

[ E C E T S S ] 2 0 1 8

---

# Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad

---

# ENCUESTA NACIONAL A TRABAJADORES SOBRE CONDICIONES DE EMPLEO, TRABAJO, SALUD Y SEGURIDAD (ECETSS) 2018

**Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad [ECETSS] 2018**

**Ministerio de Producción y Trabajo (MPyT)**

*Av. Pres. Julio A. Roca 651, C1067ABB, Ciudad Autónoma de Buenos Aires*

**Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo**

*Av. Leandro N. Alem 650, C1001AAO, Ciudad Autónoma de Buenos Aires*

**Superintendencia de Riesgos del Trabajo**

*Sarmiento 1962, C1044 AAD, Buenos Aires*

**Esta publicación ha sido realizada por:**

**Equipo de trabajo del Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo**

*María Natalia Gadea, Cecilia Cornelio, María José Itatí Iñiguez, Jaime Marino*

**Equipo de trabajo de la Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales de la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo**

*Daniel Contartese, Ximena Mazorra, Lila Schachtel*

**Responsable de la edición:**

*Superintendencia de Riesgos del Trabajo*

*Ciudad de Buenos Aires, octubre de 2019*

*En esta publicación el término "trabajadores" se utilizará, con el fin de no dificultar la lectura, como concepto genérico que incluye a trabajadores y trabajadoras; cuando el análisis se hace por separado se expondrá como varones y mujeres.*

Para consultar las publicaciones editadas por el Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo puede ingresar a <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt>

Para consultar las publicaciones editadas por la Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales puede ingresar a: <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/>

*Ing. Mauricio Macri*  
**Presidente de la Nación**

*Lic. Dante Sica*  
**Ministro de Producción y Trabajo**

*Cdor. Gustavo Darío Morón*  
**Superintendente de Riesgos del Trabajo**



**Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad  
[ECETSS] 2018**

**EQUIPO TÉCNICO**

**Coordinación general y dirección técnica/operativa**

*Fernando Gabriel Perez  
María Natalia Gadea  
Miguel Omar Velardez*

**Diseño, desarrollo conceptual y análisis**

**Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo, Superintendencia de Riesgos del Trabajo, SRT**

*Cecilia Cornelio, Natalia Gadea, María José Itatí Iñiguez, Jaime Marino, Georgina Prizzi*

**Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales,  
Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, SGTyE**

*Amanda Alvarado, Daniel Contartese, Julian Labiaguerre, Ximena Mazorra, Lila Schachtel*

**Análisis de consistencias, producción de base de datos y procesamientos**

**Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo, SRT**

*Cecilia Cornelio, Natalia Gadea, María José Itatí Iñiguez, Jaime Marino*

**Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales, SGTyE**

*Daniel Contartese, Elisa Epstein, Ximena Mazorra, Úrsula Metlika, Diana Munilla, Lila Schachtel, Gustavo Skliar*

**Diseño muestral**

**Dirección General de Estudios Macroeconómicos  
y Estadísticas Laborales, SGTyE**

*Hugo Delfino*

**Elaboración del marco muestral de viviendas y cartografía**

**Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales, SGTyE**

*Natalia Costanzo Gómez, Elisa Epstein, Nahuel Llido, Diana Munilla, Santiago Ami Diaz Biglia, Eduardo De La Torre, Graciela González, Gisela Gorjón, César Gramajo Graña, Emanuel Lo Sasso, María Alejandra Martínez y Natasha Nessi*

**Coordinación del trabajo de campo y supervisión**

**Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo, SRT**

*Cecilia Cornelio, Natalia Gadea, María José Itatí Iñiguez, Jaime Marino, Georgina Prizzi, Macarena Perez Colman*

**Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales, SGTyE**

*Juan Ambrogi, Lázaro Cartagena Bernal, Sabrina Dominguez*

**Diseño y aplicación de sistemas informáticos**

Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales, SGTyE

*Oscar Berlari, Javier Luchina, Juan Ignacio Pocovi, Alejandro Santillán, Pablo Soprano, Mara Ulla*

**Dirección administrativa**

Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo, SRT

*Sandra Ciardullo, Magdalena Lastra, Angelica Sorrentino*

Organización Iberoamericana de la Seguridad Social

*Jesús Raúl Alberto Cano, Mario Alberto Mariuzzo, Javier Esteban Lenoci*

**Agradecemos los aportes metodológicos de:**

*José Betolli, Sebastian Zuker, Dan Adazco, Superintendencia de Riesgos del Trabajo*

*Organización Internacional del Trabajo (OIT)*

*Miriam Isabel Benítez y Alejandra Ongaro, Organización Iberoamericana de la Seguridad Social*

*Fernando Garcia Benavides y equipo, Centro de Investigaciones en Salud laboral (CISAL), Universitat Pompeu Fabra (UPF)*

*Fernando Baeza Rivas y Alejandra Vives Vergara, Dpto. de Salud Pública, Escuela de Medicina*

*de la Pontificia Universidad Católica de Chile*

*Dirección General de Estadística y Censos del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*

# ÍNDICE

<b>PRÓLOGO</b>	<b>9</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>11</b>
<b>2. ANTECEDENTES</b>	<b>12</b>
<b>3. CONSIDERACIONES CONCEPTUALES Y METODOLÓGICAS</b>	<b>14</b>
3.1. Objetivos y utilidades	14
3.2. Modelo de análisis en salud laboral	14
3.3. Dimensiones relevadas	15
3.4. Descripción del cuestionario	15
3.5. Metodología	17
<b>4. CONDICIONES DE EMPLEO</b>	<b>18</b>
4.1. Características de la inserción laboral	18
4.2. Informalidad	22
4.2.1. Informalidad en asalariados	24
4.2.2. Informalidad en trabajadores independientes	27
4.3. Tenencia y goce de derechos sociales	29
4.4. Pluriempleo	30
4.5. Tiempos de trabajo	33
<b>5. CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<b>37</b>
5.1. Organización del trabajo	37
5.1.1. Configuración de los tiempos del trabajo	37
5.1.2. Jornada atípica	38
5.1.3. Determinación de horarios, ritmo y pausas	39
5.2. Exposición a riesgos medioambientales	40
5.2.1. Riesgos físicos	40
5.2.2. Riesgos químicos	42
5.2.3. Exposición al humo del tabaco ajeno	42
5.2.4. Riesgos biológicos	44
5.2.5. Riesgos disergonómicos	45
5.3. Exposición a riesgos psicosociales	47
5.3.1. Exigencias en el trabajo	47
5.3.2. Autonomía, habilidades y posibilidades de desarrollo	49
5.3.3. Relaciones interpersonales y calidad de liderazgo	51
5.3.4. Inseguridad en el empleo	55
5.3.5. Riesgos del entorno social y violencia laboral	56
5.4. Cambio tecnológico y uso de redes sociales	58
<b>6. PREVENCIÓN, CAPACITACIÓN Y PARTICIPACIÓN</b>	<b>62</b>
6.1. Recursos preventivos en los establecimientos	62
6.2. Capacitación laboral	65
6.3. Relaciones laborales	66
<b>7. SALUD</b>	<b>70</b>
<b>8. DESIGUALDAD DE GÉNERO</b>	<b>84</b>
8.1. Trabajo doméstico no remunerado	84
8.2. Conciliación de la vida personal y laboral	86
8.3. Valoración al momento de la contratación	87
8.4. Presencia de mujeres en la representación sindical	88
<b>9. REFLEXIONES FINALES</b>	<b>90</b>



## PRÓLOGO

### **Un aporte al mejoramiento de las condiciones de empleo, trabajo y salud de los trabajadores**

*La planificación, implementación y control de políticas preventivas, en el marco del sistema de riesgos del trabajo, requiere de información actualizada, oportuna y de calidad, que permita tener un registro acabado sobre las condiciones de empleo, trabajo y salud de la población trabajadora del país y, al mismo tiempo, identificar áreas prioritarias de acción.*

*Ante la necesidad de contar con espacios de estudio acerca de las características, comportamiento, dinámica y tendencias de fenómenos relacionados a la salud y seguridad en trabajo, en septiembre de 2017, se creó el Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo, en cuyo ámbito se tomó la decisión de implementar la II Encuesta nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS).*

*El primer antecedente de este tipo de relevamientos en Argentina data del año 2005 con la implementación de la Encuesta a Trabajadores en Establecimientos (ETE). Luego, en el año 2009, se realizó una primera encuesta nacional a trabajadores asalariados formales e informales del sector privado. Este estudio fue complementado en los años 2013, 2014 y 2015 con encuestas a los trabajadores asalariados registrados del sector agrícola y de pesca en altura.*

*Casi diez años después, resulta inevitable actualizar la información y ampliar el universo de estudio de este tipo de relevamientos, de forma tal de contemplar a todos los colectivos de trabajadores. En esta oportunidad la ECETSS tuvo un mayor alcance en términos geográficos, sectoriales y de tamaño muestral. Se entrevistaron a 8.966 ocupados en 12.605 viviendas en 136 localidades del país, implicó un trabajo interinstitucional entre la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y la Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales del Ministerio de Producción y Trabajo (DGEMyEL), con el apoyo de la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social.*

*Esta exhaustiva investigación de la ECETSS, desplegada a lo largo y a lo ancho del país, tiene como interés fundamental mejorar las condiciones de empleabilidad y trabajo de los argentinos, a través de una herramienta fundamental: la prevención.*

*En diciembre del 2015, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo inició un proceso de transformación del sistema pensado y dirigido a cuidar el derecho de los trabajadores. Una de las primeras medidas apuntó a la búsqueda de un equilibrio financiero que garantizara la continuidad del sistema de riesgos del trabajo y la cobertura para casi 10 millones de trabajadores.*

*En ese marco y con el consenso de todos los actores del mundo laboral, se alcanzó la aprobación de la Ley Complementaria de Riesgos del Trabajo N°27.348. Llegó al Congreso de la Nación con el consenso unánime de gremios y empresarios y su implementación redujo la litigiosidad en el mercado laboral. Es una Ley que busca incrementar la cobertura y la inclusión de todos los trabajadores en el sistema, disminuir la siniestralidad e instalar definitivamente la cultura de la prevención en el país.*

*Se trató de un proceso que permitió duplicar en el período 2016-2019, el número de comisiones médicas abiertas en el país. A diciembre 2015 había 35 CMJ y 1 CMC, actualmente son 74 CMJ, para que los trabajadores que se accidenten tengan un servicio de atención médica a menos de 50km de su domicilio o lugar de trabajo.*

*Por primera vez y con el acuerdo unánime de todos los actores del sistema, sindicatos, empresarios y las ART, con el acompañamiento activo de la OIT, se logró redactar un anteproyecto de Ley de Prevención Laboral y su futura reglamentación.*

*En definitiva, la ECETSS 2018 fortalece las líneas de acción que viene desarrollando la SRT en los últimos cuatro años. Es de esperar que redunde en una mejora de las bases de información sobre los cuales se diseñan políticas en el marco del sistema de riesgos del trabajo y, finalmente, en una mejora en las condiciones de trabajo de todos los trabajadores.*



**Cdr. Gustavo Darío Morón**  
**Superintendente de Riesgos del Trabajo**



# 1. INTRODUCCIÓN

La *Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) 2018* forma parte de una serie de estudios realizados en el país para obtener información sobre la situación de empleo y trabajo, protección social, salud y seguridad laboral desde la perspectiva de la población trabajadora, para fortalecer el desarrollo de políticas públicas y la investigación en la materia.

La ECETSS fue promovida por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), a través del Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo, y diseñada, planificada e implementada en forma conjunta con la Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales (DGEMyEL) de la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, ambos dependientes del Ministerio de Producción y Trabajo (MPyT), con el apoyo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).

La SRT es un organismo creado por la Ley N° 24.557, cuyo objetivo primordial es garantizar el efectivo cumplimiento del derecho a la salud y seguridad de la población cuando trabaja, promoviendo la cultura de la prevención y colaborando con los compromisos nacionales y de los Estados Provinciales en la erradicación del Trabajo Infantil, en la regularización del empleo y en el combate al trabajo no registrado.

El Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo fue creado para suministrar información de manera sistemática, actualizada para el estudio de las condiciones de empleo, trabajo, salud y seguridad en pos de dar sustento al desarrollo de políticas y la toma de decisiones de actores vinculados al mundo del trabajo para contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 en materia de Salud y Trabajo Decente.

La DGEMyEL tiene como objetivo general, relevar, producir y analizar información relevante sobre diversas dimensiones del mundo del trabajo, con el objetivo de contribuir a la definición, implementación y evaluación de las políticas públicas llevadas adelante por el Ministerio de Producción y Trabajo. Para tal fin, además de abastecerse de datos de registros administrativos y de información estadística elaborada por el INDEC, desarrolla estudios de tipo cualitativo y encuestas a empresas y a hogares.

La OISS es un organismo internacional de carácter técnico y especializado, que tiene como finalidad

promover el bienestar económico y social de los países iberoamericanos y de todos aquellos que se vinculan por el idioma español y portugués mediante la coordinación, intercambio y aprovechamiento de sus experiencias en Seguridad Social y, en general, en el ámbito de la protección social.

El informe se encuentra organizado en capítulos. En los capítulos 2 y 3 se reseñan los antecedentes de los estudios en este campo realizados a nivel nacional, destacando el trabajo interinstitucional realizado en cada uno de ellos; se expone el marco conceptual que guía el estudio, dando cuenta de los determinantes de la salud de la población trabajadora en diferentes niveles de análisis; y se detallan las principales características metodológicas de la ECETSS.

El Capítulo 4 describe los hallazgos de la encuesta sobre las condiciones de empleo, abordando temas vinculados a la inserción laboral, la informalidad, la tenencia y goce de derechos sociales, el pluriempleo y la configuración del tiempo de trabajo.

El Capítulo 5 describe las condiciones de trabajo existentes en el país incluyendo una caracterización de la forma de organizar el proceso de trabajo, las exposiciones de la población trabajadora a los diferentes grupos de riesgos del medioambiente de trabajo (físicos, químicos, biológicos y disergonómicos) y a aquellos derivados de la organización del trabajo, también denominados factores psicosociales.

El Capítulo 6 aborda temas vinculados a las estructuras preventivas vigentes en las empresas, la capacitación laboral recibida por los trabajadores y la situación en materia de relaciones laborales.

El Capítulo 7 analiza la salud de los trabajadores y el impacto de las distintas dimensiones analizadas sobre la misma.

El Capítulo 8, trata temas relacionados a la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres, trabajo doméstico no remunerado, conciliación de la vida personal y laboral, valoración en el trabajo y presencia de mujeres en la representación sindical.

Finalmente en el Capítulo 9 se presentan un conjunto de reflexiones finales.

## 2. ANTECEDENTES

La SRT y la DGEMyEL tienen una historia de implementación de encuestas y relevamientos dirigidos a generar información para analizar las condiciones de empleo, trabajo y salud de la población trabajadora, en distintos sectores de actividad económica, segmentos del empleo, regiones geográficas, así como sobre otras dimensiones del mundo laboral.

Desde el año 2005 a la fecha se llevaron a cabo seis encuestas sobre condiciones de empleo, trabajo y salud, cuyas dimensiones de estudio transversales incluyen:

- Información socio-demográfica y características de los establecimientos.
- Condiciones de empleo (derivadas de condiciones económicas y de inserción laboral).
- Condiciones de trabajo (tiempos y organización del trabajo, exposiciones a riesgos medioambientales, ergonómicos y psicosociales, estructuras preventivas existentes).
- Valoración del estado general de salud y bienestar psíquico y síntomas, enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo.
- Dimensiones de conciliación de la vida personal y familiar.

### Encuesta a Trabajadores en Empresas sobre Empleo y Trabajo (2005)

- Instituciones participantes: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).
- Tipo de operación estadística: encuesta presencial a trabajadores, administrada por entrevista en establecimientos de empresas.
- Población Objetivo: asalariados de empresas privadas de 10 o más ocupados de todas las ramas, exceptuando las actividades primarias.
- Dominio de estimación: Gran Buenos Aires (GBA), Gran Rosario, Gran Mendoza, Gran Córdoba y Gran Tucumán.
- Muestra: muestreo aleatorio, polietápico, estratificado por cuotas de ocupación y sexo.
- Cantidad de casos efectivos: 7.800 trabajadores.

### I Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Empleo, Trabajo, Condiciones y Medioambiente Laboral (2009)

- Instituciones participantes: SRT; SSPTyEL, -MTEySS-, y OISS.
- Tipo de metodología: encuesta a trabajadores, administrada por entrevista presencial en establecimientos laborales.
- Población Objetivo: asalariados de empresas privadas registradas de 5 o más ocupados del sector secundario y terciario de la economía.
- Dominio de estimación: capitales provinciales de todo el país, Gran Rosario y Trelew.

**Diagrama 1. Evolución histórica de encuestas de condiciones de empleo, trabajo y salud**



- Muestra: muestreo aleatorio, polietápico, estratificado por cuotas de categoría ocupación y sexo.
- Cantidad de casos efectivos: 7.195 trabajadores.

### **Encuesta a Asalariados Agrarios sobre Empleo, Protección Social y Condiciones de Trabajo y Salud (2013-2014)**

- Instituciones participantes: SRT; SSPTyEL -MTEySS-; Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA); Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CEIL-CONICET) -Fundación InnoVA- y OISS.
- Tipo de operación estadística: encuesta a hogares administrada de manera presencial.
- Población Objetivo: asalariados agrarios y sus hogares, que residen habitualmente en viviendas ubicadas en áreas rurales (dispersas o agrupadas) y en localidades de hasta 25.000 habitantes de las 10 provincias seleccionadas.
- Dominio de estimación: la muestra permite dar estimaciones a nivel de las provincias de Buenos Aires, Corrientes, Entre Ríos, Mendoza, Misiones, Río Negro, San Juan, Santa Fe, Santiago del Estero y Tucumán; y para el total obtenido por agregación de las mismas. Asimismo, la información puede ser analizada por lugar de residencia habitual (urbano o rural).
- Muestra: probabilística, aleatoria y bietápica.
- Cantidad de casos efectivos: 4.866 asalariados agrarios y 3.667 hogares.

### **Encuesta a Trabajadores de la Pesca de Altura sobre Condiciones de Trabajo y Salud (2015)**

- Instituciones participantes: SRT y Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Tipo de operación estadística: encuesta presencial administrada por entrevista en oportunidad de acceso en los puertos de Mar de Plata y Puerto Madryn.
- Población Objetivo: trabajadores de la pesca de altura embarcados.
- Dominio de estimación: principales y representativos puertos de la pesca de altura en Argentina seleccionados.
- Muestra: 750 trabajadores, muestreo no probabilístico por coincidencia.
- Cantidad de casos efectivos: 648 trabajadores.

### **Encuesta sobre Percepciones del Sistema de Riesgos del Trabajo y Condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo (2017)**

- Instituciones participantes: Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo Argentino, SRT y Centro de Investigaciones en Estadística Aplicada (CINEA)

de la Universidad de Tres de Febrero (UNTREF).

- Tipo de operación estadística: encuesta presencial administrada por entrevista en hogar de trabajadores.
- Población objetivo: trabajador asalariado ocupado formal de 16 años o más, con residencia habitual en grandes aglomerados urbanos.
- Dominio: AMBA (zona urbana comprendida por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y partidos de la provincia de Buenos Aires), Gran Rosario, Gran Córdoba, Gran Mendoza, Gran La Plata, Gran Tucumán -Tafí Viejo-, Mar del Plata, Salta, Gran Santa Fe y Gran San Juan.
- Muestra: probabilística, aleatoria y polietápica.
- Cantidad de casos efectivos: 2.308 trabajadores.

