



Mitos
y realidades
del **mercado**
de **trabajo**
cordobés.

índice

- pag 3.** Introducción
- pag 4.** El mercado de trabajo
- pag 7.** ¿Cómo es el mercado de trabajo cordobés?
- pag 11.** Mito 1 - La brecha de género no existe
- pag 16.** Mito 2 - La universidad ya no te prepara ni te da herramientas para el mundo del trabajo actual
- pag 20.** Mito 3 - Los jóvenes ya no quieren laburar
- pag 25.** La Economía Popular en el mercado de trabajo cordobés
- pag 30.** Reflexiones finales
- pag 33.** Anexo metodológico: despejando dudas sobre los efectos combinados de estos factores
- pag 35.** Autores

introducción

Desde la década de 1950 y 1960 del siglo XX, dirigentes, tomadores de decisiones, intelectuales, pesimistas y optimistas, vislumbraban un futuro sin trabajo. Se pensaba que la tecnología, la automatización, la robótica, dependiendo de la versión, iba a reemplazar progresivamente el esfuerzo humano. En sus versiones optimistas, el vaticinio esperaba que hombres y mujeres tuvieran cada vez más tiempo libre para desarrollar su vida, sus conocimientos y esparcirse fuera del tiempo de trabajo. En sus versiones pesimistas, porciones cada vez más grandes de la población se transformarían en sobrantes, excedentes, y se pondría en riesgo su supervivencia económica en el sistema capitalista.

Con un cuarto de siglo XXI a nuestras espaldas, podemos decir con certeza que el fin del trabajo no sucedió. Hoy (como hace setenta años atrás) todavía podemos afirmar que la enorme mayoría de la población mundial vive económicamente de la venta de su fuerza de trabajo en el mercado. Por lo tanto, es tan válido hoy como lo era hace setenta años atrás decir que la inserción laboral de las personas es la dimensión preponderante que condiciona la sociabilidad, el acceso a derechos y protecciones y el acceso a bienestar material y simbólico de prácticamente toda la población de nuestro país, de manera directa o indirecta.

Por ocupar el centro de nuestra vida social, el mercado de trabajo es objeto de múltiples preocupaciones, relatos, discursos, análisis y opiniones, muchos de los cuales se construyen en base a prejuicios y no al conoci-

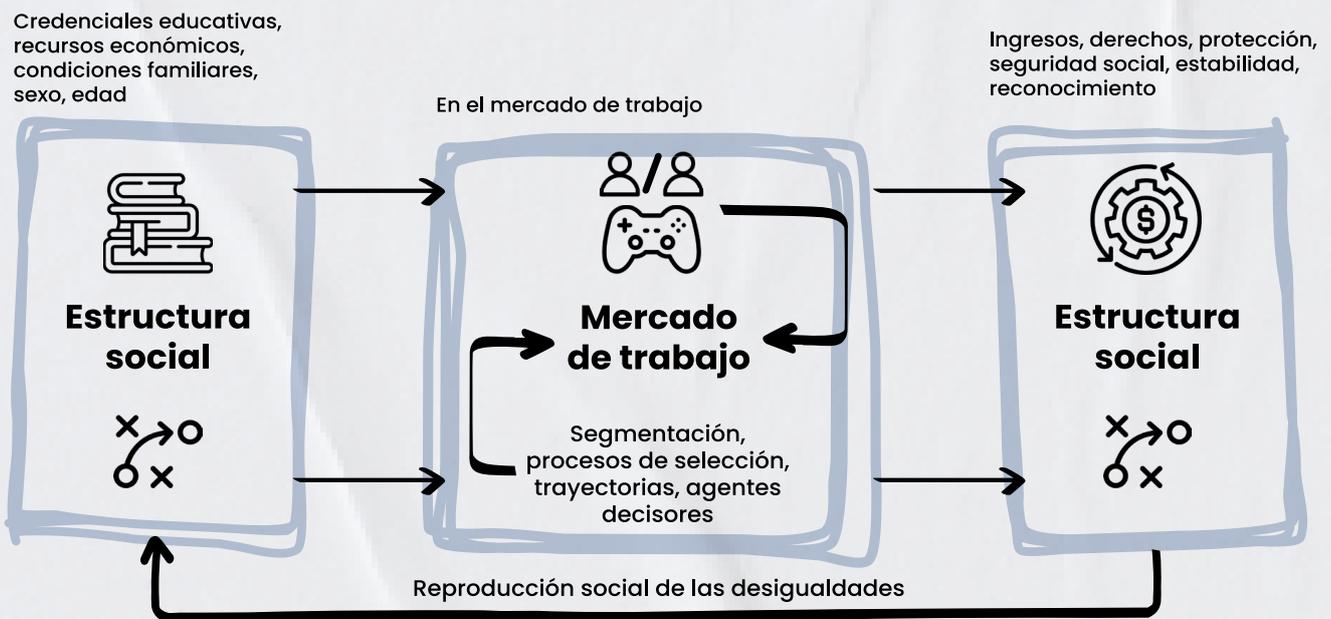
miento de una realidad que es por demás compleja. Algunos, desde una mirada conservadora, añoran un idílico tiempo pasado en el que el mundo del trabajo fue supuestamente mejor. Otros, obnubilados por la innovación, demandan la adopción de tecnología, nuevas metodologías y formatos vanguardistas para llegar lo antes posible a un futuro que promete progreso y desarrollo. El problema con la enorme mayoría de las opiniones que circulan en el espacio público sobre el mercado de trabajo es que desconocen la configuración y la dinámica que éste realmente tiene: optan por dictar cómo debería ser antes de conocer cómo efectivamente es.

Este informe fue realizado con la firme convicción de que, si realmente queremos un mejor, más desarrollado, más humano y más igualitario mercado de trabajo, es condición necesaria partir de un diagnóstico complejo sobre su funcionamiento, sus sectores, sus categorías, sus agrupamientos y sus núcleos problemáticos. Y la mejor forma de hacerlo es empezar por abordar los mitos y realidades sobre el mercado de trabajo cordobés. Pero primero, ¿Qué debemos tener en cuenta al momento de pensar el mercado de trabajo?

el mercado de trabajo

Dijimos que el trabajo se ubica en el centro de la vida social. Es a partir del trabajo que la enorme mayoría de la población consigue dinero para vivir, accede a derechos como el acceso a la salud o la protección de la vejez, pasa buena parte de su tiempo, construye su principal ámbito de sociabilidad adulta, entre tantas otras dimensiones. Pero, ¿Cómo funciona? ¿Qué circula en el mercado de trabajo? ¿Qué recursos valen?

Un modelo para pensar la desigualdad



Todo funcionamiento societal es más complejo de lo que podemos plasmar en un diagrama, pero para los fines didácticos de este informe, podríamos decir que el mercado de trabajo funciona como un esquema imput-output de circuito cerrado. En un inicio contamos con una población con condiciones muy desiguales entre sí: credenciales educativas muy diversas (adultos sin la escolaridad obligatoria finalizada y adultos con títulos universitarios, de maestría y hasta doctorado), con recursos económicos

muy diversos (personas que cuentan con préstamos familiares sin interés financiero para poner un negocio o emprendimiento propio y personas que deben salir a trabajar antes de cumplir la mayoría de edad porque los ingresos económicos de su hogar no son suficientes para llegar a fin de mes), con condiciones familiares muy diferentes (con o sin hijos, con o sin personas adultas con necesidad de cuidado, etc.), de distintos sexos, edades, etnias, y podríamos seguir enumerando.

Un primer mecanismo es el que distribuye esa población que busca trabajo, diversa y desigual, entre los distintos puestos laborales existentes en el mercado. Lo sabemos, es mucho menos estático, y mucho más fragmentario y complejo que eso, pero lo esencial del mecanismo está captado en esta descripción. Primera cuestión: esos puestos en el mercado de trabajo, ¿son todos iguales? Claro que no. Sabemos que hay puestos mejor y peor pagos, que exigen mayor o menor esfuerzo físico, mayor o menor conocimiento técnico o habilidades comunicacionales, más o menos estables, más o menos individualizados, con modalidad híbrida, home office o en un taller, con y sin aportes jubilatorios, con y sin vacaciones pagas, con y sin permiso de días por enfermedad, o de estudio, o licencias por motivos personales.

Pongámoslo de este modo: todas las personas nos enfermamos. Nosotros o las personas que cuidamos. Sin embargo, no todas las personas que trabajan cuentan con el derecho de tomarse el día por enfermedad, o quedarse cuidando un familiar a cargo, sin perder el sustento económico por hacerlo. Algunos están obligados a elegir entre cuidar un enfermo y conseguir dinero para vivir. Otros tienen el derecho (garantizado por ley) de cuidar a quien necesitan sin sufrir un castigo económico por hacerlo.

Entendemos, entonces, que la desigualdad es un componente constitutivo de la organización del mercado de trabajo. Pero ese mecanismo, el de distribuir personas (desiguales) en puestos (desiguales) no es mero azar, como mezclar los dados en el vaso y tirar. La recurrencia estadística con la que personas con mejores credenciales, más capital económico en su familia de origen, y algunas características que no eligieron (como su sexo biológico) llegan a los mejores puestos del mercado, nos hace pensar que el mecanismo funciona con sesgos y orientaciones bastante generales y precisas.

Como corolario, ese acceso a puestos desiguales da como resultado “recompensas” también desiguales, que, en general, tienden a reforzar la desigualdad inicial: premian con los mejores salarios, estabilidad, protecciones y coberturas, a aquellos grupos de población con mejores condiciones de origen. Esas recompensas desiguales, a su vez, funcionan como puntos de partida desiguales para la inserción laboral en esas familias, y así sucede lo que llamamos reproducción de la desigualdad en el mercado de trabajo.

