación del 62% de las exportaciones totales de la provincia, según datos del INDEC sobre el año 2016<sup>10</sup>. Esto evidencia la importancia que tiene sobre el comercio exterior del Chaco. Respecto al consumo interno, también ocupa un lugar de relevancia, naturalmente: según datos de la Encuesta de Gastos de Hogares 2004/2005, en la provincia el gasto en alimentos y bebidas corresponde al 38,4% del total de gastos de la canasta de las familias de la región

En último lugar, la importancia de la industria metalmecánica radicaría en la mayor calificación de la mano de obra requerida en la actividad, así como también la utilización de tecnologías más sofisticadas que en los otros rubros. Además de dar lugar a la constitución de establecimientos con mayor agregado de valor, ya que muchos de sus productos sirven de insumos para la realización de otras actividades económicas.

Analizando en profundidad lo que ocurre con el empleo industrial en la provincia, se puede desagregar este sector de acuerdo a las distintas actividades que lo componen. Las actividades industriales que lideran en la captación de empleo son aquellas relacionadas a la rama de alimentos y bebidas, productos textiles, maderas y muebles y productos químicos, representando casi un 80% del empleo privado industrial chaqueño.

El empleo industrial aumentó un 35 % entre el primer trimestre de 2001 y 2017. Dentro de la Industria Manufacturera las actividades en las que se registró mayor cantidad de empleo son las relacionadas a la industria de Alimentos, la industria Textil y la industria química, concentrando estas tres el 60 % del empleo industrial.

En la tabla 9 se observa que la industria de Alimentos contenía el 27 % del empleo industrial en el primer trimestre de 2001 y que hacia el primer trimestre del 2017 esta proporción aumentó a un 29%. La industria textil, por su parte, representaba el 20% del

---

<sup>10</sup> INDEC. Sector: Origen provincial de las exportaciones, por provincia y principales Grandes rubros. En millones de dólares.

empleo industrial en 2001 y hacia 2017 disminuyó levemente alcanzando el 19%. El empleo en la industria de Productos Químicos también se contrajo de un 14% a un 11%.

**Tabla 20: Asalariados registrados del sector privado en la rama Industria Manufacturera - Primer trimestre 2001, 2005, 2009, 2013, 2017. Provincia del Chaco.**

<b>Ramas de actividad</b>	<b>1° Trim 2001</b>		<b>1° Trim 2017</b>	
Industria manufacturera	<b>5922</b>	<b>100%</b>	<b>7981</b>	<b>100%</b>
Alimentos	1575	<b>27%</b>	2307	<b>29%</b>
Tabaco	s.d.		s.d.	
Productos textiles	1206	<b>20%</b>	1516	<b>19%</b>
Confecciones	71	<b>1%</b>	130	<b>2%</b>
Calzado	27	<b>0%</b>	33	<b>0%</b>
Madera	622	<b>11%</b>	509	<b>6%</b>
Papel	10	<b>0%</b>	28	<b>0%</b>
Edición	281	<b>5%</b>	281	<b>4%</b>
Productos de petróleo	s.d.		s.d.	
Productos químicos	822	<b>14%</b>	871	<b>11%</b>
Productos de caucho y plástico	429	<b>7%</b>	399	<b>5%</b>
Otros minerales no metálicos	301	<b>5%</b>	518	<b>6%</b>
Metales comunes	14	<b>0.2%</b>	s.d.	
Otros productos de metal	128	<b>2%</b>	405	<b>5%</b>
Maquinaria y equipo	55	<b>0.9%</b>	73	<b>0.9%</b>
Maquinaria de oficina	5	<b>0%</b>	0	<b>0%</b>
Aparatos eléctricos	19	<b>0%</b>	38	<b>0%</b>
Radio y televisión	4	<b>0%</b>	0	<b>0%</b>
Instrumentos médicos	s.d.		0	<b>0%</b>
Automotores	s.d.		103	<b>1%</b>
Otros equipo de transporte	46	<b>1%</b>	181	<b>2%</b>
Muebles	307	<b>5%</b>	589	<b>7%</b>
Reciclamiento de desperdicios y desechos	0	<b>0%</b>	s.d.	

Fuente: Elaboración propia en base a estadísticas del MTYSS – OEDE en base a SIPA.

## 4.1 Sector textil: Desmotadoras, hilanderías y talleres de confección

### 3.1.1. Trayectoria histórica y localización actual

En sus inicios, la industria textil fue promovida por estar fundada en la actividad primaria de producción de algodón, principal cultivo de la provincia, desde 1970. A partir de ese año, la provincia tuvo una participación del 60% de la producción sembrada sobre el total nacional, hasta alcanzar en 1990 su pico máximo, de un poco más de 700 mil hectáreas sembradas (Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas de Nación, 2016). Sobre esa base, la cadena textil se ha ido desarrollando, configurando distintos vínculos entre productores, desmotadoras, hilanderías, tejedurías y demás actores vinculados con la misma.

Ilustración 1: *Mapa de cadena algodonera textil*



Fotografía obtenida por el equipo de investigación

Desde los comienzos del proceso de elaboración industrial, las desmotadoras de algodón son las que poseen una trayectoria mayor. Esto se puede evidenciar en las estructuras sobre las que se asientan las desmotadoras, que están presentadas en las siguientes fotografías, tomadas por nuestro equipo de investigación.

Ilustración 2: *Carval. Desmotadora de algodón en Villa Ángela*



Fuente: Fotografía obtenida por el equipo de investigación

*Ilustración 3: Fibral Chaco. Desmotadora de algodón, ubicada en las afueras de Sáenz Peña*



Fuente: Fotografía obtenida por el equipo de investigación

La mayoría de las desmotadoras privadas se asentaron en la década del 2000, mientras que las cooperativas desmotadoras tienen una historia de más larga data, que se remonta a antes de 1990, desempeñando un rol significativo en el sector algodonero de la provincia. Es así que los entrevistados en vinculación con las cooperativas destacaron las relaciones existentes entre los trabajadores de las cooperativas así como con los pequeños y medianos productores algodoneros a quienes sostenían. Se configuró, de esta forma, un fuerte sentido de pertenencia y compañerismo; descripción que contrasta con un discurso externo a ellas, que las asocia a estructuras productivas ineficientes que mantienen a los trabajadores en su actividad pese a los problemas financieros que enfrentan.

Gorenstein (en Trevignani, 2012) resalta, la notable participación de las cooperativas desmotadoras provinciales en la dinámica de la producción y procesamiento algodonero-textil, que fue en ascenso a medida que la actividad productiva de algodón se expandía, es decir, desde la década del 1970 hasta fines de los 1990. Con la caída de la producción algodonera, las cooperativas enfrentaron el problema del incumplimiento de los aportes de sus socios, situación que las fue obligando a endeudarse, dificultando su tarea de provisión de semillas, insumos, etc.

Actualmente, mientras que la producción de algodón se concentra en la región centro-oeste de la provincia, más cerca de Santiago del Estero, según el Ministerio de Agroindustria de Nación; las desmotadoras se ubican al este, en los departamentos de San Fernando, Mayor Luis Fontana, Comandante Fernández, Doce de Octubre y Nueve de Julio.



Respecto a la trayectoria histórica de las hilanderías, los establecimientos que se mantienen en esta actividad se instalaron en los años 2000. Se tiene conocimiento de la existencia de hilanderías en la provincia en años anteriores, sin embargo para entonces habían cerrado por problemas financieros y por la caída de la producción algodonera.

Para tener un concepto promedio del sector, contamos con información provista por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Nación, a través del Observatorio del Empleo y Dinámica Empresarial, referida a cantidad de establecimientos, remuneraciones promedio de los trabajadores (en el período 1996-2016) y cantidad de trabajadores (para 2016), realizando una distinción entre establecimientos que elaboran productos textiles y quienes se encargan de confecciones. Respecto a la cantidad de establecimientos que realizan productos textiles, se observa que desde 1996 en adelante hay un leve descenso coincidente con las estadísticas oficiales nacionales sobre un período de auge de la producción algodonera (con impactos positivos en toda la cadena), que continúa con una disminución de la actividad.

**Tabla 20: Cantidad de establecimientos de producción textil y de confecciones en la Provincia del Chaco en período 1996/2016.**

Año	Productos textiles	Confecciones
1996	65	12
1997	66	13
1998	67	14
1999	60	19
2000	56	14
2001	48	12
2002	42	8
2003	46	8
2004	44	9
2005	47	11
2006	46	11
2007	47	13
2008	50	12
2009	50	16
2010	47	13
2011	50	14
2012	52	14

2013	51	16
2014	53	14
2015	55	15

**Fuente:** OEDE (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación).

### *3.1.2. Situación actual de los establecimientos textiles y calidad del empleo*

La industria textil, particularmente el sector de hilanderías/tejedurías, fue uno de los sectores más afectados por la apertura comercial del actual gobierno nacional y la contracción del consumo nacional reciente. A su vez, esto tuvo su incidencia en los niveles de actividad de las etapas de la cadena anteriores (en las desmotadoras), las cuales también se vieron golpeadas por la caída y el desplazamiento de la producción de algodón hacia Santiago del Estero.<sup>11</sup>

Las hilanderías tuvieron que reducir su producción y por ende su personal. Pese a ello, hay un caso de reincorporación de los trabajadores despedidos en 2017 (desde Santana). Entre los entrevistados, comentan el esfuerzo de los emprendimientos textiles por reducir el impacto económico y priorizar el pago de salarios (aunque se hayan retrasado) o cumplir el pago de las indemnizaciones por despidos. También los trabajadores se esfuerzan por mantenerse en actividad, pese a los retrasos en los pagos en los sueldos, tanto en Santana, como el caso de la cooperativa de hilos (Fibranor) con el objetivo de conservar sus fuentes de trabajo.

A continuación haremos una comparación sobre diversos puntos, entre los establecimientos que componen las distintas etapas de la cadena.

Al igual que sucede en todas las etapas de la cadena de valor textil, en las desmotadoras de algodón, se identifican actores con características y rendimientos disímiles. La mayoría de las empresas son privadas, algunas incluso pertenecen a grupos exportadores de granos (Vicentín, Sogico). Según el actual Ministro de Producción de la Provincia<sup>12</sup>, en la campaña 2016/2017, se habían registrado 15 desmotadoras, solo dos de ellas cooperativas. Estas últimas subsisten con personal muy antiguo, pese a los problemas financieros y fiscales que enfrentan. Según registros oficiales de la provincia, sólo 6 desmotadoras. Contrariamente a lo planteado por el ministro, en una compañía

<sup>11</sup> El fenómeno de desplazamiento de la producción a Santiago del Estero se menciona en diversas entrevistas y también se puede encontrar en el Censo de Productores algodoneros de la Provincia y control de rastrojo del cultivo. 2015/2016. Ministerio de Producción de la Provincia de Chaco y Consejo Profesional de Ingenieros Agrónomos.

<sup>12</sup> Entrevista realizada en abril 2017.

textil que produce y provee a las desmotadoras de los cobertores para los fardos de algodón, se afirmó que en la campaña 2016/2017, se registraron entre 25 y 30 desmotadoras. Según esta fuente, la diferencia existente con los datos del Gobierno Provincial, se debe a que no todas las desmotadoras existentes están registradas.

Continuando con las hilanderías instaladas en la provincia, se observa que la cantidad de establecimientos es mucho menor a los que se encargan del desmote del algodón. Las hilanderías existentes son Santana Textil (en Puerto Tirol, a 18 km de Resistencia, capital chaqueña), Fibranor (en Fontana, a 6 km de Resistencia) y las recientemente cerradas TN Platex (en Puerto Tirol) y Traversi (en Sáenz Peña). A diferencia de la producción primaria y las desmotadoras, las hilanderías se ubican más cerca del principal centro de consumo de la provincia.

Al indagar sobre la cantidad de horas trabajadas ya sea en los trabajos administrativos como en los operarios de las tres etapas de la cadena, observamos que los horarios son en todos los casos de nueve hs de Lunes a Viernes, desde las fábricas más pequeñas hasta las de mayor escala. Sin embargo, en las desmotadoras, la cantidad de horas de trabajo está sujeta a veces a la producción a desmotar. Cuando hay niveles altos de producción en plena campaña, en los meses desde Febrero hasta Junio, la cantidad de horas de trabajo pueden ser mucho mayores.

Respecto a la formalidad de la mano de obra, todos los entrevistados se refirieron a empleados formales (con obra social, ART, y pago de aportes, indemnización por despidos, aunque no todos gozaran de licencias por determinadas causas), incluyendo a los trabajadores transitorios de las desmotadoras. Algunos trabajadores efectivizados pasaron primero un período de prueba de 1 o 2 meses, otros pasaron a ser registrados desde su primer día en la planta, dependiendo de la experiencia y conocimientos de los empleados ingresantes.

En este sentido, no deja de mencionarse en las entrevistas a los empresarios, las críticas sobre el costo más alto de la mano de obra blanqueada en Argentina, contrastando con el costo en el resto del mundo.

### *3.1.3. Procesos de trabajo y tipos de empleo*

Con el sector del desmote se inicia el primer proceso de industrialización del algodón que consiste en la separación de fibra y semilla. Este eslabón es de suma importancia para el resto de la cadena ya que sin el proceso de desmote no puede existir industria de algodón. Es por eso que el sector del desmote constituye el nexo clave para

la transformación de un producto netamente primario y de muy escaso valor económico a productos que cuentan con un mayor agregado de valor.

Las personas entrevistadas en las desmotadoras de algodón<sup>13</sup> pertenecían a establecimientos con mano de obra permanente de entre 5 a 10 empleados. Algunos de ellos trabajan en la planta y otros en el área administrativa. De esta mano de obra permanente, la mayoría realiza el trabajo en planta, aproximadamente dos personas se ocupan del trabajo administrativo. Según afirmaron, en los períodos de campaña más intensa, estas compañías cuentan con un equipo transitorio de entre 10 a 15 trabajadores. En esta primera etapa de la industria textil, la mano de obra tiende a manejarse con empleados transitorios, además de los permanentes, que son los menos. Aun cuando sean transitorios, estos trabajadores suelen ser los mismos en todas las campañas. Estos temporarios suelen trabajar en total aproximadamente cinco meses al año para la desmotadora que los contrata.

Los mayores sueldos suelen ser de 17 o 18 mil pesos, que es el percibido por los jefes de turno. Los de más baja categoría suelen ganar 12 o 13 mil pesos, según nos comentaron algunos entrevistados que no tuvieron problemas en responder preguntas sobre sus sueldos, sin tener la misma suerte con otros entrevistados.

Esto describe una situación donde las desmotadoras tienden a trabajar con mano de obra temporaria, que en algunas suele ser informal mientras en los establecimientos de las etapas industriales posteriores predomina la mano de obra permanente y formalizada. Aún cuando los cálculos resulten aproximados, podría afirmarse, a partir de los comentarios de los entrevistados, que las desmotadoras comprometen a 140 personas de manera permanente y 350 de forma temporaria. Es decir, se duplica la cantidad de trabajadores transitorios.