### **II Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (2018)**

- Instituciones participantes: Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo Argentino, SRT; DGEMyEL -MPyT- y OISS.
- Tipo de operación estadística: encuesta a ocupados en sus hogares, administrada de manera presencial.
- Población Objetivo: población ocupada de 15 años o más, que reside en localidades urbanas de más de 2.000 habitantes de todo el país.
- Dominios de estimación: se brindan estimaciones para el total nacional urbano y para 6 regiones estadísticas -GBA, Centro, Cuyo, Noreste Argentino (NEA), Noroeste Argentino (NOA) y Patagonia-.
- Muestra: probabilística, aleatoria y polietápica.
- Cantidad de casos efectivos: 8.966 trabajadores.

La realización de la ECETSS 2018 implicó un trabajo interdisciplinario de profesionales de las áreas de salud, trabajo y empleo, y del aporte de expertos internacionales. Asimismo, teniendo en cuenta que se trata de un relevamiento realizado en forma conjunta por distintas instituciones que requirió un trabajo de homogenización de conceptos, acuerdos metodológicos y definición de dimensiones de interés para cada institución.

Respecto de la I Encuesta Nacional, realizada en el año 2009, la presente tuvo un mayor alcance en términos geográficos, sectoriales y de tamaño muestral. Se amplió el universo de estudio, pasando de una encuesta a trabajadores asalariados registrados del sector privado en establecimientos a una encuesta realizada a trabajadores ocupados en hogares. De este modo se incluyó a todos los segmentos del empleo en todo el territorio nacional. Se aplicaron módulos generales y específicos, basados en cuestionarios validados internacional y localmente, manteniendo comparabilidad con el cuestionario de la I Encuesta Nacional utilizado en 2009.

### 3. CONSIDERACIONES CONCEPTUALES Y METODOLÓGICAS

#### 3.1. Objetivos y utilidades

La ECETSS 2018 tuvo como objetivo principal obtener datos que complementen los sistemas de información relacionados al empleo, la seguridad social, y la salud y seguridad en el trabajo para:

- Caracterizar las condiciones de empleo, trabajo y salud del total de la población ocupada, incluyendo a los trabajadores que no se encuentran cubiertos por el Sistema de Riesgos del Trabajo.
- Identificar áreas prioritarias de acción en materia de las condiciones de trabajo, empleo y salud.
- Diseñar y monitorear programas preventivos y de estructuras productivas.
- Realizar comparaciones internacionales y aportar al conocimiento global.

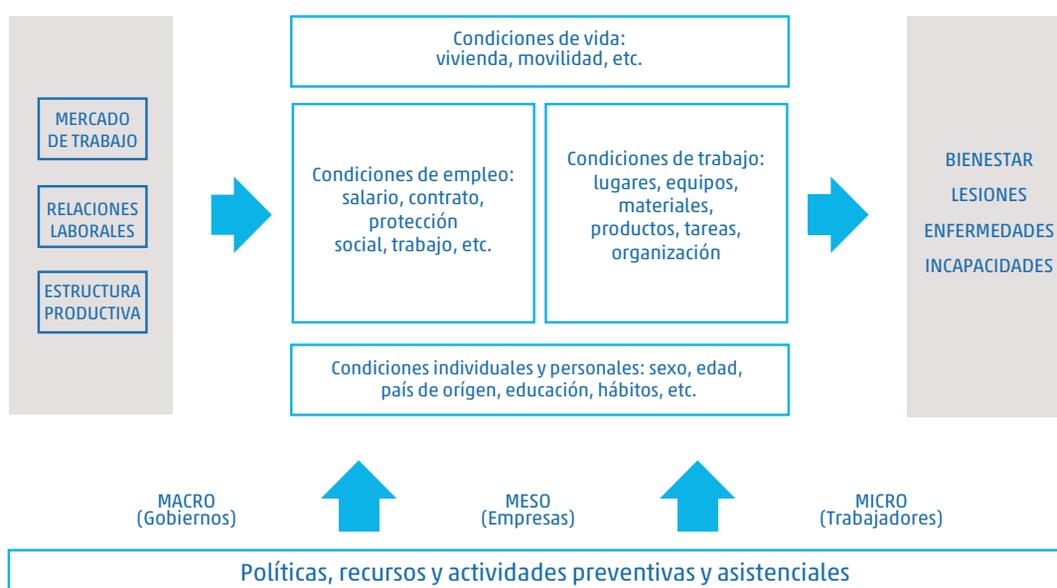
#### 3.2. Modelo de análisis en salud laboral

Dados los objetivos mencionados, y a fin de identificar las variables de interés para el estudio y análisis de las condiciones laborales en Argentina en el marco de la ECETSS 2018, se tomó como referencia el Modelo Causal de Salud Laboral (Benavides et al., 2006) introduciendo algunas modificaciones.

El modelo identifica al trabajo y a la salud como dos dimensiones centrales en la vida de las personas que están estrechamente interrelacionadas, y cuya relación puede dar lugar a efectos sobre la salud positivos (bienestar) y/o negativos (enfermedad, lesiones, entre otras). A la vez el modelo permite establecer diferentes actores con capacidad de intervención en los distintos niveles de la sociedad.

Este esquema presenta un primer eje (macro) constituido por el mercado de trabajo (población empleada y desempleada, empleo informal, entre otras), las relaciones laborales (condiciones contractuales, protección social, etc.) y la estructura productiva del país (empresas, actividad económica, distribución geográfica, etc.), las cuales dependen principalmente de las intervenciones de los gobiernos a través de las políticas públicas, la regulación y la implementación de instrumentos de control, como la inspección de trabajo. En este nivel se encuentra a la normativa en materia de empleo, los convenios colectivos de trabajo, la oferta y demanda de empleo, entre otros aspectos los cuales regulan y condicionan las condiciones de empleo.

Diagrama 3.1. Modelo de análisis de salud laboral



Fuente. Adaptado de Benavides FG, García AM, Ruiz Frutos-Carlos, "Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales", 4ta edición. Barcelona, Elsevier, Masson 2014: 3-15

En el nivel meso se presentan las condiciones de empleo y de trabajo. Las condiciones de empleo incluyen aquellas características que asume la inserción laboral de los trabajadores y los aspectos que se establecen en el contrato o acuerdo de trabajo (en el caso de la población asalariada). Éstas son el tipo de contrato, la cobertura de la Seguridad Social, la informalidad laboral, los ingresos y la duración de la jornada de trabajo, entre otras. Las condiciones de trabajo, por su parte, dan cuenta de los riesgos medioambientales presentes en el establecimiento laboral (tales como las condiciones de seguridad, exposición a contaminantes químicos, aspectos ergonómicos del puesto, entre otras) y los derivados de la organización del trabajo.

Es en el nivel micro -las personas que trabajan- donde se observan las consecuencias o el impacto que tienen las dimensiones antes señaladas (macro y meso). Allí emergen, cuando el impacto es negativo, los daños a la salud. En los casos más visibles en forma de accidentes de trabajo, enfermedades (profesionales y relacionadas con el trabajo) y/o como conjuntos de síntomas y signos que generan patrones de enfermedad-salud. Cuando el trabajo y sus determinantes influyen positivamente, en los trabajadores se genera bienestar.

De manera transversal se encuentran las condiciones de vida de las personas, y las políticas, recursos y actividades preventivas, que pueden interceder entre las condiciones laborales y de salud.

En las condiciones individuales y de vida se añan los factores socio-demográficos como la edad, el género, la posición socio-económica, la carga de trabajo doméstico y demás determinantes estructurales de la salud. Éstas se encuentran en la base del acceso al empleo y, determinan por añadidura exposiciones diferenciales a las condiciones de trabajo; siendo a su vez influenciadas, por el contexto socio-económico y político (dimensión macro).

### 3.3. Dimensiones relevadas

A partir del modelo de análisis de salud laboral, y en función de los objetivos planteados por las instituciones participantes, las dimensiones y sub dimensiones relevadas en la ECETSS son:

- Características de los establecimientos
- Condiciones de empleo
  - Características de la inserción laboral
  - Informalidad
  - Tenencia y goce de derechos sociales
  - Pluriempleo
  - Ingresos de la persona trabajadora y del hogar
  - Configuración del tiempo de trabajo
- Condiciones de trabajo

- Organización del trabajo
- Factores de riesgo (del medioambiente laboral, disergonómicos, psicosociales y de entorno social y violencia laboral)
  - Cambio tecnológico y TIC
- Recursos preventivos
- Relaciones laborales
- Capacitación
- Salud y bienestar
- Trabajo doméstico no remunerado y conciliación de la vida personal y laboral e igualdad de oportunidades y trato
- Características sociodemográficas

### 3.4. Descripción del cuestionario

El cuestionario final está organizado en 5 capítulos, que contienen un total de 362 preguntas agrupadas en 18 bloques. El proceso de diseño y elaboración del cuestionario fue desarrollado por un equipo de profesionales pertenecientes a las instituciones participantes, con el aporte y revisión de distintas instituciones nacionales e internacionales.

A fin de garantizar la comparabilidad con la información obtenida en relevamientos previos se revisaron y tomaron en cuenta los cuestionarios empleados en esas oportunidades (ver sección Antecedentes). Asimismo, se consideraron y tomaron como referencial los cuestionarios de la Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS)<sup>1</sup>, Eurofound; del método CoPsoQ para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales y el Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe (CTESLAC), desarrollado por la Red Experta en Encuestas de Condiciones de Trabajo y la Salud<sup>2</sup>.

En el capítulo 1 del cuestionario, se determina la categoría ocupacional del trabajador. Esta definición sigue los criterios internacionales comúnmente utilizados y para su determinación se utiliza una batería de preguntas. Definida la categoría ocupacional cada trabajador es derivado a un módulo específico y luego al capítulo 2 ó 2 bis según sea trabajador asalariado o independiente.

El tratamiento diferenciado de los trabajadores de acuerdo a su categoría ocupacional, permite un abordaje adecuado a las características específicas de su inserción laboral, para luego poder comparar sub-universos y/o agregar información para la población trabajadora en su conjunto.

<sup>1</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>. (acceso 8/11/2019)

<sup>2</sup> Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe. Cad Saude Publica. 2016 Oct 10;32(9):e00210715

El instrumento metodológico fue sometido a una prueba de cuestionario para evaluar aspectos relacionados a la pertinencia y comprensión, especialmente de los módulos específicos para trabajadores independientes y de casas particulares sobre los cuales no existía una trayectoria de estudio. Posteriormente se realizó una prueba

piloto del operativo que permitió la adecuación de algunas preguntas, del manual de capacitación a los encuestadores, el aplicativo digital (*Tablet*) y la dinámica del recorrido de campo<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Ver detalles de pruebas de cuestionario y piloto en el documento metodológico publicado en <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt>

**Tabla 3.1. Estructura del cuestionario de ECETSS 2018**

CAPÍTULO	BLOQUE	
	Nº	DESCRIPCIÓN
Capítulo 0	1	Portada (ubicación de la vivienda, detección de hogares, etc). Características de la población (listado de miembros del hogar, sorteo de miembro seleccionado)
	2	Características de los establecimientos y categoría ocupacional
	3	Condiciones de empleo
Capítulo 1	3.1	Asalariados registrados
	3.2	Asalariados no registrados
	3.3	Trabajo doméstico en casas particulares
	3.4	Trabajadores independientes (por cuentapropia y empleadores)
Capítulo 2: Asalariados	4	Derechos sociales
	5	Tiempo y organización del trabajo
	6	Factores de riesgo del medioambiente laboral
	7	Factores de riesgo psicosociales
	8	Igualdad de oportunidades y trato
	9	Recursos preventivos
	10	Salud
	11	Capacitación e intermediación laboral
	12	Relaciones laborales
	13	Ingresos
Capítulo 2 bis: Trabajadores independientes	4b	Derechos sociales
	5b	Tiempo y organización del trabajo
	6b	Factores de riesgo del medioambiente laboral
	7b	Factores de riesgo psicosociales
	8b	Igualdad de oportunidades y trato
	9b	Recursos preventivos
	10b	Salud
	11b	Capacitación e intermediación laboral
Capítulo 3	12b	Relaciones laborales
	13b	Ingresos
	14	Segunda ocupación - Pluriempleo
	15	Trabajo doméstico no remunerado y conciliación de vida familiar y laboral
	16	Características sociodemográficas
	17	Ingresos del hogar
	18	Cierre

### 3.5. Metodología

Para definir la metodología a aplicar en la ECETSS se tuvieron en cuenta las siguientes premisas:

- La encuesta se aplicaría a todos los trabajadores del país, de todas las categorías ocupacionales, de todos los sectores económicos; que se desempeñen en unidades productivas y casas particulares, pertenecientes al sector público y/o privado. Sólo se exceptuaron los trabajadores familiares sin remuneración.
- Se realizaría en el hogar del trabajador.
- Únicamente se entrevistaría a una persona ocupada en cada hogar, a través de una selección al azar dentro de todos los miembros que cumplieren con la definición de trabajador ocupado para la encuesta.

A continuación se describen algunos de los aspectos metodológicos de la ECETSS:

La **población objetivo** de este estudio fue la compuesta por ocupados de 15 años o más, que residen en localidades urbanas (2.000 o más habitantes) de todo el país.

La **unidad de muestreo** correspondió a la vivienda.

La **unidad de análisis** fue el trabajador ocupado<sup>4</sup>.

El **universo estimado** estuvo conformado por 16 millones de trabajadores.

Se tomó como **dominio de estimación** las 6 regiones que conforman el país: GBA (CABA y 24 partidos del conurbano), Centro, Cuyo, NEA, NOA y Patagonia.

**Tamaño de muestra efectiva:** 12.605 viviendas y 8.966 ocupados entrevistados en 136 localidades del país.

**Diseño muestral:** El marco general es el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas de 2010. Se realizó una muestra probabilística estratificada en 4 etapas:

- **Primera etapa: selección de localidades.** Las de mayor población fueron incluidas forzosamente en la muestra y las restantes fueron seleccionadas aleatoriamente. La cantidad de localidades seleccionadas dependió de la población residente en cada una de las jurisdicciones.

<sup>4</sup> Se considera ocupado a la persona de 15 años o más, que trabajó al menos una hora en la semana de referencia, haya recibido pago (en dinero o en especie) o no por dicha actividad. En el marco de este estudio se excluye a los trabajadores familiares sin salario.

- **Segunda etapa: selección de radios censales.** Para la selección de los radios se utilizó el Índice de Carencias Múltiples (ICM)<sup>5</sup>, desarrollado por el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales. En las localidades de 10.000 o más habitantes se estratificaron los radios y se efectuó una selección aleatoria. En las restantes localidades se ordenaron los radios por este índice y se procedió a la selección. En ambos casos se realizó una selección sistemática con probabilidad proporcional al tamaño, usando el total de viviendas como medida del tamaño.
- **Tercera etapa: selección de viviendas.** Realizada en forma sistemática en base al marco de muestreo, que se construyó ad-hoc (excepto para CABA<sup>6</sup>). Esta etapa requirió la realización de una tarea de campo de **listado de viviendas presuntamente habitadas**.
- **Cuarta etapa: selección de un entrevistado por hogar.** Realizada a partir de la selección al azar dentro de todos los miembros del hogar que cumplen con la definición de trabajador para la encuesta (Método Kish).

**Ámbito y modalidad de implementación:** entrevistas presenciales a los trabajadores en sus hogares. Aplicación de cuestionarios en versión digital (*tablet*).

**Rendimiento de la muestra e indicadores de calidad del relevamiento:**

Tasa de encuestas efectivas respecto del total de viviendas elegibles = 68,7%

Tasa de encuestas efectivas respecto del total de viviendas contactadas = 82,4%

Tasa de encuestas efectivas en hogares con ocupados = 89,6%

**Fecha de realización de trabajo de campo:** desde agosto hasta diciembre de 2018.

<sup>5</sup> <http://www.alapop.org/Congreso2018/PDF/00536.pdf> (acceso fecha 11/11/2019).

<sup>6</sup> El marco de viviendas de los radios seleccionados en esta jurisdicción, lo proveyó la Dirección General de Estadística y Censos (DGEYC) de la Ciudad de Buenos Aires.

## 4. CONDICIONES DE EMPLEO

Como se ha mencionado en el capítulo precedente, se entienden por Condiciones de Empleo aquellas características que se establecen en los contratos (o acuerdos) y que asume la inserción laboral de los trabajadores.

Las condiciones de empleo se derivan del contexto socioeconómico y político e inciden en las Condiciones de Trabajo presentes en los establecimientos laborales, conformándose como un importante determinante de la salud.

A continuación se exponen algunos resultados de la encuesta que abordan estas dimensiones. Uno de los principales enfoques está puesto en la informalidad laboral, ya que ésta se presenta como una de las problemáticas más relevantes del mercado de trabajo en la actualidad.

Luego se incluye información sociodemográfica de la población ocupada, que resulta relevante a los fines de identificar -en los capítulos siguientes- sectores económicos, colectivos de trabajadores y grupos poblacionales vulnerables en su salud, como consecuencia de las condiciones de trabajo y empleo.

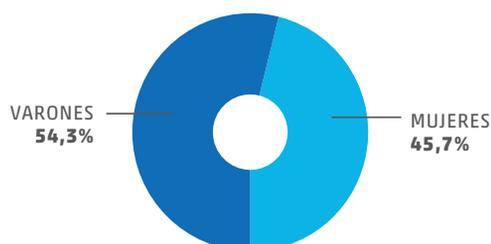
Finalmente, se abordan temas relacionados al acceso de la población trabajadora a derechos sociales, pluriempleo y tiempos de trabajo.

### 4.1. Características de la inserción laboral

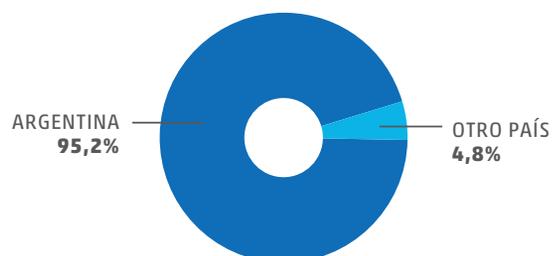
En esta sección se presentan datos que permiten caracterizar a la población ocupada según sus características sociodemográficas, las de los establecimientos donde se emplean y sus puestos de trabajo.

Del total de trabajadores encuestados, el 54,3% son varones y el 45,7% mujeres, mayormente nacidos en la Argentina (95,2%).

**Gráfico 4.1. Población ocupada según sexo (en %)**

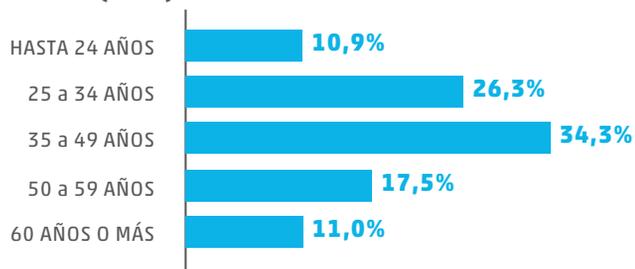


**Gráfico 4.2. Población ocupada según país de nacimiento (en %)**

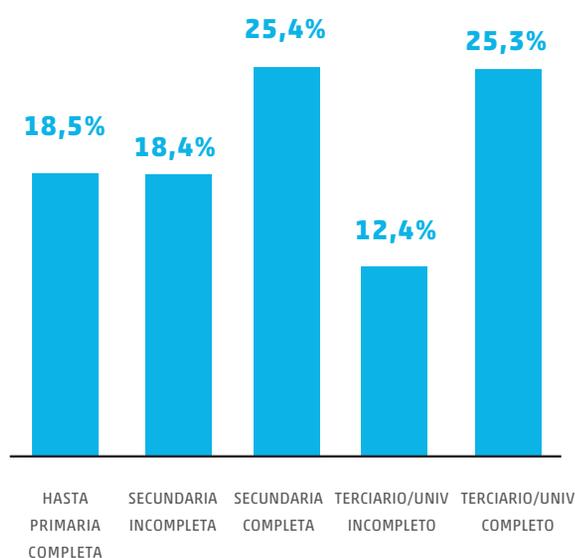


Se destaca la concentración de los ocupados en edades centrales, un 34,3% tiene entre 35 y 49 años, mientras que un 26,3% abarca la franja de 25 a 34 años. La distribución por nivel educativo muestra que el 36,9% no alcanzó a completar el nivel secundario, el 25,4% sí lo hizo, mientras que un 25,3% cuenta con estudios superiores completos.