A continuación revisaremos una serie de indicadores que nos brindan datos sobre la dinámica, las categorías y la calidad del empleo en el mercado de trabajo.

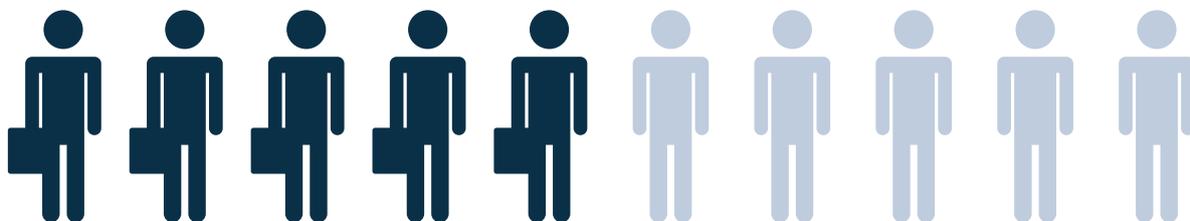
- Tasa de actividad (proporción de personas que tienen una ocupación laboral o la buscan activamente sobre el total de la población)
- Tasa de desempleo (proporción de personas que, sin tener empleo, lo buscan activamente sobre el total de activos)
- Proporción de trabajadores en condiciones de informalidad (proporción de ocupados que, siendo asalariados, no perciben descuento jubilatorio, y siendo cuentapropistas, no realizan tareas con calificación profesional o técnica)
- Horas semanales trabajadas
- Categoría laboral, jerarquía laboral, calificación laboral y rama de actividad,
- Brechas de ingresos laborales totales e ingresos por hora.
- Proporción de ingresos laborales sobre ingresos totales
- Pluriempleo (proporción de personas ocupadas con más de una ocupación).

En nuestro aglomerado urbano, nuestro país y nuestra región, la proporción de la población para la que no existe “oferta” del mercado de trabajo formal es muy importante. En parte deudora del debate sobre el “fin del trabajo”, la economía popular se constituyó en una estrategia, a la vez, económica y política: una población resistente

a ser definida como “excedente” se inventó su propio trabajo y sus propios criterios con los que disputar las nociones de utilidad y legitimidad social, pero a su vez generó ámbitos de asociatividad y organización sindical allí donde esto estaba vedado para quienes no contaran con inserción en empleos formales. Los debates que disparó la categoría de economía popular en los últimos años fueron por demás productivos, tanto a nivel institucional (creación de secretarías gremiales, gubernamentales y hasta ministerios), organizativo (creación de una central sindical), como académico (creación de metodologías para medir el tamaño de este fenómeno). Por todo esto incluimos, en este informe, un análisis sobre el volumen y la composición de la economía popular en Córdoba en la actualidad, como un elemento ineludible en el análisis de la dinámica y la estructura del mercado de trabajo cordobés.

¿Cómo es el mercado de trabajo cordobés?

Tomemos los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) del primer trimestre de 2024, la base de datos más actualizada con la que contamos para hablar de mercado de trabajo. Digámoslo de la siguiente manera: de cada 10 cordobesas y cordobeses, 5 tienen un trabajo o lo están buscando activamente. La denominada tasa de actividad en Córdoba es apenas más elevada que la media nacional.



De esas personas (los “activos”), el 7,61% están desocupadas. Esto significa que, sin tener un trabajo remunerado, lo buscan activamente. Actualmente esta cifra está muy cerca del promedio nacional, aunque en muchos otros momentos del presente siglo la desocupación en Córdoba tendió a ser más alta que en el resto de Argentina.

	Tasa de actividad	Tasa de desempleo
Córdoba	47,99	7,66
Argentina	50,10	7,61

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Entre los ocupados, las ramas que más porcentaje del mercado de trabajo tienen son comercio (21%), industria (12%), construcción y salud (10% cada una), actividades administrativas y empleo doméstico (6% cada una) y enseñanza (5%). Pongámoslo de este modo: de cada 20 cordobeses o cordobesas con ocupación laboral, 4 trabajan en el comercio, 2 en la industria, 2 en la construcción, 2 en salud, 1 en tareas administrativas, 1 en el empleo doméstico y 1 en enseñanza. Los 7 restantes se reparten entre las ramas de actividad más pequeñas.

Córdoba. 2024

Rama de actividad económica	Porcentaje
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	20,75
Industria manufacturera	12,04
Salud humana y servicios sociales	9,8
Construcción	9,65
Actividades administrativas y servicios de apoyo	6,43
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes o servicios para uso propio	5,64
Enseñanza	5,1
Otras actividades	30,54

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

De cada 100 ocupados en Córdoba, 2 tienen puestos jerárquicos o directivos, 73 son asalariados (es decir, trabajan en relación de dependencia, tienen un patrón y cobran un salario a cambio de su trabajo) y 25 son cuentapropistas, trabajadores independientes o, según la jerga más de moda en la actualidad, emprendedores.

Rama de actividad económica. Jerarquía ocupacional. Córdoba. 2024

Jerarquía ocupacional	Porcentaje (%)
Dirección	2,00
Cuenta propia	25,00
Trabajadores asalariados	73,00

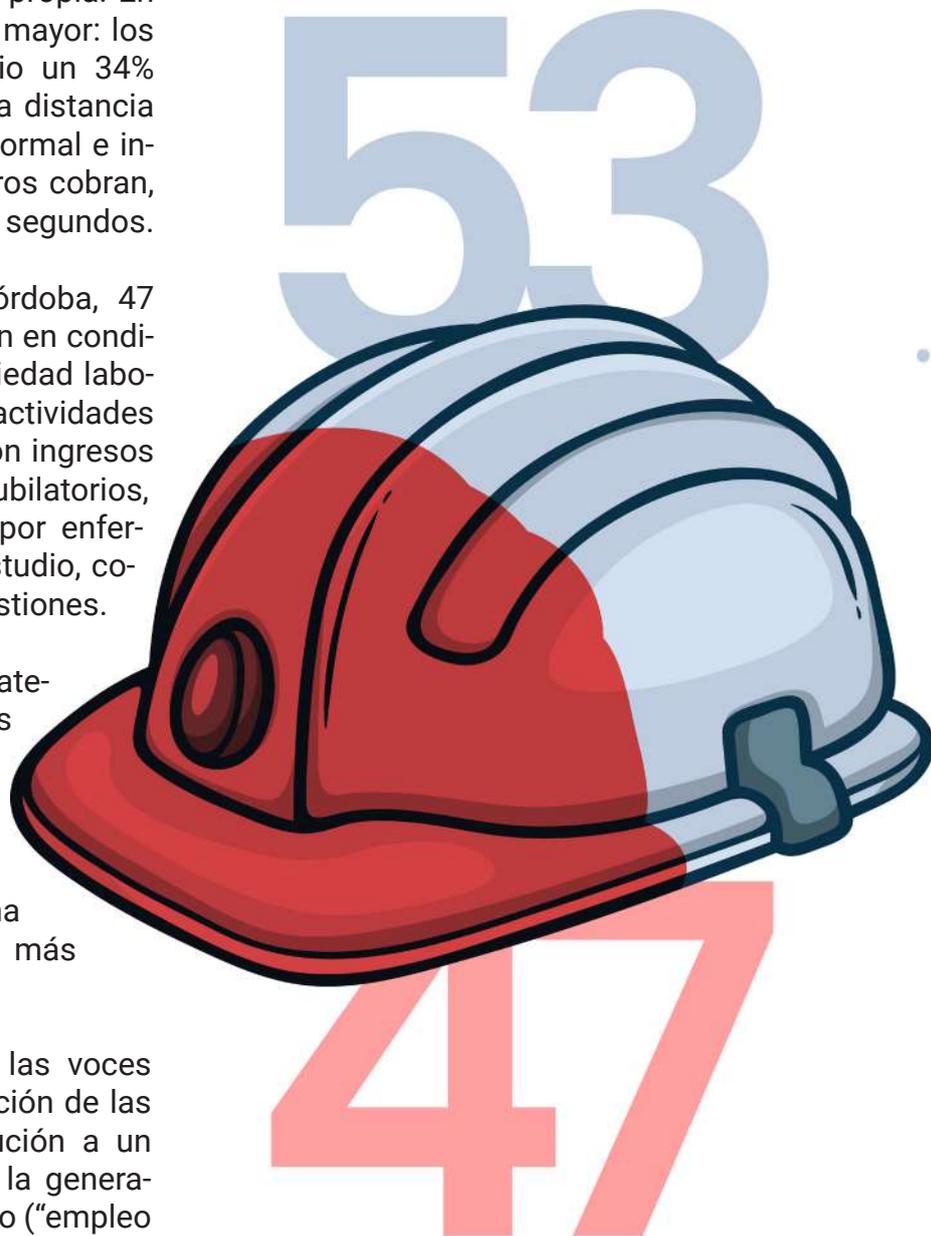
Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Contrario a lo que el discurso celebratorio plantea en la actualidad, esta categoría laboral (la de trabajadores por cuenta propia) no son los que poseen mejores condiciones laborales ni acceden a las mejores remuneraciones. Por ejemplo, en Córdoba los asalariados cobran, en promedio, un 23% más que los trabajadores por cuenta propia. En todo el país la distancia es aún mayor: los asalariados cobran en promedio un 34% más que los cuentapropistas. La distancia entre trabajadores con empleo formal e informal es aún mayor: los primeros cobran, en promedio, 134% más que los segundos.