La fibra de algodón que se obtiene del desmote, es destinada al trabajo de las hilanderías/tejedurías. Allí la fibra de algodón se transforma a través de operaciones mecánicas primero en hilo y luego en tela. Dicho procedimiento de hilados y tejeduría se realiza en plantas especializadas, que se caracterizan por ser capital intensivas y aplicar economías de escala. Esto demanda un alto nivel de inversión inicial para incorporarse

---

<sup>13</sup> Las entrevistas realizadas corresponden a una investigación previa de la Escuela de Gobierno, referida a la cadena de valor textil algodonera en la provincia, la cual se realizó el corriente año, durante el primer semestre (Bonavida C., Borda, L., Mauriño M., Monzón C., 2017: “La Cadena de Valor Textil en Chaco. Condicionantes Estructurales”). Particularmente las que sirvieron para este relevamiento fueron tres, en la cual se entrevista a trabajadores encargados de las plantas desmotadoras; sumando una que se hizo en pos de esta investigación en particular.

como un actor en la cadena, lo que actúa como una barrera de entrada. Este tipo de barreras dan como resultado un alto nivel de concentración en este sector. Como hemos afirmado si bien existen alrededor de 25 a 30 desmotadoras, el número se reduce a tres hilanderías. Como consecuencia puede observarse un eslabón compuesto por pocas empresas de gran tamaño, altamente tecnificadas y con buen grado de nivel organizacional. Las hilanderías utilizan una mayor proporción de la producción algodonera local, aunque en algunas oportunidades importan de Brasil o compran de Santiago del Estero, según afirman los entrevistados que están a cargo de dichos establecimientos.

Pese a que las hilanderías/tejedurías tienden a ser capital intensivas, en Chaco son los establecimientos que emplean a más personas por unidad productiva, en comparación con los establecimientos de las otras etapas de la cadena. Observamos que Santana emplea a 450 personas y Fibranor empezó empleando a 100 personas, hasta emplear en la actualidad a 40. La tercer hilandería en la provincia que relevamos es Alpargatas, pero no conseguimos realizar una entrevista a alguien que trabaje o esté a cargo del establecimiento. Entre las dos hilanderías que entrevistamos, se emplea un total de 200 personas, a quienes habría que sumar la cantidad empleada por Alpargatas.

El trabajo en Santana se desarrolla, según los entrevistados, con una alta calidad de los procesos industriales y una gran estructura montada por esta hilandería de capitales brasileños, que no solo es la más grande la provincia sino que también de Latinoamérica. Dichas características pueden reflejarse en las fotografías de la planta en Puerto Tirol, tomadas por nuestro equipo de investigación.

*Ilustración 4: Santana Textil. En Parque Industrial de Puerto Tirol*



Fotografía obtenida por el equipo de investigación

*Ilustración 5: Santana Textil. Trabajador de planta*



Fotografía obtenida por el equipo de investigación

*Ilustración 6: Santana Textil*



Fotografía obtenida por el equipo de investigación

Una de las cuestiones comentadas es la forma en que los trabajadores llegan al establecimiento. Santana les asegura a sus trabajadores el transporte hasta la planta que se encuentra en Puerto Tirol (a 18 km de Resistencia) durante los tres turnos en los que se trabaja (de 6 a 14 hs, de 14 a 22 y de 22 hs a 6 de la mañana), además de los recorridos que realiza para buscar a su personal administrativo que trabaja en horario comercial (de 8 a 17 hs). Por el contrario, este servicio no es garantizado por la cooperativa desmotadora que entrevistamos, pese a que muchos de los trabajadores transitorios provienen de otras localidades.

De acuerdo con los datos de las entrevistas, las hilanderías destinan su producción a los grandes centros de consumo (principalmente CABA), debido a la falta de tintorerías y diversidad en la confección y diseño dentro de la provincia.

La etapa de confección comprende la selección de modelos y telas, la preparación de moldes, el corte del material, cosido y armado de prenda. Algunas de estas tareas fueron captadas en las siguientes fotografías. Este eslabón es el menos desarrollado ya que, como se mencionó anteriormente, los talleres de confección tienden a asentarse en las áreas más cercanas a los centros de consumo masivo, la mayoría de ellos en CABA.

*Ilustración 7: EFE Textil. En Resistencia.*



Fotografía obtenida por el equipo de investigación

*Ilustración 8: Efe textil.*



Fotografía obtenida por el equipo de investigación

#### *3.1.4. Calificación de la mano de obra*

Respecto a los requerimientos de los textiles para incorporar mano de obra, distinguimos diferentes necesidades. Existen tareas que no precisan conocimientos o



experiencia específicos en el sector y otras que requieren mano de obra con experiencia en el área.

En las desmotadoras, los trabajadores permanentes en planta fueron contratados con experiencia en el rubro; mientras que los transitorios no, y fueron aprendiendo a medida que empezaron a trabajar. En este sentido, vale mencionar que en 2005, el 20% de los ocupados en aserraderos, producción de ladrillos y desmotadoras de algodón se registran sin escolaridad (Observatorio PyME, 2005: 20)

En Santana, según uno de los gerentes<sup>14</sup> para determinados puestos jerárquicos, se requiere el trabajo de ingenieros (menos del 10% del empleo). Según esta misma persona, se adolece de falta de mano de obra capacitada para cubrir esos puestos. No así en los cargos administrativos en los cuales no se requería experiencia previa en el rubro. En la cooperativa de hilos, por su parte, se contrata gente que anteriormente haya manejado las máquinas textiles a fines de evitar cualquier accidente.

Uno de los talleres de confección entrevistados también resaltó la falta de mano de obra “con voluntad de aprender y trabajar”, pese a no requerir conocimientos específicos o experiencia previa ya que pueden aprender sobre la marcha<sup>15</sup>.

En las entrevistas realizadas no se identificó la vinculación con centros de investigación, con excepción de la mención sobre un caso que realizó un trabajo con una empresa que siembra algodón orgánico.

### *3.1.5. Accidentes de trabajo: frecuencia y tipos*

Por un lado, las desmotadoras suelen presentar una mayor cantidad de accidentes laborales y de mayor gravedad, según los entrevistados que no forman parte de las desmotadoras<sup>16</sup>. Uno de ellos incluso mencionó la muerte de operarios en las plantas de desmote. Esto contrasta con la opinión de un trabajador desmotador de 40 años de actividad, quien afirma que, en su cooperativa, los accidentes son mínimos, ya que se utilizan todos los elementos de protección personal necesarios (protectores auditivos, uniforme, zapatos de trabajo). Algunos accidentes que se mencionaron en las desmotadoras son electrocuciones o que las máquinas utilizadas puedan aplastar los pies de los operarios.

---

<sup>14</sup> Entrevista a gerente de Santana para investigaciones anteriores de la EGCH (Junio, 2016)

<sup>15</sup> Entrevista a encargado de taller EFE Textil, ubicado en Resistencia (Octubre, 2017)

<sup>16</sup> El encargado de la cooperativa hilandera mencionó estos casos de gravedad pero sin tener conocimiento de los casos concretos ya que no trabaja en esta etapa.



En el caso de las hilanderías y talleres de confección ocurre que los accidentes de trabajo son menos frecuentes, pero no dejan de ser graves. Desde el riesgo de clavarse una aguja en los talleres de confección, dolores en el brazo por la actividad intensa hasta la posibilidad de ser traccionado por las máquinas en las hilanderías al engancharse con la ropa de trabajo o incluso muertes por electrocución al manipular las máquinas. Por eso, la importancia de contratar a gente con previo conocimiento sobre el trabajo en algunos establecimientos.

En Santana, una de las prioridades es la compra de todos los elementos de trabajo para la planta, que sirva para la protección personal de los trabajadores. El cuidado para prevenir accidentes laborales es tal que un área se dedica a controlar que los trabajadores estén con estos elementos de protección. Lo que no quita que los accidentes ocurran.

*Al momento de ingresar a la planta, lo primero que te recibe es un cartel donde dice “nuestros récord de días sin accidentes es tanto, y vamos por tantos otros”. Trabajador administrativo de Santana (observación realizada por el equipo de investigación en Octubre 2017)*

En lo referido a la posición sobre el riesgo en el trabajo en las desmotadoras, en 2012, la senadora nacional chaqueña, Elena Corregido, presentó un proyecto de jubilación anticipada a los 55 años, de los trabajadores de desmotadoras y establecimientos afines; el cual solo tuvo sanción en el Senado de Nación. El proyecto consistía en otorgar ese beneficio a quienes tuvieran 30 años de aportes, de los cuales la mitad debían ser prestados por ese rubro.<sup>17</sup> Tuvimos dificultades al intentar ampliar la información referida a este proyecto por eso la única información es la provista por noticias en portales locales. La jubilación anticipada se justificaba por las condiciones extremas que sufre el trabajador como grandes esfuerzos físicos, contaminación sonora, de aire, exposición a sustancias tóxicas, entre otros perjuicios para la salud.

A primera vista, a partir de las entrevistas, pareciera que la situación de los establecimientos textiles en la provincia está alejada de la de los talleres informales en Buenos Aires, que utilizan mano de obra inmigrante en condiciones cercanas a la esclavitud.

---

<sup>17</sup> <http://www.diarionorte.com/article/80594/aprobaron-la-jubilacion-anticipada-para-trabajadores-de-desmotadoras->

### *3.1.6. Movilidad dentro de las categorías ocupacionales*

En todos los establecimientos textiles entrevistados no se han identificado, en la mayoría de los casos, posibilidades de progreso por categorías de acuerdo a la antigüedad del trabajador y a su forma de trabajar. Con excepción de Santana, donde el trabajador entrevistado, empezó trabajando como administrativo y actualmente es analista de compras.

No contamos con datos para todas las hilanderías. En el caso de Santana (la más grande del sector en la provincia), las categorías existentes distinguen a los empleados que trabajan en el área de hilados (entre los cuales están los supervisores), de aquellos que trabajan en las áreas administrativas y los puestos jerárquicos (bajo convenio del SETIA, se distinguen categorías cuyos sueldos van desde 12 mil a 18 mil pesos).

### *3.1.7. Sindicatos y cumplimiento de convenios*

En todos los casos, se evidenciaron buenas relaciones de los trabajadores y patronales con los sindicatos. En la provincia existen tres sindicatos que nuclean a los trabajadores textiles: el Sindicato de Trabajadores Aceiteros y Desmotadores de Algodón (STADYCA), la Asociación Obrera Textil (AOT) y el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines (SETIA).

La AOT nuclea a los trabajadores jornalizados que trabajan en planta, quienes cobran por hora de forma quincenal; mientras que en el SETIA, se adhieren los trabajadores de puestos jerárquicos y administrativos/comerciales. Estos últimos cobran de forma mensual. En el caso de los trabajadores nucleados en SETIA, el trabajador entrevistado<sup>18</sup> (administrativo especializado de Santana) señaló que el sindicato no tiene vinculación con ellos, pero el cumplimiento de los convenios de trabajo es efectivo en su caso particular. Tanto la cooperativa como el dueño del taller de confección<sup>19</sup>, señalaron que con la AOT, existen también vínculos cercanos. El entrevistado de la cooperativa en particular, señaló que la AOT no presionó ante los atrasos en el pago de sueldos de los trabajadores cuando la coyuntura desfavorable impactó negativamente en el emprendimiento.

Respecto al cumplimiento de los convenios colectivos firmados STADyCA, la persona que entrevistamos en una desmotadora, un empleado con 40 años de trabajo, señaló que también se cumplen los acuerdos salariales firmados por el sindicato, teniendo

---

<sup>18</sup> Trabajador administrativo de Santana. Entrevista realizada en Noviembre, 2017

<sup>19</sup> Entrevista a EFE Textil, taller de confección en Resistencia. Octubre 2017.

en cuenta que el entrevistado tenía muchos años de antigüedad. Así también, en Santana, se cumplen los convenios colectivos de trabajo fijados por los sindicatos respectivos, garantizando que los trabajadores del turno noche ganen un 30% más que aquellos que trabajan de día, según un representante provincial de la AOT. El dueño del taller de confección EFE Textil, también señaló que no tienen problemas con el sindicato y que se cumplen los convenios de trabajo, lo cual indicaría que se trata de un trabajo formalizado.

### *3.1. 8. El estado provincial las políticas de empleo hacia el sector*

El gobierno provincial ha dirigido políticas de promoción industrial para la instalación y ampliación de plantas, así como también en materia de capacitaciones a la mano de obra y de facilitar a las empresas que se instalaron el acceso a la mano de obra calificada. Uno de ellos fue el PIL (Programa de Inserción Laboral), programa del Ministerio de Trabajo de Nación y que se gestionó a través del Gobierno Provincial. Gracias al mismo, se logró tener mayor presencia gubernamental en los talleres de confección y en la generación de mano de obra industrial en general, a través de las capacitaciones a la mano de obra y el pago de sueldos durante seis meses de prueba. El resto de los sectores industriales de la provincia también fueron beneficiados por este programa, entre ellos el alimenticio y metalmecánico que se expone más adelante.

Los talleres de capacitación, que constituyeron el programa, fueron de dos tipos. Por un lado, “Emprendedor Textil” nivel 1 y 2, un curso de formación destinado al rubro de la confección y, por el otro, “Operario Industrial” de nivel 1 y nivel 2, para operarios de hilandería. El Estado se encargaba de todo lo referido a la selección y formación de los candidatos, luego la empresa realizaba una preselección de los mismos. En general, los cursos se realizaban en articulación con empresas textiles de diferente magnitud de manera que los capacitados seleccionados por su desempeño, pudieran acceder de forma posterior a la etapa de inserción laboral.

Los cursos se realizaban en el establecimiento de Prointex que funciona como centro de formación continuo y donde además funciona el principal taller de Chacú junto con las oficinas. Al año 2016, se realizaron 23 cursos de los 40 previstos: Los cursos de operarios industriales se realizaron en cinco oportunidades en 2013; 12 en 2014 y 3 en 2015. Los cursos de emprendedores fueron menos: 1 en 2014 y 2 en 2015<sup>20</sup>. Más adelante se precisa la cantidad de trabajadores que recibieron estas capacitaciones, quienes pasaron a trabajar a Marrotex, la textil que elabora los productos de TodoModa e Isadora.

---

<sup>20</sup> Información provista por la Secretaría de Empleo y Trabajo.

En primer lugar se realizaba un entrenamiento, similar a una pasantía. En una segunda etapa, la provincia subsidiaba parte de la remuneración al empleador, dependiendo el importe del tamaño de la empresa, de manera de cerrar el círculo de formación e inserción. Este fue el caso de Pampero, Cooperativa Sanluiseños y Marrotx.

En relación al alcance de los programas, se destaca el aporte del gobierno provincial en cuanto la importancia de aumentar la productividad de la mano de obra de forma tal que las empresas puedan contar con trabajadores que compitan con los de otras provincias en pos de revertir las asimetrías existentes en la región. Al mismo tiempo, el programa estatal actúa como un beneficio implícito para las empresas que pueden contar con trabajadores que se forman con los criterios requeridos por ellas y con su proceso específico de producción, siendo solventado casi en su totalidad por el Estado. Aun así emergen las dificultades propias de un programa que busca revertir asimetrías fuertemente arraigadas en la matriz productiva provincial:

*“Se intentó con talleres textiles que capaciten, formación de mano de obra... pero la gente tampoco se quiere formar todo un año sin un incentivo monetario. Si querés realmente tener una industria, tenés que formar 1000 tipos para que te tomen 300, y es un costo eso.” Ex funcionario al frente del programa, entrevista de mayo 2017).*

El funcionario citado también menciona que la mayor promoción industrial en otras provincias genera que el trabajador chaqueño resulte improductivo para la industria textil.

*“Se dice que está la Escuela de Formación Profesional, pero son más de costura artesanal. Montamos (durante la gestión económica de la que formó parte) un taller industrial, con máquinas industriales (para cortar, hacer moldes) del Ministerio de Trabajo, que sé que hasta 2014 funcionó. Compíte también que la gente prefiere que le des una máquina y hacer costura desde su casa, reparación de vestidos y eso”. (Mismo funcionario que cita anterior).*

En línea con las medidas gubernamentales dirigidas al sector, el ejemplo más directo y más claro de este tipo de orientación política fue la radicación de la empresa de capitales brasileros Santana Textiles que contó con numerosos incentivos por parte del gobierno provincial. Además de otorgarle el predio donde se encuentra actualmente instalada, el Estado se hizo cargo de parte del pago de las contribuciones patronales según la Ley de Promoción Industrial Provincial (nro. 4453) pero luego la empresa decidió desistir ya que las trabas burocráticas lo convirtieron en un problema más que en un

beneficio. Mientras Santana aportaba el 30/35% de los aportes patronales, la provincia demoraba en pagar su parte hasta 90 días.

