



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES
LABORALES GRUPO BOLOGNA,
CASTILLA LA MANCHA, TURIN

XXIII ENCUENTRO DEL GRUPO BOLOGNA

CASTILLA LA MANCHA

OIT

LIMA, PERÚ

29, 30 Y 31 DE OCTUBRE DE 2014

LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA REGIÓN: PERSPECTIVAS DE CAMBIO.

Informe Nacional Sección Argentina

1

**CONTRIBUCIONES ESPECIALES: HEBE BORRAS, SUSANA CORRADETTI, AMALIA
VILLAROEL.**

¹ Los Anexos Estadísticos corresponden a la Secretaría de Trabajo del MTEySS y fueron aportados por el colega bolognes JUAN IACONA.



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

SITUACIÓN ECONÓMICO - SOCIAL E INCIDENCIA DE LA INFORMALIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

La Argentina experimentó a lo largo de los años '90 y durante el inicio de la década siguiente, un persistente deterioro de la situación laboral y un empeoramiento del panorama distributivo, siendo el marcado aumento de la pobreza uno de los rasgos distintivos de la época. Aspectos tales como las brechas crecientes entre las remuneraciones de los trabajadores con mayor o menor calificación, o los cambios en la estructura ocupacional (con notable aumento de la flexibilidad y precariedad laboral), aparecen como factores relevantes, constituyéndose en problemas centrales en el desarrollo de políticas públicas destinadas a combatir la marginación y promover la inclusión de vastos sectores de la población.

Una las premisas básicas de las políticas neoliberales fue la desregulación de los mercados, y en especial el de trabajo. La consecuencia de estas políticas fue, como ha quedado demostrado en reiteradas situaciones, el dramático crecimiento de la tasa de desempleo, las dificultades de inserción de los trabajadores, sobre todo de los más jóvenes, más allá de su nivel de calificación, junto a un alto índice de empleos temporarios. En esos años la tasa de desempleo creció de 8,6% en mayo de 1990 a 21, 5% en mayo del 2002 creando las condiciones para imponer una dramática reducción de los salarios.

Como consecuencia, a partir de la década de los ochenta quedó conformado un nuevo mapa social en el que muchos sectores de clase media se convirtieron en lo que se dio en llamar "los nuevos pobres", que en su gran mayoría no tuvieron acceso a un empleo registrado y sólo contaron con un trabajo precario de bajos ingresos.

Pauperización y exclusión social fueron los procesos que signaron estos años y que la crisis del 2001- que afectó las esferas de la vida económica, social y política- profundizó poniendo incluso en duda la gobernabilidad del país.

Lejos de lo expresado por los sectores políticos responsables de la instalación de este modelo, que sostenían que como consecuencia natural de la globalización y la apertura económica irrestricta se produciría en forma natural el crecimiento y la distribución de la riqueza en la población, estas medidas



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

trajeron aparejada pobreza y exclusión social con el resultado de empleos de mala calidad, baja productividad, bajos salarios, extensas jornadas, nula formación y capacitación y ausencia de mecanismos solidarios de protección social.

A su vez, modificaciones en la legislación laboral que propiciaron la instauración de nuevas modalidades contractuales contribuyeron a empeorar el panorama social: supuestamente, flexibilizar el marco regulatorio con el fin de disminuir los costos salariales, lograría una "mayor competitividad" de las empresas, induciendo un crecimiento en la demanda de empleo.

Sin embargo, dichas medidas no lograron esa finalidad y muy por el contrario, se produjo un incremento notorio de la precariedad y la inestabilidad laboral en el marco de un debilitamiento premeditado de la organización sindical, así como de la práctica de la negociación colectiva.

Los preceptos ideológicos del Consenso de Washington se expresaron en una clara individualización de las relaciones laborales, y la ruptura de todos los institutos basados en la solidaridad, tales como los sistemas de previsión y seguridad social.

Es en este marco de transformaciones del trabajo y empleo, que la OIT, a través de la Memoria del Director del año 1999 instaura la definición de "trabajo decente", como aquél que se desarrolla en condiciones de formalidad e igualdad de oportunidades, con aportes a la seguridad social, por tiempo indeterminado, para, de este modo, identificar y definir las formas, en un principio consideradas atípicas, pero que luego se revelaron como parte del despliegue y complejización del mercado de trabajo en esta etapa de desarrollo del capitalismo.

De este modo, a las categorías clásicas: empleo, desempleo, subempleo, se incorporan otras que dan cuenta de estas modificaciones: informalidad, precariedad, trabajo no registrado, conceptos que se utilizan frecuentemente como sinónimos, pero que presentan características distintivas entre sí.



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

Según definiciones recogidas por el Programa Nacional de Trabajo Decente²: la esfera del trabajo informal se define a partir de las características del establecimiento donde se realiza, (unidades productivas pequeñas, no registradas legalmente como empresas, propiedad de individuos o familias y a cuyos ingresos no es posible diferenciarlos de los de sus dueños de las características del puesto de trabajo: (trabajo independiente, informal o por cuenta propia que no reciben salarios ni están bajo una relación jurídica o formal de dependencia) y trabajo doméstico no remunerado,

DEFINICIONES DE INFORMALIDAD

El sector Informal comprende tanto a aquéllos empleados que no están registrados como aquéllos que desarrollan un empleo asalariado o no asalariado en el mercado informal, definido por el PREALC de la OIT como "...aquél que agrupa a todas las actividades de bajo nivel de productividad, a los trabajadores independientes (no profesionales), a las empresas muy pequeñas o no organizadas", lo que justifica que se lo asimile al subempleo urbano.

En primer término definimos el empleo no registrado –también conocido como trabajo en negro, clandestino, ilegal- como aquél desarrollado por el conjunto de asalariados que se encuentran al margen de la normativa laboral. En consecuencia no gozan de los derechos que la ley prevé para empleados en relación de dependencia, no acceden al sistema de protección social en la salud y vejez, impidiendo de esta forma una vida digna tanto para ellos como para su grupo familiar. En igual sentido, no se les realizan los aportes y contribuciones al sistema de seguridad social.

Cabe aclarar que, la condición de informalidad eleva sustancialmente las probabilidades de los trabajadores de caer en la pobreza, toda vez que habitualmente perciben remuneraciones entre un 30% y 45% inferiores respecto de aquellos trabajadores ocupados con iguales características que se desempeñan en empleos formales.

² Beccaria, Luis-Informalidad y Pobreza en Argentina. En Informalidad, pobreza y salario mínimo-OIT- Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

El empleo no registrado en nuestro país afecta más a las mujeres que a los hombres y a las franjas de edades extremas (hasta 24 años y de 60 años y más). Un comportamiento similar se observa al considerar el nivel educativo de los trabajadores: a menor nivel educativo mayor probabilidad de estar no registrado.

El primer punto de quiebre puede observarse en mayo del año 1992 cuando la tasa de empleo no registrado alcanzó el 33,4%, y a partir de ese momento, con variaciones, en mayo de 1996 alcanzó nuevamente una tasa cercana al 33% y no volvió a descender, obteniendo su máximo en mayo de 2003, es decir 44,8%.

El último período concuerda con la crisis del año 2001, en la cual estos índices de trabajo no registrado coincidieron con el mayor índice de la tasa de desempleo (21,5%).

La recuperación de la crisis fue sorprendentemente rápida. Dos años más tarde, no sólo se había logrado apaciguar el conflicto social y retomar el funcionamiento de las instituciones políticas, sino que la actividad económica experimentaba una acelerada recuperación, con un crecimiento del PBI de un 9% anual, respondiendo a un conjunto de políticas destinadas a promover la inclusión social y a regularizar el empleo, en el marco de un fuerte impulso a la inversión productiva, el desarrollo del mercado interno, y la creación de empleos de calidad

En este período se reactivaron las negociaciones colectivas, se mejoraron los salarios, se relanzó el Consejo de Salario Mínimo que permitió la actualización anual de los salarios más bajos, se tomaron medidas para promover el empleo registrado, se implementaron amplias moratorias que posibilitaron el ingreso a la jubilación a prácticamente el 100% de la población de más de 60 años.

Desde el año 2003 se verificó un importantísimo incremento del empleo asalariado registrado del sector privado. En el período comprendido hasta el año 2012, la cantidad de trabajadores registrados en las empresas privadas creció un 80%; lo que implica que se crearon en el sector privado alrededor de 2,8 millones de empleos formales en el total país.



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

Este crecimiento sistemático del empleo formal estuvo fuertemente asociado a la expansión y fortalecimiento del entramado productivo nacional. Una prueba elocuente de ello es la instalación de más de 200 mil nuevas empresas formales durante dicho período, lo que significó un incremento del 50% de la cantidad de firmas. De acuerdo al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), en el año 2012 se contabilizaban más de 600 mil empresas con empleo asalariado declarado a la seguridad social.

La expansión sostenida del empleo formal configuró una dinámica laboral virtuosa con características únicas en la historia reciente del mercado de trabajo argentino.

El rasgo distintivo es que, una cantidad significativa de trabajadores ocupados en inserciones precarias (asalariados no registrados o trabajadores por cuenta propia informales) y desocupados, accedieron a empleos registrados, mejorando sus condiciones laborales. Esta dinámica implicó la remoción progresiva del trabajo no registrado, una de las problemáticas estructurales más graves del mercado de trabajo argentino. Así, la tasa de empleo no registrado (el indicador que mide la relación entre el empleo no registrado y el total de asalariados) pasó del 49,1% en el tercer trimestre de 2003 al 33,1% en el segundo trimestre de 2014 de presentando una caída de 16 puntos porcentuales durante el período considerado.

La expansión de la cantidad de empleos formales dio lugar a un incremento significativo de la cantidad neta de puestos de trabajo, y por ende, del número de personas ocupadas.

Para conseguir dicho logro fue necesario la puesta en marcha de un conjunto de acciones y programas y la recuperación y resignificación del rol del Estado definiendo y articulando las políticas económicas, laborales y sociales.

El fuerte crecimiento de la economía articulado con políticas de inclusión de los trabajadores a través de las instituciones laborales posibilitaron, en un plazo relativamente breve, una reversión de las tendencias crecientes del desempleo y la precarización del empleo, de la caída de salarios y el debilitamiento de los sindicatos, los que habían signado las últimas décadas del siglo XX en la Argentina.



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

PROGRAMAS DE POLÍTICA PÚBLICA PARA CONTRARRESTAR LA INFORMALIDAD LABORAL:

PLANES, ESTRATEGIAS O MEDIDAS NORMATIVAS

A partir de 2003, se produce un cambio sustancial en esta concepción, cuando se identifica al *trabajo decente* como un objetivo central de la política pública.

Esto implica que el nivel de empleo y su calidad pasan a ser variables relevantes no sólo para la política sociolaboral, sino también para la política económica. Así, mientras que hasta la crisis de 2001 el trabajo decente no era siquiera un objetivo de política, hoy en día la Argentina es la primera nación latinoamericana en incorporarlo como objetivo de su ordenamiento normativo laboral y su política pública. Esta nueva concepción se encuentra en la base de la estrategia gubernamental para enfrentar la informalidad laboral, que aplica acciones diversificadas en función de los múltiples determinantes que originan la problemática.

Dicho de otro modo, en la medida en que el trabajo decente se encuentra instalado como una prioridad dentro de la política pública, a la vez que se reconocen su heterogeneidad y múltiple determinación, se aplican acciones tendientes a reducir la informalidad, que van desde lo estrictamente laboral a lo micro y macroeconómico. En este sentido, del mismo modo en que se asume que para promover el trabajo decente es necesario articular políticas de distinta índole, para enfrentar la informalidad laboral se requiere la implementación de múltiples acciones, que exceden el ámbito de lo laboral.

Entre las opciones de política pública tendientes a eliminar la práctica del trabajo no registrado, mencionamos, entre otras:

1. PLAN NACIONAL DE REGULARIZACIÓN DEL TRABAJO

En el año 2003 se puso en marcha el Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT), con la finalidad de verificar la debida registración de los trabajadores por parte de sus empleadores y sancionar los incumplimientos detectados.