De cada 100 ocupados en Córdoba, 47 (prácticamente la mitad) trabajan en condiciones de informalidad o precariedad laboral. Esto quiere decir que poseen actividades muchas veces no calificadas, con ingresos bajos o inestables, sin aportes jubilatorios, vacaciones pagas, días pagos por enfermedad, días con permiso por estudio, cobertura de salud, entre otras cuestiones.

Desde la perspectiva de las categorías laborales, en Córdoba los cuentapropistas tienen el doble de exposición que los asalariados a trabajar en condiciones de informalidad (ratio de 1,91), mientras que esta brecha en el total del país es todavía más amplia (2,63).

En la última década crecieron las voces que demandaban una flexibilización de las relaciones laborales como solución a un problema de estancamiento en la generación de empleo privado registrado ("empleo genuino" suelen llamarle), es decir, un crecimiento deficitario de la demanda de empleo formal y calificado en relación al crecimiento demográfico de la oferta laboral, fuerza de trabajo o mano de obra (población activa). ¿Qué podemos decir sobre la reforma laboral que exigen algunos formadores de opinión pública en el último tiempo? A partir de la caracterización de los segmentos



del mercado de trabajo en la actualidad, se observa que una reforma flexibilizadora desestabilizaría la situación de la porción más protegida del mercado de trabajo, sin garantizar que esto mejoraría en nada la situación de la mitad “informal” de la fuerza de trabajo en Córdoba y Argentina.

El desafío es, justamente, empezar por identificar y reconocer las brechas y los grupos más afectados por los problemas de empleo, para así avanzar en la definición y diseño de intervenciones efectivas, con perspectiva de derecho y orientadas hacia la igualdad en toda la ciudadanía.

A nuestro entender, un primer obstáculo para esta tarea son los mitos que actualmente distorsionan la percepción realista del mercado de trabajo. Hemos identificado tres mitos fundamentales, que en el último tiempo permearon sobremanera el sentido común de la ciudadanía en general, pero también de muchos tomadores de decisiones fundamentales en esta materia:

- 1- La idea de que la brecha de género “no existe”
- 2- La idea de que “la universidad ya no te prepara para el mundo del trabajo”
- 3- La idea de que “los jóvenes ya no quieren trabajar”

Estos mitos ocluyen la posibilidad de intervenir sobre grupos vulnerables en el mercado de trabajo, tanto como impiden identificar y fomentar recursos útiles para mejorar el acceso a empleo de calidad y la producción económica general de nuestra sociedad. En las próximas páginas los abordaremos uno a uno para poner en evidencia qué nos muestran los datos al respecto.

La brecha de género no existe

MITO 1

La sola idea de que en el mercado de trabajo la remuneración por las mismas tareas signifique ingresos dispares genera, por lo menos, incomodidad.

Desde mediados del siglo XX, movimientos de mujeres enfocados en la ampliación de derechos señalaron las desigualdades que en términos sociales, políticos y económicos condicionaban sus posibilidades de desarrollo en esos ámbitos, identificando condiciones estructurales vinculadas a la discriminación por motivos de género.

Tareas de cuidado remuneradas y no remuneradas, actividades feminizadas y “techos de cristal” son elementos que desde esta perspectiva configuran estructuralmente un mercado de trabajo que recompensa de manera dispar los esfuerzos que involucran a varones y mujeres al participar en el mercado vendiendo su fuerza de trabajo.

En el último tiempo, en términos tanto globales como locales, y como reacción al señalamiento de la brecha de género (cuando las estadísticas dan cuenta de que, en promedio, los ingresos salariales de las mujeres son inferiores al promedio de los varones), se abrió una grieta en el debate. Con cada vez más presencia en el espacio público, los sectores en contra de la agenda de género afirman que las cifras están mal interpretadas. Se argumenta que, cuando dichas estadísticas se controlan por calificación laboral y se ajustan a las capacidades de las y los trabajadores, la desigualdad desaparece. Desde este punto de vista, en caso de existir diferencias de ingresos, no son resultado de desigualdad de género,

sino de diferenciales en las capacidades, formación y elecciones familiares de los individuos.

Argumentos tales como “si las mujeres ganaran menos que los hombres, las empresas estarían llenas de empleadas mujeres” alimentan la idea de que, en general, las diferencias salariales entre varones y mujeres se explican a partir de decisiones personales y prioridades dispares entre unos y otros (por ejemplo, la libre y consensuada elección de la maternidad por parte de las parejas). De esta manera, se sobresimplifica la situación, homogeneizando un mercado de trabajo que es heterogéneo y desigual.

Desde este punto de vista, las políticas de discriminación positiva son tildadas de ineficaces e injustas, ya que distorsionan arreglos que refieren a elecciones individuales y (supuestamente) libres de participar en ramas de actividad con remuneraciones inferiores o la preferencia por dedicar la mayor parte de su tiempo a tareas del hogar. Se afirma que estas políticas imponen un único modo de vida laboral y doméstica, argumentando que el libre mercado es el único sistema que ayuda a las mujeres a no depender de los hombres ni del Estado. Empecemos a desmontar este mito. ¿Qué nos dicen los datos?

Un primer factor que es relevante corresponde a la segregación horizontal y vertical. Nos referimos, por ejemplo, a la participación mayoritaria de mujeres en ramas específicas. Mientras que en Córdoba los varones se encuentran sobrerrepresentados en

actividades de construcción (97,31%), financieras (84,61%) e inmobiliarias (85,42%), las mujeres representan el 96,13% del empleo doméstico, el 74,28% en la rama de enseñanza y duplican la presencia masculina en áreas como la salud y servicios, con ratios de 2,21 y 2,04 respectivamente.

En otras palabras, 9 de cada 10 personas que trabajan como empleadas domésticas son mujeres, 7 de cada 10 en el caso de la enseñanza y 6 de cada 10 en salud, al igual que en servicios.



Por otro lado, si a este dato le sumamos que en los puestos de dirección la presencia de varones casi cuadruplica a la de mujeres (ratio 3,67), encontramos en esta presencia minoritaria (conocida como “techo de cristal”) que, de cada 10 personas en puestos de dirección, 8 son varones. El techo de cristal se observa, también, en que teniendo más titulación de nivel superior que los varones, las mujeres tienen menos presencia en puestos con calificación profesional.



BIG 10

Por otra parte, en Córdoba, en el presente año, los varones ganan en promedio 33% más que las mujeres. Pongámoslo de la siguiente manera: por cada 100 pesos que cobra por su trabajo una mujer, un varón cobra, en promedio, 133 pesos.

En términos nacionales la diferencia es aún mayor (38%).



El argumento suele ser que esta diferencia no se debe al género sino a, por ejemplo, al nivel de calificación de la tarea realizada.

Esto implicaría que, de comparar varones y mujeres en un mismo nivel de calificación, esta diferencia se anularía. En empleos de calificación operativa o técnica (aquellos más regulados por convenios colectivos), la distancia es de entre 24 y 25%: en iguales condiciones, los varones ganan en promedio un cuarto más que las mujeres. En empleos de calificación profesional, la distancia se incrementa considerablemente: los varones ganan en promedio un 50% más. En iguales condiciones, si una mujer cobra 1 millón de pesos, un varón cobraría 1 millón 500 mil pesos. En empleos no calificados, la distancia es todavía más importante: por cada 100 pesos que cobra una mujer, un varón cobra 178 pesos (78% más). Si las diferencias se mantienen con estos controles, significa que la desigualdad no se explica por habilidades, sino por discriminación. Lo mismo sucedería si nos detuviéramos en el nivel educativo de las personas. Con iguales niveles de formación o titulaciones, los varones cobran entre 29% y 87% más que las mujeres. ¿Seguimos pensando que la brecha de género es un invento?

Ingresos laborales según sexo. Córdoba. 2024

Sexo	Nivel educativo	Ingresos laborales totales
Mujer	Hasta secundario incompleto	\$124.444,18
	Secundario completo y superior incompleto	\$240.012,92
	Superior completa	\$415.900,68
Varón	Hasta secundario incompleto	\$232.225,65
	Secundario completo y superior incompleto	\$389.364,02
	Superior completa	\$534.839,11
Promedio		\$316.938,35

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Por su parte, los varones en promedio trabajan de manera remunerada un 21% más de horas semanales que las mujeres en Córdoba. Insistimos en el adjetivo “remunerada”, porque es central. ¿Qué significa esto? Gran parte de la desigualdad se explica por las horas diarias que varones y mujeres pueden dedicarle al trabajo remunerado, en gran parte habilitadas por las horas diarias que le dedican (o no) al trabajo de cuidados no remunerado.

Promedio de horas semanales trabajadas remuneradas. Córdoba y Argentina. 2024

Sexo	Córdoba	Argentina
Mujer	30,08	29,87
Varón	36,41	38,35

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Si consideramos los ingresos por hora, en promedio los varones cobran un 8% más que las mujeres. Si consideramos el ingreso por hora de acuerdo al nivel de calificación de la tarea, la distancia es menor en ocupaciones con calificación intermedia (como dijimos, las más reguladas por convenios colectivos de trabajo), mientras que en tareas no calificadas alcanza un 26% y en profesionales alcanza un 34%.