Por su parte, Cardon-Pampero instaló su planta en Fontana en 2013, para la elaboración de ropa de trabajo. Entre los entrevistados<sup>21</sup> se menciona que esta empresa ha recibido ayuda en materia de capacitaciones, pago de sueldos, maquinarias y energía. La fábrica empleaba alrededor de 37 personas y tenía la intención de realizar un proyecto conformado por tres etapas. La primera era producción de jeans; la segunda, fabricación de la tradicional ropa de trabajo; y la tercera, producción de alpargatas. El plan nunca pudo completarse ya que la empresa decidió cerrar en 2016 agobiada por problemas financieros del grupo controlante y por la crisis en el sector textil. Más allá de estas problemáticas coyunturales, la planta en la provincia nunca logró trabajar con los estándares productivos esperados ya que según expresó un representante industrial

*“en el mejor mes de producción se hicieron 9 mil prendas cuando el índice de la actividad eran 60 mil” (Entrevistado al frente de una cámara industrial, mayo 2017).*

Es por este caso, junto con otros, que muchos funcionarios hablan de un trabajador chaqueño improductivo.

Marrotex es otra de las inversiones realizadas desde el Gobierno Provincial dentro del sector. La textil que realiza el ensamble y la confección de prendas femeninas, se instaló en la capital de la provincia, a fines de 2014. Es una de las empresas que realiza el servicio a Blue Star Group, la cadena de venta de accesorios de TodoModa e Isadora. Emplea actualmente a 47 personas en su planta, quienes fueron capacitadas por el Programa de Inserción Laboral (PIL), antes de que la planta iniciara sus actividades en 2015. La planta de dicha empresa es bastante importante, como se puede observar en la fotografía expuesta, lo que describe un emprendimiento de mayor escala y justificaría, desde nuestra perspectiva, el interés del gobierno provincial en incorporar la mayor cantidad de mano de obra.

---

<sup>21</sup> Entre las diversas empresas textiles y funcionarios entrevistados para la investigación de la cadena de valor textil.

*Ilustración 9: Marrotex. Proveedor de TodoModa e Isadora. Resistencia, Chaco.*



Fotografía realizada por el equipo de investigación

Las capacitaciones dirigidas a los potenciales empleados de Marrotex, se realizaron durante 12 meses durante 2014 y 2015. Recibieron capacitaciones para trabajar en dicha planta textil, un total de 64 personas, quienes, según un funcionario de la Agencia de Empleo Provincial e ingresaron la planta trabajando en blanco desde un principio. Entre ellos, se capacitaron a 6 operarios industriales en tareas básicas, 21 operarios industriales en línea de montaje, 3 aprendices generales de operarios industriales, 2 ayudantes de costureros industriales, 28 overlockistas/remalladoras/bordadores industriales, 1 costurera industrial más 3 ayudantes. Del total de 64 trabajadores, que ingresaron a Marrotex en el marco del Programa de Empleo Provincial en 2015, quedaron en la actualidad 40 operarios. Las razones y demás aspectos que nos interesaría conocer para esta descripción del empleo industrial, no lo conseguimos pese al intento de realizar entrevistas en la planta<sup>22</sup>.

Si bien en Marrotex tuvo buenos resultados, en otro caso este programa de inserción laboral no logró mejorar la situación: El taller de EFE Textil, que emplea actualmente a 30 personas. Según comentaba el encargado, este programa solo sirvió para mantener durante seis meses a personas que “no tenían la voluntad de trabajar”, por ende, no continuó con dicha mano de obra y el PIL.

Ahora, refiriéndonos puntualmente a las medidas exclusivas del Gobierno Provincial, también se han lanzado medidas tendientes a la consolidación de toda la cadena textil, propiciando la participación de actores locales en toda la cadena, independientemente de la generación de mano de obra. Para ello han lanzado programas

---

<sup>22</sup> Datos obtenidos de planillas brindadas por la Agencia de Empleo, dependiente de la Subsecretaría de Empleo de Chaco.

que aún siguen vigentes como el de Chacú (se explica brevemente más adelante), incentivando la formación e integración de diseñadores locales. No obstante, este programa no está enfocado en hacer un seguimiento a las personas que trabajan en esos talleres de confección, ya que se centraliza en coordinar a los diseñadores locales y los lugares de venta directa al público.

Según las entrevistas que hicimos a tres diseñadoras, una que estuvo y otras dos que se encuentran actualmente en el programa, se emplearían entre 2 y 3 personas por taller. Los talleres de Chacú suelen tener esta escala y manejarse por contactos entre vínculos ya conocidos, según señalaron entrevistados entre los cuales figuró una trabajadora del programa provincial. Es decir, las diseñadoras suelen contratar a sus amigos o a gente que conozca anteriormente, y generalmente ésta gente tiene el diseño y la confección como vocación y proyecta tener su marca propia, por lo cual no tiene muchos incentivos para exigir formalización y permanencia de este trabajo. Las personas que trabajan en estos talleres, no solo se encargan de la confección, sino que también en algunos casos, se encargan de las ventas en los locales de ropa de la marca. Para la primer tarea mencionada, el pago se realiza por prenda; pero para el caso de horario a cumplir en los locales comerciales, no precisaron cómo sería el pago.

El programa Chacú cuenta con dos líneas: Línea Autor y Línea Colectivo. Una administrativa de Chacú nos comentaba que en la Línea Autor, hay 14 diseñadores inscriptos y en la Línea Colectivo un poco más de 20. Teniendo en cuenta que los talleres de estos diseñadores, emplean a tres personas aproximadamente, serían 100 personas, en términos aproximados, que trabajan con la confección mediante Chacú. Faltando en este cálculo información sobre la cantidad de mano de obra empleada por talleres de confección que no están adheridos a este programa provincial.

El Gobierno de Chaco también ha puesto en marcha el Complejo de Producción Textil, un espacio integral-tecnológico que nuclea a empresas de confección con un centro de capacitación para obreros del sector. Allí se encuentra radicada la empresa Creaciones Chaco, que fabrica prendas de punto para marcas de primer nivel. Sin embargo, al momento de intentar tener un contacto con este centro mediante algunas autoridades entrevistadas, no logramos articular con alguien que tenga conocimiento sobre su permanencia.

Sumado a esto, encontramos también el programa Prointex. Este fue una herramienta creada para el desarrollo tanto de la industria textil como de las confecciones y cuenta con líneas de acción muy claras: capacitación, asistencia financiera, asistencia

técnica, atracción de inversiones, comunicación institucional y asistencia a la comercialización. Una de las prioridades del programa fue la asistencia financiera y técnica a las pymes y empresas chaqueñas del sector.

Para concluir sobre el empleo en el sector textil, el empleo a lo largo de la cadena tiene características disímiles. La etapa agroindustrial de desmote de algodón, se caracteriza por tener una mayor cantidad de empleo informal y por tener la mayor cantidad de establecimientos. La cantidad aproximada para el presente informe es de 140 empleados permanentes, y 350 temporales. Mientras que las hilanderías/tejedurías de la provincia son estructuras tecnológicamente más sofisticadas, con mano de obra formalizada pero con una menor cantidad de establecimientos productivos; podría decirse que las mismas emplean más de 200 personas en la provincia. Según las entrevistas realizadas, podría afirmarse que los talleres de confección también tienen empleados informales en su mayoría, y emplean a una escasa mano de obra, con algunas excepciones como EFE textil. Para las unidades productivas de esta etapa de la cadena sería más dificultoso, por falta de información disponible, estimar una cantidad determinada de trabajadores.



### 3.2. El sector alimenticio

La importancia de la industria alimenticia en Argentina radica en que se trata del sector con mayor participación del PBI y a nivel exportador. Además es el sector que mayor cantidad de mano de obra contrata a nivel país. A nivel nacional corresponde a un 31,81% de la producción industrial, con un valor de producción de \$67.221.443, según datos del censo 2014<sup>23</sup>. En efecto, según el Programa de Fortalecimiento de Industrias Regionales (2017), dependiente del Ministerio de Producción, el sector de alimentos y bebidas a nivel nacional participa en un 2,35% del comercio global de alimentos internacional. Argentina sería el 7mo productor y el 11vo exportador a nivel mundial<sup>24</sup>.

Con respecto a la provincia del Chaco, según datos del INDEC sobre el año 2016<sup>25</sup> el rubro alimentos y bebidas exportables (comprendido por Cereales; productos a base de almidón o féculas modificadas, colas enzimas; y productos de molinería y preparaciones a base de cereales, fécula o leche y productos de pastelería) tiene una participación del 62% sobre las exportaciones de la provincia al resto del mundo. Esto evidencia la importancia que tiene sobre el comercio exterior del Chaco la industria de alimentos (ver cuadro 1). En el año 2016, las exportaciones del rubro aumentaron en un 26% en relación al 2015 y un 34% con respecto al 2009.

Además, cabe mencionar la influencia que tienen los bienes de este rubro en el gasto en consumo de los grupos familiares chaqueños. Según datos de la Encuesta de Gastos de Hogares 2004/2005 en la provincia el gasto en alimentos y bebidas corresponde al 38,4% del total de gastos de la canasta de las familias de la región (ver cuadro 2).

Por otro lado, referido a la cantidad de establecimientos del sector, según los datos más recientes del Observatorio de Dinámica Empresarial (OEDE) del Ministerio de Trabajo, Empleo y seguridad social, al 2015 existían al momento 189 empresas del sector de alimentos y bebidas en la provincia del Chaco.<sup>26</sup> Como se puede observar en la tabla 21 se denota una fuerte cierre de empresas entre 2013 y 2014.

---

<sup>23</sup> Según informe “La industria Chaqueña en el Siglo XXI”. (2016) Schorr, Bonavida, Fernandez, Gonzalez, Monzon, Borda, Moser.

<sup>24</sup> En base a estimaciones realizadas por la Subsecretaria de Alimento y Bebidas. Ministerio de Agroindustria, utilizados para la presentación del programa.

<sup>25</sup> INDEC. Sector: Origen provincial de las exportaciones, por provincia y principales Grandes rubros. En millones de dólares.

<sup>26</sup> La metodología utilizada para este cálculo tiene como fuente los registros administrativos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) que contienen las declaraciones mensuales que realizan las empresas sobre el personal que tienen en relación de dependencia para el pago de los aportes y

**Tabla 21: Composición y rubro de exportaciones de la Provincia de Chaco. Años 2009-2016.**

Años	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Total exportaciones en millones de dólares	170	374	590	305	283	405	267	367
Cereales	31	72	175	110	97	149	75	162
Extractos curtientes y tintóreos y materias albuminoideas, productos a base de almidón o féculas modificadas, colas enzimas	36	52	55	55	58	62	50	61
Productos de molinería y preparaciones a base de cereales, harina, fécula o leche, productos de pastelería	11	9	12	11	5	5	5	4
Participación rubros seleccionados sobre la producción exportable total	0,46	0,36	0,41	0,58	0,57	0,53	0,49	0,62

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INDEC

**Tabla 22: Participación (en términos porcentuales) del gasto de consumo de los hogares por provincia de residencia y finalidad del gasto. Región NEA. Años 2004/2005.**

Total gasto de consumo	100
Alimentos y bebidas	38,4
Alimentos para consumir en el hogar	30,8
Bebidas para consumir en el hogar	5,5
Alimentos y bebidas para consumir fuera del hogar	2,1

Fuente: Encuesta de Gasto de Hogares 2004/2005. INDEC.

**Tabla 23: Empresas del sector privado registradas. Provincia del Chaco**

Tipo de indicador	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Empresas del sector privado. Industria de alimentos</b>	156	159	169	176	178	179	184	192	203	189	189

Fuente: Elaboración propia en base a datos del OEDE (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social)

Con respecto a la remuneración de los empleados registrados para el año 2016, el salario promedio de los trabajadores de la industria manufacturera (en general) es de

---

contribuciones patronales. La unidad de análisis es la empresa, y está identificada por su Código Único de Identificación Tributaria (CUIT).

\$14.500<sup>27</sup>, mientras que en la industria alimenticia en particular oscila en los \$16.679. Por lo tanto, se podría afirmar que los salarios de los trabajadores de empresas de alimentos y bebidas son superiores al salario promedio de la industria manufacturera en general.

En el cuadro XI muestra la evolución del salario promedio de los trabajadores del rubro alimenticio, metalmecánica y textil.

Según registros oficiales de la provincia, se identifican cerca de 200 empresas dedicadas al rubro alimenticio, con la clasificación que se expone en el siguiente cuadro.

**Tabla 24:** Cantidad de establecimientos del rubro alimenticio en Chaco a 2017.

Jugos envasados para diluir, jugos, etc	1
Alimentos preparados para animales	3
Aceites y grasas vegetales	2
Productos de panaderías y pastas	117
Chocolate, productos de confitería, helados	7
Productos de cerveza y sodas	11
Hortalizas, frutas, legumbres, preparac. de conservas,	3
Matanza de ganado vacuno, procesamiento de producción de ganado y de pescados, fiambres y embutidos	19
Mermeladas	2
Hielos	9
Productos lácteos	2
Preparación de arroz	2
Molienda de café	1
Sin clasificar previamente	20

Fuente: Administración Tributaria Provincial.

### 3.2.1. Trayectoria histórica y localización actual.

La industria alimenticia es aquella que elabora los productos de la agricultura, ganadería y pesca para convertirlos en alimentos y bebidas para el consumo humano o animal. A su vez se puede subdividir en clases<sup>28</sup>. A continuación se muestran las ramas que se realizan en la provincia del Chaco:

- Producción, procesamiento y conservación de carne y productos cárnicos.
- Elaboración y conservación de pescado y productos de pescado.

<sup>27</sup> El salario promedio es calculado para Corrientes y Chaco juntos, por lo que es importante considerar que pueden existir divergencias en las remuneraciones entre provincias a pesar de ser del mismo rubro.

<sup>28</sup> Según el Clasificador Nacional de Actividades Económicas – CLANAE 1997. Ministerio de Economía y finanzas públicas. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

- Elaboración y conservación de frutas, legumbres y hortalizas.
- Elaboración de aceites y grasas de origen vegetal y animal.
- Elaboración de productos lácteos.
- Elaboración de productos de molinería.
- Elaboración de almidones y productos derivados del almidón.
- Elaboración de alimentos preparados para animales.
- Elaboración de productos de panadería.
- Elaboración de pastas alimenticias.
- Elaboración de bebidas no alcohólicas; producción de aguas minerales.
- Elaboración de cereales

Para analizar la participación del Sector de alimentos y bebidas en la provincia se aprovecharon datos provistos por distintos organismos oficiales y se llevaron a cabo 12 entrevistas a actores pertenecientes al sector alimenticio. Los informes que se utilizaron son el Censo de Industrias 2012 realizado por el CONES (Consejo Económico y Social de la Provincia del Chaco), además el documento del Observatorio Pyme regional de la industria del Chaco (2005), datos provenientes del Ministerio de Industria, Comercio y Servicios de la Provincia y el Informe de la Industria Chaqueña del Siglo XXI de la Escuela de Gobierno de la Provincia del Chaco, 2015 y otros.

Del censo del CONES se observa que de las 669 industrias censadas, 77 son del rubro alimentos y bebidas, corresponde al 11% del total. Según este informe, era notable una mayor concentración de industrias en los municipios de P.R. Sáenz Peña, General San Martín y Resistencia.