El principal objetivo de este plan fue lograr la inclusión de todos los trabajadores en el Sistema de la Seguridad Social a fin de que pudieran gozar



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

de los derechos que por ley les corresponden en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, a través de acciones de fiscalización en todo el territorio del país y en todas las actividades.

El plan se complementó con una campaña de difusión y concientización social, mediante la entrega a empleadores y trabajadores de material específico orientado a explicitar las normas y procedimientos vigentes para facilitar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la legislación sociolaboral y promover el compromiso de los actores sociales a cumplir con esta última.

En relación al PNRT las estadísticas indicaron que el número de trabajadores que obtuvieron el ingreso al Sistema de Seguridad Social se elevó de 17.655 trabajadores regularizados en el año 2005 a 46.796 en el año 2011.

2. LEY 25.877. LEY DE ORDENAMIENTO LABORAL (19-03-04).

Esta ley produce importantes reformas en el ámbito del derecho individual y de las relaciones colectivas del trabajo, e introduce un apartado especial dedicado a la inspección del trabajo y la simplificación del cumplimiento de las normas laborales. Resignifica el Pacto Federal del Trabajo (ley 25.212) que logró un criterio unificado del régimen de sanciones e infracciones en todo el territorio nacional

Como primera medida de relevancia, la ley crea el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS), asignándole al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el rol de autoridad central de la inspección en consonancia con el mandato de los Convenios de la OIT sobre Inspección del Trabajo (Nros 81 y 129)

Otra importante medida es el otorgamiento de una importante participación a los sindicatos en la lucha contra el trabajo no registrado (art. 29 último párrafo). Se concluye en la necesidad de un accionar conjunto de las entidades representativas de los trabajadores y los empleadores, dado que nadie mejor que ellos conoce la problemática y las necesidades del sector que representan.

Revaloriza así mismo el Consejo Federal de Administraciones del Trabajo, dándoles mayor relevancia a las autoridades provinciales y poniendo al Ministerio de Trabajo de la Nación en el rol de Secretaría del Consejo (a cargo



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

de la Secretaría de Trabajo y con Presidencia rotativa de todas las provincias). El Consejo viene desarrollando una tarea de suma importancia en materia de coordinación de acciones inspectivas con un genuino carácter federal.

Así, la tasa de empleo no registrado (el indicador que mide la relación entre el empleo no registrado y el total de asalariados) pasó del 49,1% en el tercer trimestre de 2003, al segundo trimestre de 2014 de 33,1% presentando una caída de 16 puntos porcentuales durante el período considerado.

3. FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En ese contexto, el rol del dialogo social en general, y de la negociación colectiva en particular, fue central, ya que permitió alcanzar un necesario equilibrio entre el sostenimiento del poder adquisitivo del salario, para preservar la demanda doméstica y el control del costo laboral para preservar puestos de trabajo.

La negociación colectiva encarada por cámaras y sindicatos durante la vigencia de la crisis económica internacional, se orientó a preservar las fuentes de empleo y de los salarios, e incluso a impulsar el incremento de salarios a pesar del cambio operado en el ciclo económico. Se puede afirmar que durante este período (año 2009), por lo menos, el 70% del total de los asalariados del sector privado recibió un aumento de sus remuneraciones por la acción de este instituto.

Esto implica que a pesar de la situación crítica a nivel global, en nuestro país los sindicatos y las empresas continuaron negociando en paritarias para acordar aumentos de salarios.

También se acordaron cláusulas adaptativas a las particulares situaciones de determinadas actividades y empresas afectadas por la crisis. Mientras que esto último era esperable, lo primero constituye una novedad, en comparación con el extenso período que va de 1975 a 2002, cuando se suspendía o restringía el funcionamiento de las negociaciones colectivas frente a condiciones económicas adversas.

4. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES. HERRAMIENTAS PARA SU PROTECCIÓN. IMPACTO SOBRE EL EMPLEO. LEY N° 25.871.



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

En esta normativa se admite en forma explícita el derecho de las personas a migrar (Art. 4) y se declara la igualdad de trato entre nacionales y no nacionales, especialmente en lo referido a servicios sociales, bienes públicos, salud, educación, justicia, trabajo, empleo y seguridad social. Esta ley "garantiza el acceso a los derechos fundamentales en condiciones de igualdad, elimina toda lógica de persecución basada en la doctrina de seguridad nacional y en cuestiones de orden público, pretende favorecer la regularización en vez de privilegiar la criminalización de la irregularidad migratoria" (Ceriani, Pablo, 2004).

Debe considerarse que las ramas de actividad (construcción, trabajo doméstico, comercio, industria de la confección y calzado) en que se ocupan los inmigrantes presentan tradicionalmente altas tasas de empleo no registrado.

Por tanto, la concentración sectorial en ramas con bajo cumplimiento de la normativa laboral, contribuye a explicar una de la principales problemáticas de los trabajadores inmigrantes: el alto nivel del empleo no registrado o precario.

Para el año 2009 el 57% de los asalariados migrantes tenía un empleo no registrado en el sistema de seguridad social. Desde 2003, este indicador ha tenido una tendencia de reducción sostenida, pero todavía continúa siendo muy alto y afectando a una proporción muy importante de los trabajadores migrantes.

Desde el año 2003, el actual modelo productivo y la implementación de la nueva política migratoria, definieron un nuevo esquema que promovió una mejora progresiva y constante de las condiciones laborales de los inmigrantes sudamericanos.

El fenómeno laboral más importante y novedoso que emerge durante el período analizado es la incorporación sistemática de trabajadores inmigrantes en empleos asalariados registrados, cubiertos con los mismos derechos y beneficios que establece la normativa para los trabajadores nativos.

5. CONSEJO NACIONAL DEL EMPLEO, LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIO MÍNIMO VITAL Y MÓVIL. UNO DE SUS OBJETIVOS: LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO INFORMAL



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

Este Consejo, creado por la Ley de Empleo Nº 24.013, es un organismo autónomo, con atribuciones legales asignadas por el Congreso Nacional en materia de redistribución del ingreso y asistencia a los desempleados, y con facultades para vincular pautas de productividad y formación profesional. Uno de sus objetivos del Consejo es evaluar temas referidos a las relaciones laborales tales como la redistribución del ingreso, la asistencia a los desempleados, el compromiso con la generación de empleo genuino y decente.

Participan los sectores del trabajo (Confederación General del Trabajo y Central de Trabajadores de Argentina) y empleador (UIA, CAME, CAC, entre otras) y representantes del Estado Nacional y del Consejo Federal del Trabajo (gobiernos provinciales).

En fecha reciente se ha instituido una Comisión específicamente destinada al seguimiento del empleo, en consonancia con la sanción de la ley 26940.

6. LEY 26.844. ESTATUTO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

Cabe destacar la implementación de un conjunto de medidas tendientes a regularizar la situación laboral de las trabajadoras del servicio doméstico. La posibilidad (por parte del empleador) de deducir del Impuesto a las Ganancias el salario y las cargas sociales correspondientes, la simplificación del sistema de registro y pago de aportes, el lanzamiento de una intensa campaña mediática con el objetivo de promover la importancia de la registración laboral de las trabajadoras del servicio doméstico, ha permitido la regularización de esta actividad que se encontraba excluida de derechos, y que ahora goza de una absoluta equiparación en derechos a los demás trabajadores de la actividad dependiente .

7. LEY 26940 Y SU DECRETO REGLAMENTARIO (1714/14) Y LEY 26941

Una nueva etapa en busca de la reducción drástica del empleo no registrado se da a partir de la sanción de las leyes 26940 y 26941 y el decreto reglamentario de la primera de ellas. Las políticas que promueve la ley se basan en dos acciones básicas, una de incentivos y baja de costos para las pequeñas empresas, y otro de sanciones a través de la creación de un Registro de



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

Infractores, que al ser hallados en falta con trabajadores no registrados, y ser incluidos en el Registro, pierden incentivos y sostén económico, que actualmente se otorgan a las empresas, ya sea por programas de fortalecimiento de algunos sectores de la industria o para evitar pérdida de puestos de trabajo.

Por vía de Reglamentación, se amplió el universo de empresas protegidas, por entenderse que aquellas que se ocupan de personas en riesgo social, o de la defensa de derechos humanos o aún, las Bibliotecas Populares podrán acceder a los mismos beneficios que las pequeñas empresas por vía de autorización expresa de los organismos competentes

8. REFUERZO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Resulta necesario destacar que si bien los Servicios de Inspección del trabajo resultan ser una herramienta fundamental, también se requiere el esfuerzo y el compromiso de una pluralidad de actores sociales tales como empresarios, sindicatos, colegios de profesionales, trabajadores, organizaciones no gubernamentales, que hagan un frente común en la lucha contra el trabajo no registrado.

La protección de los derechos de los trabajadores a través de la actividad que desarrollan los servicios de inspección, ya sean nacionales o locales, sigue siendo una herramienta fundamental en la lucha contra el trabajo no registrado.

La inspección del trabajo tiene como objetivo lograr la inclusión de todos los trabajadores al Sistema de Seguridad Social. En efecto, se pretende que el acto inspectivo funcione como un instrumento para cambiar la conducta de aquellos empleadores que aún mantienen a sus trabajadores fuera de la ley.

Así, las inspecciones ejercen un rol preventivo y educativo a fin de aumentar el nivel de conciencia entre las empresas y los trabajadores acerca de las reglas del trabajo no declarado y como se puede evitar o regularizar esta situación.

En consecuencia, el contacto directo con los empleadores permite a los inspectores informar de manera personalizada sobre la normativa laboral, y así,



ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

promover la registraci3n de aquellos trabajadores que puntualmente se ha detectado que no estaban registrados.

No menos importante es el efecto que la presencia de los inspectores causa en los empleadores no relevados, ya que conocer que se est1n realizando dichas acciones de trabajo en el 1rea o en la actividad genera una sensaci3n de riesgo de ser inspeccionados y eventualmente sancionados, lo cual induce tambi3n a la debida registraci3n de los trabajadores.

Desde el 2000 hasta ahora se pas3 de una fiscalizaci3n a nivel de gobierno central desmantelada que no alcanzaba a contar con m1s de 50 inspectores, a m1s de 500 inspectores que se coordinan con los de organismos como el RENATEA (1mbito de control de los trabajadores agrarios), la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, los organismos de recaudaci3n (AFIP, ANSeS) y que trabajan en forma coordinada, en colaboraci3n con las administraciones provinciales.



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES
LABORALES GRUPO BOLOGNA,
CASTILLA LA MANCHA, TURIN

XIX ENCUENTRO DEL GRUPO BOLOGNA

CASTILLA LA MANCHA

OIT

LIMA ,PERÚ

29,30 Y 31 DE OCTUBRE DE 2014

RELACIONES LABORALES E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Informe Nacional Sección Argentina

**CONTRIBUCIONES ESPECIALES: GRACIELA VILAS, VERÓNICA CARPANI,
SUSANA CORRADETTI, ELEONORA SLAVIN**



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

1. DERECHOS QUE OTORGA LA LEGISLACIÓN NACIONAL A LA MADRE TRABAJADORA

La Ley de Contrato de Trabajo vigente contempla en el Título VII denominado "Trabajo de Mujeres", cuatro capítulos: "disposiciones generales", "protección de la maternidad", "prohibición del despido por causa de matrimonio" y "del estado de excedencia".

En el primero de los capítulos, se prohíbe introducir en los convenios colectivos de trabajo o reglamentaciones autorizadas, normas discriminatorias por razones de sexo o estado civil de la mujer y se establece la obligación de garantizar el principio de igual remuneración por igual tarea.

Se les otorga a las mujeres trabajadoras -cuando presten su actividad en horario de mañana o de tarde- un descanso al mediodía de dos horas por día como máximo, que se puede reducir o incluso suprimir ya sea por razones de bien común, las características de la tarea realizada o por los perjuicios que la interrupción pudiese ocasionar a las propias beneficiarias.

La legislación prohíbe la ocupación de mujeres en trabajos penosos, peligrosos o insalubres, quedando vedada la posibilidad de encargar a las mujeres ocupadas en la empresa, la ejecución de trabajos a domicilio.