Si bien la discriminación económica es uno de los elementos que dan cuenta la brecha salarial, no es el único. Para comprender esta diferencia debemos abordarla desde una perspectiva multicausal. En general, el grueso de las tareas domésticas y de cuidado recae sobre las mujeres, afectando su disponibilidad de horas semanales para generar ingresos económicos. Uno de los factores más importantes que dan cuenta de la brecha salarial es la diferencia de horas trabajadas de manera no-remunerada. Según los datos de la Encuesta Nacional de Usos del Tiempo de 2021 (INDEC), dia-

riamente las mujeres dedican, en promedio, 6 horas 31 minutos a trabajo no remunerado, mientras que los varones le dedican 4 horas 40 minutos al mismo tipo de tareas. Las mujeres invierten un 77% más de tiempo diario que los varones en el trabajo de cuidados no remunerado, y esto sienta las bases para la dinámica de desigualdad de género. Creer que se trata de meras decisiones individuales ignora el hecho de su recurrencia estadística y de las consecuencias en múltiples ámbitos de la vida que plantea.

6h31m
4h40m

Si tenemos en cuenta este esfuerzo por conciliar las tareas del hogar con el mercado de trabajo, comprendemos que, en Córdoba, la disponibilidad semanal para actividades remuneradas es, en promedio, de 6 horas menos para mujeres, afectando negativamente el volumen de sus ingresos. Más allá de esto, como mostramos, en las tareas más calificadas y en las menos calificadas, los ingresos por hora son profundamente desiguales (entre un cuarto y un tercio superiores para los varones realizando tareas equivalentes en calificación). Por otro lado, podemos inferir que la conciliación de tareas domésticas con la participación en el mercado laboral explica, en parte, la mayor incidencia del pluriempleo entre mujeres que entre varones: encontramos un 61% más de presencia de pluriempleo entre mujeres.



Si desagregamos este indicador por calificación, se observa que la incidencia del pluriempleo se concentra nuevamente en los extremos, siendo mayor entre las mujeres con empleos sin calificación, con calificación operativa y con calificación profesional respecto a sus pares varones (70%, 68% y 85% superior, respectivamente).

Esto puede implicar que el pluriempleo habilita un manejo de los horarios y una logística compleja que posibilita la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado (cuidados), aunque esto no equipara la remuneración.

En ese sentido, la reproducción de los estereotipos de género en el mercado labo-

ral configura un escenario de desigualdad estructural que afecta el desarrollo profesional y el nivel de ingresos de las mujeres frente a sus pares varones. Comparativamente, en Córdoba, en lo que se refiere a brecha de género entre varones y mujeres, los datos demuestran una incidencia tanto a nivel horizontal como vertical, tanto a nivel de acceso a puestos como en términos de recompensas o remuneraciones. Los datos relevados dan cuenta no sólo de que la brecha de género existe, sino también que la estructura del mercado de trabajo se sostiene con paredes y techo de cristal.

La universidad ya no te prepara ni te da herramientas para el mundo del trabajo actual

MITO 2

En paralelo al proceso de desfinanciamiento que sufrieron las universidades nacionales durante 2024, hay cada vez más discursos que ponen en cuestión la “utilidad” individual de cursar una carrera universitaria. En contraposición a un pasado idílico que combinaba accesibilidad (por medio del esfuerzo individual, a veces épico) y calidad académica (claro, también implicaba exclusividad, pues había muchos menos graduados universitarios que en la actualidad), se construye una imagen de presente en decadencia, en el que la universidad es una “pérdida de tiempo”. Uno de los argumentos más utilizados hoy es la idea de que la universidad ha dejado de ser una herramienta o una garantía de movilidad social ascendente para convertirse en un obstáculo o en una pérdida de tiempo valioso que podría ser invertido de mejor manera.

Estos cuestionamientos se han vuelto cada vez más comunes entre jóvenes gurúes del mundo financiero. Sus publicaciones se caracterizan por ofrecer fórmulas para volverse “millonarios” saliéndose de los caminos convencionales (más transitados y cada vez menos efectivos) y esto incluye el paso por la universidad. Muy por el contrario, gran parte de estos discursos se apoyan en el desprecio hacia la educación en formato institucional, muy particularmente la formación universitaria, construyendo una autoridad en la materia basada en la osten-

tación de consumos opulentos y excéntricos: en general se trata de jóvenes varones con masculinidades y cuerpos hegemónicos, que combinan en sus videos una performance teatral de confianza y agresividad con imágenes de autos caros, mansiones y destinos turísticos (típicamente Miami, EEUU).

En su argumento, los docentes universitarios no son personas exitosas en el mercado, y por lo tanto no podrían enseñar a nadie a llevar adelante una empresa o un emprendimiento. Independientemente del carácter infundado de esta idea en términos didácticos o pedagógicos (qué competencias específicas se necesitan para la docencia y el aprendizaje de un ejercicio profesional), lo cierto es que los datos indican que la universidad sí ofrece herramientas diferenciales para la inserción laboral, y que la titulación universitaria provee una protección fundamental contra la precariedad laboral y una llave de acceso a las mejores condiciones del mercado de trabajo en Córdoba.

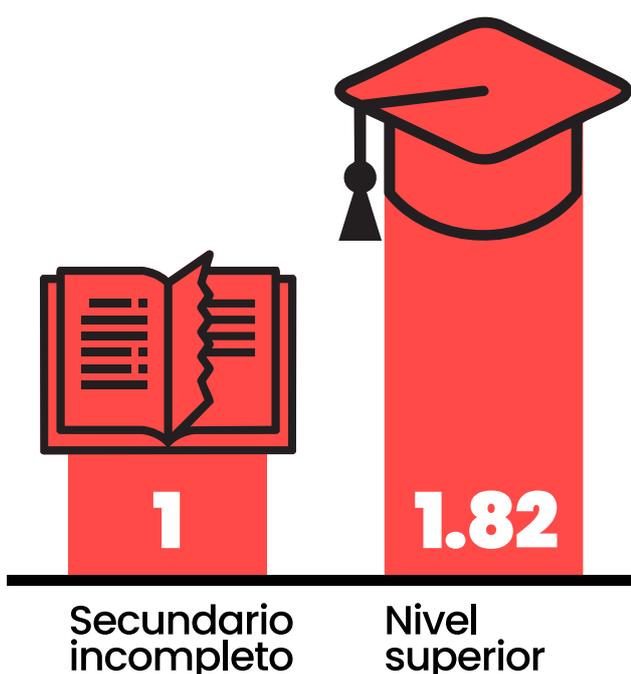
Podemos empezar a romper este mito planteando lo siguiente: La tasa de actividad de personas con titulación de nivel superior duplica y hasta triplica la de aquellas personas con nivel secundario incompleta o inferior, mientras que su exposición al desempleo es menos de la mitad. En otras palabras: en el primer grupo tenemos más personas o bien trabajando o bien buscando trabajo, y entre aquellos que buscan trabajo, en el primer grupo lo encuentran en mayor medida que en el segundo.

Tasa de actividad y tasa de desempleo según nivel educativo. Córdoba. 2024

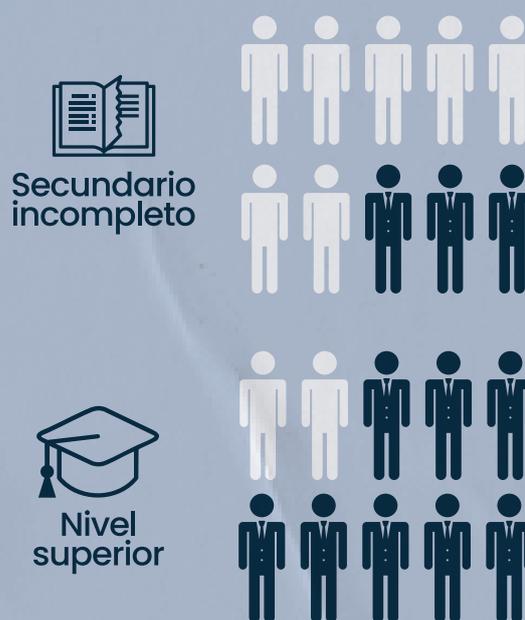
Nivel educativo	Tasa de actividad	Tasa de desempleo
Hasta secundario incompleto	30,64	8,91
Secundario completo y superior incompleto	66,1	8,88
Superior completa	80,61	3,85

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Resulta llamativo que el fenómeno del pluriempleo crezca sobre todo en los niveles educativos más altos. En Córdoba las personas con ocupación y título de nivel superior tienen casi el doble de pluriempleo que quienes tienen nivel educativo hasta secundario incompleto (ratio de 1,82). Esto nos lleva a pensar que el pluriempleo en un contexto como el actual es menos una práctica de supervivencia que de complementación de ingresos para sostener un estilo de vida y un nivel de consumo.



Además, lo mismo sucede con la exposición a los peores puestos de trabajo. La informalidad es casi 4 veces más alta entre personas con nivel educativo secundario incompleto que entre personas con nivel superior completo en Córdoba (ratio de 3,69), mientras que la distancia en este aspecto en todo el país es de casi 5 veces (ratio de 4,80). En otras palabras, mientras que entre personas con nivel educativo secundario incompleto más de 7 de cada 10 trabajan en el sector informal, entre personas con titulación superior sólo lo hacen 2 de cada 10.



Empleo informal según nivel educativo. Córdoba. 2024

Nivel educativo	Empleo informal
Hasta secundario incompleto	73,70
Secundario completo y superior incompleto	45,18
Superior completa	19,99

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

En la misma línea, las personas con titulación superior están sobrerrepresentadas en la categoría de dirección (casi el triple de porcentaje en esta categoría que las personas con escolaridad obligatoria no finalizada). Ambos grupos están también sobrerrepresentadas en la categoría de cuentapropismo, pero mientras entre personas con titulación superior se trata de un cuentapropismo calificado, más asociado a profesiones liberales, entre personas con escolaridad obligatoria no finalizada se trata de oficios, actividades u ocupaciones informales, inestables y, en general, mal pagas.