Con respecto a la antigüedad de las empresas dedicadas a la producción y comercialización de Alimentos y bebidas, un 26,7% fue fundada antes de 1996; un 33,3% entre 1994 y 2001 y un 40% del 2002 en adelante (Donato, Haedo, Novaro, Wolman, Vazquez Bonilla, Torrente; 2005). Podemos concluir que hay una alta tasa de nacimiento de nuevas empresas en los años analizados (Ver cuadro 4). Según el relevamiento del Observatorio Pyme, en el área de Alimentos y bebidas predominan de micro-empresarios dedicados a la elaboración de productos de panadería y confitería. Esto

tiene sentido, ya que la industria alimenticia también engloba a las panaderías, que tienen un costo relativamente menor en materia de infraestructura, inversión y acondicionamiento del lugar y es un rubro muy explotado en la Provincia.

**Tabla 25:** Antigüedad de las empresas de alimentos y bebidas Distribución según período de inicio de la actual razón social.

<b>Actividad del local de empresas</b>	<b>Hasta 1993</b>	<b>1994-2001</b>	<b>2002 en adelante</b>	<b>Total</b>
<b>Total</b>	35,9	31,7	32,4	100
<b>Alimentos y bebidas</b>	26,7	33,3	40	100

Fuente: Observatorio Pyme Regional. Provincia del Chaco. 2005.

Anteriormente se mencionó las razones por la que se decidió incluir al rubro de alimentos de bebidas en nuestro análisis, pero es pertinente comentar que existieron dificultades para acceder a información estadística actualizada sobre cantidad de establecimientos, localización, puestos de trabajo y condiciones laborales. Por lo que metodológicamente se optó por extraer información de informes de distintas instituciones y organismos enfocados, principalmente, en las ramas productivas en la Provincia. Si bien no tienen foco en materia de empleo, se pudieron extraer datos para hacer una aproximación a la situación del sector.

Como ya se comentó, se realizaron entrevistas a trabajadores y sindicalistas de 12 establecimientos de los rubros que integran la industria alimenticia y que pudimos tener acceso a las empresas, entre ellos; el rubro de panificados, la industria frigorífica, industria de bebidas, un establecimiento lácteo y una empresa de molino arrocerero que produce, envasa y comercializa arroz. En este sentido, el análisis sobre las entrevistas no se basaría en la representatividad en el sector, debido a las particularidades de cada establecimiento. Sin embargo, esto no nos aleja de que dicha información sea útil para realizar una primera caracterización de establecimientos pertenecientes a cada rubro de la industria alimenticia, exponiendo diferencias y similitudes.

### *3.2.2. Situación actual de los establecimientos y calidad del empleo*

Dada la relevancia en la participación de las panaderías en el sector alimenticio, entrevistamos al secretario general del Sindicato de Panaderos<sup>29</sup> y a trabajadores de las panificadoras Dari y La Balcánica, ubicadas en el Parque Industrial de Sáenz Peña. Es

<sup>29</sup> N.B., Secretario General del Sindicato de Panaderos. Fecha de entrevista: 01/12/2017.

notable las diferencias existentes en la caracterización del sector entre los trabajadores de las panaderías entrevistados (que estaban a cargo del emprendimiento), y la opinión del Secretario General del Sindicato de Panaderos. Los primeros generalmente planteaban un emprendimiento con mano de obra formalizada y en cumplimiento con los convenios de trabajo; mientras que el representante sindical exponía una situación donde se cometían irregularidades.

Según el secretario general, en la Provincia existían alrededor de 300 panaderías registradas que tenían relación con el gremio y a eso hay que agregar los maxikioscos que también venden productos panificados precongelados.

Algunos establecimientos se destacan por su tamaño y antigüedad. De los casos particulares analizados, Dari es una empresa de 20 años de trayectoria, se dedica a la fabricación de distintos tipos de masas; desde prepizzas, hasta panes de miga, hamburguesas, tortas, pascualinas, pastas, etc. Cuenta con 17 empleados todos ellos de caracteres permanentes y formalizados, con sueldos fijos, pago de aguinaldo, de aportes jubilatorios, ART y trabajo de 6 horas. Han logrado sobrellevar todas las crisis sin reducir el personal. La empresa comercializa en distintas localidades dentro de la provincia y también en Santiago del Estero, empero esto no significa que no tengan que hacer frente a una competencia importante, teniendo en cuenta la gran cantidad de panaderías y panificadoras existentes en Sáenz Peña. El encargado entrevistado<sup>30</sup> señaló que hay alrededor de 150 panaderías en esta ciudad, pero solo 30 están inscriptas. Esta situación puede dar lugar a que su mano de obra sea informal, con mayor razón considerando que los panaderos trabajan de madrugada, horario difícil para los controles.

Por otro lado, La Balcánica es una panadería (no es panificadora como la anterior) con una trayectoria histórica de 92 años. Sin embargo posee menos empleados que Dari “5 más o menos estables”, según el encargado que entrevistamos y solo venden dentro de Sáenz Peña. Según afirmaron, la falta de gente capacitada es un problema a la hora de contratar trabajadores.

Según el empleado entrevistado<sup>31</sup>, los trabajadores de la panadería La Balcánica estaban en condiciones formales, y agremiados a través del Sindicato de Panaderos.

---

<sup>30</sup> P. D Empleado Empresa “Dari”. Fecha de entrevista: 23/11/2017.

<sup>31</sup> P.B. Empleado Empresa “La Balcánica”. Fecha de la entrevista: 23/11/2017

Trabajaban 8 hs, aunque eso sea relativo ya que depende del trabajo que haya que hacer en el día. Al momento de pagar los sueldos, se tenía en cuenta la antigüedad.

En la Provincia, también existe en el área de bebidas una empresa de larga trayectoria y renombre en la comunidad llamada Tubito, cuyos productos han llegado exitosamente a otras provincias como Corrientes y Formosa. Tubito inició sus actividades en 1989 en Sáenz Peña, donde se realiza la producción de Gaseosas envasadas, con una planta de mayor escala que cuenta actualmente con 60 trabajadores. Posteriormente, se instaló en el Parque Industrial de Puerto Tirol en el 2005, donde en un principio se producían gaseosas y el procesado de agua mineral, pero actualmente solo realizan el procesado de agua y las actividades en torno a las gaseosas se realizan en Sáenz Peña. La empresa cuenta con 6 a 7 operarios en total divididos en tres turnos, durante las 24 horas del día. Se entrevistó a un trabajador<sup>32</sup> de la planta que es técnico electromecánico y fue contratado por su título terciario. Al momento de la entrevista, y según las entrevistas realizadas, todos los trabajadores de Tubito están formalizados, con los aportes jubilatorios al día, pagos de ART y de obra social, lo cual es previsible ya que esto era un requisito al momento de instalarse en el parque industrial, todos trabajan en forma permanente en el lugar.

Si bien cuentan con escasa mano de obra, la infraestructura en la que trabajan estos empleados no deja de ser importante y sofisticada, lo cual se expone en las siguientes fotografías.

---

<sup>32</sup> L.P. Empleado Empresa "Tubito". Fecha de la entrevista: 22/11/2017

Ilustración 10: Tubito.



El caso de la Industria Frigorífica en la provincia es particular. Un estudio realizado por el CONES arriba a la conclusión de que pese a que la provincia posee una ventaja comparativa en el sector (al tener una participación del 4% en el stock bovino nacional), la industria está claramente subdesarrollada (Robledo, Aguilar, Lifton, Grassini; 2005). Un indicador de esto es la baja tasa de extracción<sup>33</sup> del 14%, muy por debajo del 35% ostentado por Buenos Aires. Esto último es indicativo de que, pese al potencial en la producción de ganado en Chaco, el proceso industrial y la generación de valor agregado y de empleo, se realiza en las regiones tradicionalmente ganaderas.

Para analizar las condiciones de trabajo en la industria frigorífica, se realizaron entrevistas a trabajadores de tres establecimientos, uno de ellos ubicado en Sáenz Peña (“La unión” cooperativa), otra cooperativa ubicada a las afueras de Resistencia, y el tercero a un gerente que está a cargo de un frigorífico ubicado en General San Martín (Pete). A partir de las entrevistas realizadas, observamos que la cantidad de empleados es mayor a la de los otros rubros de la industria alimenticia. Partiendo de 32 empleados en el frigorífico Pete, 50 empleados en el de Sáenz Peña a duplicarse el número hasta 100 empleados en la cooperativa de Resistencia. Además se estableció contacto telefónico con uno de los dueños frigorífico porcino más grande de la región, FRIGOPORC.

---

<sup>33</sup> La tasa de extracción (relación faena-stock) es el principal indicador que puede observarse para dar una idea del grado de industrialización de la cadena ganadera. (Robledo, Aguilar, Lifton, Grassini; 2005)



El frigorífico de Sáenz Peña y la cooperativa son industrias con una importante trayectoria histórica de aproximadamente 25 años, con cambios que experimentaron en el transcurso del tiempo hasta la actualidad (El de S. Peña tenía desmote y otras actividades, con plantas en otras localidades de la provincia). En el caso de Pete, el establecimiento está en funcionamiento hace 18. El frigorífico que mayor cantidad de empleados tiene es la cooperativa de Resistencia que cuenta con una gerencia.

En el frigorífico que funciona como cooperativa, todos los trabajadores están inscriptos como monotributistas (a través del monotributo social), y los aportes son afrontados por el trabajador. El trabajador que logramos entrevistar<sup>34</sup> era un hombre de edad avanzada. Tanto en esta cooperativa, como en el frigorífico Pete, la jornada laboral depende de la cantidad de trabajo que haya que realizar en el día. Se empieza a trabajar desde las 5.30 de la mañana, pero no tienen un horario de salida: “podemos trabajar hasta las 14 horas como salir a las 3 de la mañana”, comentaba el trabajador. Por lo que los horarios de trabajo no están bien definidos.

Por el contrario, en la cooperativa de Sáenz Peña, están todos formalizados y el trabajo se desarrollaba en 8 horas para la mayoría de los empleados, además de los sábados a la tarde y domingo a la mañana que algunos trabajan por horas extras, abonadas. Al momento de realizar la entrevista<sup>35</sup>, no quedó claro si esas horas extras se sobre facturaban o si se pagaba por debajo del acuerdo salarial a través del sindicato. Solamente quienes trabajaban en el área de chacinados trabajaban 4 horas, éstos últimos eran trabajadores más calificados (6 ingenieros o técnicos). Del resto, 5 eran vendedores y los demás trabajaban en distintos sectores del frigorífico. En los últimos meses, el pago de sueldos peligró debido a problemas financieros de la empresa, y por el estancamiento de la desmotadora que formaba parte de la fábrica. Hubo sucesivos paros.

El frigorífico Pete, por otro lado, tiene 32 empleados (categorías dentro del gremio) que realizan tareas dentro del frigorífico. Todos los empleados trabajaban en forma permanente, hace un promedio de 12 a 18 años. De las entrevistas<sup>36</sup> se desprende que solo 4 se incorporaron en años posteriores a la fundación del establecimiento, todos

---

<sup>34</sup> L.O Empleado Frigorífico Coop. Resistencia. Fecha de la entrevista: 23/11/2017.

<sup>35</sup> J.P. Empleado Frigorífico “La Union”, Saenz Peña. Fecha de la entrevista: 23/11/2017

<sup>36</sup> R.N. Encargado de Planta. Frigorífico Pete. Fecha de la entrevista: 11/12/2017

contaban con una aseguradora de riesgos de trabajo (ART), como también aportes jubilatorios.

Además el empleado del frigorífico nos comentó que se estaba por instalar en la zona de San Martín un frigorífico porcino. A esto agregó que los frigoríficos de carne de cerdo emplean una menor cantidad de personal, por características del proceso de producción, a diferencia de los de ganado.

El caso de FRIGOPORC es importante incluirlo debido a la corta pero importante trayectoria y el alcance de los productos del establecimiento, constituyéndose en el frigorífico porcino más grande del Chaco. Iniciado en 2013, tiene puntos de venta en Corrientes, Sáenz Peña, Puerto Tirol, Fontana, Charata y varios en Resistencia. La planta de producción estaba ubicada en General Vedia y el sector administrativo en la capital chaqueña. No se pudo coordinar una entrevista con algún encargado del sector de RRHH o trabajadores, debido a formalidades requeridas para la entrevista, pero se estableció contacto telefónico con uno de los dueños de la empresa.<sup>37</sup> Según el dueño, la planta contaba con 123 empleados, con un sueldo promedio de \$17.000 por 8 horas laborales. Además, por información publicada en la prensa chaqueña, en el 2014 la empresa contaba un plantel inicial de 55 operarios oriundos de General Vedia y La Leonesa, por lo que se puede afirmar que la empresa aumentó su planta de trabajadores en 3 años<sup>38</sup>.

Siguiendo el análisis sectorial de la industria alimenticia de la Provincia, se visitó el establecimiento Freddy Frank, del rubro de la industria láctea (elaboración de quesos). Allí entrevistamos a un trabajador de planta<sup>39</sup> dedicado a la producción de quesos. Se trata de un emprendimiento reciente localizado en la localidad de Villa Ángela, con poco más de un año de instalación al 2018 y que enfrenta las dificultades de mantener la actividad cuando las etapas previas de la cadena no están puestas en marcha, empezando por los tambos. La provisión de leche desde Santa Fe (mayores costos de traslado) y la competencia de los supermercados, impusieron límites a la industria lechera local, lo cual podría explicar la falta de establecimientos de este rubro en la Provincia del Chaco. A

---

<sup>37</sup> Juan Manuel Korovaichuk, hijo del dueño de la empresa. 12/12/2017

<sup>38</sup> Fuente: <http://www.diarionorte.com/article/103115/camino-posible-para-el-desarrollo-agroalimentario-e-industrial>

<sup>39</sup> C.G. Empleado área comercial. Fábrica de Quesos Freddy Frank, Villa Ángela. Fecha de la entrevista: 23/11/2017

pesar de ser un emprendimiento reciente, este establecimiento elabora una amplia variedad de quesos (queso barra, queso cremoso, holanda, saborizados, provolone, mozzarella, queso rallado, y otros). La empresa emplea en total 7 trabajadores; 4 en la planta productiva, más los 3 dedicados a las tareas administrativas. Todos ellos formales, con el pago de art, obra social y aportes jubilatorios correspondientes. La jornada laboral en la fábrica era de 8 horas, percibiendo un sueldo básico de empleado de planta de 16.000 pesos fijos al mes.

En lo que respecta a la industria arrocera, pudimos contactarnos vía telefónica con un trabajador de la empresa Oryza S.A., un molino arrocero que produce, empaca y comercializa arroz. El entrevistado<sup>40</sup> trabajaba desde los inicios de la empresa, hace 20 años aproximadamente, desempeñándose en el área comercial. El emprendimiento se dedicó durante sus primeros 8 años, a la producción primaria. Luego empezó a industrializar su producción. Actualmente, distribuyen su producto por toda la zona NEA principalmente (norte de Santa Fe, Santiago del Estero, Misiones, Corrientes) y en parte del Gran Buenos Aires. La empresa tiene muy buenas perspectivas de ampliarse tanto en capacidad de producción y almacenaje como de expansión a nuevos mercados. La cantidad de personas que trabajaban en el emprendimiento desde el año 2000 aproximadamente, al momento eran 9: el entrevistado, que estaba en el área de ventas, 2 choferes de la empresa y 6 que trabajaban en la planta de producción (molienda, envasado etc.). Todos ellos eran permanentes y están formalizados, se les pagaba aportes jubilatorios, ART y obra social. Referido a los horarios laborales, el trabajador entrevistado, que estaba en el área comercial, trabajaba de 8 a 12 y de 16 a 20. Quienes trabajaban en planta cumplían 8 horas en horarios rotativos (en dos turnos de 4 horas, no son 8 de corrido) ya que la fábrica no solía frenar su actividad, pero dependía del nivel de producción. Los trabajadores de planta percibían un sueldo mensual fijo de 10000 pesos. Quienes trabajaban en planta pasaron un período de prueba de aproximadamente 1 mes. Luego pasaron a ser formalizados directamente.