En el capítulo de Protección a la maternidad, se establece una licencia especial pre y post parto, la obligación de instalar salas maternas cuando trabajen en la empresa un número mínimo de trabajadoras fijado por la reglamentación, el otorgamiento de descansos diarios por lactancia, la conservación del empleo de la mujer embarazada y se concede a la madre que da a luz la posibilidad de rescindir el contrato con compensaciones especiales o de quedar en situación de excedencia para el cuidado del hijo.

Es así que se prohíbe el trabajo de las mujeres durante los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo. Se le permite a la mujer optar por reducir la licencia anterior al parto por un lapso no inferior a 30 días. El resto -hasta completar los 90- se acumulará al período de



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

descanso posterior al parto. La duración de esta licencia puede sufrir alteraciones según el parto se produjere antes o después de la fecha prevista. Durante estas licencias la mujer cobra una suma mayor que cuando trabajaba ya que por tratarse de una asignación familiar es no remunerativa y su valor es el equivalente al monto bruto del salario.

Los descansos diarios para la madre lactante son dos, de media hora cada uno, en el transcurso de su jornada y por un período que no podrá exceder, salvo razones médicas especiales, de 1 año desde el nacimiento.

En lo relativo a la conservación del empleo, la protección de la maternidad se inicia con la notificación del estado de embarazo, el que debe formalizar la mujer informando a su empleador y acreditándolo mediante la entrega del certificado médico respectivo. La protección en el empleo que la mujer adquiere a partir de la notificación de su embarazo, es una estabilidad impropia. Ello, por cuanto si se produjere el despido de la mujer dentro de un plazo de 15 meses que comprenden los 7 y $\frac{1}{2}$ meses anteriores a la fecha del parto y 7 $\frac{1}{2}$ meses posteriores a dicha fecha, el despido se presumirá por causa de maternidad (salvo prueba en contrario) y será válido, aún cuando se castigue la conducta del empleador con una indemnización agravada que es la sumatoria de la indemnización por despido ordinario y una indemnización adicional de un año de remuneraciones (13 meses por efecto del cómputo del aguinaldo).

Una vez concluida la licencia posparto, la normativa otorga a la mujer las siguientes alternativas:

- a) Regresar al trabajo en la fecha establecida, continuando con las tareas que venía realizando y con la misma remuneración;
- b) Rescindir expresamente el contrato de trabajo, en cuyo caso tendrá derecho a una indemnización denominada "compensación por tiempo de servicios" igual al 25 % de la indemnización por despido sin causa, o los mayores beneficios que establezcan los estatutos especiales o los convenios colectivos de trabajo.
- c) Optar por el período de excedencia, opción que debe realizar 48 horas antes de finalizar la licencia posparto, que consiste en una licencia especial para atender a su hijo recién nacido y que consiste en la suspensión de la relación laboral por un período no inferior a 3 meses ni



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

superior de 6 meses. Al término del período de excedencia por el que optara la mujer, debe reingresar a su trabajo. Si no fuere admitida por su empleador, debe ser indemnizada con la indemnización agravada.

Para poder acceder a los beneficios de la renuncia con compensación económica y del estado de excedencia (incisos b y c) la trabajadora debe tener como mínimo 1 año de antigüedad en la empresa.

En lo referente a la prohibición del despido por causa del matrimonio, nuestra legislación dispone que son nulos los actos o contratos en los que se establezca el despido si la trabajadora contrae matrimonio. Se presume a su vez, salvo prueba en contrario, que el despido obedece a causa del matrimonio cuando el mismo se produce dentro de los 3 meses anteriores y los 6 meses posteriores a su celebración, en la medida que se hubiera notificado fehacientemente al empleador. Para los casos en que se produzca el despido por causa de matrimonio, la trabajadora tendrá derecho a las indemnizaciones por despido incausado, más un año de remuneraciones (13 sueldos). Esta protección, que originalmente se extendía a hombres y mujeres (ley 20.744), fue incorporada al capítulo de trabajo de mujeres en la reforma del año 1976 (ley 21.297). Sin embargo, muchos Tribunales siguieron extendiendo la protección sin distinción de sexo (Suprema Corte de la Pcia. de Buenos Aires, entre otros).-

2. DERECHOS OTORGADOS AL PADRE TRABAJADOR.

3. EN ALGÚN CASO LOS DERECHOS OTORGADOS A LA MADRE PASAN AL PADRE?

4. SU LEGISLACIÓN OTORGA DERECHOS DE FORMA INDISTINTA A LAS MADRES Y PADRES TRABAJADORES PARA QUE SEAN ELLOS LOS QUE DETERMINEN SU USO?

Estas preguntas pueden ser respondidas en forma conjunta en atención a la ausencia normativa en estos temas, por cuanto si bien la Ley de Contrato de Trabajo prevé determinadas licencias especiales, éstas se limitan a: por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos; por matrimonio, diez (10) días corridos; por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio y de hijos o de padres, tres (3) días corridos; por fallecimiento de hermano, un (1) día.



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

No existe en nuestra legislación la llamada licencia parental, entendiendo ésta como la licencia que pueden solicitar los trabajadores con responsabilidades familiares, esto es, tanto hombres y mujeres. La misma consideración cabe hacer respecto de los padres adoptivos, por no existir siquiera una norma de equiparación de derechos con la madre biológica.

Sin embargo, tanto desde el Poder Legislativo como desde el Ejecutivo, se han presentado propuestas para favorecer una aplicación más homogénea de derechos entre hombres y mujeres con responsabilidades familiares, dirigidas a favorecer no sólo las obligaciones de padres y madres sino también otras propias del grupo familiar; tales como proyectos de ley de ampliación de la licencia por paternidad, así como iniciativas que transfieren la licencia al padre en caso de fallecimiento de la madre y contempla casos de nacimientos múltiples, el nacimiento o la adopción de hijos con discapacidad y los nacimientos antes de término o con riesgo. En lo referente a la cuestión de la lactancia, los proyectos otorgan a la madre o al padre -en este caso por adopción o muerte de la progenitora- la posibilidad de elegir libremente sus horarios.

Si bien nuestra Ley de Contrato de Trabajo no ha logrado aún la reforma que la conciliación entre vida familiar y trabajo merece, es dable destacar que en el Régimen del Trabajo Agrario reformado en fecha reciente por la Ley 26.727 (art. 52), se estableció para el personal permanente de prestación continua, una licencia con goce de haberes de treinta días corridos por paternidad, que puede ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los cuarenta y cinco días anteriores a la fecha presunta de parto y los doce meses posteriores al nacimiento.

Asimismo, mención especial en este tema merece la Ley de igualdad de género (N°26.061) por contener un artículo referido a las responsabilidades familiares. Allí se establece expresamente que *“La familia es responsable en forma prioritaria de asegurar a las niñas, niños y adolescentes el disfrute pleno y el efectivo ejercicio de sus derechos y garantías. El padre y la madre tienen responsabilidades y obligaciones comunes e iguales en lo que respecta al cuidado, desarrollo y educación integral de sus hijos. Los Organismos del*



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

Estado deben asegurar políticas, programas y asistencia apropiados para que la familia pueda asumir adecuadamente esta responsabilidad, y para que los padres asuman, en igualdad de condiciones, sus responsabilidades y obligaciones.”

Es cierto que normativamente nuestro país ha avanzado por fuera y por encima de la Ley de Contrato de Trabajo, con normas de mayor jerarquía que la jurisprudencia aplica con soltura. Pero también es cierto que no todas esas normas resultan de posible aplicación directa ya que requieren de modificaciones que alcanzan no sólo a los organismos de la Seguridad Social sino a la infraestructura de la comunidad toda.

En lo que hace al nivel internacional, es necesario mencionar los distintos convenios mediante los cuales la Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve la adopción de derechos que garanticen la igualdad de trato entre mujeres y varones en el ámbito laboral. Pueden destacarse: Convenio sobre la igualdad de remuneración (núm. 100), Convenio sobre la discriminación de empleo y ocupación (núm.111), Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156) 1981, Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183). A su vez, la OIT ha adoptado Declaraciones donde compromete a los Estados miembros a respetar y promover los principios y derechos fundamentales del trabajo, entre ellos la “eliminación de la discriminación en materia de empleo” y la “igualdad de género en el trabajo”.

La norma más significativa de las nombradas es el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1981, y ratificado (no sin cierto voluntarismo) por nuestro país, en marzo de 1988. El convenio no solo unifica el ámbito personal protegiendo a hombres y mujeres, sino que alcanza a los hijos, y a otros miembros de la familia de los trabajadores con las facilidades y oportunidades que prevé. Si bien los derechos consagrados en él tienen mucho que ver con la igualdad de oportunidades y de trato, desvinculándose de una primera etapa de protección exclusiva de la mujer, no se lo considera parte de la nómina de convenios sobre derechos fundamentales, porque sus disposiciones son más programáticas y directivas de políticas que normas concretas y auto ejecutorias.



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

A modo de ejemplo transcribimos su artículo 5to. : *Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: (a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales; (b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.*

La sabiduría de la norma está en reconocer que no es el empleador individual el que tiene que favorecer el trato igual, a su costo, porque así la igualdad nunca ocurrirá, sino que depende del Estado y básicamente de la Seguridad Social el contemplar estas inequidades. Quizás la resistencia mayor aparece cuando se pretende ampliar la cobertura de la Seguridad Social porque esto implica, a no dudar, un mayor costo.

Cabe resaltar por último que el déficit del ámbito individual en amparar a trabajadoras y trabajadores por igual, contrasta con la inclusión por vía de la negociación colectiva, de cláusulas relativas a la conciliación de la familia y el trabajo.

El trabajo realizado en el ámbito del **Ministerio de Trabajo por la Dra. Verónica Carpani**, analiza en detalle esta temática, por lo que reproducimos su contenido.

CONCILIACIÓN TRABAJO Y FAMILIA: DIAGNÓSTICOS Y DESAFÍOS CONTEMPORÁNEOS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

"Los países en los que hay mas igualdad de género experimentan un mayor crecimiento económico. Las empresas que cuentan con más líderes mujeres logran mejores rendimientos. Los acuerdos de paz que incluyen a las mujeres son más duraderos. Los parlamentos en los que hay más mujeres aprueban más leyes sobre cuestiones sociales clave para la salud, la educación, la lucha contra la discriminación y la manutención de los niños. Las pruebas no dejan lugar a duda, la igualdad de la mujer supone progresos para todos."



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

Ban Ki-moon, Secretario General de la
Organización Naciones Unidas

Cuando se piensa en la conciliación del trabajo con la familia, se lo asocia a la mujer (nunca al varón) en cuanto a su condición de madre y administradora del hogar. Es cierto que compatibilizar las obligaciones familiares con el trabajo es una tarea compleja para la mujer trabajadora, que muchas veces le exige esfuerzos con los tiempos y otras tantas, directamente, se vuelve imposible.

Pero lo cierto es que la verdadera conciliación del trabajo y la familia está íntimamente relacionada a la igualdad de género en el trabajo y la búsqueda de una justicia social donde la mujer y el hombre estén en pie de igualdad.

Y en este sentido, el Derecho Colectivo del Trabajo ofrece herramientas muy interesantes, como ser la negociación colectiva que, haciendo un efectivo y correcto uso de la misma, la mujer en su condición de trabajadora, podría participar al igual que lo hace el hombre, en la vida del sindicato y también en la mesa de negociación con el empleador.

Como se sabe, la negociación colectiva es un espacio de diálogo que se presta entre trabajadores y empleadores. Todas aquellas situaciones que se presentan a diario, pueden ser llevadas a la mesa de diálogo con el fin de buscar una solución conjunta. Aun hoy la participación de la mujer en estos ámbitos es radicalmente inferior a la participación hombre, y por tal motivo es que muchas veces cuestiones que aquejan a la mujer trabajadora carecen de tratamiento en la mesa de negociación, amén de infinidad de cuestiones que podrían perfeccionarse si fueran sometidas a consulta de las trabajadoras.

Otro dato no menor es que la negociación colectiva es la herramienta más apta para hacer del derecho del trabajo un derecho más dinámico, que se adecue a las distintas necesidades de las partes y de los nuevos tiempos que se viven. El ámbito colectivo es el que permite la búsqueda de nuevas alternativas que vuelvan cada vez más compatible a la vida cotidiana con las obligaciones laborales, y más aun, aquel por el cual se pueda acceder a la igualdad de género en el trabajo.