**Gráfico 4.3. Población ocupada según tramos etarios (en %)**

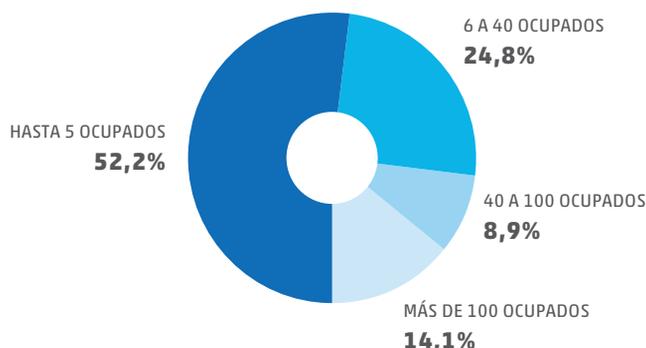


**Gráfico 4.4. Población ocupada según máximo nivel educativo alcanzado (en %)**



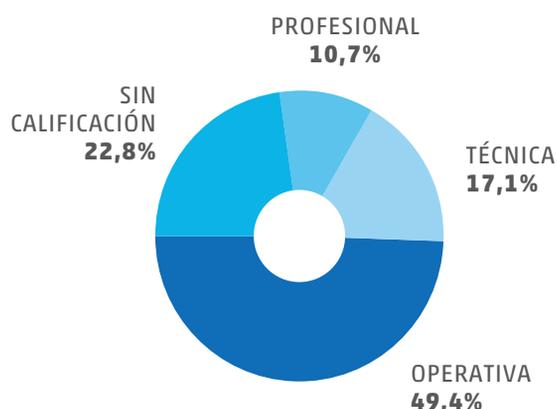
El 52,2% de la población ocupada desarrolla sus tareas en establecimientos con plantillas de hasta 5 empleados (se incluyen aquí a los asalariados, cuentapropistas y trabajadores de casas particulares). Un 24,8% lo hace en los pequeños y medianos, mientras que el 23% restante se desempeña en aquellos de más de 40 trabajadores.

**Gráfico 4.5. Población ocupada según tamaño del establecimiento (en %)**



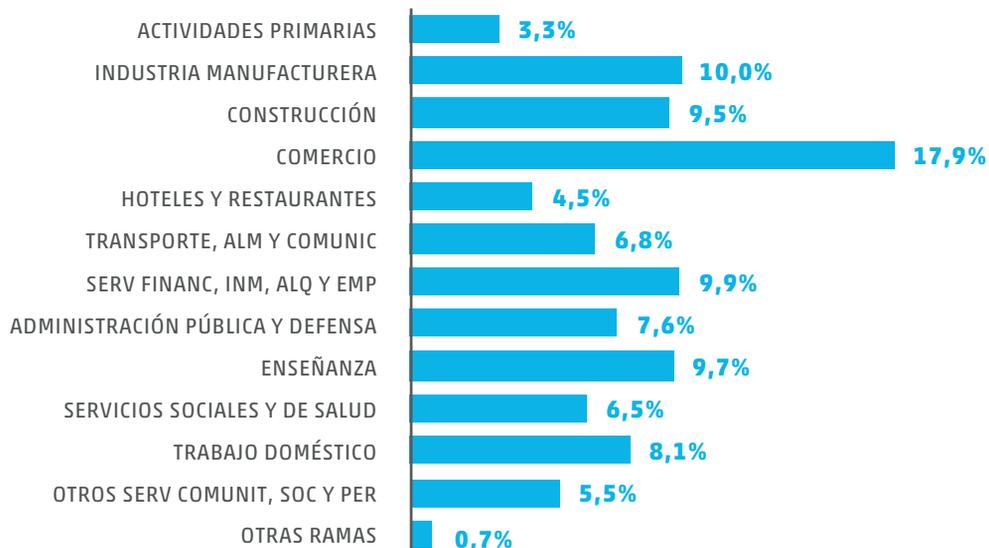
Al observar el nivel de calificación que requieren los puestos de trabajo, se destaca que casi la mitad de los ocupados desarrolla su actividad laboral en tareas de calificación operativa, mientras que el 22,8% lo hace en tareas que no requieren calificación. Sólo el 10,7% ocupa puestos que requieren un nivel profesional.

**Gráfico 4.6. Población ocupada según calificación de la tarea (en %)**



Cuando se analiza la distribución de la población ocupada según la rama de actividad en la que se desempeña, se observa que existe una alta concentración en el sector de Comercio (17,9%), Industria Manufacturera (10%), Servicios financieros y de servicios empresariales (9,9%), Enseñanza (9,7%) y la Construcción (9,5%).

**Gráfico 4.7. Población ocupada según rama de actividad (en %)**



Las distintas ramas de actividad presentan composiciones específicas de su población ocupada. Éstas están determinadas, fundamentalmente, por requerimientos técnicos específicos del sector de actividad y por un nivel de calificación específico para sus puestos de trabajo, pero también por otras dimensiones -como el género o la edad de los trabajadores- que involucran cuestiones sociales como las relativas a la segregación horizontal y vertical por género.

Las ramas de actividad y la configuración que asumen los puestos de trabajo en cada una de ellas tienen implicancias directas en las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores. Por ende, los perfiles de la población ocupada -asociados a las ramas de actividad- condicionan la salud y seguridad de subconjuntos poblacionales específicos, tanto en términos de sexo como así también de edad. En el Gráfico 4.8 se presentan estos datos para la población ocupada total.

**Gráfico 4.8. Población ocupada según sexo por rama de actividad (en %)**



Mientras que, en términos agregados, el 54,3% de población ocupada está compuesto por varones y el 45,7% por mujeres, hay ramas de actividad que están más feminizadas, es decir, que tienen una mayor presencia de mujeres que de varones (Gráfico 4.8).

Entre ellas se destaca el Trabajo doméstico en casas particulares, donde casi la totalidad de los trabajadores son mujeres. En el otro extremo, la Construcción es claramente una rama masculinizada (el 97,7% de quienes trabajan allí son varones).

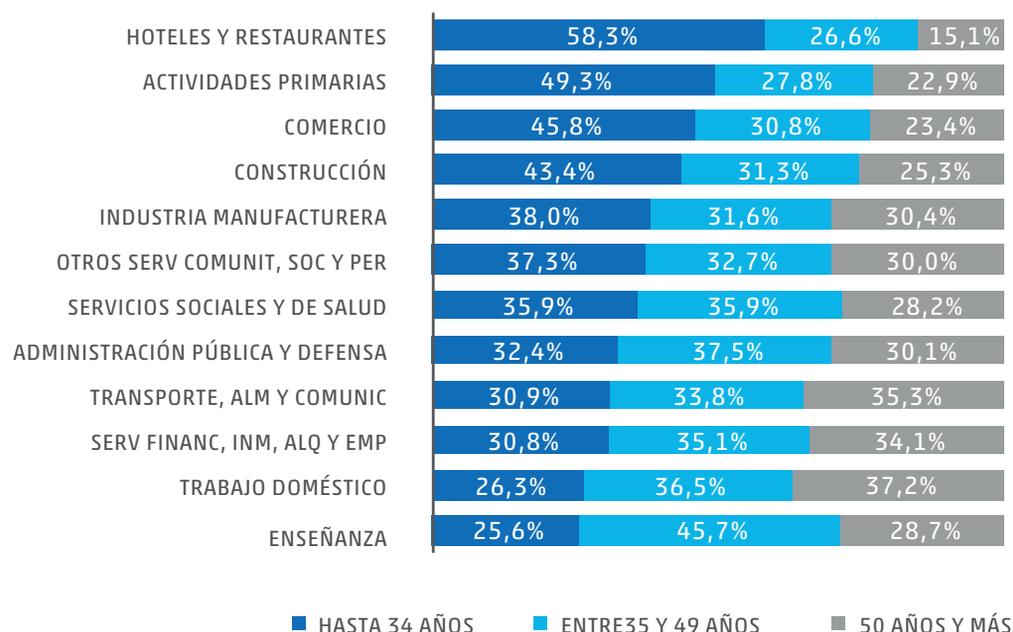
Sin considerar los extremos, las ramas de Enseñanza y Salud son claramente las más feminizadas (del total de trabajadores de éstas áreas entre el 69% y el 73% son mujeres).

Por su parte los sectores del Transporte (85%), las Actividades primarias (83,4%) y la Industria manufacturera (73,5%) son actividades con alta presencia masculina en sus plantillas de trabajadores. El resto de las ramas de actividad tienen distribuciones más parejas.

En cuanto al rango etario de los trabajadores, las Actividades primarias, de Hoteles y restaurantes, Comercio y Construcción tienen mayor presencia de población de hasta 34 años (entre un 43,4% y un 58,3%) y baja presencia de población mayor de 50 años (entre 25,3% y 15%).

Trabajo doméstico en casas particulares y Enseñanza presentan mayor concentración de trabajadores en edades que van de los 35 a los 49 años (36,5% y 45,7%, respectivamente); y de mayores de 50 años (37,2% y 28,7%).

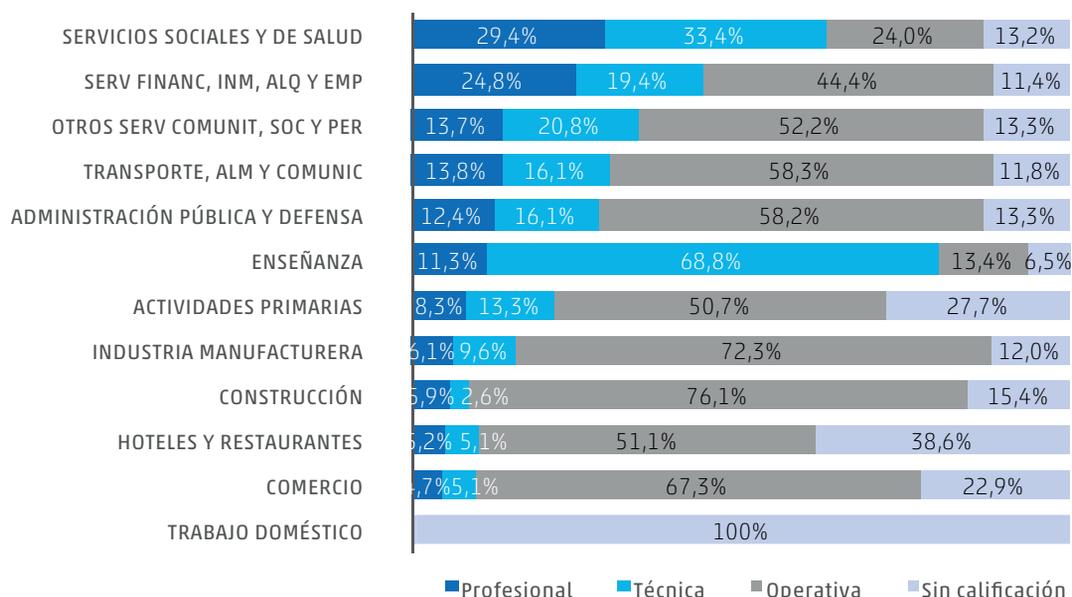
**Gráfico 4.9. Población ocupada según tramos etarios por rama de actividad (en %)**



Adicionalmente, se muestra la distribución de la población trabajadora de acuerdo al nivel de calificación de la tarea para cada rama de actividad (Gráfico 4.10).

Se destaca la presencia de puestos de calificación profesional en las ramas de Servicios sociales y de Salud (29,4%) y en Servicios financieros (24,8%); la calificación técnica de los puestos de Enseñanza (68,8%) y Salud (33,4%); el nivel operativo en los puestos de la Construcción (76,1%) y la Industria manufacturera (72,3%); y la concentración de puestos sin calificación en Trabajo doméstico en casas particulares (100%)<sup>1</sup> y en Hoteles y restaurantes (38,6%).

**Gráfico 4.10. Población ocupada según nivel de calificación de la tarea por rama de actividad (en %)**



<sup>1</sup> En este sector de actividad, todos los puestos son codificados sin requerimientos de calificación de acuerdo al CNO, más allá de las tareas que realicen las personas.

Por último, se muestra la distribución de la población ocupada de acuerdo a su categoría ocupacional (Gráfico 4.11).

Se entiende por asalariados a los ocupados que trabajan en relación de dependencia, es decir, que las formas y condiciones organizativas de la producción le son dadas y también los instrumentos, instalaciones o maquinarias, aportando él su trabajo personal<sup>2</sup>.

Se incluyen en esta categoría a las/os trabajadoras/es domésticas/os de casas particulares, pero dadas las características particulares que presenta esta relación laboral, se la identifica por separado.

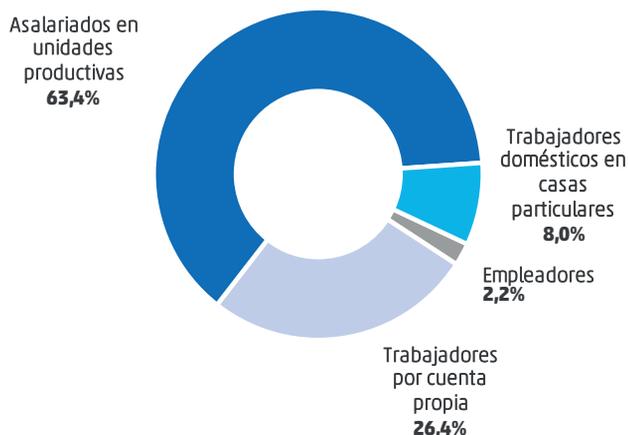
Los trabajadores independientes comprenden a los patrones y cuentapropias. Los patrones son aquellos que trabajan sin relación de dependencia, que son únicos dueños o socios activos de una empresa y, como tales, establecen las condiciones y formas organizativas del proceso de producción, empleando como mínimo una persona asalariada. Aportan al proceso de producción los instrumentos, maquinarias o instalaciones necesarias.

Los trabajadores por cuenta propia, por último, son los ocupados que trabajan para su propio negocio o actividad y no emplean trabajadores, o los emplean sólo a veces o por temporada.

La diferenciación de la categoría ocupacional reviste especial interés en este estudio debido a que la forma que asume la inserción de las personas en el mundo laboral establece diferencias en cuanto a la cobertura del sistema de seguridad social, en general, y del de salud y seguridad en el trabajo, en particular.

De acuerdo a los datos relevados, los asalariados constituyen el 71,4% de la población ocupada total, de los cuales el 63,4% se desempeñan en unidades productivas y un 8% son trabajadores domésticos/as en casas particulares. Por su parte, los trabajadores por cuenta propia ascienden al 26,4%, mientras que los empleadores representan sólo el 2,2% de los ocupados<sup>3</sup>.

**Gráfico 4.11. Población ocupada según categoría ocupacional (en %)**



## 4.2. Informalidad

La informalidad laboral se configura como una de las principales problemáticas laborales que impacta en el mercado de trabajo argentino, afectando no sólo el bienestar de los trabajadores y sus familias, sino también a las empresas y a la sociedad en general (Banco Mundial – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – MTEySS-, 2008)<sup>4</sup>.

En el caso de los trabajadores, éste fenómeno se asocia directamente con los bajos ingresos y en muchas ocasiones con la pobreza, así como también con situaciones de precariedad frente al ejercicio de derechos laborales tales como contar con vacaciones pagas, seguro de salud y desempleo, pensión por invalidez y jubilación en el futuro. En este sentido, resulta pertinente considerarla como una dimensión de análisis a la hora de evaluar las condiciones de salud y seguridad de la población trabajadora.

Se identifica como un asalariado informal a aquel ocupado en relación de dependencia al que su empleador no le realiza descuento jubilatorio, es decir que no se encuentra registrado en el Sistema de Seguridad Social. En el caso de los trabajadores independientes, la informalidad se determina a partir del no pago de la jubilación (bajo ninguna de sus formas, esto es: monotributo, monotributo social, autónomos, caja provincial o profesional)<sup>5</sup>.

<sup>2</sup> Se incluye en esta categoría, además, a los trabajadores que no desarrollan su actividad laboral en el domicilio del empleador pero mantienen relación con un solo establecimiento. Se consideran asalariados, entonces, a las personas que trabajan para un patrón, empresa o institución por un pago en dinero o en especie; los/as trabajadores/as del servicio doméstico; los trabajadores ad-honorem (aprendices, meritorios judiciales, etc.); aquellos que declaran trabajar para su propia empresa o negocio, no emplean asalariados y desarrollan un trabajo para un solo cliente.

<sup>3</sup> Tal como ya fuera enunciado, la categoría "Trabajador familiar sin remuneración" se excluyó del relevamiento.

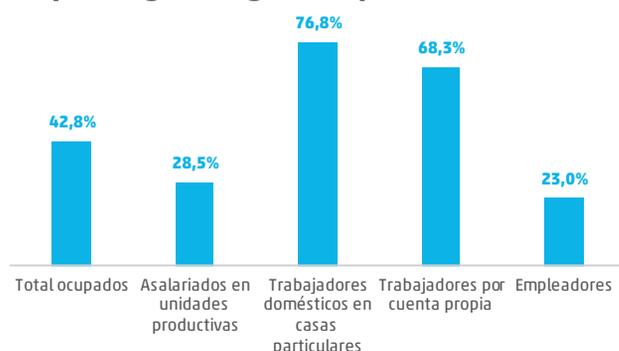
<sup>4</sup> MTEySS, Banco Mundial (2008). "Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en la Argentina", Buenos Aires. [http://www.trabajo.gob.ar/downloads/biblioteca\\_libros/aportes\\_a\\_una\\_vision\\_de\\_la\\_informalidad\\_laboral.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/downloads/biblioteca_libros/aportes_a_una_vision_de_la_informalidad_laboral.pdf)

<sup>5</sup> En este estudio la informalidad o no registro de los asalariados se operacionaliza de la misma forma que en la Encuesta Permanente de Hogares, que realiza el INDEC para calcular la tasa de empleo no registrado. En el caso de los trabajadores independientes, se utiliza una forma ya probada y utilizada en relevamientos anteriores (Módulo de Trayectorias Laborales en el 2005 – INDEC/WB/MTEySS, ENAPROSS I, en el 2011, y ENAPROSS II, en 2015 –SPPTyEL-MTEySS-).

Según los datos relevados por la encuesta, la informalidad laboral alcanza al 42,8% de los trabajadores, registrándose distintos niveles de intensidad de esta problemática de acuerdo a la categoría ocupacional. En el caso de los asalariados en unidades productivas, la informalidad afecta al 28,5% de ellos, mientras que en los asalariados que desarrollan trabajo doméstico en casas particulares esta problemática asciende al 76,8%. Estos valores arrojan un 34% para los asalariados en su conjunto.