Mientras que las personas con ocupación de bajo nivel educativo predominan en ramas de actividad como la construcción y el empleo doméstico (con puestos de menor calificación, menor remuneración económica y mayor presencia de informalidad), las personas con ocupación de alto nivel educativo predominan en ramas como las actividades profesionales, científicas y técnicas, la enseñanza y la salud (típicamente asociadas a tareas de mayor calificación laboral).

La ratio o distancia entre los ingresos de personas ocupadas con titulación de nivel superior y personas con nivel secundario incompleto o menos es de 2,39 en Córdoba (una distancia menor que la de 2,46 en Argentina). g20) En otras palabras, por cada 100 pesos que gana una persona que no completó la escolaridad obligatoria, una persona con título de nivel superior gana 239 pesos (un 139% más).



Esta distancia se mantiene si se observan los ingresos por hora: en promedio las personas sin escolaridad obligatoria finalizada ganan aproximadamente la mitad por cada hora trabajada que las personas con titulación de nivel superior.



Ingresos laborales promedio por hora según nivel educativo. Córdoba. 2024

Nivel educativo	Ingresos laborales promedio por hora
Hasta secundario incompleto	1.629,36
Secundario completo y superior incompleto	2.297,66
Superior completa	3.284,20
Tasa Córdoba	2.328,27

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

En síntesis, más allá de los estereotipos que circulan sobre el éxito económico, lo cierto es que la titulación de nivel superior y, en parte, también la titulación de nivel secundario, funcionan como barreras de protección ante las inclemencias del mercado de trabajo: la informalidad y el desempleo. Al mismo tiempo, la evidencia sugiere que funcionan como plataforma para acceder a las mejores remuneraciones disponibles en el mercado.

Los jóvenes ya no quieren laburar

MITO 3

La idea es potente. Se prende como una garrapata al sentido común. Lo que no podemos decir es que sea novedosa:

La queja de que las personas ya no quieren trabajar es tan frecuente que Paul Fairie, un politólogo norteamericano, hizo un hilo de Twitter con recortes de diarios de distintas décadas en los que hablaba del tema. El primero que encontró era de 1894, en el que un diario señalaba: *“Se vuelve claro que en estos duros tiempos nadie quiere trabajar”*. En 1916, hablando sobre el precio de los vegetales, un comerciante decía: *“La razón para la escasez es que nadie quiere trabajar tan duro como antes”*. En 1952, *“Todos se están volviendo flojos, ya nadie quiere trabajar”*. La última que puso es de 2022, *“Uno de cada cinco líderes ejecutivos está de acuerdo con la frase ‘Nadie quiere trabajar’”* (Sohr, 10 de junio 2023).

Desde la década de los noventa la preocupación por juventudes que ya no entraban a la vida adulta con expectativas de “trabajo para toda la vida” empezaron a aparecer. La desestructuración de las biografías laborales, las trayectorias post-lineales y la complejidad de las transiciones a la adultez fueron algunos de los nombres que estas preocupaciones fueron asumiendo. La emergencia de la crisis de 2001 en nuestro país coronó procesos de una década de fle-

xibilización y precarización laboral y empobrecimiento económico. Ese año las cifras de desempleo abierto superaron el 19%. La salida de esta crisis con políticas articuladas de re-regulación de las relaciones laborales y de una importante ampliación en la cobertura de políticas de transferencias de ingresos, lejos de disipar las dudas, las acrecentaron. El mercado de trabajo volvía a ponerse en marcha, pero ¿Qué pasaba con la socialización laboral de estos jóvenes? ¿Cuál sería su relación con el trabajo? En ese contexto, a menudo las políticas asistenciales fueron señaladas como un nuevo foco de conflicto, identificadas como factores de corrosión de la denominada “cultura del trabajo”, eje del imaginario cívico y de integración social de la Argentina del siglo XX. Particularmente esgrimido como estigma contra las juventudes de sectores populares, la idea de una “tercera generación de desempleados” y de generaciones de jóvenes que “nunca vieron a sus padres levantarse temprano para salir a trabajar” echaron raíces en una región del espectro ideológico nacional resistente a los procesos de redistribución económica emergentes en la primera década del siglo XXI en nuestro país. La popularización de la categoría de jóvenes “nini” (que ni estudian ni trabajan) constituyó, de hecho, el resultado de la inventiva propia de este mito que encarna el pánico moral en torno a las juventudes po-

pulares, dada su presunción de peligrosidad potencial ante la falta de contención que, en un pasado idílico, ofrecían las instituciones clásicas de integración social de la modernidad: la escuela y el trabajo.

Hasta el día de hoy, la frase célebre del affaire Casaretto (“los planes sociales fomentan la vagancia”) sigue funcionando como base de identificación política y está en el centro de las disputas por la legitimidad en una sociedad como la nuestra en la que, contra los vaticinios del “fin”, la vida (y su reproducción) sigue organizada, en gran medida, alrededor del mundo laboral (particularmente, del empleo registrado). En distintos relevamientos de opinión pública ha quedado de manifiesto que, veinte años después, entre 4 y 6 de cada 10 argentinos acuerda con la idea de que los planes sociales fomentan la vagancia.

En nuestros días, una vez más esta idea se actualiza y se hace presente, esta vez contra la denominada Generación Z o Centennials. Generación Z o nativos digitales se volvieron expresiones comunes para identificar a la generación nacida desde mediados de la década del 1990. Sucesora de los Millennials, esta generación porta el estigma de formar parte de una “generación de cristal”, demasiado sensible y poco predispuesta para el esfuerzo y sacrificio que se autoatribuyen las generaciones predecesoras.

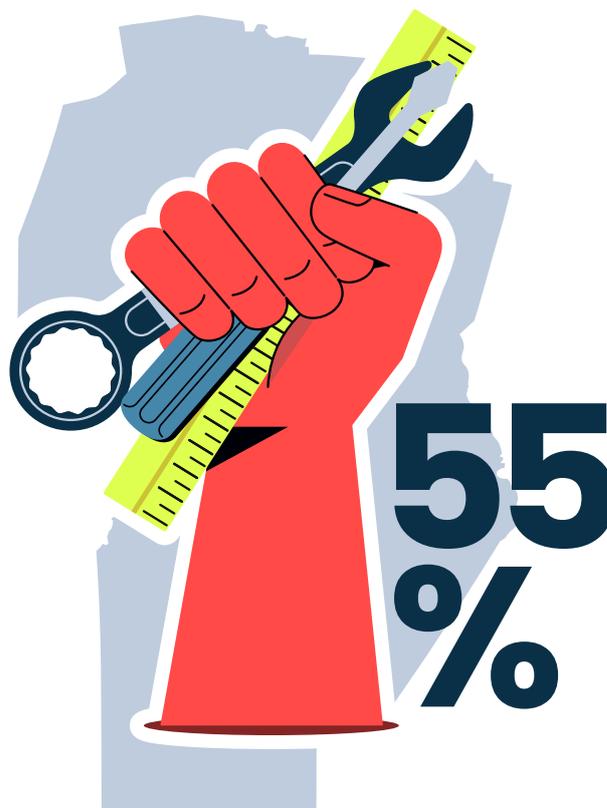
Las publicaciones suelen enfocarse en relatos que confirman el carácter efímero de sus vínculos y la debilidad del compromiso con las esferas de la vida que no impliquen disfrute pleno u ocio: “Somos la generación que entendió que disfrutar nuestra sexualidad, construir una identidad libre, separarse de una pareja, renunciar a un trabajo, hacer lo que amamos e ir a terapia no es un fracaso, sino que, en realidad, es nuestra gran conquista”.

Al mismo tiempo, los discursos circulantes suelen identificarse con los lamentos de empleadores que deben lidiar con trabajadores menos dispuestos a “aguantar” y “resignarse”, ambas actitudes valoradas en un mercado laboral que públicamente enar-

bola otro tipo de habilidades como las más importantes para el trabajo en el mundo actual: “proactividad”, “habilidades blandas”, etc

Con los datos que contamos, podemos preguntarnos: ¿Se trata de falta de disposición? ¿Qué sucede con las condiciones laborales y las remuneraciones?

Tasa de actividad entre 15 y 29 años



En la población entre 15 y 29 años, la tasa de actividad asciende a 55% en Córdoba (4 puntos porcentuales por encima de la tasa nacional). Esto significa que, incluso incluyendo un tramo etario en edad teórica de escolarización obligatoria (15 a 17 o 18 años), entre 5 y 6 de cada 10 jóvenes están trabajando o buscando activamente trabajo. Esta tasa asciende a 68% (1,5 puntos porcentuales por encima de la tasa nacional) entre personas con 30 años o más



**8 de cada 10
estudiantes
no trabajan
ni buscan
empleo**

En el grupo etario más joven pesan dos factores. El primero es el período formativo, tanto de escolaridad secundaria como de nivel superior. En este tramo de edad en Córdoba, entre quienes no trabajan ni buscan activamente trabajo, casi 8 de cada 10 se encuentran asistiendo a una institución educativa ¿Qué en esos números indicaría que carecen de disposición para el esfuerzo o el trabajo?