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

Si bien son cada vez más los sindicatos, empresas y cámaras que incorporan en sus instrumentos colectivos las llamadas "cláusulas de género", lo cierto es que las mismas suelen girar en torno a derechos creados en vista de una "mujer madre" y no de una "mujer *trabajadora* que puede ser madre".

Sin perjuicio de ello, el objetivo principal de la inclusión de cláusulas de género debería orientarse a la igualdad de trato entre mujeres y varones en el trabajo. El rol social, personal y familiar que ocupan el hombre y la mujer en la sociedad no son en absoluto similares, y necesitan, por lo tanto, un tratamiento diferente. Estas diferencias y cuestiones deben incluirse en la agenda de temas a negociar para generar más y mejores derechos y beneficios que permitan una mejor prestación de las tareas. Abordar esta cuestión observando detenidamente a cada uno de los actores –hombres y mujeres-, en búsqueda de una igualdad real de condiciones entre ellos, es lo que el Derecho del Trabajo entiende como "igualdad de género en el trabajo". Y sin duda, cuando hay un trato igualitario entre hombres y mujeres en el trabajo, se genera también un escenario propicio para conciliar la familia con las obligaciones laborales.

Desde el año 2007 son varias los convenios y acuerdos colectivos que incluyeron cláusulas relativas a la conciliación de la familia y el trabajo, aunque debe señalarse que las mismas no implican una verdadera "igualdad de género".

Según surge de los registros del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se advierte que se han negociado más cláusulas de género a nivel de empresa que por actividad. De hecho, el 84% de los instrumentos que incorporan este tipo de cláusulas, se negociaron a nivel de empresa.

Toda vez que el tema del presente texto es particularmente la familia, a continuación se enumeran aquellas cláusulas que están mayormente vinculadas a ella:

- 1) Licencias especiales: si bien la LCT prevé una serie de licencias especiales, ya sea por maternidad, por matrimonio, día de examen, etc., por convención colectiva se pueden extender los plazos



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

previstos. También, por convención colectiva se han incorporado nuevas licencias, a saber:

- Licencia por adopción: son varias las convenciones colectivas o acuerdos que contemplan esta licencia. Es decir, la/el trabajadora/or que adopta un hijo goza de una licencia paga. También se le otorgan días de licencia al padre adoptivo. En conclusión, el objetivo es tratar de equiparar los derechos de los padres biológicos con los derechos de los padres adoptivos.

- Licencia por parto múltiple: en tal caso la licencia se le otorga al padre trabajador.

- Licencia para el padre cuando la madre fallece en el parto: en tal caso se otorga una licencia paga. Sólo se le exige presentar el certificado de defunción.

- Licencia por enfermedad del hijo: se otorgan días de licencia para trabajadoras y trabajadores. Los hijos deben ser menores y deben presentar el certificado médico.

- Licencia por casamiento de hijos: la licencia se otorga a ambos progenitores.

2) Lactancia: en este caso, la LCT prevé que se le otorgue a la madre trabajadora dos espacios de media hora por día para amamantar a su hijo, ello por un plazo máximo de un año. Por convención colectiva o acuerdo, se han otorgado más espacios de media hora.

3) Guardería: el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo prevé la prestación del servicio de guardería o sala maternal. Este beneficio ha quedado sujeto a una eventual reglamentación que jamás se llevó a cabo. De este modo, las condiciones de goce de este beneficio quedan sujetas a la negociación colectiva entre partes.

En ese sentido, gran parte de las convenciones colectivas que regulan la cuestión, establecen el pago de una compensación dineraria con carácter de beneficio social para cubrir el gasto, y alcanza a madres trabajadoras con hijos menores de entre cuarenta y cinco días y hasta cinco o seis años de edad como máximo. Excepcionalmente se prevé abonarlo al padre trabajador (por ejemplo, en caso de tener la tenencia o ser viudo) y en otros casos no se hace distinción de género para reconocer tal beneficio.



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

En algunos sectores de actividad se da la opción a la madre trabajadora de compensar el gasto de salario de una empleada que preste el servicio de cuidado en el hogar, acompañando la constancia de registro de la misma y pago de las cargas sociales correspondientes. En otros casos, cuando el establecimiento no tiene una guardería, se decide terciarizar el servicio.

No obstante, en la mayoría de los casos se prevé el pago contra entrega de factura de guardería o sala maternal.

Cabe destacar que en el caso particular de las guarderías, el 12% de las convenciones colectivas suscriptas entre el año 2007 y el año 2013 prevén cláusulas de este tipo.

A continuación, una selección de las convenciones colectivas y acuerdos en los que se han incorporado cláusulas como las detalladas precedentemente.

➤ **ALIMENTACIÓN:** CCT entre la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación y la Cámara Argentina de Productores y Procesadores de Productos de la Fauna Silvestre y sus derivados (Mayo 2011). Incorpora: licencia por casamiento de hijos, licencia por examen prematrimonial, licencia por renovación de libreta sanitaria y licencia de un día por mes en carácter de "día femenino".

➤ **BANCARIOS:** Acuerdo entre la Asociación Bancaria y la Asociación de Bancos Públicos y Privados de la República Argentina (Mayo 2013). Incorpora: licencia por paternidad y licencia por adopción de hijos. Luego, en lo que hace a la prestación de guardería, se dispone un aumento en el salario de entre el 20% y el 24% en carácter de Asignación Mensual por Guardería.

➤ **ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES - UTEDYC** (Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles):



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

- CCT: UTEDYC y Fundación Temaiken (Diciembre 2011). Se reconocen derechos a la madre y al padre adoptante, y los equipara a los derechos de los padres biológicos. Incorpora una licencia especial paga con motivo de guarda de hijos menores de 18 años. En los casos de adopción de hijos, otorga a la madre adoptante trabajadora el derecho de solicitar la excedencia tal como lo prevé la LCT a la madre biológica. Dispone que el empleador deba reconocer un permiso especial retribuido para que la trabajadora embarazada asista a la gimnasia de preparación de parto.

- Acuerdo: UTEDYC y FEDEDAC (Federación Empleadores de Entidades Deportivas y Asociaciones Civiles) (Marzo 2013). Incorpora: licencia especial para el caso de parto múltiple, licencia para la madre o el padre en caso de nacimiento de hijo prematuro o que deba permanecer hospitalizado, y licencia paga para el padre en el caso de que la madre fallezca al momento del parto.

➤ **TELEFÓNICOS:** CCT FOETRA y LATAM (Julio 2012). Incorpora: licencia por enfermedad de hijos, licencia por adopción de hijos y extiende la licencia por matrimonio. Durante el periodo de gestación, la madre trabajadora podrá acordar un cambio de tareas hasta el comienzo de la licencia por maternidad. En lo que hace a la protección de la lactancia, prevé que la Comisión Paritaria establezca un régimen de protección de Lactancia. En materia de Guardería, la empresa reintegra los gastos de guardería de menores de hasta 6 años por un valor equivalente al 12,5% del salario.

➤ **AGUAS:** CCT FENTOS (Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias) y Aguas Misioneras Sociedad del Estado AMSE. (Octubre 2011). Incorpora: licencia por nacimiento de hijo, licencia por embarazo de alto riesgo, licencia por interrupción del embarazo, licencia por hijos con discapacidad, licencia por fallecimiento de un hijo, licencia para el padre en caso de fallecimiento de la madre al momento del parto, y extiende la licencia por maternidad. Respecto a la adopción de hijos, reconoce a los padres adoptantes los mismos derechos que prevé la LCT para padres biológicos.

Los ejemplos expuestos pertenecen a actividades donde hay una alta participación de las mujeres. De allí que gran parte de las medidas incorporadas se relacionan con situaciones de familia, maternidad y paternidad.



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

A continuación, se brinda una selección de convenciones colectivas o acuerdos negociados en sectores donde la participación de las mujeres es radicalmente inferior a la participación de los varones.

➤ **CONSTRUCCIÓN:** CCT UOCRA y CAC (Diciembre 2009). Incorpora: licencia por paternidad, licencia por fallecimiento de un abuelo/a o del suegro/a, licencia para los trabajadores que presten servicios como bomberos voluntarios.

➤ **MARÍTIMOS:** CCT Cámara de Actividades Náuticas de la República Argentina y Federación Marítima Portuaria y de la Industria Naval de la República Argentina (Agosto 2011). Incorpora: licencia por paternidad y licencia por adopción.

➤ **METALÚRGICOS:** CCT SMATA y Faurecia Sistemas de Escapes S.A. (Mayo 2013). Incorpora: licencia por paternidad y licencia prenupcial.

Es clara la diferencia que existe entre unos y otros CCT o acuerdos según la participación de mujeres o varones en la actividad. Es decir, las medidas negociadas responden a las necesidades de sus representados. Por lo tanto, donde existe mayor participación femenina, probablemente se incorporen mayores cláusulas de género, estén estas relacionadas a la familia y maternidad, o no.

De este modo, se advierte, en primer término, que la negociación colectiva sería el espacio ideal para plantear inquietudes que requieran un tratamiento especial y generar soluciones mediante la creación de más y mejores derechos. Las dificultades acerca de cómo conciliar la vida familiar con el trabajo podrían sumarse a la agenda de temas en las mesas de negociación.

En segundo término, visto que las actividades donde se incluyeron más medidas asociadas a la familia, la maternidad y la paternidad son aquellas donde hay más mujeres, resultaría necesaria la participación femenina en pie de igualdad con la masculina en las mesas de negociación.



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

Al respecto, cabe destacar que hoy en día las mujeres afiliadas a las asociaciones sindicales de primer grado representan el 34% de la afiliación, contra el 66% que representan los afiliados varones. A su vez, dentro del 34% de afiliación femenina, solo el 15,71% participa de los cargos directivos y jerárquicos dentro de los sindicatos. Esta podría ser una de las razones principales por las que las cláusulas de género no están presentes en los convenios de muchas actividades y empresas.

De los números expuestos se observa que aun resta mucho por hacer en pos de la igualdad de género. Este sería un desafío interesante y necesario de plantear al momento de generar más y mejores derechos en pos de la justicia social en el trabajo.

Tal como se indicó precedentemente, la negociación colectiva es una herramienta generadora de mejores derechos. Pero para ello, hay que participar de la misma, ya que los beneficios que se crean son una respuesta a las inquietudes y cuestiones que se plantean en la mesa de negociación. Si no se está presente en el diálogo entre actores, difícilmente se logre el tratamiento de un tema en particular.

Es decir, si el objetivo es la búsqueda de la igualdad de género, que permita a la mujer ser tratada no como "madre" sino como una **trabajadora** que tiene los mismos derechos que cualquier otro trabajador varón y que por tanto deberá gozar de las mismas condiciones de trabajo, entonces la mujer deberá intensificar su afiliación a la entidad sindical, incentivar a las compañeras a la participación en la vida de la entidad y finalmente, luchar por un lugar en la mesa de diálogo. Sólo así se podrá acceder a la inclusión de cláusulas de género que permitan la adecuada conciliación de la familia y el trabajo.

Por otro lado, no es menor el hecho de que, al aumentar la participación femenina en la vida del sindicato, se contaría con una visión más amplia y más completa de las diferentes instituciones y condiciones laborales, enriqueciendo también las posibilidades de mejorarlas.

Y en este punto, sería interesante remarcar la historia de la lucha de la mujer por conseguir un trato igualitario tanto a nivel social como a nivel laboral. El



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

reconocimiento de los derechos tanto civiles (derecho a voto, por ejemplo), políticos (ocupar un cargo gubernamental), como de los derechos laborales, entre otros, han sido siempre causal de reclamos y manifestaciones colectivas, muchas veces con acontecimientos trágicos, como ser el incendio de la fábrica textil Compañía de Blusas el Triangulo (Triangle Shirtwaist) en Nueva York, en 1911, por el cual se conmemora el Día Internacional de la Mujer Trabajadora. La historia da fé de que es necesario participar, reclamar, hacerse escuchar y hasta a veces tomar determinadas medidas de acción (como ser el caso de una huelga), para lograr el reconocimiento de derechos y garantías que hagan a una verdadera igualdad en el trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad.