En el Parque Industrial de Puerto Tirol también funcionaba la fábrica de OVNI, que se dedicaba a la producción y comercialización de snacks, los productos van desde

---

<sup>40</sup>J.R. Empleado área comercial, Oryza S.A. Fecha de la entrevista: 23/11/2017

palitos salados, maíz inflado, papas fritas, etc. No se pudo coordinar una entrevista, pero al visitar la fábrica nos comentaron que allí trabajaban aproximadamente 7 empleados.

Además de los establecimientos mencionados en el rubro panadería, frigorífico, productos lácteos y arroz, existía también, en Resistencia, una empresa gastronómica llamada Box que comercializaba productos de rotisería (pizzas, empanadas, combos para catering, etc.) al paso, un local consolidado y de renombre. Pero además, en 2014 inauguró una planta dedicada a la producción de tapas para empanadas y para tartas, prepizzas, panes y empanadas. La planta en sus inicios contó con 12 trabajadores<sup>41</sup>, sin embargo no podemos saber cuantos poseen actualmente.

Para concluir sobre este apartado, es importante recalcar los siguientes puntos: Por un lado, se evidencia una mayor cantidad de mano de obra empleada en el sector frigorífico (tanto porcino como bovino) en relación a las otras áreas de la industria alimenticia analizada. Aún así, es visible que es el sector que menor regulación o especificación tiene en torno a las condiciones de trabajo, referido tanto a la paga como a los horarios de entrada y salida. Esto podría explicar que tenga un salario fluctuante, por ejemplo superior que el promedio en tiempos de mayor producción, y menor en tiempos más recesivos, además de las formas de pago no mensuales.

Según las entrevistas, en todos los establecimientos los trabajadores cuentan con ART, aportes jubilatorios, obra social, etc. Esto se puede asegurar en los que están ubicados en los Parques Industriales, puesto que es un requisito para radicarse en los mismos. Con respecto a los salarios, oscilan entre 9000 y 17000 pesos (los más altos en FRIGOPORC y Tubito), difiriendo según puesto de trabajo y ocupación, en algunos casos, si se realiza más de una actividad, etc.

De las empresas visitadas, la mayoría de ellas tienen una trayectoria mayor a 20 años. Por lo que se podrían tomar como buenos ejemplos para analizar la evolución de contratación de personal. En este sentido, es interesante notar que oscilan entre los 17 - 30 empleados.

---

<sup>41</sup> Fuente: <http://www.diarionorte.com/article/111168/bacileff-ivanoff-inaugura-centro-de-produccion-de-la-firma-box>

### 3.2.3. Procesos de trabajo y tipos de empleo

En el rubro de panificados, el convenio colectivo de trabajo de los trabajadores panaderos contempla las siguientes categorías laborales: a) Maestro Panadero, b) Oficial c) Ayudante, d) Dependientes y/o vendedores e) Cajero/a f) Peón de Limpieza y g) Aprendiz. El salario de los empleados oscila entre 14100 y 14900 pesos dependiendo del puesto, con aumentos bimestrales. El salario más alto corresponde a los maestros panaderos, para ir disminuyendo en escala hasta llegar al aprendiz. Estos datos también verificamos en las entrevistas realizadas a las panaderías puntuales. Se presentan en el sector problemáticas que devienen de la relación salarial según el secretario general del Sindicato de Panaderos entrevistado<sup>42</sup>. Según él, los empleados habitualmente están contratados como lo dicta el convenio y en su recibo de sueldo figura que trabajan jornada completa con el sueldo correspondiente (14000 pesos en adelante), pero los empleadores pagan la mitad del salario que les corresponde, de acuerdo a su convenio de trabajo, en concepto de las 8 hs de trabajo (aprox. 7000 pesos)<sup>43</sup>. Es decir hay una sobreestimación que es apropiada por los empleadores. Una justificación es que el convenio no contempla media jornada, solo jornada completa, por lo tanto los empleadores deben pagarles por 8 hs. Las jornadas de trabajo casi siempre son entre 8 a 10 hs, nunca menores que 8.

El secretario nos comentó que esta es la principal problemática con la que los afiliados se acercan al gremio, esta es, según él, una forma que utilizan los empleadores para justificar al fisco que no tienen grandes ganancias. Según el convenio colectivo, cada panadería tiene que tener un maestro panadero, pero esto no se cumple y tienen contratados a los empleados como ayudantes panaderos ya que el sueldo es menor. También se da la situación de que los empleados están contratados habitualmente como cajeras/cajeros pero también cocinan y fabrican pan y sus derivados. Por lo tanto, cobran un sueldo menor aunque hagan trabajos de otras categorías. El Secretario comenta que esto se da en las panaderías pero también en los maxikioscos, donde también se realizan trabajos de panadería, y la persona que atiende el maxikiosco también tiene que cocinar esos productos, además de realizar las tareas de un cajero.

---

<sup>42</sup> N.B Secretario General Sindicato de Panaderos. Fecha de la entrevista: 01/12/2017

<sup>43</sup> Según el secretario, los empleadores tienen contratados a los empleados como jornada completa, pero solo les pagan la mitad del salario, aunque en su recibo de sueldo figure los \$14.000, por lo que se quedan con los \$7000 restantes, y utilizan los sueldos para justificar los ingresos ante el fisco como más bajos por los costos laborales.

Si bien no se puede dar una condición general a estas prácticas, son las problemáticas del rubro desde la mirada del gremio, al cual llegan habitualmente los afiliados planteando las irregularidades mencionadas, siendo más recurrentes las referidas a la sobrefacturación del monto salarial que a informalidad y accidentes de trabajo.

El trabajador entrevistado de la empresa Dari nos comento respecto a los tipos de puestos de trabajo que los 17 empleados trabajan en cinco sectores diferentes (sector de repostería, de pastas, de panadería, de pizzería, y en donde hacen el pan de miga, hamburguesa, más las tres mujeres que se encargan de la venta y 1 de la distribución por Villa Ángela). Quienes se encargan de realizar las prepizzas trabajan a la mañana pero algunos otros lo hacen a la madrugada, ingresando a las 10 de la noche y finalizando a las 4 o 5 de la mañana.

En el caso de Tubito, la empresa cuenta con dos áreas, los trabajadores de la planta de producción y los repartidores. Las decisiones de gestión de la planta la toman los gerentes y dueños de la misma, pero al entrevistado le consultan si tienen que realizar modificaciones en la planta o en las máquinas, para garantizar su mayor comodidad al momento de realizar los trabajos. El caso del trabajador entrevistado, que es jefe de producción, gana 17.000 pesos mensuales. Mientras que los repartidores cobran semanalmente, además de las comisiones por venta que cobran por día. Al consultar sobre el pago de indemnizaciones por despidos, el entrevistado nos comentó que todas fueron pagadas.

En cuanto a los frigoríficos cuentan con distintos tipos de trabajo regulados por el convenio colectivo N° 56/75, según el encargado de planta entrevistado del frigorífico Pete, los tipos de trabajo que se realizan en la empresa son: matador, cuereros, expensador (refrigeración), balancero, corralero (guardar a los animales en los corrales), noqueador (con electricidad), limpiador de cabezas, cortador de media reses y lavador. Según el, las desventajas del trabajo es que es volátil, depende del mercado y que es muy exigente en materia de horas y dedicación, también la localización de las fábricas es una complicación para los trabajadores que no son de la zona, con todo lo que esto implica, recalca la lejanía a centros de salud adecuados. Los sueldos se pagaban semanalmente en los frigoríficos, iban desde los 2200, hasta los 5200 pesos (en el caso del balancero y los que cargan la carne) y dependiendo de si hacían doble actividad en la fábrica o no. Se los consideraba buenos salarios. El trabajador entrevistado comentó: “aproximadamente 9000 o 10000 pesos para trabajar 3 o 4 días por semana”

#### *3.2.4. Calificación de la mano de obra.*

Cada una de las actividades mencionadas tiene desafíos específicos en materia de calificación de la mano de obra. Según el secretario general del sindicato de panaderos, a menudo los trabajadores tienen conocimiento de edad temprana sobre el rubro y han trabajado en múltiples lugares. De todas formas, una proveedora de varias panaderías en la provincia (CARSA), también se encarga de realizar capacitaciones a los ingresantes. Según él, por desconocimiento, los afiliados no tienen en claro cuáles son sus derechos a la hora de trabajar, y por temor a ser despedido se acoplan a las condiciones del empleador. También resalta que un reclamo de los empleadores al gremio de panaderos es la falta de capacitación. El secretario considera que es una estrategia para pagar menos por no tener título, pero que los panaderos tienen habilidades que van adquiriendo sin estudiar en un instituto. Comentó que no hay un instituto de enseñanza pública de panaderos en el Chaco y que es una asignatura pendiente en el rubro y es por esto que si no van a un instituto privado, no tienen la certificación que acredite esto.

En el caso del rubro bebidas (empresa Tubito), para el puesto que ocupa el trabajador entrevistado, que es técnico, se requerían conocimientos básicos de electricidad. Sin embargo, no tuvo un período de prueba; una vez que presentó su currículum y tuvo una entrevista, lo contrataron y lo formalizaron desde el principio. Así también con todos los trabajadores de la planta.

El encargado del frigorífico PETE, menciona acerca de la calificación del personal, que en la empresa hay varios empleados que no tienen la primaria completa pero que esto no impide que cobren de los salarios más altos, ya que frecuentan de niños en mataderos o carnicerías, como oficio de familia y así adquieren las habilidades necesarias para el trabajo.

En el rubro de la industria láctea, el caso Freddy Frank, la mayor parte de los empleados tienen conocimientos específicos del rubro, incluidos los técnicos lácteos. En la planta, hay al menos un ingeniero en alimentos que se encarga de garantizar el cumplimiento de los protocolos de limpieza, seguridad e higiene. Solamente ellos, junto con el maestro quesero, deben realizar una actividad específica en la fábrica; el resto del plantel debe realizar tareas varias desde recibir la leche hasta pasar los quesos ya envasados.

La arrocera Oryza, según el entrevistado, no requería conocimientos específicos o técnicos al momento de solicitar trabajo, los capacitaban al ingresar a trabajar.

Se observa que en las industrias que se visitaron, se repite el patrón de no exigir experiencia comprobable a la hora de contratar, sino más bien se capacita a los trabajadores en la empresa. Pero se evidencia el reclamo por RRHH capacitados.

### *3.2.5. Tipos de accidentes de trabajo y su frecuencia*

Con respecto a los accidentes de trabajo, el secretario general del sindicato de panaderos, comenta que los más frecuentes son las quemaduras con el manejo de hornos y más a largo plazo los dolores de cintura de los empleados por la posición en la que trabajan. Referido a los elementos de seguridad, se debe proveerles botas de trabajo, delantales y guantes. Habitualmente los trabajadores no poseen los elementos necesarios<sup>44</sup>, por lo que suelen tener quemaduras, el accidente de trabajo más recurrente. Los dueños de las panaderías entrevistados señalaron que también otorgan las licencias por maternidad y enfermedad. No se mencionó una frecuencia alta de accidentes laborales, pero no se descartó que las máquinas suelen ser peligrosas. La falta de implementos y los accidentes mínimos parecen concentrarse en los establecimientos más pequeños.

En la fábrica de Tubito, los empleados utilizan zapatos de trabajo, que es el único elemento que requieren ante cualquier riesgo de accidente, mientras que los repartidores usan los guantes. En este caso, la frecuencia de accidentes es mínima. Justamente el entrevistado nos comentó que el uso del zapato de trabajo evitó que un compañero suyo sufriera lesiones porque el autoelevador le pisó el pie. Cuando existen, los accidentes más frecuentes son los golpes o caída de objetos sobre los pies. La seguridad en la planta es vigilada por un inspector que se encarga de que estén cumpliéndose los protocolos y dispositivos de seguridad. Asimismo, esporádicamente se realizan controles por la ART para cerciorarse de que se cumple el reglamento sobre el uso de todos los elementos de seguridad personal y del funcionamiento de las máquinas.

En el caso de los frigoríficos, los accidentes laborales son poco frecuentes, utilizan botas de goma y delantales que les provee la administración de las fábricas. Sin embargo, los accidentes que pueden ocurrir con las sierras o al momento de realizar los cortes, no

---

<sup>44</sup> Según el entrevistado, esto puede ser tanto por que los empleadores no proveen de los elementos necesarios, como también por la incomodidad de los trabajadores a la hora de trabajar.



logran ser prevenidos por implementos específicos. Referido específicamente al frigorífico PETE, en los 18 años que estuvo el entrevistado como encargado de planta en la empresa hubieron 3 accidentes de trabajo: un empleado sufrió un accidente en el ojo cuando se agachó a tomar un cajón y se lastimó con un gancho, otro trabajador perdió un dedo cortando la carne y otro se aplastó la mano con una puerta. En todos los casos, los empleados tenían cubierto el siniestro. Con respecto a la seguridad en el frigorífico anterior, se le exige ingeniero en seguridad e higiene. El entrevistado deja entrever que, según él, las exigencias de forma de trabajo de la ART son muy altas, que en el caso de su frigorífico es imposible cumplir con todos los pasos/medidas de seguridad. Los empleados tienen los elementos de seguridad necesarios (casco, delantal, guantes, depende del puesto) pero les es incómodo utilizarlos para el proceso de producción.

En la arrocera Oryza, la ART se encarga de realizar capacitaciones para garantizar su seguridad personal. Respecto a los accidentes de trabajo, no hay casos en la planta ya que el riesgo es bajo: todo automatizado y las máquinas no entrañan mayores peligros. El área de producción donde hubo algunos accidentes leves, según manifestó el entrevistado. Los operarios usan mascarillas, guantes, fajas lumbares, protectores oculares y auditivos. Además, se pueden tomar licencias por enfermedad y otras causas.

Podemos concluir en este apartado que en los rubros de industrias analizadas los tipos de accidentes laborales difieren, esto es claro por la diversidad de tareas en las que se desempeñan los empleados. En la industria frigorífica los tipos de accidentes más frecuentes son los cortes por la utilización de máquinas para hacer los cortes de la carne; a diferencia de los panaderos, cuyas lesiones son más comunes las quemaduras y los dolores de espalda. Así mismo dentro de cada establecimiento del mismo rubro los peligros son distintos según la ocupación de la fábrica.

Según las visitas a los establecimientos, todos cuentan con aseguradora de riesgos de trabajo (ART), y en algunos de ellos se realizan visitas/ capacitaciones.

### *3.2.6. Movilidad dentro de las categorías ocupacionales*

La movilidad y el ascenso en escala laboral de las panaderías, según el secretario gremial, es complicada ya que los sueldos no se corresponden con las verdaderas habilidades y tareas de los trabajadores. Por ejemplo; quizás uno es maestro panadero pero se le paga un sueldo de ayudante o de peón, o se utilizan otros medios, como el reclamo de la falta de título que acredite esa habilidad para no pagar un sueldo mayor.

En el caso de la empresa Tubito, el progreso por categorías está al alcance de los trabajadores y se da en la fábrica progresivamente. El trabajador entrevistado nos comentó que al principio se desempeñaba como técnico soplador y una vez que aprendió a manejar correctamente todas las máquinas, pasó a ser jefe de turno, hasta llegar a ser, al momento de la entrevista, jefe de producción. Pero a su vez comentó que depende de cada trabajador y del empeño puesto al momento de realizar sus tareas: “Hay algunos que hace diez años que sólo son repartidores”, comentaba.