El segundo es el denominado “desaliento”. Ante la falta de experiencia laboral “demostrable”, incluso necesitando trabajo muchas y muchos jóvenes abandonan la búsqueda ante la certeza de fracaso en el intento. En este sentido, podríamos decir que la cifra de desempleo está subregistrada, pues no incluye a quienes han abandonado la búsqueda, no por falta de incentivos o voluntad, sino porque conocen el sesgo de los empleadores en contra de seleccionar personas de sus características (en este caso, las etarias)

La distancia en materia de desempleo se profundiza sensiblemente. Las personas entre 15 y 29 años sufren más del triple del desempleo de las personas de 30 años o más (la ratio entre ambos grupos en esta tasa es de 3,5 en Córdoba y de 3 en Argentina). Esta brecha es una característica a nivel mundial, que ha persistido a lo largo de todo el siglo XXI, e incluso se remonta a tiempos previos. En este sentido, la mayor afectación de los jóvenes con respecto al desempleo es un fenómeno que ha afectado a muchas cohortes de “jóvenes”, no solamente a la actual, y no solamente a la vernácula.

entre 15 y 29 años



+desempleo

Tasa de actividad y de desempleo según edad. Córdoba. 2024

	Tasa de actividad	Tasa de desempleo
30 años o más	68,02154119	4,63
15 a 29 años	54,9759358	16,08

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

En síntesis, más allá de los estereotipos que circulan sobre el éxito económico, lo cierto es que la titulación de nivel superior y, en parte, también la titulación de nivel secundario, funcionan como barreras de protección ante las inclemencias del mercado de trabajo: la informalidad y el desempleo. Al mismo tiempo, la evidencia sugiere que funcionan como plataforma para acceder a las mejores remuneraciones disponibles en el mercado.

entre 15 y 29 años

28% + expuestos a la informalidad en Córdoba

Empleo informal según edad. Córdoba. 2024

	Empleo informal
30 años o más	44,73
15 a 29 años	56,03

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Sumado a esto, sus ingresos monetarios son inferiores. En promedio, g27) el grupo de 30 años o más cobran por su trabajo 33% más que el de los más jóvenes. Y si bien los más jóvenes trabajan en promedio entre una y dos horas menos por semana (recordemos la conciliación entre estudio y trabajo), los ingresos de los ocupados de 30 años o más también son superiores considerados por hora (23% mayores en Córdoba).

Los mayores de 30 años cobran un

33% más que lo más jóvenes

En síntesis: además de ser un prejuicio poco original y cíclico, la noción de que los jóvenes ya no quieren trabajar es infundada, de acuerdo a los datos con los que contamos. En 2024 5 de cada 10 personas de 15 a 29 años está trabajando o buscando trabajo. De los 5 restantes, 3 están asistiendo a un establecimiento educativo (que puede ser de nivel secundario o superior). Y de los 2 restantes, una gran proporción realiza tareas de cuidado familiares u otras personas (es decir, trabaja pero sin remuneración económica).

Entre quienes tienen empleo, los más jóvenes están expuestos a peores salarios y a mayor informalidad, por lo que necesitando completar su formación (por el momento del ciclo vital en el que se encuentran) sufren mayores obstáculos para conciliar estudio y trabajo, viendo vulnerados sus derechos en diversos órdenes de la vida social.

¿Por qué nuestra sociedad repite que los jóvenes ya no quieren trabajar? El mito, por ello, sólo justifica el funcionamiento de un mercado de trabajo que sistemáticamente excluye y estigmatiza grupos específicos.

La Economía Popular en el mercado de trabajo cordobés

Como mencionamos en el primer apartado, en los últimos años se ha ido consolidando un sector económico, productivo y laboral que resulta ineludible en el análisis de la dinámica y la estructura del mercado de trabajo en general, y del cordobés en particular: el sector de la economía popular.

Éste es un fenómeno que se ha ido consolidando en el último cuarto del siglo XX producto de las transformaciones en el sistema capitalista a nivel global que impactaron profundamente en la configuración del mundo del trabajo. El desplazamiento del patrón de acumulación del capital de las actividades productivas a la valorización financiera puso fin a los ciclos previos de industrialización por sustitución de importaciones transformando profundamente la organización del trabajo en los países periféricos. La expansión de las actividades financieras y la desaceleración en la dinámica de la creación de empleo privado registrado, sumadas a la inestabilidad macroeconómica y la falta de crecimiento, generaron una expulsión sistemática de trabajadores/as del mercado laboral formal, dando inicio a una crisis de la relación salarial como principal ordenador social.

En nuestro país este proceso fue promovido a partir del modelo social y económico instaurado por el último golpe cívico-militar y profundizado en la década de los noventa, cuando la política de ajuste estructural se radicalizó y produjo: aumento del desempleo, de la pobreza y la indigencia, crecimiento

de la precarización y la informalidad congelamiento de los salarios y agravamiento de la desigualdad en la distribución del ingreso. Todo lo cual derivó en el estallido social del 2001. En este contexto emergieron y se fueron desarrollando prácticas sociales y económicas vinculadas en un principio a estrategias de supervivencia de los sectores populares a los que el mundo laboral asalariado formal no les ofrecía estabilidad, seguridad social y los ingresos necesarios para su reproducción y las de sus familias, dando origen al fenómeno de la economía popular.

En tanto categoría, la economía popular, irrumpe en la escena pública de nuestro país para visibilizar realidades sociales y laborales de millones de trabajadores y trabajadoras que al día de hoy representan un desafío a ser abordado y atendido en clave de derechos, garantías y protecciones sociales. Nos propone re pensar y ampliar el concepto de trabajo, escindirlo de la noción clásica de “empleo asalariado” para visibilizar la existencia masiva de prácticas laborales y saberes que se desarrollan por fuera de esa forma y se encuentran socialmente no reconocidas o no valorizadas en términos económicos. En este sentido, resulta también una invitación a pensar nuevos procesos de integración social centrados en el trabajo a los fines de mejorar las condiciones de vida de las personas y sus entornos comunitarios.

A pesar de la gran heterogeneidad que caracteriza a las y los trabajadores de la economía popular, es posible definir algunas características comunes. La primera, es que realizan sus actividades laborales principales por fuera de las relaciones asalariadas “tradicionales”, a veces cuentan con sus propios medios de producción y desarrollan distintas actividades económicas con el fin de generar ingresos para las familias a través de actividades comunitarias o mediante la producción y/o comercialización de bienes y servicios en mercados de baja institucionalización y alcance local. En segundo lugar, desarrollan sus actividades en condiciones laborales y productivas precarias, carecen de los derechos laborales y beneficios sociales y económicos vinculados a las relaciones laborales formales. Por último, la economía popular es una forma de organización laboral y productiva que se desarrolla principalmente entre los sectores más vulnerados de la sociedad.

Existe un acuerdo entre quienes se dedican a estudiar la economía popular acerca de la complejidad que reviste realizar una medición del universo a partir de las fuentes oficiales. Es que el heterogéneo conjunto de actividades y formas organizativas que la componen, se encuentran en gran medida invisibilizado en las cuentas nacionales y las estadísticas públicas. Esto es así, porque las mismas fueron construidas para describir, cuantificar y explicar el mundo del trabajo a través de las relaciones asalariadas -supuestamente hegemónicas hasta pasado la mitad del siglo XX- por lo que las categorías utilizadas (por ejemplo: empleo, subempleo, desempleo) no alcanzan a cap-

tar otras formas laborales¹.

El principal instrumento para conocer el mercado laboral en nuestro país es, sin dudas, la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Sin embargo, presenta serias limitaciones para captar la economía popular. Por un lado, porque se desarrolla únicamente en conglomerados urbanos, quedando excluidas las zonas rurales y todas las actividades que allí se desarrollan. Por otro, las categorías utilizadas se abocan fundamentalmente a la captación de formas de empleo, y no distingue el trabajo socio comunitario de otros trabajos no remunerados.

No obstante, pese a las limitaciones señaladas, las diferentes propuestas de medición disponibles se basan en la EPH. En el presente trabajo, a los fines de realizar un acercamiento lo más cabal posible al universo de la economía popular en Córdoba, optamos por la propuesta metodológica desarrollada por el Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA)², la cual consideramos se ajusta más a la definición conceptual esbozada.

La misma propone la definición de cinco subpoblaciones constitutivas del universo ampliado de la economía popular delimitadas a partir de la categoría ocupacional, el grado de calificación de la ocupación, y los ingresos declarados. Las subpoblaciones³ sugeridas entonces son:

1. Cuentapropistas no profesionales: cuentapropistas que no sean profesionales. Pueden ser Técnicos, Operativo o No Calificados.

¹ En julio del 2020 se implementó el Registro Nacional de Trabajadores/as de la Economía Popular en la órbita de la del por entonces Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, cuatro años más tarde de su creación mediante la Ley de Emergencia Social (27.345). Su principal objetivo era registrar a los/as trabajadores/as de la economía popular, como un primer paso hacia su visibilización y formalización. Si bien se convirtió en la única fuente administrativa de información acerca de una amplia cantidad de trabajadores/as, se encuentra en la actualidad virtualmente paralizado.

² Más información disponible en <https://citra.org.ar/apuntes-n1/>

³ En todos los casos se controla que no perciban ingresos por la ocupación principal de más de 1,5 del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) correspondiente al período que se analice. Teniendo en cuenta que el promedio del SMVM del primer trimestre 2024 fue de \$179600, los ingresos máximos se ubicaron en \$269400.