Si no es el principal interesado el que da a conocer sus intereses, nadie lo hará. Y esta es precisamente la situación que hoy día, desde la negociación colectiva, se advierte respecto al rol de la mujer.

En lo que hace a la normativa nacional, existe la Ley Nº 25.674 de Cupo Sindical Femenino que establece que por lo menos el 30% de los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales, deben estar ocupados por mujeres. Si bien esta ley se cumple, lo cierto es que el 30% de cupo sindical femenino es todavía muy exiguo.

Ahora bien, el hecho de que esta ley exista, da determinadas pautas: en primer lugar, que fue necesario exigir por LEY la participación femenina en las asociaciones sindicales. Y en segundo lugar, que el porcentaje exigido está muy por debajo de la consigna de "igualdad". De hecho, nótese que aun haciendo efectivo el cumplimiento de esta norma, todavía existen marcadas situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en el trabajo.

Es más, retomando lo expuesto anteriormente, asociar la conciliación de la familia y el trabajo únicamente con la mujer, y siendo que gran parte de las cláusulas de género, como las reseñadas, giran en torno a derechos creados en vista de una "mujer madre", claramente se está en presencia de una desigualdad de trato, por no decir un trato discriminatorio.



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

A modo de ejemplo, si observamos las cláusulas y beneficios incorporados en los CCT y acuerdo firmados colectivamente, se advierte que la mayoría de ellos están relacionados con licencias por maternidad o cuidado de hijos menores, embarazo, lactancia, guardería, etc. y las beneficiarias de tales derechos son las mujeres; solo en algunos casos existen licencias para el padre, pero tales licencias operan en caso de fallecimiento o ausencia de la madre. Cláusulas como estas podrían entenderse como discriminatorias ya que, normativamente, a quien se le exige y se pone a cargo del cuidado de los hijos es a la mujer, quitando la posibilidad al padre de ocuparse de igual manera de los hijos que la madre, y quitando la posibilidad a la madre de delegar ciertas tareas al padre y por ende, de trabajar como lo haría un trabajador varón en su misma situación. Es decir, si en definitiva la situación que viven el padre trabajador y la madre trabajadora es exactamente la misma (haber tenido un hijo), ¿por qué la norma les da derechos y beneficios distintos? Muchas de las licencias que se le otorga a la madre trabajadora, podría otorgársele al padre trabajador también.

Hacer beneficiarios de tales derechos a la madre trabajadora y al padre trabajador por igual, con excepción de aquellas que hagan a una cuestión biológica como ser la lactancia, sería sin duda una medida con vista a la igualdad de género, a la vez que permitiría la conciliación de la vida de familia con el trabajo.

Medidas como las mencionadas anteriormente, se tomarán únicamente si existe un sujeto interesado que reclame por ellas y que las defienda en un ámbito adecuado.

Nuevamente se hace hincapié en las distintas herramientas que hoy día proporciona el Derecho del Trabajo, ya sea individual y colectivo, tanto a nivel nacional como a nivel internacional.

En lo que hace al nivel internacional, es necesario mencionar los distintos convenios mediante los cuales la Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve la adopción de derechos que garanticen la igualdad de trato entre mujeres y varones en el ámbito laboral. Pueden destacarse: Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 3), Convenio sobre la igualdad de remuneración (núm. 100), Convenio sobre la discriminación de empleo y



ARGENTINA

ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

ocupación (núm.111), Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156), Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183), entre otros. A su vez, la OIT ha emitido Declaraciones donde compromete a los Estados miembros a respetar y promover los principios y derechos fundamentales del trabajo, entre ellos la "eliminación de la discriminación en materia de empleo" y la "igualdad de género en el trabajo".

A modo de conclusión, de lo expuesto surge que la normativa laboral cuenta con instrumentos útiles y aptos a los fines de la creación de derechos que aporten a una mejora en las condiciones de trabajo. De hecho, algunos de esos instrumentos sirven de respaldo y hasta de incentivo en la lucha por un trabajo igualitario, sin diferencias en cuanto al sexo. Pero como se mencionó a lo largo del texto, para que el trabajo sea efectivamente igualitario para todos, todos deben participar de la discusión, para hacer valer sus posturas y eventualmente participar de la creación de nuevos y mejores derechos.

En este sentido, si se trata de conciliar la familia con el trabajo, es imprescindible la necesidad de contar con mayor participación femenina en la creación de normas. Si bien se incorporaron cláusulas que facilitan la maternidad en relación al trabajo, lo cierto es que esa no es la manera de conciliar el trabajo y la familia con vista en la igualdad de género.

El papel de la mujer en el trabajo no se reduce a la situación de maternidad, cuidado de hijos y familia. Es más complejo y ciertamente más abarcativo. La mirada, la experiencia, la vivencia, el esfuerzo físico, etc. de la mujer en el trabajo es radicalmente distinta a la del trabajador varón, y por tal motivo es que necesitan un tratamiento diferente. La mujer trabajadora de hoy debe concientizarse acerca de estas diferencias, no debe conformarse con la inclusión de cláusulas que sólo hagan a su comodidad, sino que debe velar por un trato igualitario de verdad, donde no existan situaciones cuyo tratamiento varíe según se trate de una mujer o un hombre, y donde bajo ningún concepto se acepte que, por el solo hecho de ser mujer, ya tiene signado un papel en la sociedad. Debe ser la propia mujer quien tenga la libertad de decidir qué papel ocupar en la sociedad, y esa libertad solo se hará efectiva en condiciones de igualdad.



ESPECIALISTAS EN RELACIONES LABORALES GRUPO BOLOGNA, CASTILLA LA MANCHA, TURIN

Por esta razón, y en búsqueda de aquella igualdad, es que la mujer debe acercarse a la organización del sindicato, participar de la misma y hacer saber y conocer sus preocupaciones, dificultades y experiencias; debe insistir en la búsqueda y la concertación de un lugar en pie de igualdad con el trabajador varón. Porque en definitiva no se trata únicamente de conciliar la vida de familia con las obligaciones laborales, se trata de acceder a una verdadera igualdad de género, en pos de una democratización de las instituciones laborales y una verdadera justicia social.

ANEXO LA INFORMALIDAD EN LA REGION: PERSPECTIVAS DE CAMBIO INFORME NACIONAL – SECCION ARGENTINA-

PNRT. Establecimientos relevados, trabajadores relevados y su distribución porcentual por año de relevamiento. Periodo 2003-2013.

AÑO	Establecimientos relevados	Trabajadores relevados	% Establecimientos relevados	% Trabajadores relevados
sep 2003-2004	89.000	295.038	7,3%	8,0%
2005	106.336	311.099	8,7%	8,4%
2006	188.171	499.652	15,4%	13,5%
2007	124.958	416.099	10,2%	11,3%
2008	98.559	385.813	8,1%	10,4%
2009	118.571	403.365	9,7%	10,9%
2010	124.203	391.186	10,2%	10,6%
2011	118.144	342.918	9,7%	9,3%
2012	119.135	306.063	9,7%	8,3%
2013	136.170	341.285	11,1%	9,2%
Total	1.223.247	3.692.518	100,0%	100,0%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Establecimientos relevados, trabajadores relevados y su distribución porcentual por provincia de relevamiento. Periodo 2005-2013.

PROVINCIA	Establecimientos relevados	Trabajadores relevados	% Establecimientos relevados	% Trabajadores relevados
Capital Federal	240.939	895.370	19,7%	24,2%
Buenos Aires	439.608	1.141.875	35,9%	30,9%
Catamarca	14.287	40.175	1,2%	1,1%
Córdoba	53.821	204.941	4,4%	5,6%
Corrientes	19.742	62.018	1,6%	1,7%
Chaco	18.086	56.316	1,5%	1,5%
Chubut	21.988	46.910	1,8%	1,3%
Entre Ríos	28.197	111.920	2,3%	3,0%
Formosa	14.570	44.696	1,2%	1,2%
Jujuy	21.036	58.841	1,7%	1,6%
La Pampa	12.685	30.114	1,0%	0,8%
La Rioja	13.416	67.566	1,1%	1,8%
Mendoza	50.674	171.021	4,1%	4,6%
Misiones	20.623	56.112	1,7%	1,5%
Neuquén	15.953	34.124	1,3%	0,9%
Río Negro	19.115	51.267	1,6%	1,4%
Salta	19.322	55.437	1,6%	1,5%
San Juan	27.815	93.778	2,3%	2,5%
San Luis	16.181	45.207	1,3%	1,2%
Santa Cruz	11.557	27.202	0,9%	0,7%
Santa Fe	78.300	226.794	6,4%	6,1%
Santiago del Estero	21.077	58.779	1,7%	1,6%
Tucumán	36.262	97.700	3,0%	2,6%
Tierra del Fuego	7.993	14.355	0,7%	0,4%
Total	1.223.247	3.692.518	100,0%	100,0%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Establecimientos relevados, trabajadores relevados y su distribución porcentual por rama de actividad de relevamiento. Periodo 2005-2013.

RAMA DE ACTIVIDAD	Establecimientos relevados	Trabajadores relevados	% Establecimientos relevados	% Trabajadores relevados
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura, extracción de madera y actividades conexas	21.047	225.546	1,9%	6,6%
Pesca	769	16.320	0,1%	0,5%
Explotación de minas, canteras, carbón, petróleo, gas	1.464	8.238	0,1%	0,2%
Elaboración de productos alimenticios, bebidas y tabaco	31.870	112.145	2,8%	3,3%
Fabricación de productos de cuero	1.783	13.614	0,2%	0,4%
Fabricación de productos textiles	9.515	74.399	0,8%	2,2%
Producción industrial de madera y papel	6.140	35.030	0,5%	1,0%
Actividades de edición e impresión y de reproducción de grabaciones	4.789	19.109	0,4%	0,6%
Fabricación de productos derivados del petróleo, minerales no metálicos y metales	7.396	50.946	0,7%	1,5%
Fabricación de maquinarias, equipos e instrumentos	2.596	19.924	0,2%	0,6%
Fabricación de vehículos automotores, remolques y semiremolques y otro tipo de equipos de transporte	633	5.261	0,1%	0,2%
Otra industria manufacturera y reciclamiento	7.651	47.161	0,7%	1,4%
Suministro de electricidad, gas y agua	449	1.734	0,0%	0,1%
Construcción	44.987	325.321	4,0%	9,6%
Comercio al por mayor y menor; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; actividades de agencia de viaje	664.321	1.474.348	58,6%	43,4%
Hoteles	19.353	62.917	1,7%	1,9%
Restaurantes	83.500	326.311	7,4%	9,6%
Transporte y almacenamiento	45.018	70.587	4,0%	2,1%

Intermediación financiera; correo y telecomunicaciones; investigación y desarrollo; informática; otras actividades empresariales	22.060	66.465	1,9%	2,0%
Enseñanza	6.727	32.359	0,6%	1,0%
Servicios sociales, de salud, comunitarios y personales	151.162	405.752	13,3%	11,9%
Otros WS RUIIS - AFIP	958	3993	0,1%	0,1%
Total	1.134.188	3.397.480	100,0%	100,0%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Establecimientos relevados, trabajadores relevados y su distribución porcentual por Delegación Regional de relevamiento. Periodo 2005-2013.