Por su parte, en el subuniverso de los trabajadores independientes conviven dos realidades muy disímiles: mientras que en los empleadores la informalidad es de sólo el 23%, entre los cuentapropistas la cifra alcanza el 68,3%. Vale considerar que esta categoría, al igual que el fenómeno de la informalidad en su conjunto, es altamente heterogénea, englobando situaciones ocupacionales tan diversas como profesionales y vendedores ambulantes (Contartese, Mazonra et al, 2011<sup>6</sup>).

**Gráfico 4.12. Tasa de informalidad de población ocupada según categoría ocupacional**



La heterogeneidad que presenta el fenómeno de la informalidad pone de manifiesto la complejidad del tema, que está presente entre asalariados que desarrollan sus labores en hogares, en empresas, entre trabajadores independientes cuentapropistas y empleadores.

En este sentido, la distinción entre unidades productivas formales e informales resulta fundamental para abordar esta problemática entre los trabajadores en relación de dependencia, ya que el origen de su situación de no registro se encuentra determinada en gran medida por las características del establecimiento o empresa en donde se ocupa (Mazonra, Schachtel et al, 2014<sup>7</sup>).

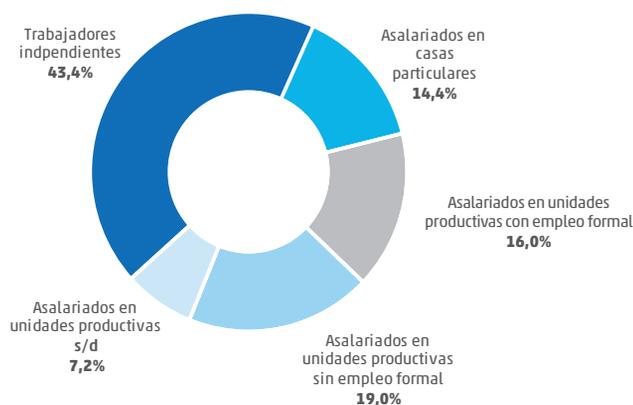
<sup>6</sup> Contartese, Mazonra, Schachtel y Schleser (2011). "La informalidad en el trabajo independiente: ¿escape o exclusión?" en Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina, Bertranou y Maurizio Editores. OIT, Bs. As.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_178455.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_178455.pdf) (09/11/2019)

<sup>7</sup> Bustos, Catalano, Contartese, Massé, Mazonra, Munilla, Schachtel, Schleser y Villafañe (2014). "Protección y Seguridad Social en la Argentina. Resultados de la Encuesta Nacional sobre Protección y Seguridad Social 2011 (ENAPROSS)". MTEySS - SSPTyEL, Buenos

En este estudio, la forma de acercarse a la formalidad o informalidad de la unidad productiva es a través de considerar por separado los establecimientos que tienen empleo formal (registrado) y los que no lo tienen<sup>8</sup>.

**Gráfico 4.13. Trabajadores informales según categoría ocupacional y formalidad de la unidad productiva (en %)**



Del total de trabajadores informales, los asalariados no registrados conforman la categoría ocupacional mayoritaria, alcanzando el 56,6%. El 43,4% restante está conformado, casi en su totalidad, por trabajadores por cuenta propia.

Del total de asalariados informales que desarrollan su actividad laboral en empresas, es decir, excluyendo a aquellos que lo hacen en hogares (14,4%), el 16% se concentra en unidades productivas formales, es decir, que tienen al menos un trabajador registrado. Hay un 19% que se desempeña en unidades productivas que no tienen ningún trabajador registrado, mientras que para el resto no pudo determinarse el tipo de unidad productiva.

Aires. [http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/enapross/Libro\\_ENAPROSS\\_interior.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/enapross/Libro_ENAPROSS_interior.pdf) (09/11/2019)

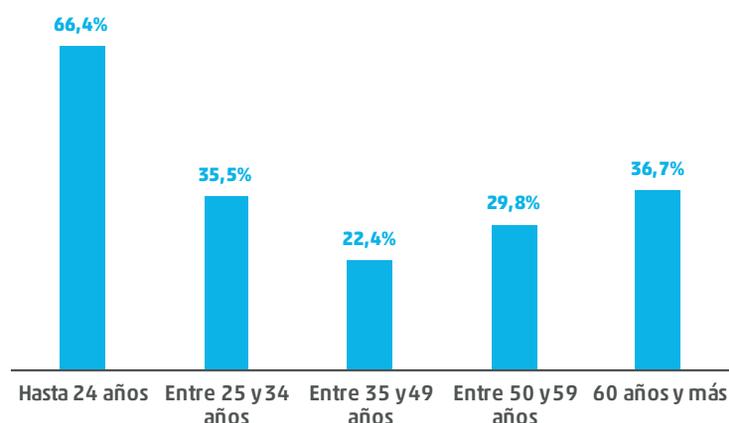
<sup>8</sup> En la encuesta se indaga a los asalariados acerca de la situación de registro de los otros ocupados que trabajan en el establecimiento. El objetivo es saber si el asalariado trabaja en una unidad productiva dónde hay sólo trabajadores registrados, sólo trabajadores no registrados o algunos trabajadores registrados y otros no registrados. Se considera que una unidad productiva es formal cuando hay al menos un asalariado registrado, por el contrario se considera que una unidad productiva es informal cuando no hay ningún asalariado registrado. Como en el caso de la determinación de la informalidad de los trabajadores independientes, es medición fue realizada previamente en relevamientos anteriores (Módulo de Trayectorias Laborales en el 2005 - INDEC/WB/MTEySS, ENAPROSS I en el 2011 y ENAPROSS II en 2015 SPPTyEL-MTEySS).

### 4.2.1. Informalidad en asalariados

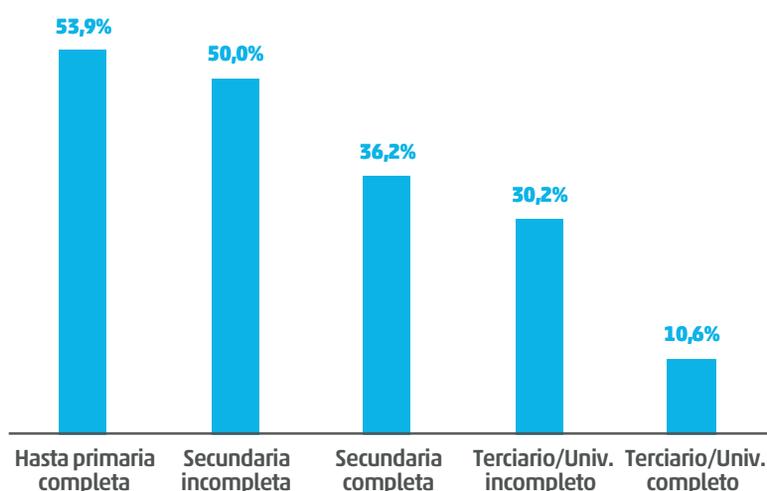
En el caso de los trabajadores en relación de dependencia, el no registro afecta más a las mujeres (37%) que a los varones (31%). Esto se explica, en gran medida, por la alta tasa de empleo no registrado que existe en la rama de trabajo doméstico en casas particulares, donde casi la totalidad de los trabajadores son mujeres.

Los jóvenes de hasta 24 años son los que presentan la mayor incidencia del no registro (66,4%), mientras que la problemática disminuye en las edades centrales y vuelve a subir entre los mayores, aunque nunca alcanza los altos valores que afectan a la población joven (Gráfico 4.14).

**Gráfico 4.14. Tasa de empleo no registrado según tramos etarios**



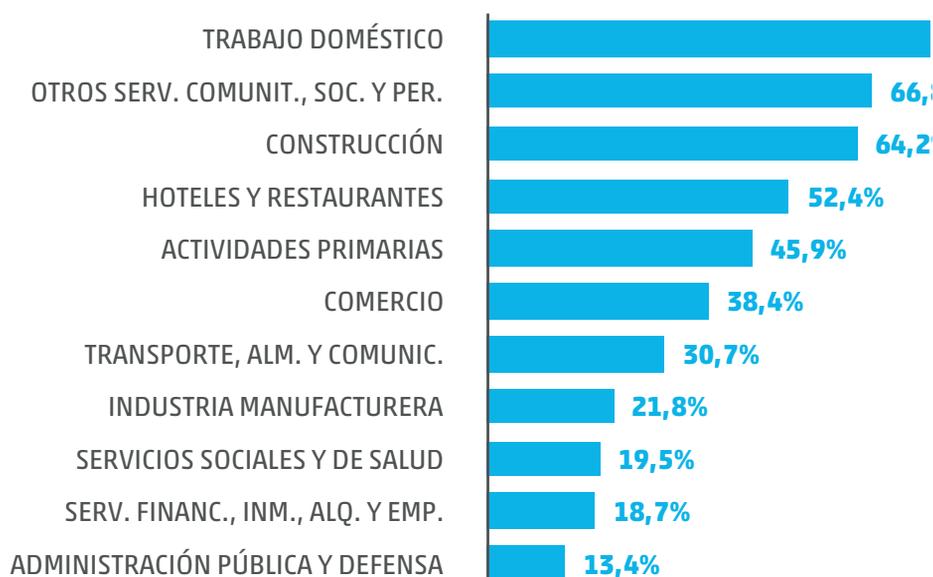
**Gráfico 4.15. Tasa de empleo no registrado según nivel educativo**



Al analizar la incidencia de la informalidad laboral de acuerdo al nivel de educación formal alcanzado por los asalariados, se observa una correlación inversa entre el nivel educativo y la tasa de empleo no registrado, la cual disminuye al pasar a los niveles más altos. Los asalariados que no alcanzaron a terminar el secundario muestran una tasa de no registro que quintuplica la que presentan los que completaron el nivel terciario o universitario.

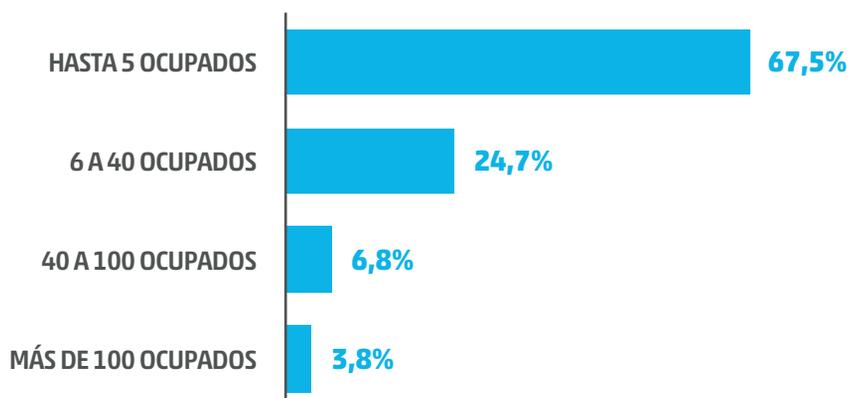
Por otro lado, las ramas de actividad con mayores niveles de no registro son, como ya se mencionó, el Trabajo doméstico en casas particulares, los Servicios comunitarios, sociales y personales, la Construcción y Hoteles y restaurantes. La incidencia más baja de la informalidad en asalariados se registra en el sector de la Enseñanza.

**Gráfico 4.16. Tasa de empleo no registrado según rama de actividad**



El tamaño del establecimiento también muestra una correlación inversa con la tasa de empleo no registrado. En los que tienen hasta 5 ocupados, el no registro alcanza al 67,5% de los asalariados; mientras que en los de mayor tamaño se observan tasas de 6,8% y 3,8%.

**Gráfico 4.17. Tasa de empleo no registrado según tamaño del establecimiento**

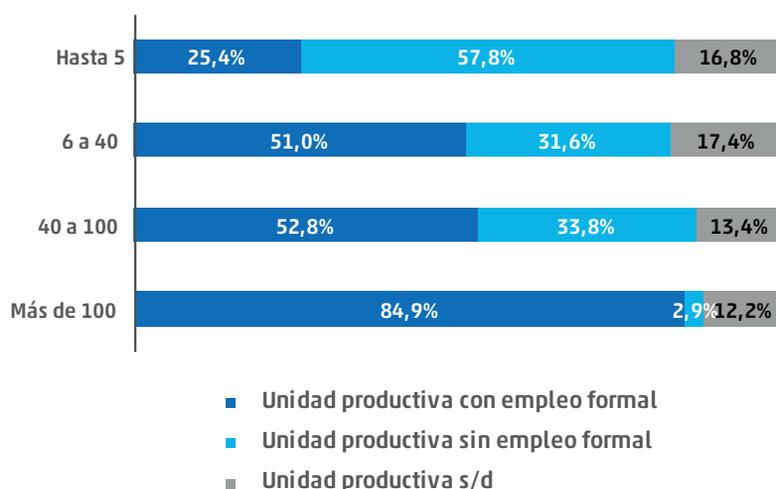


Las diferencias que se observan entre ramas de actividad y los diferentes tamaños de establecimiento sugieren la necesidad de abordar esta problemática de maneras diversas desde la política pública.

A continuación se presenta información sobre los asalariados informales de acuerdo al tipo de unidad productiva en la cual desarrollan su actividad laboral, es decir, establecimientos informales o formales, definidos en función de si todos los trabajadores se encuentran sin registrar o si algunos están registrados, lo cual le otorga cierto grado de formalidad a la empresa.

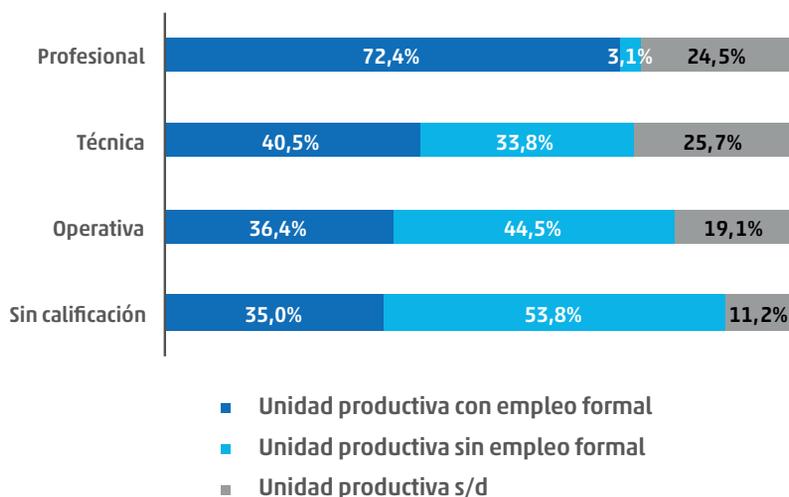
Del conjunto de asalariados informales que trabajan en establecimientos pequeños de hasta 5 ocupados, la mayoría (57,8%) se concentra en unidades productivas informales, es decir, donde a ninguno de sus trabajadores les realizan descuento jubilatorio. En el extremo opuesto se observa una mayor concentración de asalariados no registrados (84,9%) en unidades productivas formales, con establecimientos de mayor tamaño.

**Gráfico 4.18. Asalariados no registrados según formalidad de la unidad productiva por tamaño del establecimiento (en %)**



Al observar esta distribución de acuerdo a la calificación de la tarea, el 72,4% de los asalariados no registrados con puestos de trabajo que requieren un nivel de calificación profesional se ocupan en unidades productivas formales; mientras que los que desarrollan tareas de baja calificación se concentran mayoritariamente en unidades productivas informales (53,8%).

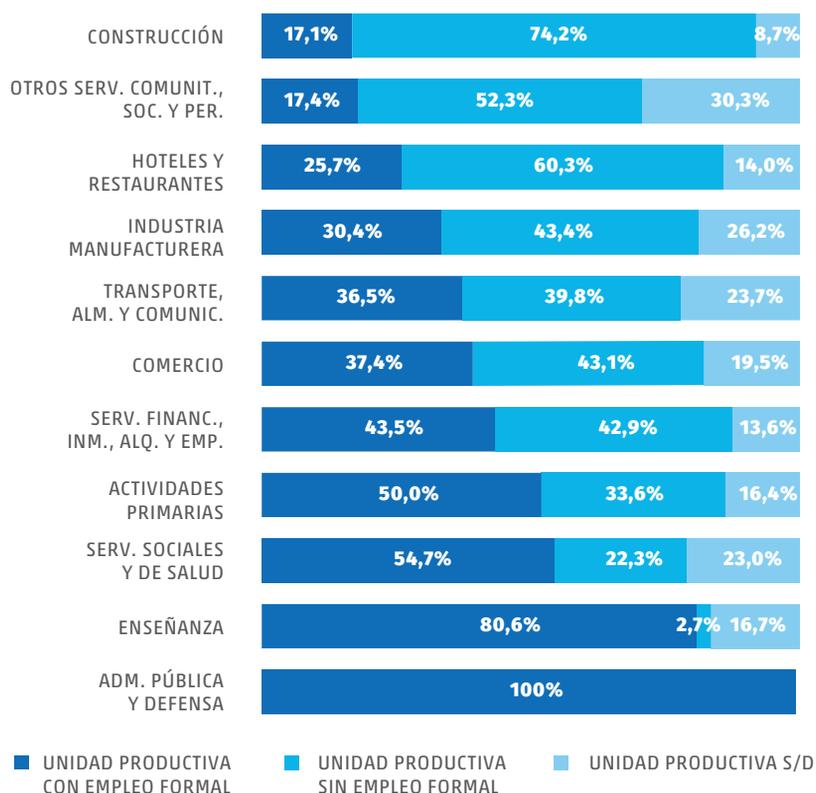
**Gráfico 4.19. Asalariados no registrados según formalidad de la unidad productiva por calificación de la tarea (en %)**



Por último, en la Construcción, el 74,2% de los asalariados no registrados se concentra en unidades productivas informales, mientras que en Enseñanza el 80,6% de los asalariados no registrados desarrolla su actividad laboral en establecimientos formales.

En la Industria manufacturera se constata una situación intermedia: el 30,4% de los asalariados se concentra en unidades con empleo formal, mientras que el 43,4% se desempeña en unidades productivas con mayor grado de informalidad, ya que no tienen registrado a ningún asalariado.

**Gráfico 4.20. Asalariados no registrados según formalidad de la unidad productiva por rama de actividad (en %)**



La situación de doble informalidad (trabajador al que no le realizan descuento jubilatorio inserto en una empresa informal) incrementa la precariedad de la inserción laboral de ese trabajador, disminuyendo sus posibilidades de mejorar su situación en términos de ingresos y cobertura del sistema de Seguridad Social, en general, y de Salud y Seguridad en particular.

#### 4.2.2. Informalidad en trabajadores independientes

Los trabajadores independientes en su conjunto están afectados en un 65% por la informalidad laboral. Como se mencionó, esta categoría engloba situaciones muy disímiles, lo que se expresa en diferentes niveles de intensidad de esta problemática.

Los empleadores muestran una tasa de informalidad laboral del 23%, mientras que en el caso de los trabajadores por cuenta propia asciende al 68,3%. A su vez, dentro de esta categoría conviven profesionales y vendedores ambulantes, por mencionar sólo dos ocupaciones.

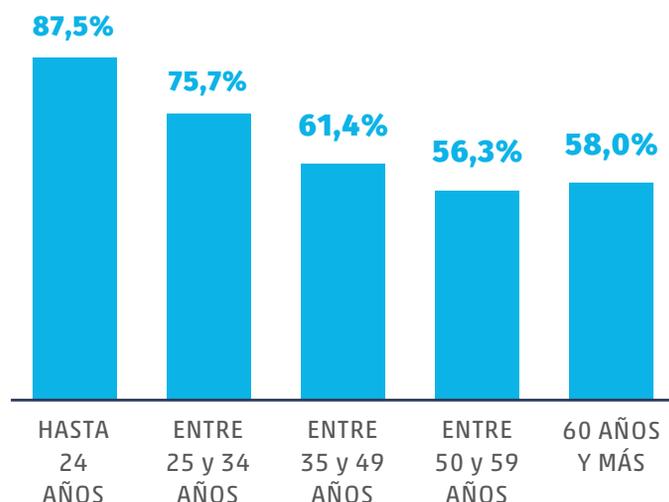
El sexo, la edad, el nivel educativo alcanzado, la calificación de la tarea realizada y la rama de actividad permiten caracterizar con mayor detalle a este conjunto heterogéneo de trabajadores.