En el frigorífico Pete, el trabajador es encargado de planta y nos comentó que más que el ascenso entre categorías lo que se observa son retribuciones diferenciales por la cantidad de tareas realizadas. Por ejemplo los trabajadores que hagan más de una actividad tienen un mayor salario. Pero el entrevistado especificó que “depende de cada uno”. Con respecto a las relaciones de trabajo, la empresa es, según él, bastante horizontal y se pueden expresar ideas y opiniones libremente.

El trabajador entrevistado de la empresa de quesos, sostiene que tiene la posibilidad de llegar a maestro quesero, lo cual implicaría subir de categoría, pero no tiene proyectado mantenerse en la fábrica ya que él es de Santa Fe y fue solo para trabajar a Villa Ángela.

En el arrocero Oryza, según el trabajador, comenta que el ambiente es bueno entre los compañeros de trabajo, no tanto con la dirección de la empresa. Pese a que la empresa tiene muchas perspectivas de ampliación, no sucede lo mismo con la proyección de los trabajadores; según su visión no hay perspectivas de subir e categorías.

### *3.2.7. Sindicatos y cumplimiento de convenios*

El sindicato que corresponde a las actividades de panadería es el Sindicato de Panaderos de la provincia del Chaco, donde entrevistamos al secretario general como se mencionó anteriormente, para conocer las problemáticas a su parecer del sector.

En el caso de la fábrica de bebidas analizado, la representación sindical se garantiza en esta planta ya que tienen un delegado sindical por la fábrica y el vocal del Sindicato de Comercio donde están nucleados, que es un trabajador de Tubito.

El frigorífico de Sáenz Peña está adherido al Sindicato de Trabajadores Aceiteros y Desmotadores de Algodón (STADyCA). Se mantuvieron en ese sindicato desde que realizaban el desmote de algodón. La situación en el frigorífico cooperativa de

Resistencia que cuenta con mano de obra informal es diferente, los cooperativistas no forman parte de un sindicato: “Si vos te querés defender, defendete solo”, comentaba el empleado entrevistado. Sin embargo, en la cooperativa difiere la situación con lo que sucede en el otro frigorífico ya que la toma de decisiones es organizada en la empresa entre los trabajadores a modo de voto, donde se realiza en asamblea donde se requiere la aprobación del 51% de los trabajadores para un curso de acción.

Con respecto a la sindicalización del frigorífico PETE, en el área de los frigoríficos en la provincia está el Sindicato de la Carne del Chaco, el trabajador contaba que, en un principio, las únicas relaciones que se daban con el mismo eran de “coimas”. Luego, al cambiar los representantes, lo que se evidenció fue la falta de interés y participación del sindicato con los trabajadores, contaba: “fueron una sola vez para las elecciones, cuando le preguntamos por la obra social nos dijeron que teníamos que ir hasta Resistencia, siendo que nuestro frigorífico está en San Martín, no nos dan respuesta”. Por ejemplo, en el caso del Sindicato de la Carne, la obra social es O.S.T.C.A.R.A, pero estaban en proceso de cambiar a la obra social de Femechaco (Federación médica de Chaco) ya que no había delegación en San Martín de la obra social del sindicato y el costo de la medicina en los hospitales era muy alto en la zona.

En la empresa Freddy Frank, al tratarse de una fábrica reciente, todavía no están vinculados con un sindicato, pese a que en la provincia hay una delegación de la Asociación de Trabajadores de la Industria Láctea (ATILRA). Según el empleado entrevistado, pareciera que no hay problemas de incumplimiento de las normas.

El caso del molino arrocero, el sindicato al que están adheridos es la UATRE (Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores) y se mantuvieron en éste desde que realizaban sólo la producción primaria. No se cambiaron de sindicato por decisión de la patronal. El entrevistado planteó esto con disgusto y manifestó que se estaba por desafiliarse debido a que no respondieron de ninguna forma a diversos planteos que los trabajadores les hicieron: ni a los referidos al encuadre legal de su industria que implicaba una modificación del convenio colectivo de trabajo, ni respecto a trabajar en feriados y sábados a la tarde (planteo de horas extras o no trabajar directamente) ni por el despido de un trabajador tras realizar una denuncia en el Ministerio de Trabajo.

### 3.2.8. El Estado y las políticas de empleo hacia el sector.

La industria alimenticia se vio beneficiada por la Ley Provincial 4453 de Promoción Industrial.. El Ministerio de Industria, Comercio y Servicios, específicamente de la Subsecretaría de Industria y Valor Agregado, nos brindó información acerca de las empresas de la Provincia alcanzadas por la Ley al año 1997<sup>45</sup>, un total de 122 empresas, de las cuales 18 estaban encuadradas en Industria de Alimentos y bebidas. Las actividades varían, se destacan las fábricas de pastas, panificadoras y panaderías, producción y envasado de miel de abejas, faenado de ganado bovino, bebidas envasadas (agua y gaseosas), frigoríficos y alimentos congelados.

## 3.3.El sector metal mecánico

### 3.3.1 Importancia del sector metalmecánico

Según el informe<sup>46</sup> del Consejo Federal de Inversiones (2016), el sector metalmecánico representa casi el 20% del empleo industrial en Argentina y emplea a más de 250.000 trabajadores en forma directa y es al mismo tiempo, una de la industrias que mayor valor agregado generada. Es por ello, que procederemos a detallar la situación y características principales (sobre todo aquellas relacionadas con el empleo) de la industria en la provincia del Chaco.

### 3.3.2 Trayectoria histórica y localización actual

Siguiendo un Informe elaborado por la provincia del Chaco, titulado Diagnóstico de los sectores productivos de la provincia del Chaco (2012), vemos que la Industria Metalmecánica incluye un conjunto de actividades manufactureras, que utiliza entre sus insumos principales productos de la siderurgia y/o sus derivados, a los cuales se les aplica algún proceso de transformación, ensamble o reparación y, como sostiene el informe del CFI (2016), ocupa una parte fundamental en la matriz productiva de una nación por su

---

<sup>45</sup> El artículo 2° de la Ley establece que “La Provincia promoverá y fomentará, en todo su territorio, por intermedio de sus organismos competentes, la radicación de nuevas industrias y la ampliación de las ya existentes. En el marco de este objetivo global, han de priorizarse particularmente las micro, pequeñas y medianas empresas agroindustriales en razón de su significativa participación en el desarrollo de las economías regionales, al posibilitar incrementar localmente el valor agregado de la producción primaria, y por su flexibilidad y potencialidad para generar empleos, empresas a las que se les ha de incorporar todos los adelantos tecnológicos, para su inserción competitiva en los mercados más variados”.

En el inciso b) del artículo cuatro se expone como objetivo además: “Propiciar la instalación de nuevas actividades industriales en las áreas de frontera y en aquellas que se determinen como más convenientes para el desarrollo Provincial”

<sup>46</sup> Informe sectorial Industria Metalmecánica.

elevado contenido tecnológico, su elevado valor agregado y su articulación con diferentes sectores industriales.

En general, la industria metalmecánica está compuesta por las ramas electromecánicas y electrónicas, que han manifestado grandes avances con el transcurrir del tiempo. Sin embargo, en la provincia del Chaco, la rama electromecánica y de servicios técnicos industriales no está muy desarrollada. En términos generales, el sector abarca actividades dedicadas a:

- Industrias metálicas básicas;
- Construcciones metálicas;
- Fabricación de productos de acero;
- Electromecánica y servicios técnicos industriales;
- Instalaciones y servicios metalúrgicos;
- Producción de máquinas y equipos;

Es notable el desarrollo relativamente tardío del sector en la provincia. Castellani y Schorr (2012), sostienen que casi la mitad de las empresas fueron constituidas en la década de los 1990 mientras que el resto, lo fueron en la década del 2000. Además, allí se señala que la mayoría de los establecimientos estaban administrados por un solo dueño y que contaban con menos de 12 empleados.

De acuerdo a los autores y al cuadro n° 1 incluido aquí, en la provincia existían unas 114<sup>47</sup> empresas metalmecánicas. La mayoría de ellas se encontraba localizada en la capital provincial, Resistencia (33 empresas) y el resto (81) se encontraban distribuidas a lo largo de las distintas localidades. Sin embargo, como se aprecia en el cuadro n° 1 y en la imagen n° 1, la mayoría de los establecimientos se encontraba en las localidades de Roque Sáenz Peña, Charata y Villa Ángela. De lo anterior se concluye, que más del 54% (62) de las unidades productivas se encontraban concentradas en las 4 localidades más importantes de la provincia. Podemos concluir que la producción tiende a ubicarse en lugares cercanos a los principales centros de consumo.

---

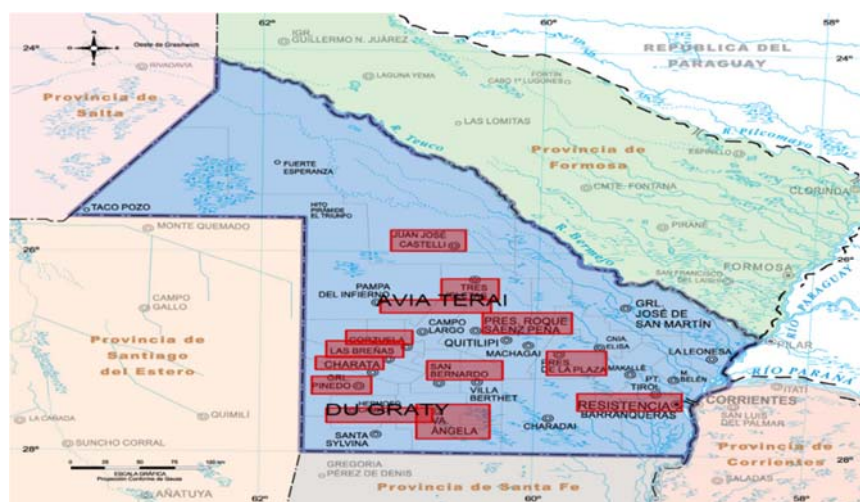
<sup>47</sup> Según estimaciones, hechas a partir de datos facilitados por un organismo provincial, el número de establecimientos para el año 2018 sería de 167.

**Tabla 26:** Cantidad de empresas por localidad para el año 2012.

Localidad	Cantidad de empresas	Porcentaje
Resistencia	33	28,90%
Pcia. Roque Sáenz Peña	10	8,80%
Charata	10	8,80%
Villa Ángela	9	7,90%
Gral. José de San Martín	6	5,30%
Machagai	6	5,30%
Barranqueras	5	4,40%
San Bernardo	5	4,40%
Las Breñas	4	3,50%
Quitilipi	4	3,50%
Castelli	3	2,60%
Coronel Du Graty	3	2,60%
Corzuela	3	2,60%
La Clotilde	3	2,60%
La Leonesa	3	2,60%
Basail	2	1,80%
Las Palmas	2	1,80%
Campo Largo	1	0,90%
Concepción del Bermejo	1	0,90%
Gral. Pinedo	1	0,90%
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Castellani y Schorr (2012)

**Imagen n°1.** Localización de las empresas metalmecánicas en la provincia del Chaco en el año 2012.



Fuente: Extraído del informe del informe “Diagnóstico de sectores productivo de la provincia del Chaco”.

Ahora bien, si realizamos un análisis del tipo de actividad que realizaban, concluimos que hacia 2012, la mayoría se dedicaba al rubro<sup>48</sup> estructuras metálicas, metalúrgica y tornería metálica (ver cuadro n°2).

**Tabla 27:** Cantidad de empresas por rubro para el año 2012.

<b>Rubro</b>	<b>Cantidad de Empresas</b>	<b>Porcentaje Sobre total</b>
Estructuras Metálicas	27	23,68
Metalúrgica	22	19,3
Tornería Mecánica	21	18,42
Herrería	18	15,79
Fabricación de Máquinas e implementos agrícolas	15	13,16
Otros	8	7,02
Barcos y Navegación	3	2,63
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Castellani y Schorr (2012).

### 3.3.3 Situación actual de los establecimientos metalmecánicos y calidad del empleo

La mayoría de los empresarios y funcionarios entrevistados<sup>49</sup> considera que la situación actual es delicada, explicada mayormente por la situación general de la economía Argentina. Al solicitar más especificaciones al respecto, se refieren al contexto recesivo y de elevada inflación combinado con una mayor apertura comercial que habría caracterizado los dos años posteriores al recambio presidencial.

Sin embargo, no todas las empresas atravesaban la situación de la misma manera. Las empresas que producían una gran diversidad de bienes y poseían un importante capital físico (maquinarias) y humano (capacidad de gestión) y que volcaban su producción a mayor cantidad de provincias (mayor mercado) no tuvieron mayores problemas porque lograron mantener una demanda más constante. Según nos comentaron, algunas tuvieron que cambiar el tipo de cliente y el tipo de producto pero la actividad continuó siendo económicamente viable. En cambio, las empresas que se dedicaban a la producción de un solo bien, fueron las que se vieron más afectadas por los cambios en el contexto económico. Es el caso de aquellas empresas que se dedicaban a la

<sup>48</sup> Hace referencia a su actividad principal. Las empresas pueden desarrollar actividades que corresponden a dos o más rubros.

<sup>49</sup> Empresarios y Secretario de empleo de la provincia del Chaco, entrevistados durante el mes de noviembre.

fabricación de máquinas o insumos para la actividad agropecuaria. La supervivencia de estos establecimientos dependía de la performance del sector agropecuario, ya que éstos eran quienes demandaban sus productos. Además, como consecuencia del avance de la tecnología y relativa apertura de la economía, muchos productores prefirieron comprar una nueva máquina (importada) en vez de repararla (componentes o repuestos fabricados en base a metales) localmente.

En lo que respecta a calidad del empleo y de acuerdo con el testimonio de un empresario de una importante empresa metalmeccánica de Resistencia<sup>50</sup>, el gremio de la UOM era quién establecía las condiciones en materia laboral, más específicamente era la entidad que establecía los salarios de los empleados de la industria. El salario se calculaba en base a las horas trabajadas y el salario promedio actual (año 2017) de un obrero a tiempo completo era de \$14.000. La mayoría de los empleados realizaban sus actividades de forma permanente y se les realizaban aportes jubilatorios y para la obra social.

La evolución del nivel de salarios del sector se presenta en el cuadro n° 3. Allí se observa que el salario, que corresponde los obreros registrados según rama de actividad desde el año 2006 hasta el año 2013, aumentó considerablemente en términos nominales.

**Tabla 28:** Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según rama de actividad para la provincia del Chaco.

Rama de Actividad	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Minerales no metálicos</b>	1.157,16	1.273,22	1.457,72	1.104,92	1.933,53	3.534,36	4.635,54	5.979,05
<b>Metales comunes</b>	1.193,09	1.326,79	1.819,32	2.423,82	3.807,04	4.771,24	5.972,22	7.309,30
<b>Otros productos de metal</b>	1.070,83	1.310,99	1.736,82	2.037,02	2.689,55	3.688,12	4.689,88	5.743,54
<b>Maquinaria y equipo</b>	1.263,37	1.521,97	1.811,49	2.195,01	2.452,81	3.397,48	4.202,66	5.119,74
<b>Maquinaria de oficina</b>	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.
<b>Aparatos eléctricos</b>	983,33	1.214,19	1.532,43	1.744,74	1.986,60	2.793,66	3.905,68	4.313,74
<b>Radio y televisión</b>	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.