DELEGACION REGIONAL	Establecimientos relevados	Trabajadores relevados	% Establecimientos relevados	% Trabajadores relevados
DR Bahía Blanca	20.198	47.493	1,8%	1,4%
DR Bariloche	1.623	3.904	0,1%	0,1%
DR Caleta Olivia	6.192	15.096	0,5%	0,4%
DR Capital Federal	223.136	856.018	19,7%	25,2%
DR Catamarca	12.734	35.679	1,1%	1,1%
DR Comodoro Rivadavia	8.956	20.018	0,8%	0,6%
DR Concordia	12.124	64.852	1,1%	1,9%
DR Córdoba	48.983	190.643	4,3%	5,6%
DR Corrientes	17.904	55.660	1,6%	1,6%
DR Formosa	13.859	41.128	1,2%	1,2%
DR General Roca	13.910	39.647	1,2%	1,2%
DR Jujuy	18.464	51.447	1,6%	1,5%
DR Junín	17.046	35.053	1,5%	1,0%
DR La Plata	24.898	47.043	2,2%	1,4%
DR La Rioja	13.459	68.458	1,2%	2,0%
DR Lomas de Zamora	93.304	234.629	8,2%	6,9%
DR Mar Del Plata	29.795	100.715	2,6%	3,0%
DR Mendoza	38.499	128.885	3,4%	3,8%
DR Morón	88.960	216.034	7,8%	6,4%
DR Neuquén	15.450	32.684	1,4%	1,0%
DR Paraná	14.327	37.836	1,3%	1,1%
DR Posadas	18.974	50.224	1,7%	1,5%
DR Resistencia	16.834	51.525	1,5%	1,5%
DR Río Gallegos	4.827	10.577	0,4%	0,3%
DR Río Grande	7.072	12.833	0,6%	0,4%
DR Rosario	48.052	138.436	4,2%	4,1%
DR Salta	16.337	45.122	1,4%	1,3%
DR San Juan	25.166	84.442	2,2%	2,5%
DR San Luis	15.356	41.282	1,4%	1,2%
DR San Martín	87.437	225.772	7,7%	6,6%
DR San Nicolás	16.164	45.550	1,4%	1,3%
DR San Rafael	5.510	16.414	0,5%	0,5%
DR Santa Fe	26.129	74.744	2,3%	2,2%
DR Santa Rosa	14.681	35.557	1,3%	1,0%
DR Sgo. Del Estero	18.512	51.991	1,6%	1,5%
DR Tandil	25.671	61.232	2,3%	1,8%
DR Trelew	10.918	20.721	1,0%	0,6%
DR Tucumán	32.179	84.650	2,8%	2,5%

DR Viedma	1.431	2.688	0,1%	0,1%
DR Zárate	698	1.725	0,1%	0,1%
DS y C Refiscalización	8.419	19.073	0,7%	0,6%
Total	1.134.188	3.397.480	100,0%	100,0%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Establecimientos relevados, trabajadores relevados y su distribución porcentual por tamaño del establecimiento provincia de relevamiento. Periodo 2005-2013.

TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO	Establecimientos relevados	Trabajadores relevados	% Establecimientos relevados	% Trabajadores relevados
de 1 a 3 trabajadores relevados	869.718	1.366.045	76,7%	40,2%
de 4 a 5 trabajadores relevados	108.534	475.710	9,6%	14,0%
de 6 a 10 trabajadores relevados	78.550	577.668	6,9%	17,0%
de 11 a 50 trabajadores relevados	41.664	769.834	3,7%	22,7%
más de 50 trabajadores relevados	2.469	208.223	0,2%	6,1%
Sin trabajadores relevados	33.253	0	2,9%	0,0%
Total	1.134.188	3.397.480	100,0%	100,0%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

Nota: el tamaño del establecimiento refiere al total de trabajadores relevados; no contempla los trabajadores ausentes ese día, los que trabajan en otros turnos, otras sucursales, etc.

PNRT. Establecimientos relevados, trabajadores relevados y su distribución porcentual por naturaleza jurídica del empleador. Periodo 2005-2013.

NATURALEZA JURÍDICA DEL EMPLEADOR DEL ESTABLECIMIENTO	Establecimientos relevados	Trabajadores relevados	% Establecimientos relevados	% Trabajadores relevados
Persona Jurídica	436.828	1.941.438	38,5%	57,1%
Persona Física	691.857	1.448.985	61,0%	42,6%
Desconocida	5.503	7.057	0,5%	0,2%
Total	1.134.188	3.397.480	100,0%	100,0%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Establecimientos y trabajadores verificados, detección de trabajadores no registrados total y por establecimientos (absolutos y porcentajes) por año de relevamiento. Periodo 2005-2013.

AÑO	Establecimientos Verificados	Trabajadores Verificados	Trabajadores no registrados	Detección de no registro por establecimiento	% Detección de TNR
------------	-------------------------------------	---------------------------------	------------------------------------	---	---------------------------

				Con al menos un trabajador no registrado	Todos los trabajadores registrados	Trabajadores	Establecimientos
2005	103.410	310.851	70288	37.486	65.924	22,6%	36,2%
2006	183.662	498.374	119596	65.210	118.452	24,0%	35,5%
2007	122.072	415.306	99684	44.683	77.389	24,0%	36,6%
2008	95.678	384.075	113232	43.513	52.165	29,5%	45,5%
2009	116.179	402.468	113566	50.366	65.813	28,2%	43,4%
2010	122.940	390.158	124839	53.592	69.348	32,0%	43,6%
2011	114.655	341.674	118254	52.624	62.031	34,6%	45,9%
2012	113.492	303.651	105814	51.961	61.531	34,8%	45,8%
2013	129.172	337.225	114370	58.583	70.589	33,9%	45,4%
Total	1.101.260	3.383.782	979.643	458.018	643.242	29,0%	41,6%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Establecimientos y trabajadores verificados, detección de trabajadores no registrados total y por establecimientos (absolutos y porcentajes) por rama de actividad. Periodo 2005-2013.

RAMA DE ACTIVIDAD	Establecimientos Verificados	Trabajadores Verificados	Trabajadores no registrados	Detección de no registro por establecimiento		% Detección de TNR	
				Con al menos un trabajador no registrado	Todos los trabajadores registrados	Trabajadores	Establecimientos
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura, extracción de madera y actividades conexas	20.669	224.420	113522	13.082	7.587	50,6%	63,3%
Pesca	747	16.320	10202	528	219	62,5%	70,7%
Explotación de minas, canteras, carbón, petróleo, gas	1.446	8.234	2532	732	714	30,8%	50,6%
Elaboración de productos alimenticios, bebidas y tabaco	31.238	111.839	34738	16.362	14.876	31,1%	52,4%
Fabricación de productos de cuero	1.693	13.546	3175	793	900	23,4%	46,8%
Fabricación de productos textiles	8.885	73.385	17279	4.048	4.837	23,5%	45,6%
Producción industrial de madera y papel	5.974	34.973	13854	3.539	2.435	39,6%	59,2%
Actividades de edición e impresión y de reproducción de grabaciones	4.628	19.074	3895	1.943	2.685	20,4%	42,0%
Fabricación de productos derivados del petróleo, minerales no metálicos y metales	7.165	50.830	7266	2.646	4.519	14,3%	36,9%
Fabricación de maquinarias, equipos e instrumentos	2.540	19.807	2198	808	1.732	11,1%	31,8%

Fabricación de vehículos automotores, remolques y semiremolques y otro tipo de equipos de transporte	615	5.261	895	245	370	17,0%	39,8%
Otra industria manufacturera y reciclamiento	7.258	46.975	11573	3.504	3.754	24,6%	48,3%
Suministro de electricidad, gas y agua	437	1.726	236	107	330	13,7%	24,5%
Construcción	44.007	323.063	109028	25.991	18.016	33,7%	59,1%
Comercio al por mayor y menor; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; actividades de agencia de viaje	642.104	1.469.322	366449	242.133	399.971	24,9%	37,7%
Hoteles	18.979	62.758	10952	6.734	12.245	17,5%	35,5%
Restaurantes	82.204	325.081	105605	46.184	36.020	32,5%	56,2%
Transporte y almacenamiento	44.141	70.399	24308	18.678	25.463	34,5%	42,3%
Intermediación financiera; correo y telecomunicaciones; investigación y desarrollo; informática; otras actividades empresariales	21.592	66.246	14292	8.040	13.552	21,6%	37,2%
Enseñanza	6.548	32.259	10281	3.875	2.673	31,9%	59,2%
Servicios sociales, de salud, comunitarios y personales	147.504	404.392	116338	57.663	89.841	28,8%	39,1%
Otros WS RUIIS - AFIP	886	3.872	1025	383	503	26,5%	43,2%
Total	1.101.260	3.383.782	979.643	458.018	643.242	29,0%	41,6%
	931.230	2.929.723	830.346	382.404	548.826	28,3%	41,1%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Establecimientos y trabajadores verificados, detección de trabajadores no registrados total y por establecimientos (absolutos y porcentajes) por provincia de relevamiento. Periodo 2005-2013.

PROVINCIA	Establecimientos Verificados	Trabajadores Verificados	Trabajadores no registrados	Detección de no registro por establecimiento		% Detección de TNR	
				Con al menos un trabajador no registrado	Todos los trabajadores registrados	Trabajadores	Establecimientos
Capital Federal	212.007	829.451	146842	66.225	145.782	17,7%	31,2%
Buenos Aires	397.584	1.045.722	308001	159.707	237.877	29,5%	40,2%
Catamarca	12.687	36.337	15572	7.101	5.586	42,9%	56,0%
Córdoba	51.192	196.974	54732	24.881	26.311	27,8%	48,6%
Corrientes	17.992	56.162	27099	11.065	6.927	48,3%	61,5%
Chaco	16.800	52.031	21294	9.178	7.622	40,9%	54,6%
Chubut	19.618	41.751	12848	8.078	11.540	30,8%	41,2%

Entre Ríos	26.129	102.680	30268	10.873	15.256	29,5%	41,6%
Formosa	13.822	41.413	16120	6.793	7.029	38,9%	49,1%
Jujuy	18.274	52.013	21683	10.061	8.213	41,7%	55,1%
La Pampa	11.231	28.030	7189	4.204	7.027	25,6%	37,4%
La Rioja	11.646	62.638	26323	4.960	6.686	42,0%	42,6%
Mendoza	45.364	151.889	57082	19.576	25.788	37,6%	43,2%
Misiones	18.815	50.399	17919	8.389	10.426	35,6%	44,6%
Neuquén	15.527	33.162	11449	7.442	8.085	34,5%	47,9%
Río Negro	17.142	46.660	18356	7.563	9.579	39,3%	44,1%
Salta	16.515	45.973	21227	8.780	7.735	46,2%	53,2%
San Juan	24.998	84.041	32244	11.407	13.591	38,4%	45,6%
San Luis	13.901	37.124	15138	7.697	6.204	40,8%	55,4%
Santa Cruz	10.845	25.920	9541	5.371	5.474	36,8%	49,5%
Santa Fe	73.287	213.005	56662	31.070	42.217	26,6%	42,4%
Santiago del Estero	18.448	52.154	21136	11.058	7.390	40,5%	59,9%
Tucumán	30.325	85.062	27120	13.960	16.365	31,9%	46,0%
Tierra del Fuego	7.111	13.191	3798	2.579	4.532	28,8%	36,3%
Total	1.101.260	3.383.782	979.643	458.018	643.242	29,0%	41,6%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Establecimientos y trabajadores verificados, detección de trabajadores no registrados total y por establecimientos (absolutos y porcentajes) por Delegación Regional de relevamiento. Periodo 2005-2013.