Si bien la de los cuentapropistas es una categoría ocupacional altamente masculinizada, y el promedio de edad es más elevado que entre los asalariados, nuevamente son las mujeres (68% contra el 63% de los varones) y los jóvenes los más afectados por la informalidad laboral.

En el caso de los trabajadores jóvenes independientes de hasta 24 años, el 87,5% de ellos no realiza ningún pago para la jubilación. Por el contrario, a medida que aumenta la edad (hasta ubicarlos entre los 50 y los 59 años) el número de no aportantes desciende al 56,3%.

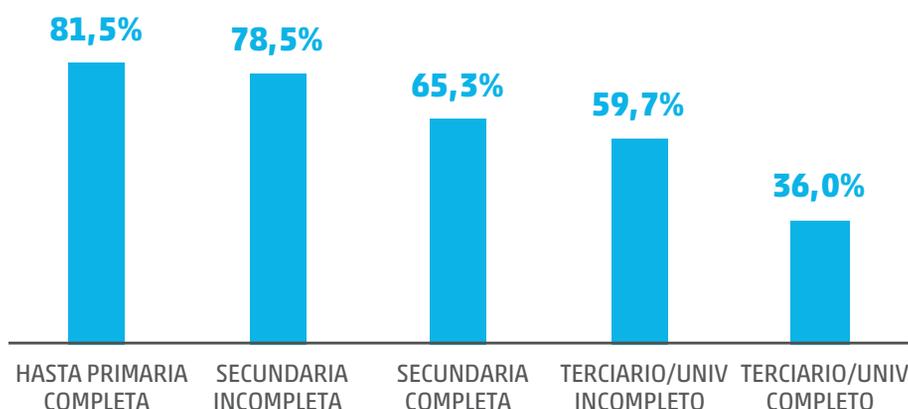
Estos valores resultan elevados y denotan una situación de precariedad laboral significativa en este sub-universo de trabajadores.

**Gráfico 4.21. Tasa de informalidad de los trabajadores independientes por tramos etarios**



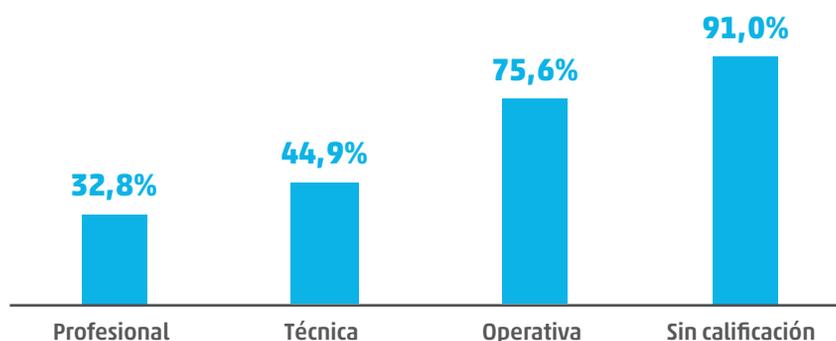
Al igual que entre los asalariados, pero en un nivel más elevado en todas las categorías, la informalidad laboral es más alta cuando se registra un menor nivel educativo. Sin embargo, la informalidad laboral entre los independientes que completaron el nivel terciario o universitario continúa siendo más elevada que el promedio de los asalariados (36% contra 34%), y casi 4 veces mayor a la que presentan los universitarios en relación de dependencia (36% contra 10%).

**Gráfico 4.22. Tasa de informalidad de los trabajadores independientes por nivel educativo**



En consonancia con el nivel educativo se observa que, a mayores requerimientos de calificación de la tarea realizada, menor es la informalidad laboral. Esta problemática afecta al 32,8% de los independientes que desarrollan tareas de calificación profesional, mientras que en el caso de los ocupados en tareas que no requieren calificación supera el 91%.

**Gráfico 4.23. Tasa de informalidad de los trabajadores independientes por calificación de la tarea**



Por último, la Construcción es la rama de actividad donde la tasa de informalidad de los independientes alcanza el valor más elevado: 87,2%. En este sector se concentran las tareas relacionadas con la reparación en hogares particulares.

Un dato a destacar es la alta tasa de informalidad (77%) de los trabajadores independientes de la Industria manufacturera, que se explica sobre todo por el desarrollo de actividades de carácter más artesanal como carpintería, confección de prendas, elaboración de alimentos y bebidas.

La rama con menor incidencia es la de Servicios sociales y de Salud, donde se insertan los profesionales médicos independientes. Sin embargo, la informalidad entre ellos supera el 23,6%.

**Gráfico 4.24. Tasa de informalidad de los trabajadores independientes por rama de actividad**

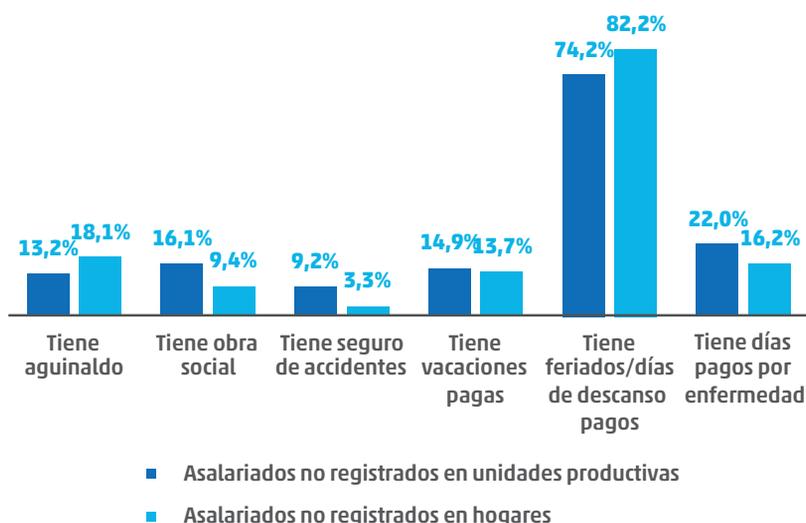


### 4.3. Tenencia y goce de derechos sociales

Como se mencionó anteriormente, la informalidad laboral se expresa, entre otras cuestiones, como carencias en la cobertura del sistema de Seguridad Social, que es el encargado de garantizar la tenencia y goce de ciertos derechos sociales, especialmente en el caso de los trabajadores asalariados.

En el Gráfico 4.25 se muestra la ausencia de derechos sociales de los asalariados a los que sus empleadores no les realizan el descuento jubilatorio, ya sea que desarrollan su actividad laboral en unidades productivas o en hogares particulares.

**Gráfico 4.25. Acceso a los derechos sociales por parte de los asalariados no registrados en unidades productivas y en hogares (en %)**



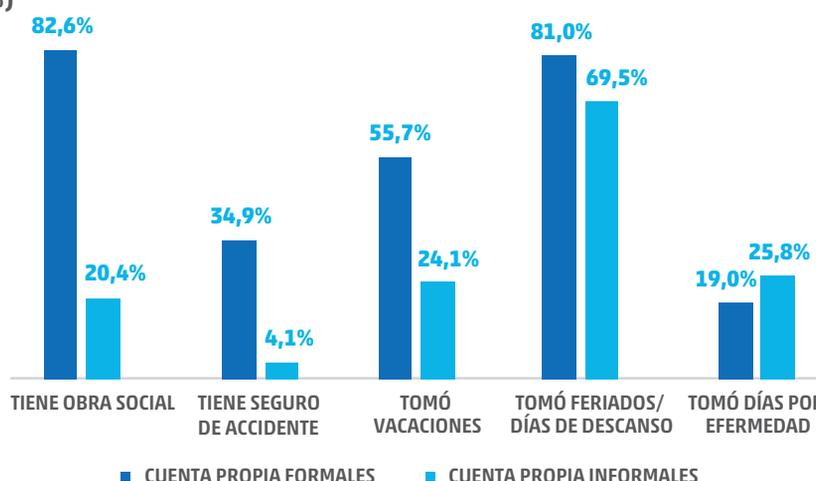
En ambos colectivos de asalariados se observa un bajo nivel de cobertura en derechos como obra social, aguinaldo, vacaciones pagas y seguro de accidente. Sólo en el caso de feriados o días de descanso pagos se observa un mayor nivel de cobertura de los asalariados no registrados, que asciende al 74,2% para aquellos que se ocupan en establecimientos y al 82,2% en el caso de las trabajadoras de casas particulares.

El hecho de que los asalariados no registrados no tengan ART supone no sólo no contar con la cobertura correspondiente en el caso de un accidente laboral, sino que implica una importante carencia en lo que respecta a la prevención y cuidado de la salud y seguridad en el trabajo.

Por otro lado, también es posible pensar en los derechos sociales de los trabajadores por cuenta propia, es decir, si tienen o no obra social, algún seguro de accidentes y si hacen uso de días de descanso, vacaciones o días por enfermedad.

A diferencia de los asalariados, donde el registro en la seguridad social supone el resto de los derechos, en los trabajadores por cuenta propia esto no es así. Dependiendo del régimen al que estén adheridos (monotributo o autónomos) el pago de la jubilación supone o no el acceso a una obra social, pero en ningún caso otras coberturas como el seguro de accidentes o el goce de feriados, vacaciones o días por enfermedad. Por eso, en este caso se indagó por el uso efectivo de los derechos y se exponen los resultados para los cuentapropistas formales e informales.

**Gráfico 4.26. Acceso y goce de derechos sociales por parte de trabajadores por cuenta propia formales e informales (en %)**



En el gráfico se observan importantes diferencias en función de la situación de formalidad del trabajador por cuenta propia, tanto en la cobertura de salud por la tenencia de obra social, como también en el resto de las dimensiones abordadas. En efecto, el 82,6% de los cuentapropistas formales tienen acceso a una obra social, mientras que sólo el 20,4% de los informales declara tenerla. Adicionalmente, es probable que esta cobertura no sea derivada de su actividad laboral sino producto de alguna relación familiar.

En el caso del seguro de accidentes, también hay una diferencia significativa a favor de los formales, pero de todas formas hay que destacar la baja cobertura en este aspecto, tanto de los trabajadores por cuenta propia informales como formales.

Donde los porcentajes entre ambos colectivos se equiparan es en cuanto a si tomaron feriados o días de descanso. Al igual que en el caso de los asalariados no registrados recientemente visto, en este ítem la disposición o el goce efectivo adopta valores altos, superando el 69,5% en todos los casos.

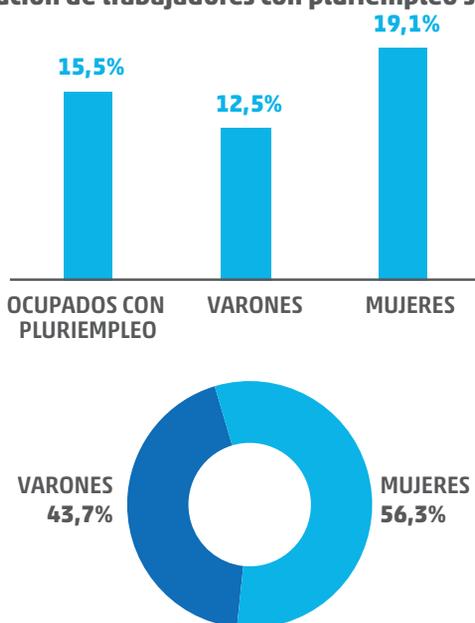
#### 4.4. Pluriempleo

Los trabajadores, dependiendo su ocupación o necesidades, se encuentran muchas veces en situación de pluriempleo, es decir, ocupando más de un puesto de trabajo. En consecuencia, uno de sus empleos es la ocupación principal y el, o los otros, sus ocupaciones secundarias.

Las encuestas a hogares, habitualmente, indagan sobre las características que asume la ocupación principal a lo que se agrega, como en el caso de la Argentina -a través de la Encuesta Permanente de Hogares- la cantidad de horas trabajadas por las personas en el resto de las ocupaciones y el ingreso laboral derivado de estas.

En esta encuesta se indagaron algunas cuestiones más sobre la ocupación secundaria, como la categoría ocupacional y la condición de formalidad del trabajador. En principio, el 15,5% de la población trabajadora tiene más de una ocupación (Gráfico 4.27), siendo las mujeres las que en mayor medida tienen pluriempleo (19,1% respecto al 12,5% de los varones). Esto se explica fundamentalmente por dos actividades típicamente femeninas, como son el Trabajo doméstico en casas particulares y la Enseñanza.

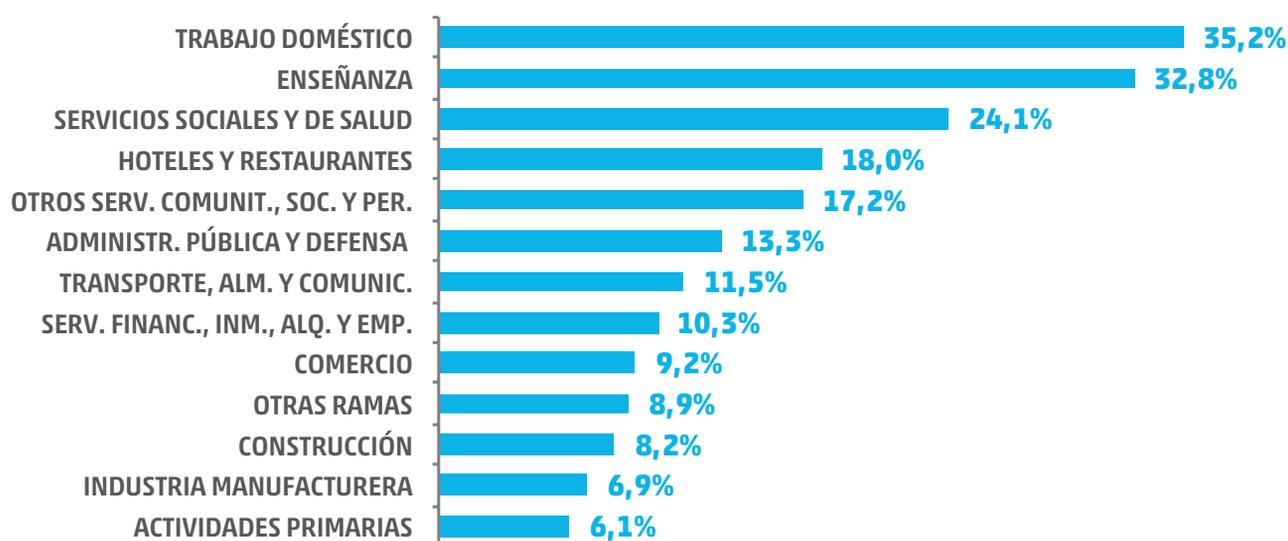
**Gráfico 4.27. Proporción y distribución de trabajadores con pluriempleo según sexo**



En efecto, al observar la rama de actividad de la ocupación principal de quienes tienen pluriempleo, se destacan en primer lugar estas dos actividades. El 35% de quienes en su ocupación principal realizan trabajo doméstico en casas particulares tienen más de una ocupación. Vale aclarar que cada casa donde la trabajadora doméstica se emplea es considerada como otra ocupación, siendo la principal la que corresponde a la casa donde trabaja más horas.

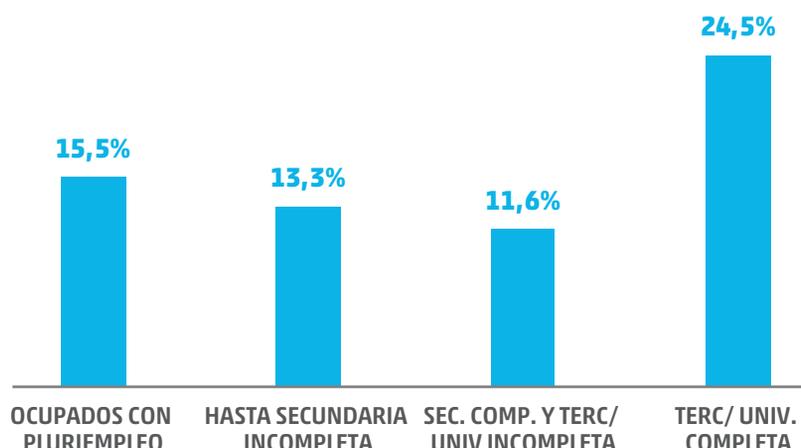
En segundo lugar aparece la rama de Enseñanza, donde el 32,8% de trabajadores que la toman como su ocupación principal tienen más de una. Le sigue la Salud, donde también hay una presencia importante de mujeres, aunque no tan determinante como en los dos sectores previamente mencionados.

**Gráfico 4.28. Población ocupada con pluriempleo según rama de actividad de la ocupación principal (en %)**



Las ramas de actividad que presentan mayor incidencia del pluriempleo muestran correspondencia con el nivel educativo de quienes tienen más de una ocupación. En efecto, los ocupados con nivel terciario o universitario completo muestran que el 24,5% tiene pluriempleo, y quienes tienen hasta secundaria incompleta, un 13,3%.

**Gráfico 4.29. Trabajadores con pluriempleo según nivel educativo (en %)**



Como se mencionó, en esta encuesta se indagó también respecto de la categoría ocupacional y la formalidad de los trabajadores en su segunda ocupación, pudiendo observar la coincidencia o no de la situación ocupacional en la ocupación principal y la secundaria.

En principio, se observa que del total de trabajadores que tienen pluriempleo, el 45% son asalariados registrados en su ocupación principal, mientras que la situación ocupacional en la segunda ocupación es mayoritariamente la de independiente informal.

**Tabla 4.1. Población ocupada con pluriempleo según situación ocupacional en su ocupación principal y en la secundaria (en % de trabajadores)**

	OCUPACIÓN PRINCIPAL	OCUPACIÓN SECUNDARIA
ASALARIADO REGISTRADO	45,3%	21,0%
ASALARIADO NO REGISTRADO	21,1%	10,4%
INDEPENDIENTE INFORMAL	12,9%	35,8%
TRABAJADORES EN CASAS PARTICULARES	12,7%	14,8%
INDEPENDIENTE FORMAL	8,1%	18,1%
	100%	100%

Analizando los datos de la Tabla 4.2, lo primero a destacar es la correspondencia entre ambas situaciones ocupacionales, lo que se expresa en los valores de la diagonal principal. Así, más del 50% de los independientes formales ocupa otro puesto de trabajo bajo la misma modalidad.

La misma situación se repite aún con mayor intensidad en el caso de los independientes informales (78,8%) y en las trabajadoras domésticas en casas particulares (76%).

Por su parte, los asalariados registrados en su ocupación principal, lo están en un 38% en la misma situación en su segunda ocupación, pero un 25% es independiente formal y un 26% independiente informal.

La única situación ocupacional que no replica el comportamiento es la categoría de asalariado no registrado en la ocupación principal, los que mayoritariamente se ocupan bajo la modalidad de independiente informal en su ocupación secundaria (53%).