2. Desocupados no profesionales: desocupados que no hayan sido patrones ni asalariados formales.
3. Servicio doméstico no registrado: personas que prestan servicio doméstico en hogares particulares, en más de un hogar, que no cuentan con descuento jubilatorio y trabajen menos de 35 horas semanales.
4. Asalariados cuya principal fuente de ingreso declarado se corresponde con ingresos provenientes de subsidios del gobierno.
5. Trabajadores familiares sin remuneración no profesionales.

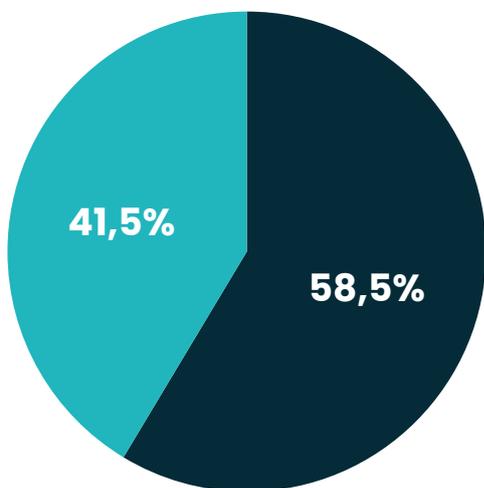
Según esta estimación, el universo de la economía popular en la provincia asciende a 150.113 trabajadores/as, lo que representa el 18,8% de la PEA de Gran Córdoba. Apenas un punto por debajo de la registrada a nivel nacional (19,9%)⁴.

En relación a la distribución por sexo se observa una marcada mayoría de mujeres (58,5%), en sintonía con la desigualdad de género que se evidencia en el mercado de trabajo en general, siendo las mujeres las más precarizadas, informalizadas y peor remuneradas.

Proporción de varones y mujeres en la economía popular. Córdoba. 2024

Sexo	%
Mujeres	58,5%
Varones	41,5%

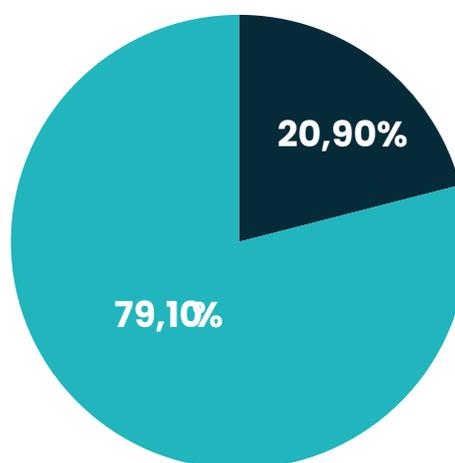
Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC



Proporción de grupos de edad en la economía popular. Córdoba. 2024

Edad	%
Menos de 30 años	20,90%
Más 30 años	79,10%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC



Respecto a la distribución etaria se observa que una amplia mayoría de los/as trabajadores/as tienen 30 años o más (79,1%). Es decir, en su mayoría quienes se desempeñan en la economía popular son población adulta, que se encuentra en pleno desarrollo de su capacidad productiva.

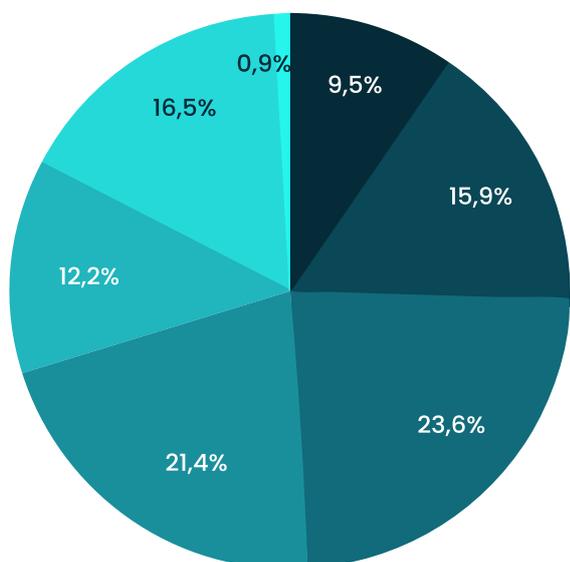
⁴ Existen distintas estimaciones para el mismo período, incluso con metodologías similares. Esto se debe a los diversos esfuerzos por dimensionar la economía popular a partir de fuentes de datos que, como vimos, no están diseñadas para captar dicho fenómeno particularmente.

Respecto al nivel educativo, se observa que la mitad de los/as trabajadores/as de la economía popular no terminaron los estudios obligatorios, y entre los que sí lo hicieron el 21,4% completó el secundario y un 16,5% los estudios superiores. Si bien el porcentaje de trabajadores/as que no terminaron los estudios obligatorios es significativo, también lo es el porcentaje de quienes sí lo hicieron y más aún de quienes terminaron el nivel superior universitario. Sin embargo, se destaca que aun habiendo culminado los estudios superiores no logran desarrollarse en actividades profesionales.

Proporción de grupos por Nivel Educativo en la economía popular. Córdoba. 2024

Nivel educativo	%
Primario incompleto	9,5%
Primario completo	15,9%
Secundario incompleto	23,6%
Secundario completo	21,4%
Superior / Universitario incompleto	12,2%
Superior / Universitario completo	16,5%
Sin instrucción	0,9%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC



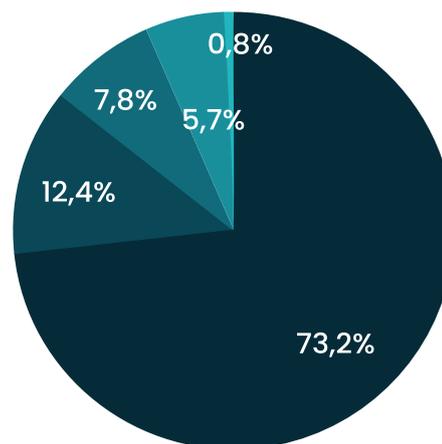
La gran mayoría de los/as trabajadores/as de este universo son cuentapropistas no profesionales (73,2%) que se desarrollan fundamentalmente en actividades económicas vinculadas al Comercio (25,9%), Otros Servicios Personales (9,3%), la Construcción (8,1%), Elaboración de Productos Alimenticios (6,3%), Servicios de Apoyo a Edificios y Actividades de Limpieza en General; Servicios de Paisajismo y Jardinería (6,3%) y Enseñanza (6%).

Le siguen los asalariados con predominancia de ingresos provenientes de subsidios del gobierno (12,4%), luego los desocupados no profesionales (7,8%), las trabajadoras de servicio doméstico no registrado (5,7%) y por último los/as trabajadores/as familiares no profesionales sin remuneración (0,8%).

Proporción de cada grupo poblacional en la economía popular. Córdoba. 2024

Grupo Poblacional	%	Cantidad
Cuenta propistas no profesionales	73,2	109.897
Asalariados con predominancia de ingresos por subsidios	12,4	18.555
Desocupados no profesionales	7,8	11.775
Servicio domestico no registrado	5,7	8.618
Trabajadores familiar sin remuneracion no profesional	0,8	1.268
Total	100	150.113

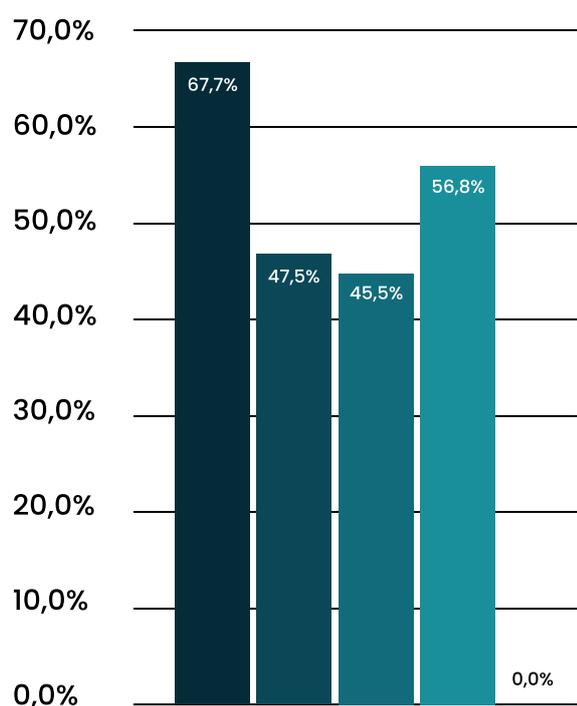
Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC



Respecto a los ingresos laborales totales, se destaca que en promedio los/as trabajadores/as de la economía popular ganan muy por debajo del SMVyM, dado que los ingresos alcanzan sólo el 43% del mismo. Quienes más se acercan son los/as cuentapropistas no profesionales (67,7%), aunque manteniendo una distancia significativa.

Relación del Promedio Ingresos laborales por grupo poblacional respecto al SMVyM vigente al primer trimestre del 2024 en la economía popular. Córdoba. 2024

Grupo Poblacional	Promedio Ingresos laborales totales /SMVyM
Cuentapropistas no profesionales	67,7%
Asalariados con predominancia de ingresos provenientes de subsidios del gobierno	47,5%
Descocupados no profesionales	45,5%
Servicio Domestico no registrado	56,8%
Trabajador Familiar sin remuneracion	0,0%



Reflexiones finales

El presente informe brinda una serie de elementos para definir algunos de los principales núcleos problemáticos del mercado de trabajo cordobés, para caracterizar sus dinámicas de funcionamiento, sus sesgos y distribuciones, y también para establecer algunos lineamientos políticos de intervención.