DELEGACION REGIONAL	Establecimientos Verificados	Trabajadores Verificados	Trabajadores no registrados	Detección de no registro por establecimiento		% Detección de TNR	
				Con al menos un trabajador no registrado	Todos los trabajadores registrados	Trabajadores	Establecimientos
DR Bahía Blanca	19.877	47.479	14065	7.477	12.400	29,6%	37,6%
DR Bariloche	1.601	3.893	2281	1.175	426	58,6%	73,4%
DR Caleta Olivia	5.972	15.089	6919	3.668	2.304	45,9%	61,4%
DR Capital Federal	215.225	847.675	149900	67.097	148.128	17,7%	31,2%
DR Catamarca	12.402	35.637	15441	7.008	5.394	43,3%	56,5%
DR Comodoro Rivadavia	8.641	19.980	5842	3.631	5.010	29,2%	42,0%
DR Concordia	11.667	64.494	21707	6.015	5.652	33,7%	51,6%
DR Córdoba	48.557	190.121	52668	23.802	24.755	27,7%	49,0%
DR Corrientes	17.765	55.606	27041	11.019	6.746	48,6%	62,0%
DR Formosa	13.677	41.078	16090	6.774	6.903	39,2%	49,5%
DR General Roca	13.834	39.443	14350	5.422	8.412	36,4%	39,2%
DR Jujuy	18.053	51.327	21497	9.989	8.064	41,9%	55,3%
DR Junín	16.825	34.997	10096	6.064	10.761	28,8%	36,0%
DR La Plata	22.609	47.001	16316	10.399	12.210	34,7%	46,0%
DR La Rioja	13.164	68.303	28201	5.533	7.631	41,3%	42,0%
DR Lomas de Zamora	90.097	234.380	74095	41.379	48.718	31,6%	45,9%
DR Mar Del Plata	28.904	100.680	35972	12.069	16.835	35,7%	41,8%
DR Mendoza	38.210	128.645	48323	16.163	22.047	37,6%	42,3%
DR Morón	86.925	215.412	58116	32.168	54.757	27,0%	37,0%
DR Neuquén	15.387	32.680	11273	7.392	7.995	34,5%	48,0%
DR Paraná	14.163	37.742	8548	4.837	9.326	22,6%	34,2%

DR Posadas	18.662	50.124	17888	8.358	10.304	35,7%	44,8%
DR Resistencia	16.609	51.522	21238	9.124	7.485	41,2%	54,9%
DR Río Gallegos	4.793	10.576	2562	1.719	3.074	24,2%	35,9%
DR Río Grande	6.956	12.800	3755	2.550	4.406	29,3%	36,7%
DR Rosario	47.631	138.226	35106	18.677	28.954	25,4%	39,2%
DR Salta	16.265	45.114	21040	8.712	7.553	46,6%	53,6%
DR San Juan	25.017	84.255	32458	11.446	13.571	38,5%	45,8%
DR San Luis	15.202	41.260	16848	8.284	6.918	40,8%	54,5%
DR San Martín	82.294	225.305	59019	29.871	52.423	26,2%	36,3%
DR San Nicolás	15.846	44.859	13256	6.556	9.290	29,6%	41,4%
DR San Rafael	5.338	16.397	5985	2.705	2.633	36,5%	50,7%
DR Santa Fe	25.791	74.717	21815	12.545	13.246	29,2%	48,6%
DR Santa Rosa	14.550	35.554	9566	5.467	9.083	26,9%	37,6%
DR Sgo. Del Estero	18.286	51.793	21180	11.026	7.260	40,9%	60,3%
DR Tandil	24.145	61.221	20012	10.475	13.670	32,7%	43,4%
DR Trelew	10.467	20.685	6782	4.312	6.155	32,8%	41,2%
DR Tucumán	30.035	84.310	26912	13.883	16.152	31,9%	46,2%
DR Viedma	1.420	2.687	1717	875	545	63,9%	61,6%
DR Zárate	626	1.724	671	363	263		
DS y C Refiscalización	7.772	18.991	3092	1.989	5.783	16,3%	25,6%
Total	1.101.260	3.383.782	979.643	458.018	643.242	29,0%	41,6%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Establecimientos y trabajadores verificados, detección de trabajadores no registrados total y por establecimientos (absolutos y porcentajes) por tamaño del establecimiento. Periodo 2005-2013.

TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO	Establecimientos Verificados	Trabajadores Verificados	Trabajadores no registrados	Detección de no registro por establecimiento		% Detección de TNR	
				Con al menos un trabajador no registrado	Todos los trabajadores registrados	Trabajadores	Establecimientos
de 1 a 3 trabajadores relevados	867.484	1.362.399	457691	347.061	520.423	33,6%	40,0%
de 4 a 5 trabajadores relevados	108.099	473.805	134023	50.129	57.970	28,3%	46,4%
de 6 a 10 trabajadores relevados	78.245	575.389	147940	37.662	40.583	25,7%	48,1%
de 11 a 50 trabajadores relevados	41.436	765.645	183885	21.515	19.921	24,0%	51,9%
más de 50 trabajadores relevados	2.446	206.544	56104	1.651	795	27,2%	67,5%
Sin trabajadores relevados	3.550	S/D	S/D	S/D	S/D	S/D	S/D
Total	1.101.260	3.383.782	979.643	458.018	639.692	29,0%	41,6%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Establecimientos y trabajadores verificados, detección de trabajadores no registrados total y por establecimientos (absolutos y porcentajes) por naturaleza jurídica del empleador. Periodo 2005-2013.

NATURALEZA JURIDICA DEL EMPLEADOR DEL ESTABLECIMIENTO	Establecimientos Verificados	Trabajadores Verificados	Trabajadores no registrados	Detección de no registro por establecimiento		% Detección de TNR	
				Con al menos un trabajador no registrado	Todos los trabajadores registrados	Trabajadores	Establecimientos

Persona Jurídica	431.877	1.932.005	360230	118.108	313.769	18,6%	27,3%
Persona Física	666.544	1.445.705	614814	337.636	328.908	42,5%	50,7%
Desconocida	2.839	6.072	4599	2.274	565	75,7%	80,1%
Total	1.101.260	3.383.782	979.643	458.018	643.242	29,0%	41,6%

PNRT. Establecimientos con al menos un trabajador con CAT irregular detectada y al menos un trabajador con CAT regularizada (absolutos y porcentajes) por año de relevamiento. Periodo 2005-2013.

AÑO	Est con al menos un trabajador con CAT irregular	Est con al menos un trabajador con CAT regularizada	% Est con al menos un trabajador con CAT regularizada
2.005	33.432	11.801	35,3%
2.006	59.791	23.053	38,6%
2.007	42.640	18.533	43,5%
2.008	42.265	19.333	45,7%
2.009	49.983	21.433	42,9%
2.010	53.579	23.597	44,0%
2.011	54.710	25.531	46,7%
2.012	53.284	25.999	48,8%
2.013	59.795	29.387	49,1%
Total	449.479	198.667	44,2%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Establecimientos con al menos un trabajador con CAT irregular detectada y al menos un trabajador con CAT regularizada (absolutos y porcentajes) por rama de actividad. Periodo 2005-2013.

RAMA DE ACTIVIDAD	Est con al menos un trabajador con CAT irregular	Est con al menos un trabajador con CAT regularizada	% Est con al menos un trabajador con CAT regularizada
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura, extracción de madera y actividades conexas	12.629	6.741	53,4%
Pesca	513	98	19,1%
Explotación de minas, canteras, carbón, petróleo, gas	686	290	42,3%
Elaboración de productos alimenticios, bebidas y tabaco	16.219	8.769	54,1%
Fabricación de productos de cuero	781	353	45,2%
Fabricación de productos textiles	4.052	2.010	49,6%
Producción industrial de madera y papel	3.472	1.496	43,1%
Actividades de edición e impresión y de reproducción de grabaciones	1.889	773	40,9%
Fabricación de productos derivados del petróleo, minerales no metálicos y metales	2.526	1.216	48,1%
Fabricación de maquinarias, equipos e instrumentos	756	392	51,9%
Fabricación de vehículos automotores, remolques y semiremolques y otro tipo de equipos de transporte	231	84	36,4%

Otra industria manufacturera y reciclamiento	3.359	1.494	44,5%
Suministro de electricidad, gas y agua	91	31	34,1%
Construcción	25.677	11.458	44,6%
Comercio al por mayor y menor; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; actividades de agencia de viaje	239.646	105.017	43,8%
Hoteles	6.535	3.169	48,5%
Restaurantes	46.455	25.341	54,5%
Transporte y almacenamiento	16.795	4.545	27,1%
Intermediación financiera; correo y telecomunicaciones; investigación y desarrollo; informática; otras actividades empresariales	7.627	2.664	34,9%
Enseñanza	3.853	1.827	47,4%
Servicios sociales, de salud, comunitarios y personales	55.300	20.757	37,5%
Otros WS RUIIS - AFIP	387	142	36,7%
Total	449.479	198.667	44,2%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Establecimientos con al menos un trabajador con CAT irregular detectada y al menos un trabajador con CAT regularizada (absolutos y porcentajes) por provincia de relevamiento. Periodo 2005-2013.

PROVINCIA	Est con al menos un trabajador con CAT irregular	Est con al menos un trabajador con CAT regularizada	% Est con al menos un trabajador con CAT regularizada
Capital Federal	68.702	33.390	48,6%
Buenos Aires	156.593	64.651	41,3%
Catamarca	6.765	3.152	46,6%
Córdoba	23.625	10.978	46,5%
Corrientes	10.659	4.054	38,0%
Chaco	8.712	3.660	42,0%
Chubut	7.938	3.434	43,3%
Entre Ríos	10.830	5.655	52,2%
Formosa	6.529	2.886	44,2%
Jujuy	9.337	2.022	21,7%
La Pampa	4.078	2.355	57,7%
La Rioja	4.679	2.575	55,0%
Mendoza	19.312	8.719	45,1%
Misiones	8.392	4.026	48,0%
Neuquén	7.233	2.874	39,7%
Río Negro	7.126	3.232	45,4%
Salta	8.388	3.983	47,5%
San Juan	10.816	6.074	56,2%
San Luis	7.492	3.376	45,1%
Santa Cruz	5.299	2.216	41,8%

Santa Fe	30.262	15.621	51,6%
Santiago del Estero	10.811	3.442	31,8%
Tucumán	13.341	5.065	38,0%
Tierra del Fuego	2.560	1.227	47,9%
Total	449.479	198.667	44,2%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Establecimientos con al menos un trabajador con CAT irregular detectada y al menos un trabajador con CAT regularizada (absolutos y porcentajes) por Delegación Regional de relevamiento. Periodo 2005-2013.

DELEGACION REGIONAL	Est con al menos un trabajador con CAT irregular	Est con al menos un trabajador con CAT regularizada	% Est con al menos un trabajador con CAT regularizada
DR Capital Federal	69.586	33.874	48,7%
DR Córdoba	22.615	10.501	46,4%
DR La Plata	10.095	3.611	35,8%
DR Lomas de Zamora	40.352	11.930	29,6%
DR Mendoza	15.909	6.998	44,0%
DR Morón	31.373	12.585	40,1%
DR Rosario	18.311	10.404	56,8%
DR San Martín	29.816	13.268	44,5%
DR Santa Fe	12.087	5.276	43,7%
DR Tucumán	13.260	5.025	37,9%
DR Bahía Blanca	7.405	3.880	52,4%
DR Caleta Olivia	3.542	1.091	30,8%
DR Catamarca	6.670	3.103	46,5%
DR Comodoro Rivadavia	3.543	1.754	49,5%
DR Concordia	5.896	3.008	51,0%
DR Corrientes	10.615	4.037	38,0%
DR Formosa	6.508	2.873	44,1%
DR General Roca	4.968	2.246	45,2%
DR Jujuy	9.264	1.995	21,5%
DR Junín	6.176	2.896	46,9%
DR La Rioja	5.212	2.856	54,8%
DR Mar Del Plata	11.681	6.352	54,4%
DR Neuquén	7.182	2.839	39,5%
DR Paraná	4.919	2.635	53,6%
DR Posadas	8.364	4.010	47,9%
DR Resistencia	8.654	3.629	41,9%
DR Río Gallegos	1.763	1.114	63,2%
DR Río Grande	2.528	1.208	47,8%
DR Salta	8.313	3.943	47,4%
DR San Juan	10.860	6.111	56,3%
DR San Luis	8.021	3.574	44,6%
DR San Nicolás	6.442	3.532	54,8%
DR Santa Rosa	5.391	3.171	58,8%
DR Sgo. Del Estero	10.777	3.433	31,9%
DR Tandil	9.953	4.783	48,1%
DR Trelew	4.255	1.627	38,2%
DR San Rafael	2.732	1.394	51,0%
DS y C Refiscalización	2.024	979	48,4%
DR Viedma	880	399	
DR Bariloche	1.185	560	47,3%
DR Zárate	352	163	46,3%

Total	449.479	198.667	44,2%
--------------	----------------	----------------	--------------

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Establecimientos con al menos un trabajador con CAT irregular detectada y al menos un trabajador con CAT regularizada (absolutos y porcentajes) por tamaño del establecimiento. Periodo 2005-2013.

TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO	Est con al menos un trabajador con CAT irregular	Est con al menos un trabajador con CAT regularizada	% Est con al menos un trabajador con CAT regularizada
de 1 a 3 trabajadores relevados	339.105	135.893	40,1%
de 4 a 5 trabajadores relevados	50.187	27.709	55,2%
de 6 a 10 trabajadores relevados	37.489	21.643	57,7%
de 11 a 50 trabajadores relevados	21.127	12.493	59,1%
más de 50 trabajadores relevados	1.571	929	59,1%
Total	449.479	198.667	44,2%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Establecimientos con al menos un trabajador con CAT irregular detectada y al menos un trabajador con CAT regularizada (absolutos y porcentajes) por naturaleza jurídica del empleador. Periodo 2005-2013.