**Tabla 4.2. Ocupados con pluriempleo según situación ocupacional de la ocupación principal y la secundaria (en %)**

		SITUACIÓN EN LA OCUPACIÓN SECUNDARIA					TOTAL
		INDEPENDIENTE FORMAL	INDEPENDIENTE INFORMAL	ASALARIADO REGISTRADO	ASALARIADO NO REGISTRADO	TRABAJADORAS EN CASAS PARTICULARES	
SITUACIÓN OCUPACIONAL EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL	INDEPENDIENTE FORMAL	51,9%	7,3%	27,3%	11,5%	2,0%	100,0%
	INDEPENDIENTE INFORMAL	4,3%	78,8%	2,5%	11,0%	3,4%	100,0%
	ASALARIADO REGISTRADO	25,1%	26,0%	38,0%	9,2%	1,7%	100,0%
	ASALARIADO NO REGISTRADO	8,9%	53,0%	4,4%	15,9%	17,8%	100,0%
	TRABAJADORAS EN CASAS PARTICULARES	0,6%	16,9%	2,4%	4,0%	76,1%	100,0%

#### 4.5. Tiempos de trabajo

Otro aspecto relevante de las condiciones de empleo, tal se ha señalado en el Modelo de análisis de Salud Laboral refiere a la duración y organización de la semana laboral.

Respecto a la primera variable, se observa que casi la mitad de la población (47%) trabaja menos de 35 horas semanales (menos de una jornada tradicional<sup>9</sup>), mientras que un 19% reporta jornadas extendidas de trabajo (por encima de 48 horas semanales).

La duración de una semana laboral en promedio es de 38 horas para personas con un sólo empleo, incrementándose en 4 semanales para las personas con dos empleos (30 horas promedio abocadas a la ocupación principal y 12 horas a la segunda).

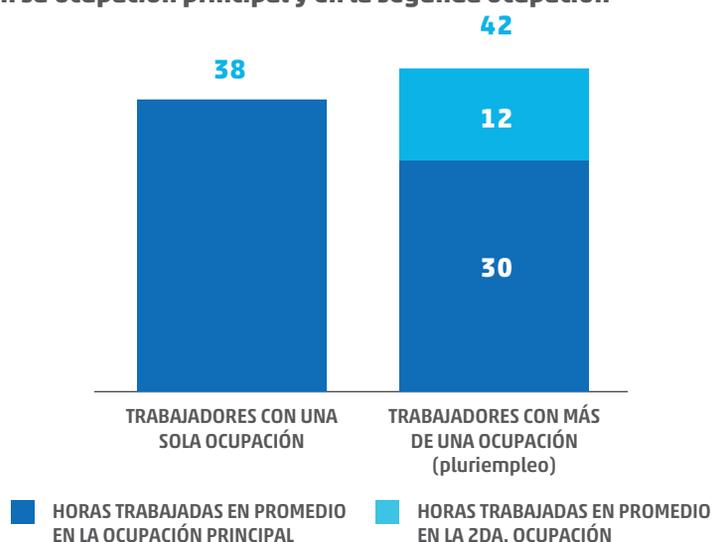
Las jornadas de trabajo remunerado reducidas son más frecuentes entre mujeres (58%), fundamentalmente en las trabajadoras domésticas de casas particulares (83%). En el primer caso la dinámica obedece, como veremos en próximos apartados, a la necesidad de conciliar el trabajo doméstico no remunerado con el remunerado. En el segundo, a la lógica propia del trabajo doméstico donde es frecuente el pluriempleo con jornadas a tiempo parcial (incluyendo trabajo por horas).

En cambio, las jornadas extendidas<sup>10</sup> son más comunes entre varones (27%), en la población trabajadora independiente (32%) y, especialmente, en el sector primario de la economía (41%). Estas distribuciones están relacionadas nuevamente con la división sexual del trabajo y con las características de estas actividades (independientes y sector primario).

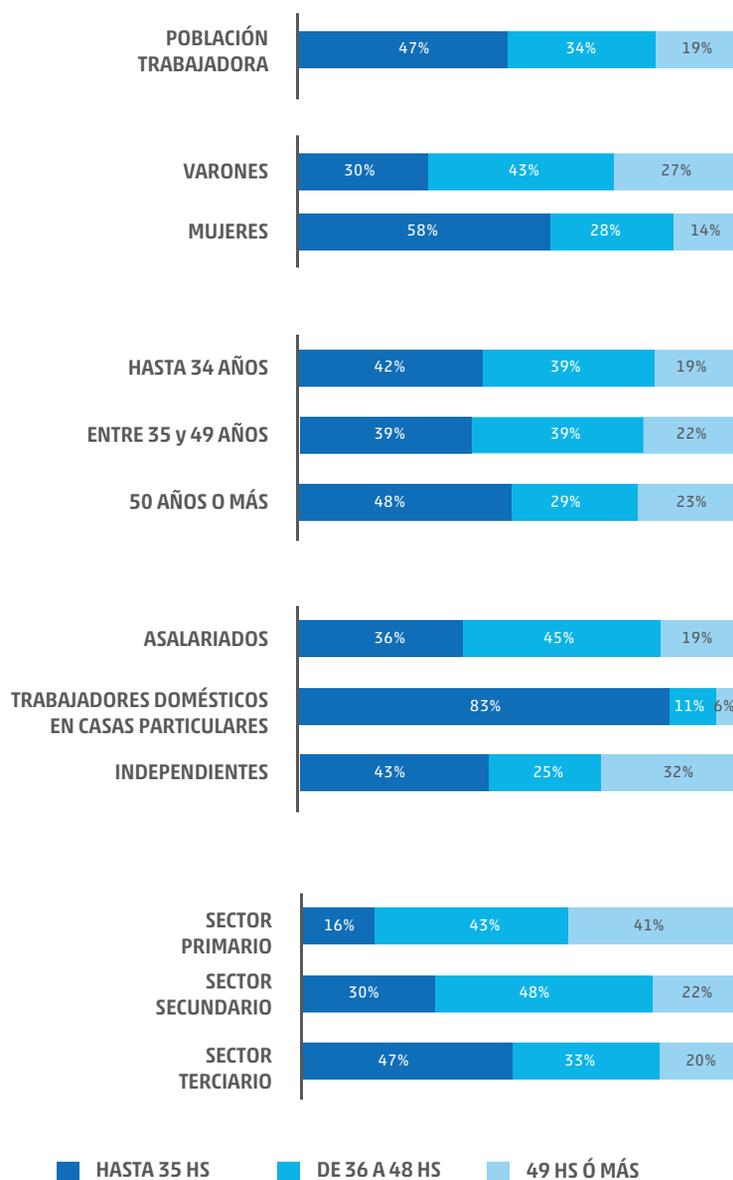
<sup>9</sup> A los fines del presente informe se considera semana tradicional de trabajo aquella que tiene una duración entre 36-48h semanales. Para establecer el límite inferior se consideró 35h semanales (a 7h diarias) tomando como referencia el corte horario que se establece para el indicador de "subocupación horaria" del INDEC (acceso 07.10.19 [https://www.indec.gov.ar/textos\\_glosario.asp?id=61](https://www.indec.gov.ar/textos_glosario.asp?id=61)). Para el límite superior se tomó como referencia la Ley de Jornada de trabajo (acceso 08.10.19 <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63368/texact.htm>) que establece los límites del tiempo de trabajo legalmente permitidos entre 8h diarias y 48h semanales.

<sup>10</sup> Por jornada extendida, entonces se comprende aquella que supera las 48h semanales.

**Grafico 4.30. Cantidad de horas promedio trabajadas (horas semanales) de la población con y sin pluriempleo en su ocupación principal y en la segunda ocupación**



**Gráfico 4.31. Duración de la semana de trabajo según sexo, edad, categoría ocupacional y sector de actividad**



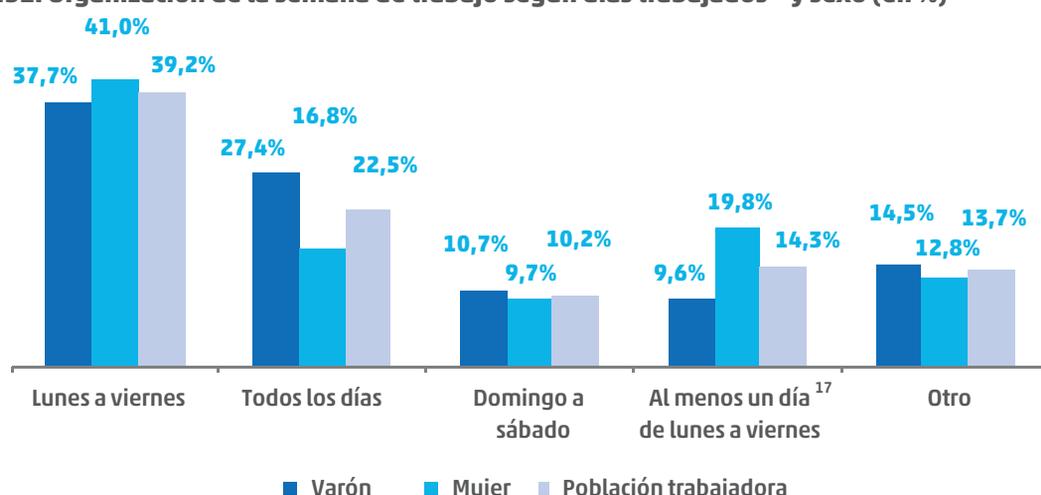
Con respecto a la organización de la semana laboral (Gráfico 4.32) la mayoría de los trabajadores (39,2%) tiene una semana tradicional de trabajo (de lunes a viernes). Las mujeres en mayor proporción que los hombres, mientras que en los hombres hay un 27% que su jornada habitual es de lunes a sábado. Casi el 20% entre las mujeres, trabaja al menos 1 día (pero no todos) de la semana.

Sin embargo, también son relevantes las configuraciones de lunes a sábado (22,5%) y las semanas irregulares (donde un 14,3% trabaja al menos un día entre lunes a viernes, pero no la semana completa).

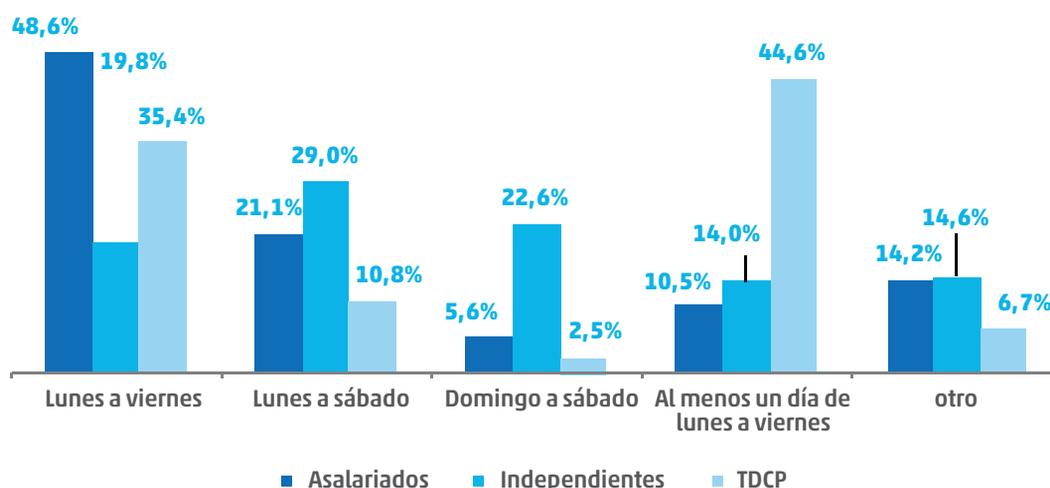
Al analizar este aspecto por sector de actividad se comprenden las distribuciones previamente señaladas (Gráfico 4.34). De este modo, las actividades de Administración pública, Enseñanza y los Servicios Sociales y de Salud son las que muestran las configuraciones más tradicionales de trabajo (lunes a viernes). Las actividades Primarias, el Comercio y la Construcción explican la semana de trabajo extendida (de lunes a sábado). Y el Comercio nuevamente, conjuntamente con los Hoteles y Restaurantes muestran una semana de trabajo sin día de descanso (de lunes a sábado). Por último, en las actividades de Servicio Doméstico en casas particulares y de Enseñanza, habitualmente feminizadas, son más frecuentes las semanas irregulares (días salteados), vinculado posiblemente con la necesidad de conciliar el trabajo remunerado y el no remunerado.

Por categoría ocupacional, como era esperable los trabajadores asalariados tienen mayormente semanas tradicionales (48,6%) y las trabajadoras domésticas de casas particulares, semanas irregulares (44,6%), mientras que los independientes semanas extendidas (de lunes a sábado).

**Gráfico 4.32. Organización de la semana de trabajo según días trabajados<sup>11</sup> y sexo (en %)**



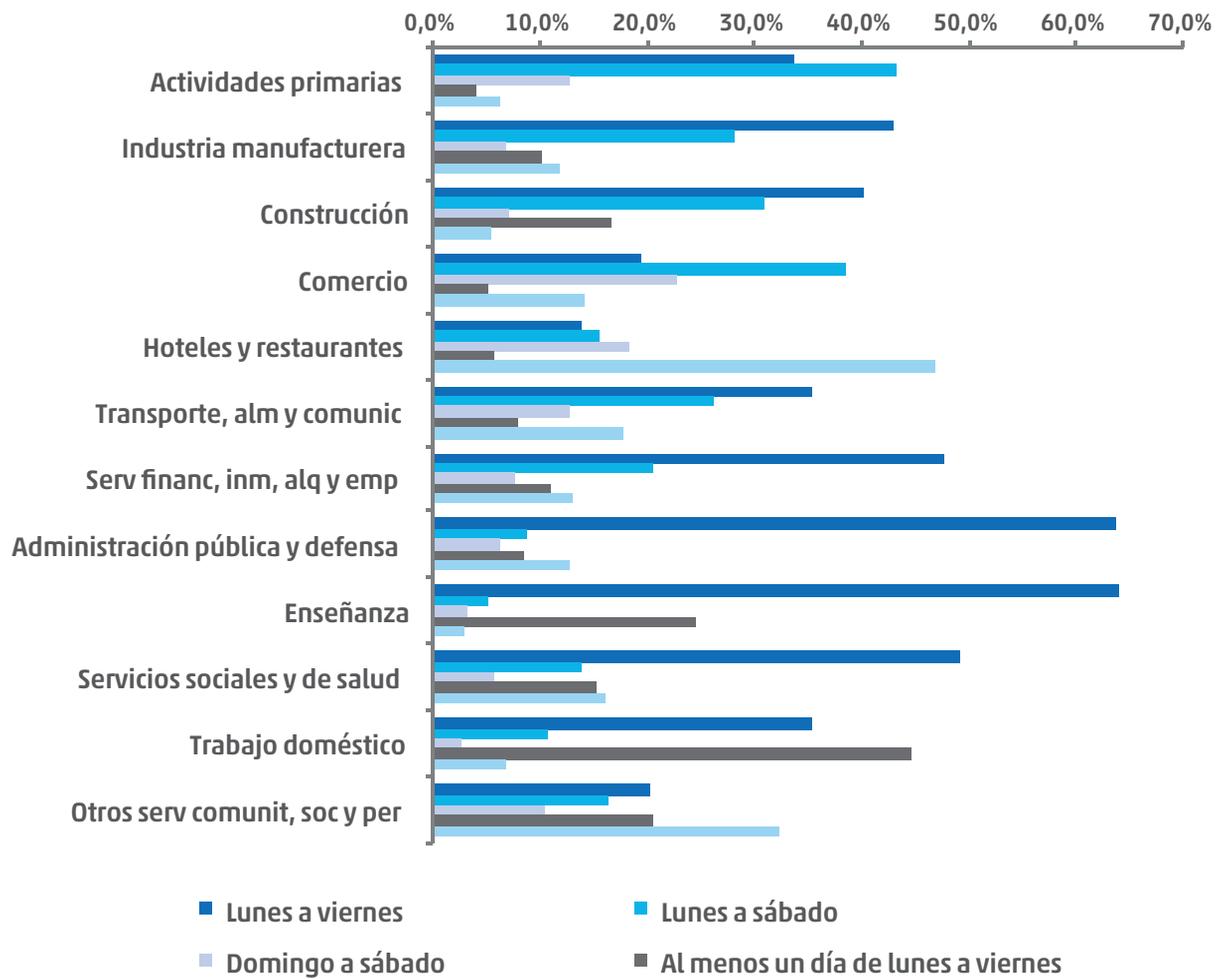
**Gráfico 4.33. Organización de la semana de trabajo según días trabajados y subuniverso ocupacional de la población trabajadora (en %)**



<sup>11</sup> Se consideran para la categoría de al menos un día trabajados a aquellos que incluyen de lunes a viernes, no todos los días. No incluye el fin de semana (sábado o domingo).

<sup>12</sup> Al menos un día de lunes a viernes, excluye todos los días.

**Gráfico 4.34. Organización de la semana de trabajo según días trabajados y rama de actividad del establecimiento (en %)**



## 5. CONDICIONES DE TRABAJO

La dimensión Condiciones de Trabajo comprende dos componentes: por un lado, a las condiciones del espacio de trabajo y los riesgos medioambientales presentes en el establecimiento laboral; por el otro a la organización del trabajo. En determinadas circunstancias, los factores que influyen en esta dimensión pueden constituir un riesgo para la salud de los trabajadores, transformándose en riesgos del trabajo, cuya importancia o gravedad está directamente relacionada con la magnitud del daño que pueden ocasionar.

En este estudio, el primer componente se analiza a partir de las exposiciones de la población trabajadora a los diferentes grupos de riesgos laborales (físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, de seguridad y condiciones disergonómicas del puesto). El segundo se aborda a partir de la configuración del tiempo de trabajo y de los factores de riesgo psicosociales.

El capítulo se organiza en cuatro secciones. En la primera se realiza una descripción de la organización del trabajo en relación a la configuración del tiempo de trabajo. La segunda aborda las exposiciones a los diferentes grupos de riesgos del medioambiente de trabajo. En la tercera se presenta un análisis de factores derivados de la organización del trabajo y de las relaciones interpersonales. En la última, y debido al especial interés que revisten los procesos de cambio tecnológico y su rol en los trabajos del futuro, se exponen los resultados de un conjunto de preguntas dirigidas a identificar la ocurrencia de estos fenómenos.

### 5.1. Organización del trabajo

#### 5.1.1. Configuración de los tiempos del trabajo

Bajo la noción de configuración de los tiempos de trabajo se incluyen aquellas variables que permiten caracterizar la organización de los tiempos de trabajo hacia el interior de los establecimientos laborales, en función de los procesos de trabajo y de las posibilidades de decisión de los trabajadores.

Si bien la mayor parte de la población trabajadora tiene jornadas tradicionales (hasta 48 h semanales, de lunes a viernes), los hallazgos de la encuesta relacionados a

este tema muestran que la configuración del tiempo de trabajo tiene algunas particularidades.

Así un 25,4% de la población asalariada declara realizar horas extras, 29% del total de la población encuestada tiene turnos de trabajo rotativos o variables (de los cuales al 73% le cambian los horarios con una frecuencia semanal o diaria), 8,9% trabaja de noche<sup>1</sup> y un 21,7% tiene la jornada fraccionada, elevándose al 35,7% si se consideran a aquellos trabajadores que a veces realizan jornadas continuas y a veces fraccionadas.

En este último caso podría estar incidiendo la organización de los horarios que establece la población trabajadora por cuenta propia y/o las costumbres de ciertas regiones donde la jornada se fracciona entre mañana y tarde.