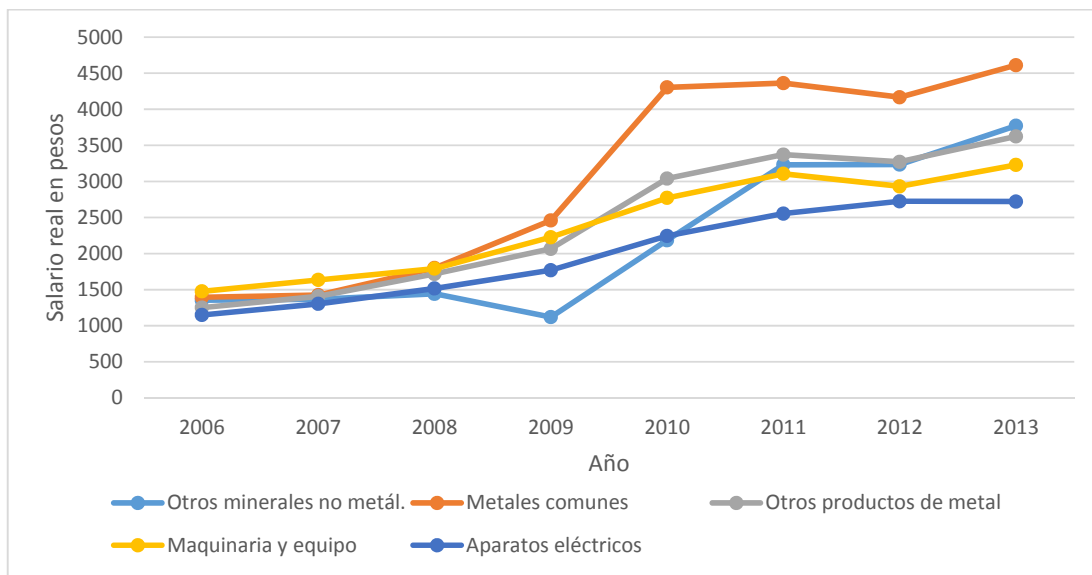
Fuente: Observatorio de empleo y dinámica empresarial.

<sup>50</sup> E.B. Empresario e ingeniero de importante establecimiento ubicado en las afueras de la ciudad de Resistencia.



Para ver la verdadera evolución de los salarios de las distintas ramas recurrimos a calcular un proxy del salario real mediante la utilización del IPC Gran Buenos Aires<sup>51</sup> para el período 2006-2013 con base 2008. Mientras que todos los rubros presentan una suba del salario real a lo largo del período tomado, el rubro “Otros minerales no metálicos” sufren una leve caída en el pasaje 2008-2009. Por otro lado, resulta importante mencionar el salto salarial que presenta el rubro “Metales comunes” respecto a los otros en el año 2010. Como se observa en el gráfico n° 1, mientras que la mayoría de los rubros se igualan en términos de salarios reales, la categoría metales comunes experimenta un salto de importante magnitud y mantiene esa brecha hasta finales del año 2013.

**Gráfico n°23.** Evolución del salario real por rama de actividad para el período 2006-2013 en la provincia del Chaco.



**Fuente:** Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social e Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

<sup>51</sup> Se tomó el IPC de Gran Buenos Aires debido a que es el único Índice de precios oficial disponible durante dicho período. No existen datos a nivel Chaco ni a nivel país.

### 3.3.4 Procesos de trabajo y tipos de empleo

En lo que respecta a los recursos humanos, Castellani y Schorr (2012), detallan que más de la mitad de las empresas reconocía tener o haber tenido dificultades a la hora de incorporar un nuevo trabajador calificado. Ya fueran soldadores, torneros, herreros, cortadores, etc. Además el 41% de los establecimientos consideraba que la oferta educativa no era la adecuada para el tipo de tareas que demandaba su industria. Tanto el informe de la provincia como el informe de la Escuela de Gobierno concuerdan en que el problema principal era la escasa formación del personal que sería consecuencia de la inadecuada oferta educativa brindada por la provincia.

Está problemática también en mencionada en el trabajo de Bonilla et.al (2010), quienes señalan que los dos principales problemas que enfrenta el sector de productos metálicos son, la deficiente calificación de la mano de obra (dificultad de encontrar mano de obra calificada o especializada y la escasa capacitación del personal) y el alto costo de la mano de obra.

Según datos proporcionados por la Unión Obrera Metalúrgica (UOM), actualmente existían aproximadamente unas 120 empresas dedicadas a la industria metalúrgica en la provincia del Chaco y el número de afiliados era cercano a los 1.100. Por lo que podríamos inferir, que cada empresa empleaba, en promedio, unas 9 personas. Esto sería consistente con la investigación de Castellani y Schorr (2012:6), según el cual se estimaba una cantidad de empleados menor a 12 por empresa.

No existen datos acerca de los accidentes laborales y no hay disponibles cursos para capacitación/formación del personal (soldadores, torneros, plegadores, hojalateros, etc). Un miembro de la UOM entrevistado<sup>52</sup>, nos comentó que la última oferta disponible fue un curso de soldadura en acero inoxidable llevado a cabo en el año 2015 por el gobierno de la provincia del Chaco. Dicho curso, fue dictado en la Expo AGRONEA en la ciudad de Charata a cargo de La Escuela de soldadura El Fulagar del departamento de mecánica de la facultad de ingeniería de la Universidad nacional del nordeste. (Director Ing. Gustavo Veroli, el soldador y escultor Silvio Coronel, el soldador Gabriel Vallejos

---

<sup>52</sup> Entrevista informal realizada a un empleado administrativo de sucursal de la UOM en Resistencia en el mes de octubre de 2017.

Díaz y el Ing. Carlos Muñoz como coordinador de la capacitación y representante de la Comisión nacional de energía atómica.

### 3.3.5 Calificación de la mano de obra

En lo que respecta al nivel de formación/educación del personal, la mayoría de los empresarios entrevistados, señaló que el personal contaba con conocimientos adquiridos por experiencia, es decir, muy pocos tenían formación técnica o educación formal. Se trataba en su mayoría de empleados que habían ido adquiriendo conocimientos a través de la práctica y el trabajo constante en su lugar de oficio. Además, cada empresa brindaba capacitación a sus empleados, ya fuera información relacionada a sus actividad como así también conocimiento en cuestiones de seguridad. A diferencia de lo que ocurre con la industria textil, al momento del estudio era prácticamente nula la capacitación o ayuda en el proceso de formación de personal por parte del estado provincial y/o municipal.

### 3.3.6 Equipamiento de seguridad y accidentes de trabajo

Ahora en el plano seguridad, todos los empresarios entrevistados coincidían en que la totalidad del personal contaba con el equipamiento de seguridad establecido por la legislación y compuesto por delantales, botas, guantes, antiparras y máscaras para soldar. A pesar de ello, los accidentes laborales son muy comunes en la actividad. Según el Manual de buenas prácticas de la industria metalmecánica (2016), las causas de lesión más comunes en el sector son: golpes por objetos móviles (excluye golpes por objetos que caen), esfuerzo físico excesivo, choques, caídas de personas y herida corto-punzante o contusa involuntaria. Las lesiones, según nivel de frecuencia son, contusiones, heridas cortantes, distensión muscular, cuerpo extraño en ojos, traumatismos internos, torceduras, esguinces, fracturas cerradas.

### 3.3.7 Movilidad dentro de las categorías ocupacionales

De acuerdo al convenio colectivo de trabajo elaborado por la UOM, existen ocho tipos de categorías de trabajadores del sector. Las mismas son:

- Oficial múltiple: quien posee conocimientos teóricos, prácticos y técnicos. Desarrolla más de una tarea de los oficios tradicionales.
- Oficial: quien posee conocimientos teóricos y prácticos y realiza una actividad específica.

- Medio oficial: quien finalizó los estudios acerca de conocimientos teórico y prácticos pero aún no posee la rapidez ni precisión de un oficial.

- Operario especializado múltiple: aquel trabajador con mayor responsabilidad dentro de un sector o línea de producción o montaje.

- Operario especializado: trabajadores que realizan una tarea específica. Se trata de especialistas en una determinada rama.

- Operario calificado: obreros que realizan una o varias tareas pero que no requieren el grado de especialización de un operario especializado.

- Operario: obrero que ejecuta tareas simples, más bien de ayuda y colaboración.

- Peón: operario que realiza tareas de limpieza, tareas de carga y descarga, acarreo de mercaderías, etc.

Como vimos anteriormente existen múltiples puestos en la industria metalmeccánica por lo que la posibilidad de ascender dentro de la industria era considerable.

### 3.3.8 Sindicatos y cumplimiento de convenios

En lo que respecta a sindicatos (ver cuadro n°4), existían dos uniones sindicales que agrupaban a los trabajadores de la industria metalmeccánica en la Argentina. Estas eran, la Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina (ASIMRA) y la Unión Obrera Metalúrgica (UOM). Ambas establecían y fijaban todas las cuestiones relacionadas con el empleo en el sector estudiado.

**Tabla 29:** Sindicatos de acuerdo al tipo de rama.

INDUSTRIA MANUFACTURERA	
Otros minerales no metálicos	Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina
Metales comunes	Unión Obrera Metalúrgica / Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina
Otros productos de metal	Unión Obrera Metalúrgica / Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina
Maquinaria y equipo	Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina
Maquinaria de oficina	Unión Obrera Metalúrgica
Aparatos eléctricos	Unión obrera metalúrgica /Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina
Radio y televisión	Unión Obrera Metalúrgica

Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

### 3.3.9 El Estado y la política de empleo hacia el sector

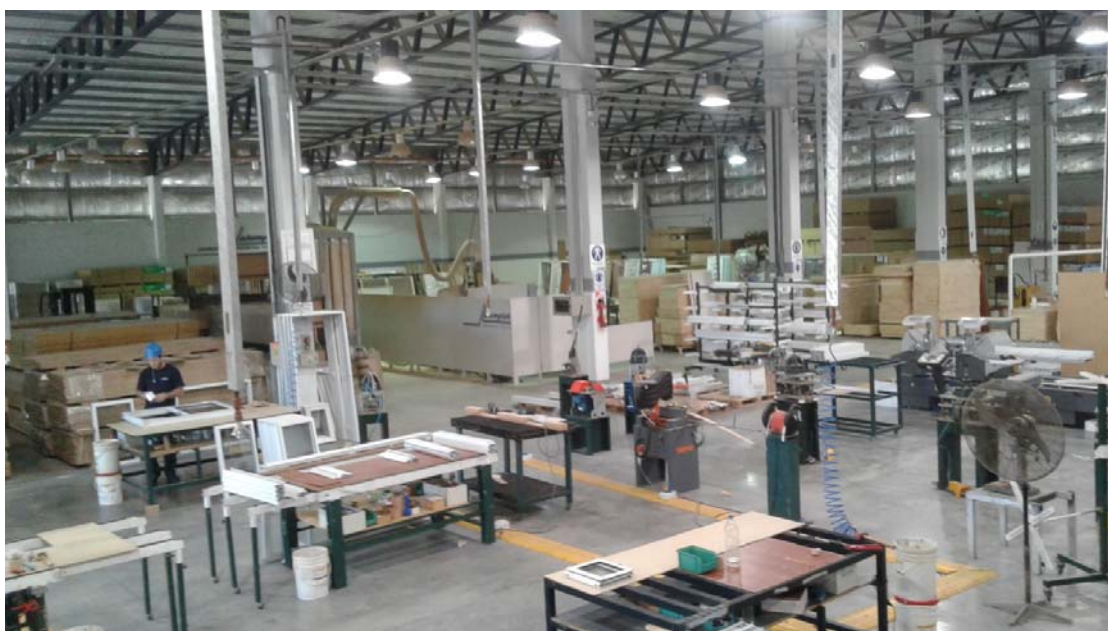
Según el informe diagnóstico de los sectores productivos de la provincia del Chaco (2012), en el año 2012 se creó el Comité público privado de la metalmecánica chaqueña, PROINCH<sup>53</sup>, que tenía como objetivo propiciar el desarrollo la industria metalmecánica chaqueña aplicada al sector agrícola. El objetivo central era producir máquinas agrícolas para los pequeños y medianos productores. Sin embargo, los resultados no fueron los esperados ya que no se concretó el proyecto por su inviabilidad económica. Era más conveniente para los productores importar maquinaria agrícola que comprar un producto de la industria nacional realizado en la provincia. Además, las maquinarias estaban diseñadas específicamente para el cultivo del algodón y, durante esta época, la rentabilidad del cultivo comenzaba a decrecer y era paulatinamente sustituida por el cultivo soja.

A la hora de recoger el testimonio de los protagonistas, identificamos opiniones contrapuestas. Por un lado, estaban quienes se vieron beneficiados por ayudas impositivas y facilidades en el acceso al crédito. Era el caso de las fábricas instaladas en los parques industriales de las distintas localidades (Puerto Tirol, Fontana, Roque Sáenz Peña). Entre las mismas se encuentran Maquinox, asentada en Puerto Tirol, cuya importante infraestructura demuestra una situación en la que el Estado colaboró directamente con empresas de gran escala, al menos en el sector metalmecánico (se puede ver en la fotografía tomada por el presente equipo de investigación)

---

<sup>53</sup> El comité nuclea a cinco empresas metalmecánicas y entidades públicas como el INTA, INTI, Subsecretaría de Industria, UNCAUS, Cámara de Comercio y organizaciones civiles.

**Ilustración 11:** Maquinox en parque industrial de Puerto Tirol.



Por el otro, estaban quienes manifestaban una mala experiencia con los organismos estatales. Por ejemplo, un empresario<sup>54</sup> nos comentó que el programa de ayuda de la oficina de empleo le había resultado un fracaso: no habían logrado conseguir un obrero que cubriese el puesto solicitado. En cambio, había recibido créditos no reintegrables por parte de la Subsecretaría de Medio Ambiente que le permitieron adquirir equipamiento para lograr una producción más amigable con el medio ambiente.

Otro empresario entrevistado<sup>55</sup>, mencionó que no quiso tomar ayuda del Estado para acceder al crédito por la cantidad de requisitos establecidos y el riesgo de imposibilidad de pago de la deuda. Esto se debe a que la actividad generaba ingresos muy fluctuantes a los largo del año. Había etapas muy rentables y etapas en la que la actividad no alcanzaba siquiera a cubrir los costos. De hecho, mencionó que muchos talleres ya solo trabajaban en proyectos a pedido.

---

<sup>54</sup> E.B Empresario e ingeniero. Resistencia 23 de noviembre de 2017.

<sup>55</sup> V.B. Empresario y obrero metalúrgico. Sáenz Peña. 8 de noviembre de 2017.

## 4. Las desigualdades ocupacionales en las tramas productivas industriales

### 4.1. Diferencias entre las tramas analizadas

En la mayoría de los establecimientos industriales entrevistados, observamos que el empleo es de carácter estable y formalizado según los mismos entrevistados. Hay algunas excepciones como el caso de los talleres de confección de Chacú o la mano de obra transitoria de las desmotadoras de algodón o las pequeñas panaderías de la provincia. Cada uno de estos casos ilustra situaciones típicas asociadas a la informalidad. La misma suele presentarse cuando existe alta rotación del personal que busca solo pasar por ese empleo para luego autonomizarse, con el carácter transitorio de la relación laboral o con el pequeño tamaño del establecimiento y el carácter artesanal de la tarea realizada. Andrés Yrigoyen, quien está al frente de la Unión Industrial del Chaco, señala respecto a la formalidad de la mano de obra industrial, que la misma se encuentra en correlación con la localización de los establecimientos: cuanto más alejados de la capital de la provincia se encuentran, los mismos son más marginales y cuentan con una mayor parte de empleo informal. Sin embargo, resaltó en este sentido que la industria maderera ha presentado avances en la formalización de los trabajadores<sup>56</sup>.