Naturaleza jurídica del empleador	Est con al menos un trabajador con CAT irregular	Est con al menos un trabajador con CAT regularizada	% Est con al menos un trabajador con CAT regularizada
Persona Jurídica	114.307	55.193	48,3%
Persona Física	333.151	143.135	43,0%
Total	447.458	198.328	44,3%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Distribución de trabajadores relevados por sexo (absolutos y porcentajes). Periodo 2005-2013.

SEXO	Trabajadores Relevados	%
Mujeres	1.359.736	40,0%
Varones	2.037.745	60,0%
Total	3.397.481	100,0%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Distribución de trabajadores relevados por edad (absolutos y porcentajes). Periodo 2005-2013.

EDAD	Trabajadores Relevados	%
Hasta 22 años	519.593	15,3%
23 a 35 años	1.682.701	49,5%
36 a 55 años	984.197	29,0%
Más de 56 años	200.407	5,9%
sin datos	10.583	0,3%
Total	3.397.481	100,0%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Distribución de trabajadores relevados por nacionalidad (absolutos y porcentajes). Periodo 2005-2013.

NACIONALIDAD	Trabajadores Relevados	%
Argentina	3.140.784	92,4%
Otra	238.787	7,0%
Desconocida	17.910	0,5%
Total	3.397.481	100,0%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Distribución de trabajadores relevados por antigüedad (absolutos y porcentajes). Periodo 2005-2013.

ANTIGÜEDAD	Trabajadores Relevados	%
menos de un mes	778.997	22,9%
de 1 hasta 3 meses	402.082	11,8%
de 3 hasta 6 meses	333.718	9,8%
de 6 meses hasta 1 año	173.925	5,1%
de 1 año y hasta 2	440.873	13,0%
de 2 años y hasta 3	274.630	8,1%
de 3 años y hasta 10	713.596	21,0%
11 años y más	279.660	8,2%
Total	3.397.481	100,0%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

Nota: la antigüedad se calcula en base a la fecha de inicio de la relación laboral declarada por el trabajador. Suele suceder que los trabajadores declaren la fecha de relevamiento como fecha de inicio.

PNRT. Detección de trabajadores no registrados por sexo (absolutos y porcentajes). Periodo 2005-2013.

	No registrado	Registrado	Total Verificado	% TNR
Mujeres	382.213	971.987	1.354.200	28,2%
Varones	597.420	1.430.433	2.027.853	29,5%
Total	979.633	2.402.420	3.382.053	29,0%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Detección de trabajadores no registrados por nivel educativo (absolutos y porcentajes). Periodo 2005-2013.

NIVEL EDUCATIVO	No registrado	Registrado	Total Verificado	% TNR
Primario incompleto	45.989	54.138	100.127	45,9%
Primario completo	234.177	463.151	697.328	33,6%
Secundario incompleto	174.346	348.058	522.404	33,4%
Secundario completo	332.619	979.686	1.312.305	25,3%
Terc./Univ. incompleto	80.130	244.784	324.914	24,7%
Terc./Univ. completo	67.909	231.058	298.967	22,7%
Sin clasificar	44.463	81.545	126.008	35,3%
Total	979.633	2.402.420	3.382.053	29,0%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Detección de trabajadores no registrados por edad (absolutos y porcentajes). Periodo 2005-2013.

EDAD	No registrado	Registrado	Total Verificado	% TNR
-------------	----------------------	-------------------	-------------------------	--------------

Hasta 22 años	237.127	279.789	516.916	45,9%
23 a 35 años	451.621	1.223.532	1.675.153	27,0%
36 a 55 años	231.717	748.280	979.997	23,6%
Más de 56 años	53.827	145.646	199.473	27,0%
sin datos	5.341	5.173	10.514	50,8%
Total	979.633	2.402.420	3.382.053	29,0%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Detección de trabajadores no registrados por nacionalidad (absolutos y porcentajes). Periodo 2005-2013.

NACIONALIDAD	No registrado	Registrado	Total Verificado	% TNR
Argentina	873.367	2.255.556	3.128.923	27,9%
Otra	99.383	136.061	235.444	42,2%
Desconocida	6.883	10.803	17.686	38,9%
TOTAL	979.633	2.402.420	3.382.053	29,0%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Detección de trabajadores no registrados por antigüedad (absolutos y porcentajes). Periodo 2005-2013.

ANTIGÜEDAD	No registrado	Registrado	Total Verificado	% TNR
menos de un mes	519.351	255.169	774.520	67,1%
de 1 hasta 3 meses	149.316	250.634	399.950	37,3%
de 3 hasta 6 meses	80.724	251.361	332.085	24,3%
de 6 meses hasta 1 año	30.859	142.345	173.204	17,8%
de 1 año y hasta 2	73.009	366.193	439.202	16,6%
de 2 años y hasta 3	36.070	237.533	273.603	13,2%
de 3 años y hasta 10	72.426	638.377	710.803	10,2%
11 años y más	17.878	260.808	278.686	6,4%
Total	979.633	2.402.420	3.382.053	29,0%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Trabajadores con CAT regularizada por acción inspectiva por año de relevamiento (absolutos y porcentajes). Periodo 2005-2013.

AÑO	CAT regularizada por acción del PNRT	Sin regularizar	Total Verificado	% con CAT regularizada
2.005	18.347	39.318	57.665	31,8%
2.006	35.920	66.668	102.588	35,0%
2.007	32.763	55.422	88.185	37,2%
2.008	37.219	64.385	101.604	36,6%
2.009	38.119	67.842	105.961	36,0%
2.010	43.513	74.110	117.623	37,0%
2.011	47.800	71.806	119.606	40,0%
2.012	46.682	62.316	108.998	42,8%
2.013	52.550	64.704	117.254	44,8%
Total	352.913	566.571	919.484	38,4%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Trabajadores con CAT regularizada por acción inspectiva por sexo (absolutos y porcentajes). Periodo 2005-2013.

SEXO	CAT regularizada por acción del PNRT	Sin regularizar	Total Verificado	% con CAT regularizada
Mujeres	154.052	212.018	366.070	42,1%
Varones	198.861	354.553	553.414	35,9%
Total	352.913	566.571	919.484	38,4%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Trabajadores con CAT regularizada por acción inspectiva por provincia de relevamiento (absolutos y porcentajes). Periodo 2005-2013.

PROVINCIA	CAT regularizada por acción del PNRT	Sin regularizar	Total Verificado	% con CAT regularizada
Capital Federal	55.121	87.016	142.137	38,8%
Buenos Aires	105.389	184.693	290.082	36,3%
Catamarca	6.604	7.977	14.581	45,3%
Córdoba	19.380	28.888	48.268	40,2%
Corrientes	8.174	17.096	25.270	32,3%
Chaco	7.294	12.195	19.489	37,4%
Chubut	4.996	7.481	12.477	40,0%
Entre Ríos	11.704	16.640	28.344	41,3%
Formosa	6.455	8.847	15.302	42,2%
Jujuy	4.554	14.998	19.552	23,3%
La Pampa	3.776	2.913	6.689	56,5%
La Rioja	9.232	12.495	21.727	42,5%
Mendoza	18.116	37.236	55.352	32,7%
Misiones	6.950	10.687	17.637	39,4%
Neuquén	4.047	6.873	10.920	37,1%
Río Negro	5.500	10.645	16.145	34,1%
Salta	9.762	10.471	20.233	48,2%
San Juan	14.700	14.139	28.839	51,0%
San Luis	5.629	8.783	14.412	39,1%
Santa Cruz	3.308	5.929	9.237	35,8%
Santa Fe	26.084	27.704	53.788	48,5%
Santiago del Estero	6.196	14.189	20.385	30,4%
Tucumán	8.254	16.573	24.827	33,2%
Tierra del Fuego	1.688	2.103	3.791	44,5%
Total	352.913	566.571	919.484	38,4%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Trabajadores con CAT regularizada por acción inspectiva por nivel educativo (absolutos y porcentajes). Periodo 2005-2013.

NIVEL EDUCATIVO	CAT regularizada por acción del PNRT	Sin regularizar	Total Verificado	% con CAT regularizada
Primario incompleto	13.674	27.955	41.629	32,8%
Primario completo	76.019	135.959	211.978	35,9%
Secundario incompleto	65.906	99.000	164.906	40,0%
Secundario completo	129.760	189.218	318.978	40,7%

Terc./Univ. incompleto	32.814	43.407	76.221	43,1%
Terc./Univ. completo	21.536	40.874	62.410	34,5%
Sin clasificar	13.204	30.158	43.362	30,5%
Total	352.913	566.571	919.484	38,4%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Trabajadores con CAT regularizada por acción inspectiva por edad (absolutos y porcentajes). Periodo 2005-2013.

EDAD	CAT regularizada por acción del PNRT	Sin regularizar	Total Verificado	% con CAT regularizada
Hasta 22 años	98.084	135.611	233.695	42,0%
23 a 35 años	170.781	256.574	427.355	40,0%
36 a 55 años	69.795	136.994	206.789	33,8%
Más de 56 años	13.308	33.278	46.586	28,6%
sin datos	945	4.114	5.059	18,7%
Total	352.913	566.571	919.484	38,4%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Trabajadores con CAT regularizada por acción inspectiva por año de relevamiento (absolutos y porcentajes). Periodo 2005-2013.

Nacionalidad	CAT regularizada por acción del PNRT	Sin regularizar	Total Verificado	% con CAT regularizada
Argentina	324.691	492.011	816.702	39,8%
Otra	26.450	69.621	96.071	27,5%
Desconocida	1.772	4.939	6.711	26,4%
Total	352.913	566.571	919.484	38,4%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

PNRT. Trabajadores con CAT regularizada por acción inspectiva por rama de actividad (absolutos y porcentajes). Periodo 2005-2013

RAMA DE ACTIVIDAD	CAT regularizada por acción del PNRT	Sin regularizar	Total Verificado	% con CAT regularizada
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	37.959	72.620	110.579	34,3%
Explotación de minas, canteras, carbón, petróleo, gas	690	1.599	2.289	30,1%
Industria Manufacturera	34.124	52.833	86.957	39,2%
Construcción	35.022	67.003	102.025	34,3%
Comercio, actividades inmobiliarias y de alquiler, agencias	143.266	212.234	355.500	40,3%
Hoteles y Restaurantes	53.337	58.229	111.566	47,8%
Transporte	5.566	15.951	21.517	25,9%
Intermediación financiera y otros servicios financieros y em	3.954	9.291	13.245	29,9%
Enseñanza	3.707	5.722	9.429	39,3%
Servicios	35.288	71.089	106.377	33,2%
Total	352.913	566.571	919.484	38,4%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

**PNRT. Trabajadores con CAT regularizada por acción inspectiva por antigüedad (absolutos y porcentajes).
Periodo 2005-2013**

Antigüedad	CAT regularizada por acción del PNRT	Sin regularizar	Total Verificado	% con CAT regularizada
menos de un mes	225.597	291.349	516.946	43,6%
de 1 hasta 3 meses	52.752	91.583	144.335	36,5%
de 3 hasta 6 meses	25.290	52.511	77.801	32,5%
de 6 meses hasta 1 año	9.016	20.452	29.468	30,6%
de 1 año y hasta 2	19.811	49.614	69.425	28,5%
de 2 años y hasta 3	8.182	23.423	31.605	25,9%
de 3 años y hasta 10	10.897	33.103	44.000	24,8%
11 años y más	1.368	4.536	5.904	23,2%
Total	352.913	566.571	919.484	38,4%

Fuente: DPO en base a Sistema PNRT. Actualizado al 01/04/2014

Nota:

Definición de algunos indicadores del PNRT

% Detección de TNR: Porcentaje total de trabajadores no registrados detectados (sin descuento jubilatorio)

% con CAT regularizada: Trabajadores que fueron declarados en Mi Simplificación (se les ha tramitado la Clave de Alta Temprana ante la AFIP) antes de la audiencia de descargo por labor del inspector actuante.