Hay que considerar que los turnos rotativos o variables y la realización de horas extras dificultan la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal, además de incrementar el cansancio y asociarse con mayores indicadores de daños a la salud (accidentes de trabajo, enfermedades y síntomas, entre otros); mientras que el trabajo nocturno está relacionado con la alteración del ritmo circadiano<sup>2</sup> y correlacionado con ciertas enfermedades y sintomatologías -cáncer de mama, envejecimiento precoz y alteraciones del sueño, por citar algunos- (INSHT, 1999)<sup>3</sup>.

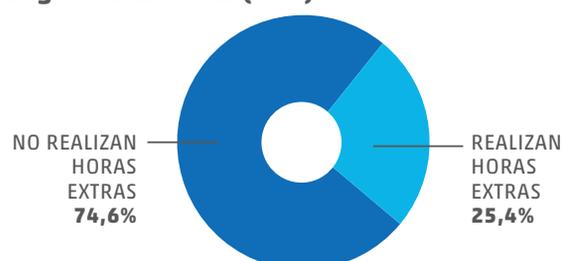
---

<sup>1</sup> Trabajo nocturno: al menos 3 horas o más entre las 22 y las 6 horas.

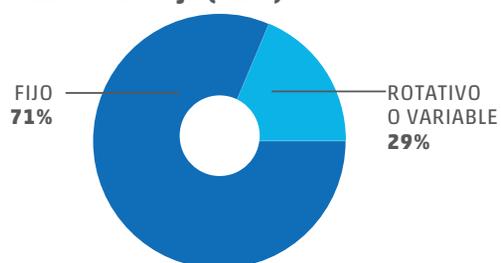
<sup>2</sup> Los ritmos circadianos son cambios físicos, mentales y conductuales que siguen un ciclo diario y que responden, principalmente, a la luz y la oscuridad en el ambiente de un organismo. Dormir por la noche y estar despierto durante el día es un ejemplo de un ritmo circadiano relacionado con la luz.

<sup>3</sup> INSHT, (1999)- NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos. Disponible en: [https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp\\_455.pdf/90704425-21f3-419a-b356-1f2ddb9e2766](https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_455.pdf/90704425-21f3-419a-b356-1f2ddb9e2766)(acceso 06.11.19)

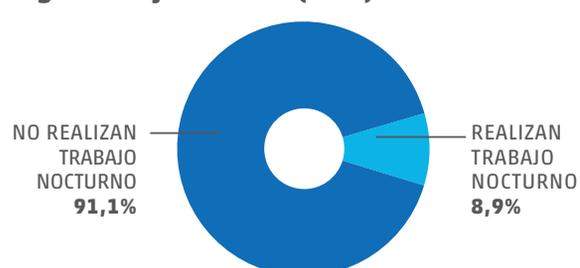
**Grafico 5.1. Distribución de los asalariados según horas extras (en%)**



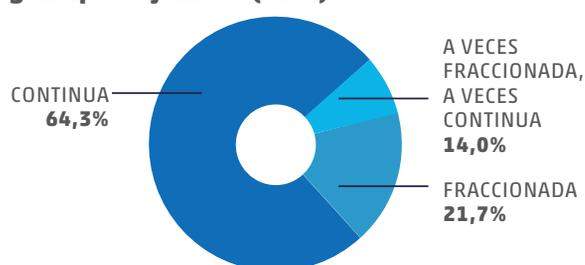
**Grafico 5.2. Distribución de los trabajadores según turno de trabajo (en %)**



**Grafico 5.3. Distribución de los trabajadores según trabajo nocturno (en %)**



**Grafico 5.4. Distribución de los trabajadores según tipo de jornada (en %)**



### 5.1.2 Jornada atípica

Para analizar integralmente los aspectos de configuración, duración y organización del tiempo laboral se construyó una medida resumen de trabajadores que poseen al menos una de las siguientes condiciones laborales<sup>4</sup>: turnos rotativos,

<sup>4</sup> Para la elaboración de este índice se tomó como referencia las variables que la VI Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS-2015) considera individualmente como indicadores de jornada atípica (acceso 8.10.19) <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>).

trabajo nocturno, jornada excesiva y/ o trabajo en fines de semana<sup>5</sup>.

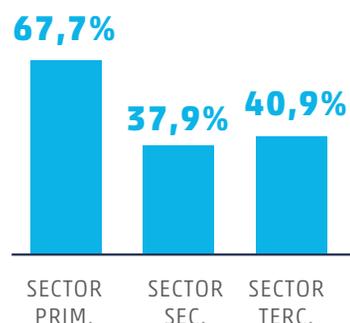
Estas configuraciones de trabajo generan en las personas impactos negativos en su salud, tales como una mayor probabilidad de ocurrencia de accidentes, cansancio, alteración del ritmo circadiano, peores indicadores de salud psicofísica y/o una menor oportunidad de interactuar socialmente, entre otras consecuencias.

De acuerdo a este indicador, el 41,1% de los trabajadores del país posee una jornada atípica de trabajo. En este grupo prevalecen los trabajadores jóvenes (45,5%), varones (13 puntos porcentuales más que en mujeres), con niveles educativos bajos e intermedios (hasta secundario completo), sin cobertura de la seguridad social y pertenecientes al sector primario de la economía (superando en 30 puntos porcentuales al sector secundario y en 27 al terciario). Estas distribuciones podrían estar relacionadas con el tipo de tarea y con la rama de actividad económica donde se emplean más frecuentemente estos grupos ocupacionales, tales como Actividades primarias y Construcción, entre otras. Actividades que están masculinizadas, que emplean a jóvenes, con niveles educativos formales más bajos y caracterizados por el bajo nivel de cobertura de la seguridad social.

**Grafico 5.5. Población trabajadora con jornada laboral atípica (en %)**

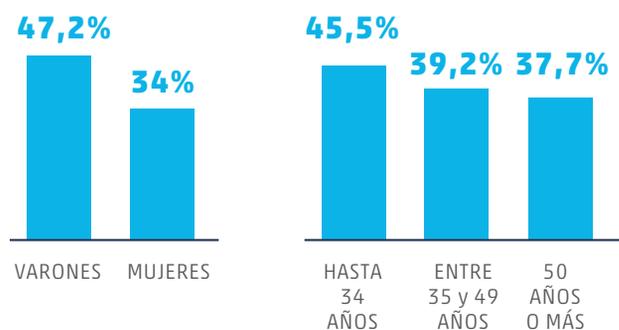


**Grafico 5.6. Jornada laboral atípica según rama de actividad (en % de trabajadores)**

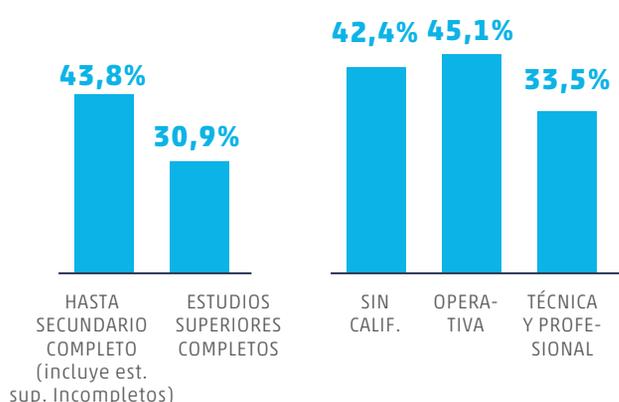


<sup>5</sup> Trabajo en fin de semana: jornadas durante sábado y domingo o sólo el domingo.

**Gráfico 5.7. Jornada laboral atípica según sexo y edad (en % de trabajadores)**



**Gráfico 5.8. Jornada laboral atípica según nivel educativo y calificación de la tarea (en % de trabajadores)**



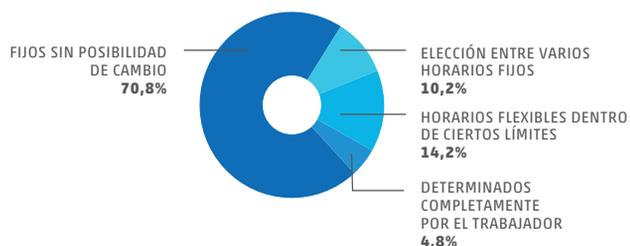
**Gráfico 5.9. Jornada laboral atípica según registración en la seguridad social (en % de asalariados)**



### 5.1.3. Determinación de horarios, ritmo y pausas

En el caso de la determinación del horario de trabajo de la población asalariada, el 70,8% declara tener horario fijo sin posibilidad de cambio y sólo un 4,8% puede determinar enteramente su horario laboral. Hay que considerar que el horario, en muchos casos, se establece en el contrato de trabajo o se acuerda previamente, y por ello suele ser menos flexible.

**Gráfico 5.10. Distribución de asalariados<sup>6</sup> según definición del horario de trabajo (en %)**

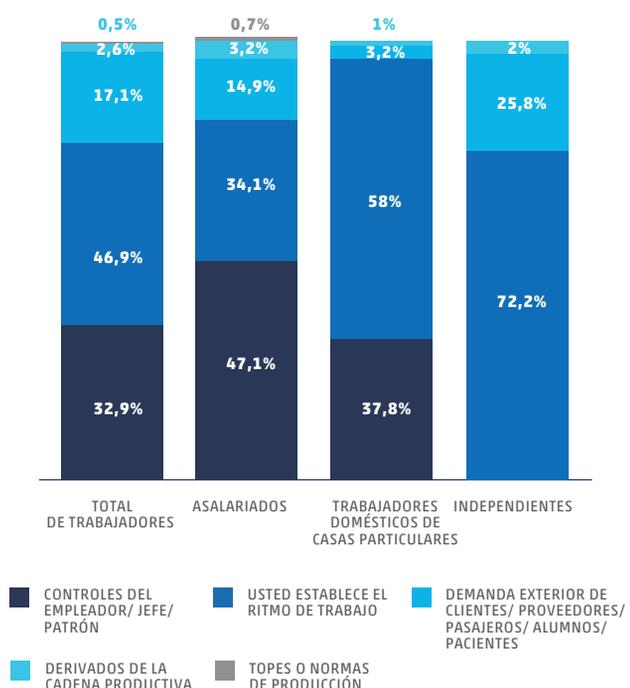


El 46,9% del total de los trabajadores puede fijar el ritmo con el que trabaja, mientras que el 92,3% puede realizar pausas. Sin embargo, un 7,7% no puede tomarse un descanso durante su jornada (Gráfico 5.12).

Al analizar los indicadores por categoría ocupacional, se observa que los trabajadores por cuenta propia son los que gozan de mayores posibilidades de intervención sobre la configuración de sus tiempos laborales (un 97% y un 72,2% declaran poder definir sus pausas y ritmo de trabajo respectivamente). Sin embargo, un 27,8% de ellos tiene el ritmo de trabajo determinado por la demanda externa.

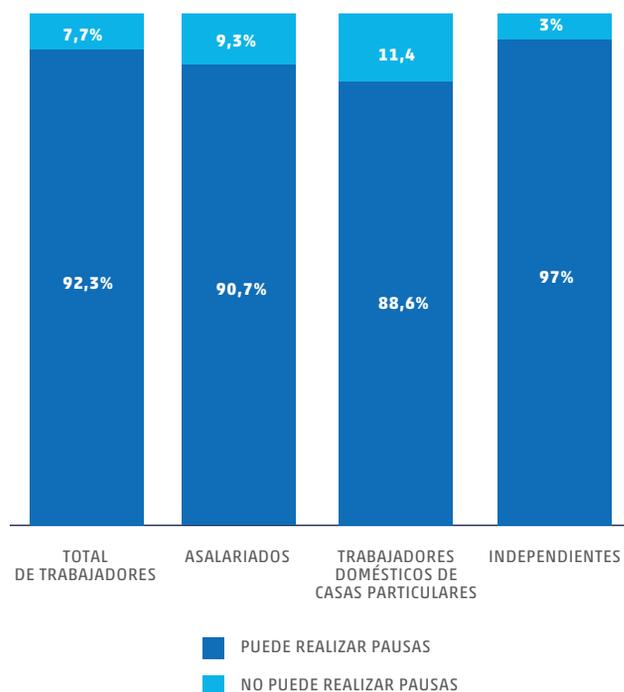
La población asalariada en unidades productivas, por su parte, tiene mayor posibilidad de realizar pausas respecto a la población trabajadora en casas particulares (90,7% vs. 88,6%), pero las probabilidades son menores en el caso del manejo del ritmo de trabajo (34,1% para asalariados en unidades productivas vs 58% en casas particulares).

**Gráfico 5.11. Determinación del ritmo de trabajo según categoría ocupacional (en % de trabajadores)**



<sup>6</sup> Sólo se consultó sobre la determinación de horarios de trabajo a trabajadores asalariados.

**Grafico 5.12. Posibilidad de realizar pausas según categoría ocupacional (en % de trabajadores)**



## 5.2. Exposición a riesgos medioambientales

Continuando con el análisis de las condiciones de trabajo, se consultó a los trabajadores sobre la frecuencia con la que están expuestos a las más usuales condiciones medioambientales laborales. Para ello se incluyeron preguntas relacionadas a los denominados riesgos físicos, de seguridad, químicos, biológicos y ergonómicos<sup>7</sup>.

### 5.2.1. Riesgos físicos

Con respecto a la exposición a riesgos físicos, aquellos con mayor prevalencia, en términos de proporción de trabajadores expuestos, son el ruido (23,2%), las temperaturas del ambiente demasiado altas o bajas (22,6%) y la luz solar directa (20%).

El nivel elevado de ruido es uno de los riesgos más frecuentes en los puestos de trabajo y de mayor impacto sobre la salud de los trabajadores. Puede producir, entre otros daños, hipoacusia y sordera, trastornos digestivos, irritabilidad, agresividad y alteraciones del sueño.

<sup>7</sup> Para la medición de exposición a riesgos se empleó una escala de frecuencias de cinco categorías: "siempre", "muchas veces", "algunas veces", "sólo alguna vez" y "nunca". Para el análisis se definió como "trabajador expuesto al riesgo" a aquel que respondió "siempre" o "muchas veces". Si bien se trata de una escala tipo "Likert" de 5 categorías, para desarrollar el indicador se tomaron aquellas que ofrecieron mayor especificidad a la hora de clasificar la exposición.

A su vez, contribuye a la multicausalidad de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.

Si bien en todas las actividades productivas se observa la presencia de este riesgo, las de mayor exposición son las de Enseñanza (45,4%), Industria manufacturera (37%) y Construcción (32,8%), las cuales superan ampliamente la media para el resto de las actividades a nivel nacional.

Las temperaturas extremas (frío o calor) pueden tener efectos directos sobre la salud tales como afecciones respiratorias, deshidratación y golpes de calor; y efectos indirectos como alteraciones de la conducta, aumento de la fatiga e incomodidad.

Este factor de riesgo se manifiesta con valores muy superiores a la media en las ramas de la Construcción (56,1%), Actividades primarias (50,6%) e Industria Manufacturera (34,1%).

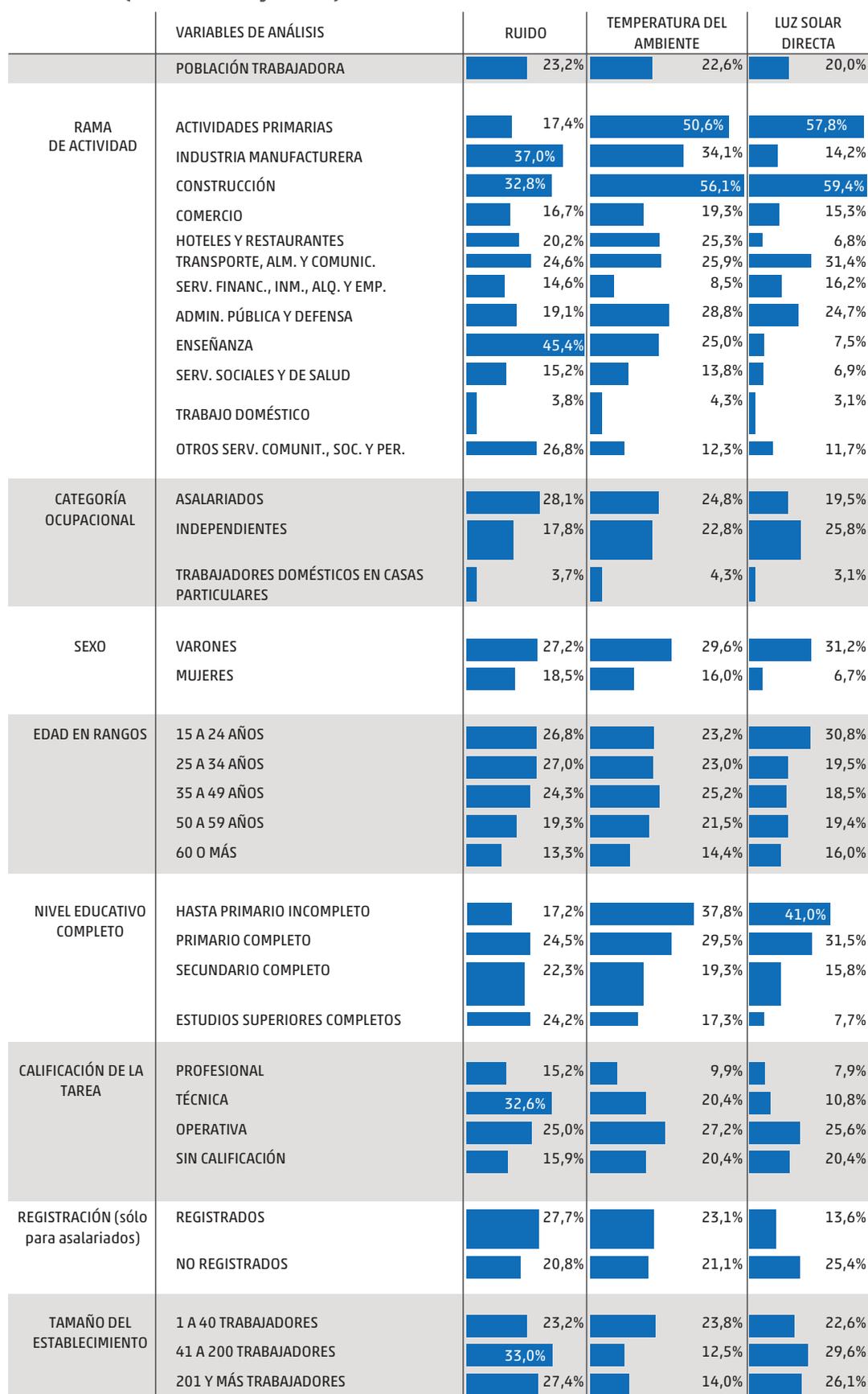
La luz solar directa, por su parte, fue el factor de riesgo con mayor presencia en las ramas de la Construcción (59,4%) y Actividades primarias (57,8%); en menor medida, pero con valores superiores a la media, en el sector de Servicios de transporte, Almacenamiento y Comunicaciones (31,4%).

En general, la exposición a riesgos físicos es significativamente mayor en los varones que en las mujeres. Esto está directamente relacionado al tipo de actividades económicas donde se emplean ambos (Gráfico 5.13).

Con respecto al rango etario de los trabajadores se observa que, en general para todos estos riesgos, los trabajadores de más de 50 años están menos expuestos que sus pares de menor edad. En el caso del factor luz solar directa, el grupo etario más afectado es el de trabajadores jóvenes de menos de 24 años (30,8%), posiblemente por su mayor participación en Actividades primarias y en la Construcción.

Si se considera el nivel de calificación de la tarea surge que, en la mayoría de los riesgos considerados –excepto el factor luz solar directa–, los trabajadores operativos y técnicos son los más expuestos. En el caso de la exposición a la luz solar directa, quienes más sufren este factor son los trabajadores operativos y sin calificación, que se ocupan principalmente en las Actividades primarias y en la Construcción.