Como complemento de esta información estadística, este informe utilizó también estudios de caso a partir de relevamientos de corte cualitativo. Aunque las estimaciones de contratación deben ser tomadas con recaudos por los sesgos que pueden introducir las unidades productivas analizadas (que no son estadísticamente representativas del sector al que corresponden), aportan información que puede ser significativa. De lo analizado se deriva que tanto las desmotadoras de algodón y los talleres de confección de Chacú, como el molino arrocero, la fábrica de quesos y (sobre cálculos estimativos) las industrias metal mecánicas, utilizan no más de 10 trabajadores por unidad productiva. Por otro lado, algunos establecimientos de elaboración de panificados, emplean a una mayor cantidad de personas, hasta 20 empleados; sin embargo, la actividad analizada que más trabajadores emplea son los frigoríficos y la fábrica de gaseosas de Tubito.

La problemática de conseguir mano de obra calificada y/o con experiencia previa en el rubro pertinente, se presenta sobre todo en el sector de metal mecánica, donde el

---

<sup>56</sup> Entrevista a Andrés Yrigoyen, representante de la Unión Industrial de Chaco (09/02/2018)

requerimiento de conocimientos específicos es mayor que en los otros sectores. La falta de escuelas técnicas fue una de las razones, indicadas por los entrevistados, para explicar las dificultades al encontrar trabajadores en el sector. Vimos que en el sector textil como en los distintos rubros de la industria alimenticia, se contrataba a personas que no necesariamente tenían conocimientos específicos y que, por consiguiente, aprendían sobre la marcha, lo cual no quita que sea una situación deseable. Programas como el PIL que se han implementado en diversos sectores, no han podido paliar esta problemática por las limitaciones de las capacitaciones que se realizaban., según indicó el representante de la UICH.

El nivel de los sueldos de los trabajadores de todos los rubros, se encuentra entre 10 mil y 18 mil pesos. Si comparamos con las remuneraciones corrientes al año 2016, de trabajadores formalizados de otros rubros del sector privado en la provincia (OEDE, 2016), se puede ver que algunos no difieren en gran medida de estos sueldos, no así con todas las áreas. El sueldo promedio de empleados de comercio al por mayor y por menor es \$15381, el del sector de la construcción es \$14044. Los rubros analizados en el presente informe se encuentran, en materia de remuneraciones, por debajo de quienes se encargan de la intermediación financiera que tienen un sueldo promedio de \$48434, o quienes se desempeñan en las empresas de electricidad, gas y agua, cuyo sueldo es de \$29106.

Si bien en cada establecimiento, existía una clara diferenciación de tareas, la diferencia salarial era más bien estrecha. Donde se registraron mayores diferencias entre las diferentes categorías es en la textil Santana, donde hay diferenciaciones respecto a la modalidad de pago de sueldos (a los operarios les pagan semanalmente y a los administrativos mensualmente) y también respecto al nivel de sueldos, como mínimo de 5 mil pesos entre unos y otros, según los acuerdos salariales que figuran en las páginas web de los sindicatos afines. En uno de los frigoríficos también hubo importantes divergencias salariales, desde un pago de 2200 pesos semanales a 5200 pesos semanales, en virtud de la intensidad del trabajo. De acuerdo con los cálculos estimativos para comparar los niveles salariales en las metalmecánicas, se observan diferencias en el salario real entre aquellos que trabajan elaborando metales comunes y los demás rubros que se distinguen en el análisis de aproximadamente 2000 pesos (aparatos eléctricos, maquinarias y equipos, otros productos de metal y otros minerales no metálicos).

Teniendo en cuenta los tres sectores analizados, a partir de las afirmaciones de los entrevistados, se observa que el sector textil y algunas ramas dentro de los sectores



alimenticios (frigoríficos y lácteos) son los que generan más ingresos a sus trabajadores. Siendo los trabajadores del sector de metalmecánica los que perciben menores salarios.

Según las estadísticas del OEDE (cuadro XX) sobre remuneraciones promedio del empleo registrado durante el período 2006-2016. Si bien estos datos se exponen en valores corrientes, por lo que no son representativos del poder adquisitivo real, sirve para hacer un contraste entre los tres rubros analizados. En algunos años los salarios promedios de los trabajadores de la metalmecánica chaqueña son inferiores a los de los demás sectores, pero no se evidencia una significativa diferencia. Una causa de esto podría ser según lo evidenciado en las visitas realizadas, que los establecimientos son pequeños talleres de baja tecnología, con pocos empleados, más similares a herrerías que a grandes industrias, a pesar de algunos estar ubicados en parques industriales. Otra razón de esta divergencia podría explicarse en que los establecimientos que producen alimentos y bebidas están más regulados en cuanto a controles de procesos y de calidad, quizás por esto deben respetar los pisos salariales y condiciones laborales.

**Tabla 30:** Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado. Rama de actividad: Industria alimenticia

Industria de	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
alimentos	\$ 1.379	\$ 1.654	\$ 2.142	\$ 2.598	\$ 3.375	\$ 4.435	\$ 5.782	\$ 7.592	\$ 9.555	\$ 12.847	\$ 16.679
Industria Textil	\$1383	\$1668	\$203 3	\$241 5	\$314 3	\$453 6	\$577 0	\$740 0	\$963 6	\$1230 1	\$1590 0
Industria metalmeccánica	\$1193	\$1327	\$181 9	\$242 4	\$380 7	\$477 1	\$597 2	\$730 9	\$671 3	s.d.	s.d.

Fuente: elaboración propia en base a datos del Observatorio de dinámica empresarial (OEDE).  
Min. de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La problemática en torno a la calificación de la mano de obra se presenta en todas las ramas de la actividad industrial, principalmente en los sectores de metalmecánica y alimenticios. La misma es un fenómeno histórico en la provincia; ya en un informe del 2005 se resalta como rasgo distintivo de la pequeña y mediana industria chaqueña el bajo nivel de instrucción formal de los trabajadores: en 2005 solo el 21% de los empleados industriales poseía estudios secundarios completos (Observatorio PyMe Regional, 20: 2005).

Respecto a los accidentes de trabajo, podríamos decir que las desmotadoras de algodón, las hilanderías, los frigoríficos y las panaderías, son los sectores donde se

registraron accidentes laborales con mayor frecuencia o más graves. A pesar de ello, todos sostuvieron que la administración de las empresas, proveen de los elementos de seguridad personal, así como también las art realizan capacitaciones a fines de recordar la forma de realizar un trabajo seguro. A salvo de los comentarios del representante del sindicato de Panaderos, quien mencionó que muchas panaderías no suelen tomar recaudos para proteger a sus trabajadores de posible accidentes. Desde la UICH, se notó que los accidentes que principalmente se dan son los in itinere (en el camino que deben recorrer los trabajadores hacia el trabajo o a la vuelta); sin embargo, existen otros sectores fuera de los descriptos en el presente informe, como el taninero, donde la salud respiratoria de sus trabajadores resulta afectada.

Con respecto a los niveles de sindicalización, podríamos decir que el sector textil/algodonero es de los más vinculados en todas sus etapas, con los sindicatos. Tanto por parte de los mismos dueños de establecimientos como de los trabajadores. Mientras que en la industria de los alimentos, hay trabajadores de algunos sectores disgustados con sus representantes sindicales, como el de los frigoríficos y del molino arrocero. A su vez, no se pudo contar con información por parte de los trabajadores de los establecimientos dedicados a la metalmecánica, referida a los vínculos con sus respectivos gremios. Pese a las diferencias en las relaciones con los sindicatos en cada sector, la conflictividad en el empleo industrial en la provincia es baja con respecto a otros sectores.

En consideración al rol de las políticas públicas en cada sector y por ende en su influencia en la generación de empleo, el sector textil es uno de los más incentivados por el Estado Provincial a lo largo de toda la cadena. Asimismo, distintos establecimientos del sector de alimentos fueron beneficiarios de la Ley Provincial de Promoción industrial (18 sobre un total de 120 beneficiarios). Sin embargo, se podría observar que el sector de metal mecánica fue un rubro poco explotado por la política pública debido a los altos niveles de competencia internacional en esta materia, frente a la cual no se pudo hacer frente desde el Estado y desde las empresas.

## 5. Bibliografía

Aguilar, Grassini y Robledo (2006). La Cadena Cárnica en el Chaco: Una Política para el Desarrollo de la Industria Frigorífica.

Álvarez Leguizamón, S.; Arias, A.; Muñíz Terra, L. (2016). Estudios sobre la estructura social en la Argentina contemporánea. 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CODESOC - Consejo de Decanos de Facultades de Ciencias Sociales y Humanas. PISAC-Programa de Investigación sobre la Sociedad Argentina Contemporánea. Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20170510040204/EstudiosEstructuralSocialArgentina.pdf>

Arceo, N., Monsalvo, A. P., Schorr, M., & Wainer, A. (2008). Salarios y empleo en la Argentina. Una visión de largo plazo. Colección Claves para Todos, Editorial Capital Intelectual, Buenos Aires. Disponible en: [http://legacy.flacso.org.ar/uploaded\\_files/Publicaciones/280\\_AEYT\\_Empleo.y.salarios.en.Argentina.pdf](http://legacy.flacso.org.ar/uploaded_files/Publicaciones/280_AEYT_Empleo.y.salarios.en.Argentina.pdf)

Ayala. P; Balbis. L; Bulacio. O; Castellani. A; Cossu. L; Grassi. A; Petris. M; Serruya. R; Schorr. M; Solari. D; Tejo. S; Voelki. J (2012). “La Industria metal-mecánica en la provincia del Chaco: desafíos y oportunidades para su desarrollo”. Informe Escuela de Gobierno del Chaco.

Barbetti, Pablo; Pozzer, José Antonio y Sobol blanca (2014). Situación laboral de los jóvenes en el gran Resistencia y Corrientes, Argentina, en el período 2010-2013. Revista de la facultad de ciencias económicas - UNNE, número 13, primavera 2014, ISSN 1668-6365.

Beltranou F. y Casanova L. (2013): Informalidad laboral en Argentina. Segmentos críticos y políticas para la formalización.

Beltranou F.; Casanova L.; Carregal, C; Coatz, D. y Sarabia, M. (2015). “Un enfoque productivo para el trabajo decente. Desarrollo industrial, entramado institucional y empleo de calidad en Argentina”. OIT. Disponible en: [http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS\\_441513/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_441513/lang--es/index.htm)

Bonavida C., Fernández F., Monzón C., Schorr M, (coordinador). 2015. “La Industria Chaqueña en el Siglo XXI”. Escuela de Gobierno del Chaco. Informe final.

Bonavida C., Borda L., Mauriño M., Monzón C., Schorr M. (coord.). 2017. “La Cadena de Valor Textil en Chaco. Condicionantes Estructurales”. Escuela de Gobierno del Chaco. Informe final.

Bonilla, Gutierrez, Moliné, Torrente, Valdes (2005). Observatorio Pyme Regional. Provincia del Chaco.

Bonilla, Lucila, Hisgen, Matías y Torrente, Daniela. Desarrollo Económico Local y Pactos Territoriales en el Chaco: Un aporte para el Diseño de Políticas Públicas para el desarrollo. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNNE. Vol 6. Mayo 2010.

Castellani, Ana y Schorr, Martín. 2012. La industria metalmecánica en la provincia del Chaco: desafíos y oportunidades para su desarrollo.

Censo de Productores algodoneros de la Provincia y control de rastrojo del cultivo. 2015/2016. Ministerio de Producción de la Provincia de Chaco y Consejo Profesional de Ingenieros Agrónomos.

Censo Industrial Cones, 2012. Camprubi, Deppeler, Oliveira y Yappert.

CONICET-Ministerio de Trabajo de Buenos Aires (2007): El trabajo no registrado. Disponible en [http://www.trabajo.gba.gov.ar/documentos/Informe\\_Trabajo\\_No\\_Registrado/Informe\\_sobre\\_Trabajo\\_No\\_registrado.pdf](http://www.trabajo.gba.gov.ar/documentos/Informe_Trabajo_No_Registrado/Informe_sobre_Trabajo_No_registrado.pdf)

Consejo Federal de Inversiones. 2016. Informe Sectorial Industria Metalmecánica. Buenos Aires.

Dalle, P., & Rodríguez, S. (2007, August). Diversidad socio-cultural, movilidad y homogamia ocupacional en el AMBA. In Ponencia presentada en el XXVI Congreso de ALAS, Guadalajara, México (pp. 13-18).

Donato, Haedo, Novaro, Wolman, Vázquez, Bonilla, Torrente,. 2005. “Observatorio Pyme Regional”.

MTEySS -INDEC- Banco Mundial (2006): La informalidad laboral en el Gran Buenos Aires. Una nueva mirada. Resultados del Módulo de Informalidad de la EPH

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC).

-(2003). La nueva encuesta permanente de hogares en Argentina.

-(2003). Encuesta permanente de hogares (EPH). Cambios metodológicos.

Massi, M. F., & Insua, F. B. La dinámica salarial en la industria argentina (2003-2012). Un estudio sobre la productividad como límite superior. Disponible en: <https://goo.gl/ByYnES>

Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas de la Nación. (2016). Informes productivos provinciales: Chaco.

Ministerio de Industria, Comercio y Servicios de la provincia del Chaco (2012) Informe de gestión interno de la provincia del Chaco. “Diagnóstico de los sectores productivos de la provincia del Chaco”.

Ministerio de Industria, E. y. (2015). Cadena Textil Algodonera. Documento de Trabajo

Morales, J., Pont, M., García, N., Mauriño, M., Nasir, G., Greminger, M., & Paleari, M. (2016). Ámbitos privilegiados de acumulación en la industria textil chaqueña. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional del Nordeste.

Nun, J. (2001). Marginalidad y exclusión social. Fondo de Cultura Económica.

Torrado, S. (1992). Estructura social de la Argentina, 1945-1983. Buenos Aires: Ediciones de la Flor.

Trevignani, M. (2012). "¿Crecimiento o desarrollo? El ciclo reciente en el Norte Argentino": de Silvia Gorenstein (org.), Alicia Castagna, Silvia Gorenstein, Martín Schorr, Martín Napal, Isabel Raposo, María Lidia Woelflin, Paula Báscolo y Esteban Ferreira (2012), Miño y Dávila Ediciones, Buenos Aires. Documentos y aportes en administración pública y gestión estatal.

Weller, J., & Roethlisberger, C. (2011). La calidad del empleo en América Latina. Cepal. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5341-la-calidad-empleo-america-latina>

Organización Internacional del Trabajo (OIT):

-(1993). Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), adoptada por la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 19-28 de Enero), informe de la Conferencia (Ginebra).

-(2003). Directrices sobre una definición estadística del empleo informal, adoptada por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (noviembre-diciembre), informe de la Conferencia, documento. CIET/17/2003/R (Ginebra).

-(2003). Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Informe I. Informe General. Ginebra.

- (2013). “La medición de la informalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal”. Turín, Italia.

Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial. Serie (1995-2016) de Remuneraciones promedio de los trabajadores registrados del sector privado según rama de actividad, en Chaco. Valores corrientes, en pesos. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Observatorio PyME Regional. Industria Manufacturera (2005). Università di Bologna, Fundación Observatorio PyME, Gobierno de la Provincia del Chaco, Unión Industrial del Chaco y Universidad Nacional del Nordeste. ISBN 987-20710-7-1

Oliveira, Camprubi. 2012 “Censo Industrial CONES. Provincia del Chaco”.

Rosati, Germán (2013). Crisis del algodón, cambio tecnológico, y expansión de la frontera en el Chaco (1988-2009. Impactos de la demanda de fuerza de trabajo en la cosecha algodonera. En Gras, C., y Hernández, V. (Eds), El agro como negocio. Producción, sociedad, y territorios en la globalización. (p. 195-214) Buenos Aires, Argentina: Editorial Biblos.

Schorr, Bonavida, Fernandez, Gonzalez, Monzon, Borda, Moser. 2016 “La industria Chaqueña en el Siglo XXI”.

Superintendencia de Riesgos del Trabajo. 2016. Manual de buenas prácticas de la Industria Metalmeccánica. Buenos Aires.