En el centro de los debates en torno al mundo del trabajo hoy se encuentra una tensión entre la desregulación y la liberación de las fuerzas del mercado o la intervención del Estado con perspectiva de derechos. En términos generales, se observa que los segmentos del mercado de trabajo con mejores condiciones laborales y recompensas económicas son aquellos regulados y formalizados. La discusión sobre la necesidad de una reforma laboral y sobre qué tipo de reforma laboral es necesaria, debe incluir una caracterización como la de este informe para establecer cuáles son las necesidades de la población que pretendemos garantizar con políticas y transformaciones novedosas.

Si volvemos al esquema inicial que propusimos, es notable cómo cada uno de los mitos refiere a sesgos de los mecanismos de asignación de una población desigual a puestos laborales desiguales, a la vez que a los sesgos de los mecanismos de distribución de derechos, recompensas y remuneraciones desiguales a cada uno de estos puestos, reproduciendo así las estructuras de la desigualdad social basadas en el funcionamiento del mercado de trabajo.

La caracterización de la economía popular no hace sino reforzar la comprensión de la dinámica de este esquema, asumiendo la perspectiva de los sujetos que, expulsados por estos mecanismos de funcionamiento, desarrollan una multiplicidad de estrategias para inventar, si cabe el término, su propia organización del trabajo y de la economía, aunque sin por ello quedar exentos de la distribución desigual de recursos y derechos tal y como caracterizamos en este informe. No sólo para el mundo del trabajo, sino para la vida social toda, la regulación del empleo es la forma en la que la sociedad más garantiza la posibilidad de conciliación del trabajo con otros ámbitos de la vida (tanto la formación académica, técnica o laboral, como la economía de los cuidados).

En el mismo sentido, el acceso a espacios de formación mejora las condiciones laborales, económicas y legales para las y los ciudadanos. Como mostramos con una diversidad de datos, la titulación de nivel superior y, en parte, también la titulación de nivel secundario, funcionan como barreras de protección ante las inclemencias del mercado de trabajo: la informalidad y el desempleo. Además, funcionan como plataforma para acceder a las mejores remuneraciones disponibles en el mercado.

De igual forma mostramos que las mujeres, empujadas por los sesgos del mercado de trabajo, están tendencialmente asignadas a puestos laborales menos protegidos, desprovistos de poder de decisión y control sobre el proceso productivo y menos cali-

ficado. Además, desempeñándose en los mismos puestos de trabajo que varones, tienen menores remuneraciones. En conjunto, la evidencia que presentamos demuestra que los mecanismos que operan en esta distribución no son la selección de mejores habilidades y ni mérito de ningún tipo, sino lisa y llanamente la discriminación basada en roles sociales estereotipados en función del género. Esta discriminación no sólo forma y refuerza estructuras injustas de desigualdad social, sino que además resulta ineficiente para la sociedad en términos globales: frecuentemente priva a la comunidad de que las personas más calificadas se desempeñen en puestos que serían beneficiosos y productivos para toda la sociedad y toda la economía.

Mecanismos de asignación y distribución homológamente ineficientes pesan sobre la inserción laboral de las y los jóvenes cordobeses. Los problemas de empleo que aquejan a este grupo etario tienen menos que ver con su voluntad individual que con las dinámicas de exclusión y con las pobres condiciones laborales que ofrece el mercado para su inserción.

Desde una perspectiva sintética, aparecen una serie de intervenciones políticas que encuentran fundamento en los datos sistematizados previamente. Estas intervenciones, por su parte, potencian su capacidad de mejora de la dinámica del mercado de trabajo en caso de ser construidas y aplicadas con una lógica de articulación y coordinación, dado que las problemáticas de empleo constituyen problemas multicausales y complejos.

En primer lugar, sostener y profundizar las capacidades estatales de regulación laboral constituyen un piso necesario para el desarrollo del mercado de trabajo. Los puestos regulados por ley son aquellos que ofrecen mejores condiciones para la conciliación, el cuidado, la formación y las mejores remuneraciones en el mercado. Basados en la

evidencia con la que contamos podemos afirmar que una reforma de desregulación empeoraría las condiciones globales del mercado de trabajo.

En segundo lugar, las políticas de cupos y discriminación positiva no pueden garantizar una mejora en términos globales y actuando de manera aislada, pero los mecanismos de discriminación basados en el género son una realidad, así como también sus efectos nocivos para la productividad global de la economía cordobesa y argentina. El reconocimiento de la condición vulnerable de grupos como jóvenes y mujeres debe implicar la generación de mecanismos acordes de intervención no solo sobre los recursos a nivel individual, sino también sobre las relaciones e interacciones entre sectores y agentes clave en el mercado.

En este sentido, el fortalecimiento de las políticas de intermediación laboral (un mecanismo existente, pero en dimensiones mínimas, en los dispositivos de política activa de empleo ya existentes) parece una herramienta clave para modificar unas condiciones deficientes para la inserción laboral de determinados grupos, particularmente jóvenes y mujeres. Las dificultades de conciliación que plantean estas inserciones (formativas y de cuidados) tiene efectos negativos a largo plazo para estos grupos, y también para sus núcleos familiares y para la sociedad toda. Mecanismos de intermediación pueden modificar estas condiciones de partida de sus trayectorias laborales, generando mejores plataformas para la estabilización de sus itinerarios y el fortalecimiento de la capacidad económica de sus familias y de todo el aparato productivo.

Atendiendo al carácter complejo de estas problemáticas, la defensa de las instituciones educativas de educación superior implica una apuesta por la mejora del mercado de trabajo cordobés y de las posibilidades de las y los ciudadanos por desempeñarse en puestos de trabajo de calidad, con

condiciones dignas y remuneraciones suficientes. Esto implica, a su vez, el sostenimiento de políticas de ampliación y democratización del acceso a educación de nivel superior, menos como un mecanismo de movilidad social ascendente que como un mecanismo de integración social e igualdad social.

Finalmente, la construcción y fortalecimiento de políticas de desprivatización y desfamiliarización de los cuidados podría implicar la intervención con efecto más inmediato y profundo en esta problemática. Implicaría, a su vez, modificar los recursos y condiciones para la inserción laboral de grupos vulnerabilizados, y modificar también las condiciones para que porciones progresivamente mayores del mercado puedan lograr autonomía económica y una formación profesional cada vez más alta, mejorando las condiciones también de la economía cordobesa toda.

Anexo metodológico:

Despejando dudas sobre los efectos combinados de estos factores

Para quienes les interesen los detalles técnicos estadísticos, dejamos disponible también este apartado. Parte de los argumentos que sostienen estos mitos se basan en la idea de “si controlamos por...”. Es un argumento que intenta mostrar que esas diferencias que observamos entre grupos sociales (sexo, edad, nivel educativo, el que sea) se desvanecen si en lugar de ver relaciones simples entre variables, sumamos muchos factores interactuando al mismo tiempo.

Para despejar dudas les mostramos los resultados de algunos modelos de regresión múltiples. El primero muestra los efectos de las variables que analizamos en los tres mitos sobre los ingresos laborales, interactuando al mismo tiempo. En este primer modelo podemos observar que ser mujer, no tener título universitario y ser joven afectan negativamente los ingresos laborales, incluso si consideramos todos estos factores al mismo tiempo. Cada una de estas relaciones es estadísticamente significativa.

Regresión lineal múltiple: Ingresos laborales por Sexo, Nivel Educativo y Edad

<i>Predictors</i>	Ingresos laborales totales <i>Estimates</i>
(Intercept)	53488.58 ***
Sexo: varón	115139.02 ***
Máximo nivel educativo: Secundario completo y superior incompleto	90375.64 ***
Máximo nivel educativo: Superior completa	255014.55 ***
Edad: Menos de 30 años	-84825.61 ***
Observations	33315
R2 / R2 adjusted	0.152 / 0.152
AIC	925362.914

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

El segundo de estos modelos, muestra los efectos de las mismas variables, aunque esta vez sobre acceder a empleos informales. El resultado es el mismo. Considerando todas las variables en conjunto y

con sus interacciones, ser mujer, no tener título universitario y ser joven afectan negativamente las posibilidades de acceder a empleo de calidad.

Regresión logística múltiple: Chances de acceder a un empleo informal por Sexo, Nivel Educativo y edad

<i>Predictors</i>	Informales <i>Odds Ratios</i>
(Intercept)	2.02 ***
Sexo: varón	0.73 ***
Máximo nivel educativo: Secundario completo y superior incompleto	0.38 ***
Máximo nivel educativo: Superior completa	0.08 ***
Edad: Menos de 30 años	1.88 ***
Observations	19501
R2 Tjur	0.159
AIC	23333.987

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

El mismo resultado obtenemos si observamos las posibilidades de ser desocupado.

Regresión logística múltiple: chances de ser desocupado por Sexo, Nivel Educativo y edad

<i>Predictors</i>	Desempleo <i>Odds Ratios</i>
(Intercept)	0.06 ***
Sexo: varón	0.77 ***
Máximo nivel educativo: Secundario completo y superior incompleto	0.85 **
Máximo nivel educativo: Superior completa	0.40 ***
Edad: Menos de 30 años	3.22 ***
Observations	21675
R2 Tjur	0.029
AIC	9627.595

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

Autores

Gonzalo Assusa

Sociólogo

Doctor en Ciencias Antropológicas e Investigador Asistente de CONICET.
Especialista en desigualdades sociales.

Sonia Lombardo

Socióloga

Coordinadora del Observatorio de Economía Popular, Social y Solidaria de la Facultad
de Ciencias Sociales (UBA)

Ex directora del Registro Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular
(ReNaTEP)

Ezequiel Echenique

Juan Barri