**Gráfico 5.13. Exposición a ruido, temperaturas demasiado altas o bajas y luz solar directa según rama de actividad, categoría ocupacional, características sociodemográficas, registración y tamaño del establecimiento (en % de trabajadores)**



**Nota.** El largo de las barras está determinado por el máximo valor que adquiera el indicador en cada columna. Esto se repite en todos los gráficos similares

La mayor exposición a riesgos físicos se observa en trabajadores registrados en relación a los que no lo están; con la excepción nuevamente del factor de exposición a la luz solar directa, sufrido mayormente por los trabajadores no registrados.

Esto significa que la mayor presencia de estos riesgos se encuentra en los sectores industriales, donde la participación de operarios y el manejo de maquinarias requieren de especialización. Estos trabajadores tienden a su vez a ser los registrados, como los de, por ejemplo, la Industria manufacturera.

El factor de exposición a la luz solar directa se encuentra mayormente presente en la Construcción y en Actividades primarias donde, paralelamente, la informalidad laboral es altamente frecuente.

Finalmente, los trabajadores que desarrollan sus tareas en establecimientos de mayor tamaño presentan una mayor exposición, nuevamente exceptuando el riesgo de luz solar directa. Éste último se encuentra presente en actividades primarias que usualmente se configuran como establecimientos de menor tamaño, o donde los trabajadores desarrollan las tareas más aisladamente.

También se analizaron exposiciones a otros riesgos higiénicos y físicos, encontrando que el 5% de los trabajadores es vulnerable a radiaciones (exceptuando luz solar directa, que fue analizado por separado), el 8% a mala iluminación de los ambientes de trabajo, el 9% a mala ventilación, el 10% a lugares de trabajo húmedos, el 13% a espacios reducidos y el 9% a servicios sanitarios en malas condiciones.

### 5.2.2. Riesgos químicos

Los riesgos por manipulación o contacto con sustancias químicas refieren a sustancias nocivas o tóxicas en forma de líquido, polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o nieblas que, durante la fabricación, transporte, almacenamiento o uso, pueden incorporarse al ambiente o puesto de trabajo y cuyos efectos en la salud dependen de la concentración y tiempo de exposición.

Pueden estar presentes como materias primas, revestimientos, productos intermedios o finales de los procesos de trabajo. Ingresan al organismo por vía dérmica, vía respiratoria, aparato digestivo o heridas y pueden tener efectos tóxicos, corrosivos, irritantes, asfixiantes, anestésicos y narcóticos, sensibilizantes, cancerígenos y/o sistémicos.

De acuerdo a los datos relevados en la encuesta (Gráfico 5.14), el 12,9% de la población trabajadora del país está expuesto a la manipulación, inhalación o al contacto con sustancias químicas nocivas o tóxicas en forma de líquido,

polvo, humos, aerosoles, vapores, gases o niebla. En esta pregunta se excluyó el humo de tabaco que, dado el interés particular que reviste, fue indagado en otro ítem. El riesgo por manipulación o contacto con sustancias químicas se encuentra mayoritariamente en trabajadores que se desempeñan en la Construcción (29,4%), el Trabajo doméstico (22,6%), la Industria manufacturera (21,2%) y las Actividades primarias (14,9%).

Dadas las características de los procesos productivos en donde existe mayor presencia de este riesgo, quienes más expuestos están son los varones, jóvenes (15,4%), de menores niveles educativos y sin calificación profesional (18,8%).

Asimismo, se observa una mayor proporción de trabajadores expuestos entre los no registrados, lo que asocia a este riesgo a condiciones de precariedad laboral.

Se trata de un riesgo muy peligroso para los jóvenes, por las alteraciones en la salud y el bienestar que los riesgos químicos pueden acarrear, como las alteraciones reproductivas, de crecimiento y de fertilidad.

### 5.2.3. Exposición al humo del tabaco ajeno

El interés de introducción al estudio del factor de riesgo exposición al humo del tabaco ajeno (que no se incluyó en el relevamiento del año 2009) deviene de su categorización por la Agencia Internacional para la Investigación sobre Cáncer (IARC) de la Organización Mundial de la Salud (OMS), como cancerígeno del grupo Ia.

En el año 2017, la SRT desarrolló una nueva lista de agentes cancerígenos ocupacionales (Resolución SRT N° 844 del 2017 y 81 del 2019) para ser vigilados en el territorio de la República Argentina.

Esta lista reconoce al humo de tabaco ajeno como un cancerígeno ocupacional, por lo que el relevamiento nacional de la población trabajadora expuesta a este agente es necesario, para conocer su distribución y ampliar el conocimiento que permita el desarrollo de políticas públicas precisas, como así también establecer el impacto que pueda ocasionar en la salud.

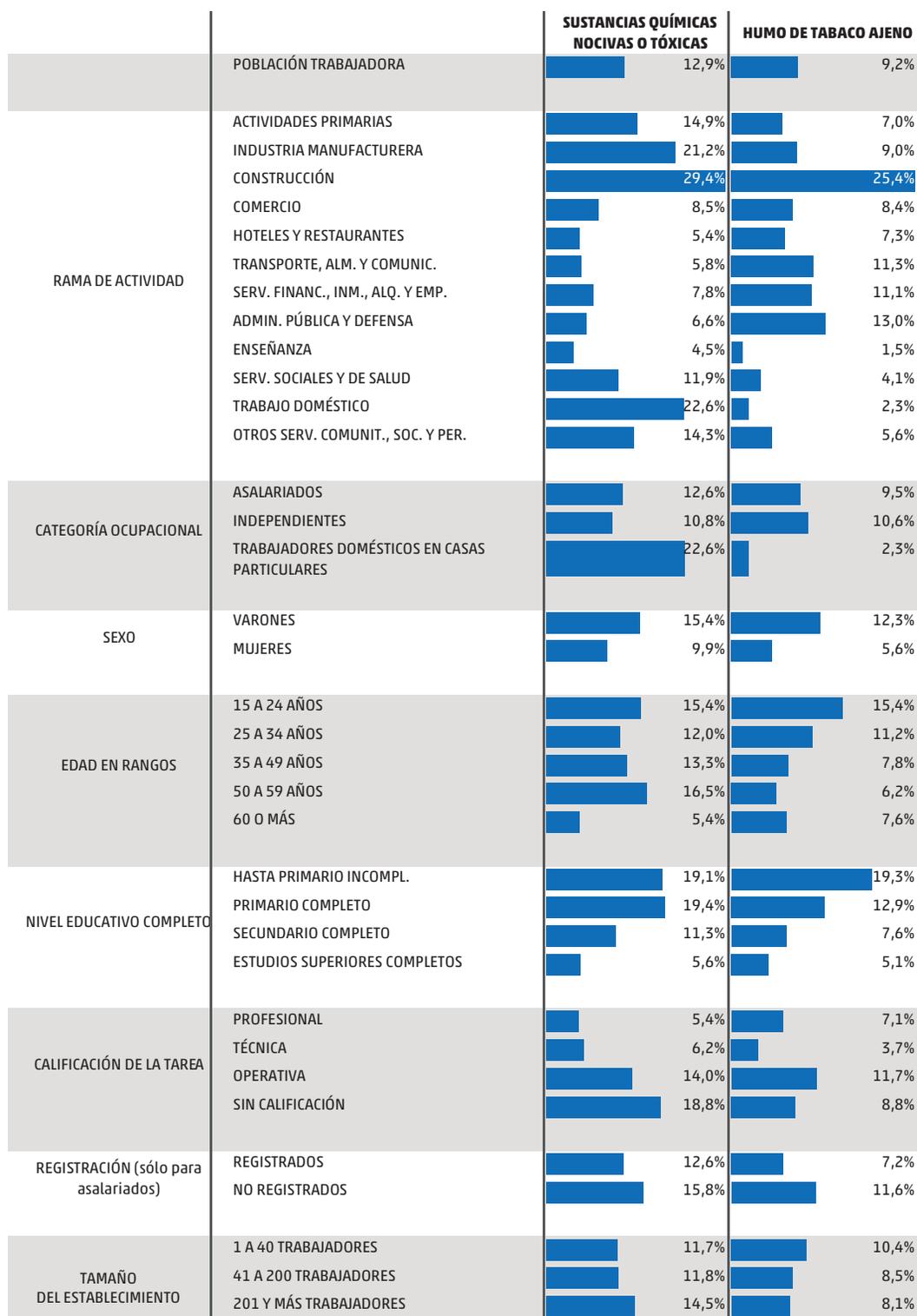
Para toda la población estudiada la exposición al humo de tabaco ajeno es del 9,2%, mientras que para otras sustancias químicas es de 12,9% (Gráfico 5.14). Es mayor la exposición entre los varones (12,3%), los jóvenes de entre 15 y 25 años (15,4%), los que tienen sólo educación formal primaria (19,3%) y entre los de calificación operativa (11,7%). En la actividad económica de la Construcción se destaca una exposición que alcanza el 25,4%. Asimismo, entre los asalariados es mayor la exposición en los no registrados (11,6%).

En relación a esta exposición y a algunos de sus efectos en la salud, el 42 % de los expuestos consideró que el

trabajo afecta negativamente a la salud, mientras que para los no expuestos esta valoración fue del 31%. Los primeros también presentaron mayor presencia de síntomas cardiovasculares (26%) y respiratorios (12%) en relación a los no expuestos, donde los malestares alcanzan al 20% y 9%, respectivamente.

Otros síntomas manifestados por los trabajadores son los respiratorios, las alteraciones en la vista y dermatológicos en valores superiores que los no expuestos a esta sustancia (12%/ 9%; 22%/ 18% y 11%/ 9%, respectivamente).

**Gráfico 5.14. Exposición a riesgos químicos y humo del tabaco ajeno según rama de actividad, categoría ocupacional, características sociodemográficas, registración y tamaño del establecimiento (en % de trabajadores)**



### 5.2.4. Riesgos biológicos

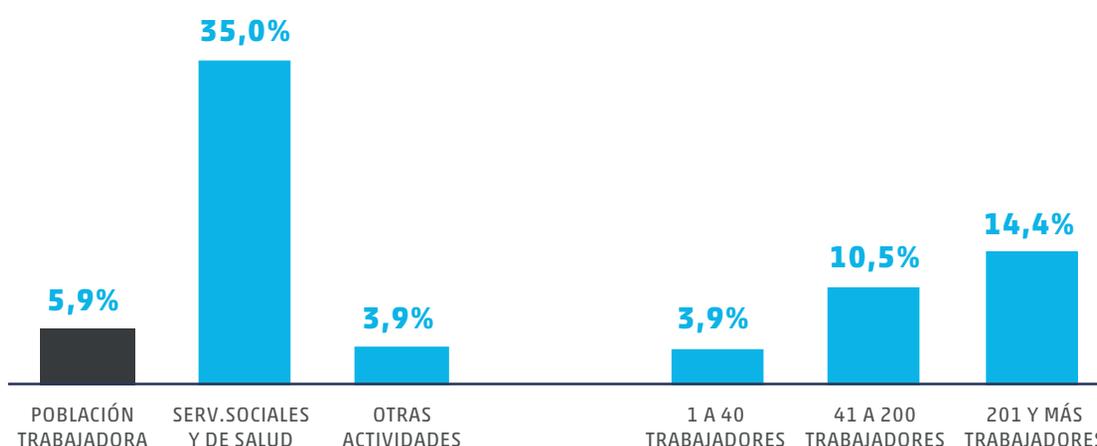
Los riesgos por agentes biológicos están relacionados a la manipulación o contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados (material de laboratorio, animales, basura, fluidos corporales, entre otros).

De acuerdo a los datos relevados en la encuesta, el 6% de la población trabajadora del país está expuesta a riesgos biológicos, siendo mayor la prevalencia en trabajadores que prestan Servicios sociales y de salud

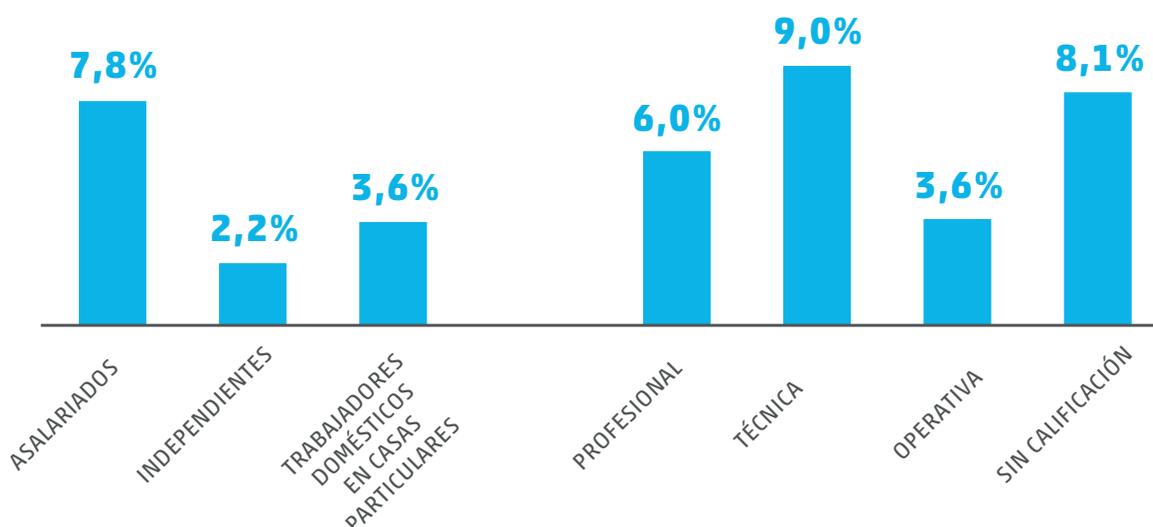
(35%), establecimientos de mayor tamaño, mujeres, trabajadores, con mayores niveles educativos y de calificaciones ocupacionales más altas.

Asimismo, se observa una mayor proporción de trabajadores registrados expuestos (8,6%) en relación a los no registrados (4,8%). El mayor porcentaje puede estar vinculado a la mayor registración que caracteriza a sectores de alta especialización como la Salud y los Servicios sociales.

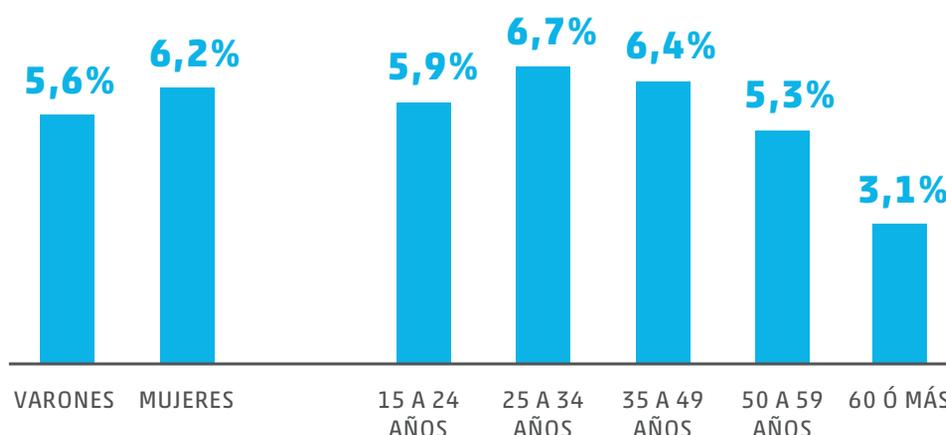
**Gráfico 5.15. Exposición a riesgos biológicos según rama de actividad y tamaño del establecimiento (en % de trabajadores)**



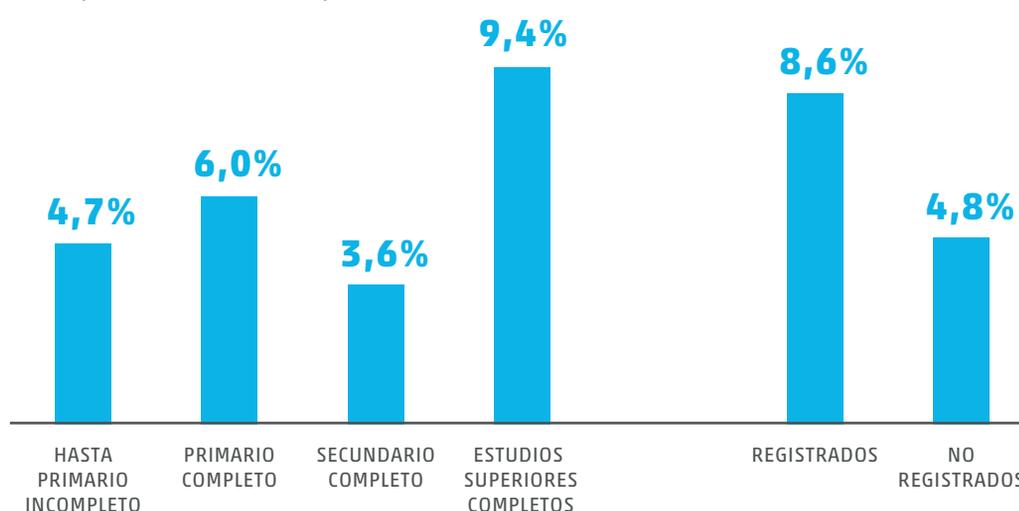
**Gráfico 5.16. Exposición a riesgos biológicos según categoría ocupacional y nivel de calificación de la tarea (en % de trabajadores)**



**Gráfico 5.17. Exposición a riesgos biológicos según sexo y edad (en % de trabajadores)**



**Gráfico 5.18. Exposición a riesgos biológicos según nivel educativo (en % de trabajadores) y registración (en % de asalariados)**



### 5.2.5. Riesgos disergonómicos

Se consideran riesgos disergonómicos a aquellos derivados de malas condiciones ergonómicas. En esta situación se encuentran los trabajadores expuestos a vibraciones, manipulación inapropiada de cargas, los movimientos repetitivos con los dedos, manos o brazos cada pocos segundos y que realizan tareas que le obligan a mantener posturas incómodas.

Según se observa en el Gráfico 5.19, los movimientos repetitivos (49,9%) y las posturas forzadas (24,5%) fueron los identificados como más frecuentes. Las vibraciones (13,2%) y la manipulación disergonómica de cargas (20,3%) también fueron frecuentes en la población trabajadora argentina.

Los movimientos repetitivos, si bien en distinta cuantía, se observaron transversalmente presentes en todos los colectivos de trabajadores, tanto en varones (53,3%) como en mujeres (45,9%); en todos los rangos de edad, aunque en una menor proporción en los mayores de 60 años (38,8%).

Si bien en la calificación operativa para la tarea se observa la mayor exposición (55,5%), tanto la técnica como los trabajadores no calificados, e incluso los profesionales, están expuestos a estas condiciones.

Las posturas forzadas o incómodas, en menor magnitud, están igualmente distribuidas en la población trabajadora, siguiendo un perfil similar a lo anteriormente expresado. Se observa mayor exposición a movimientos repetitivos en aquellos establecimientos de mayor tamaño (más de 200 trabajadores).

Si se consideran las distintas ramas de actividad económica, es en la Construcción donde todas las variables de riesgos por demandas físicas expresan la mayor gravedad: vibraciones (22,6%), manipulación de cargas (56%), movimientos repetitivos (66,5%) y posturas forzadas (50,9%).

También se observa altamente frecuente en la Industria manufacturera y en el Transporte, almacenamiento y comunicaciones. En la población asalariada, las variables son frecuentes tanto en registrados como en no registrados. Sin embargo, la manipulación de cargas es más prevalente entre estos últimos (25,9% contra el 16,1% en los registrados).

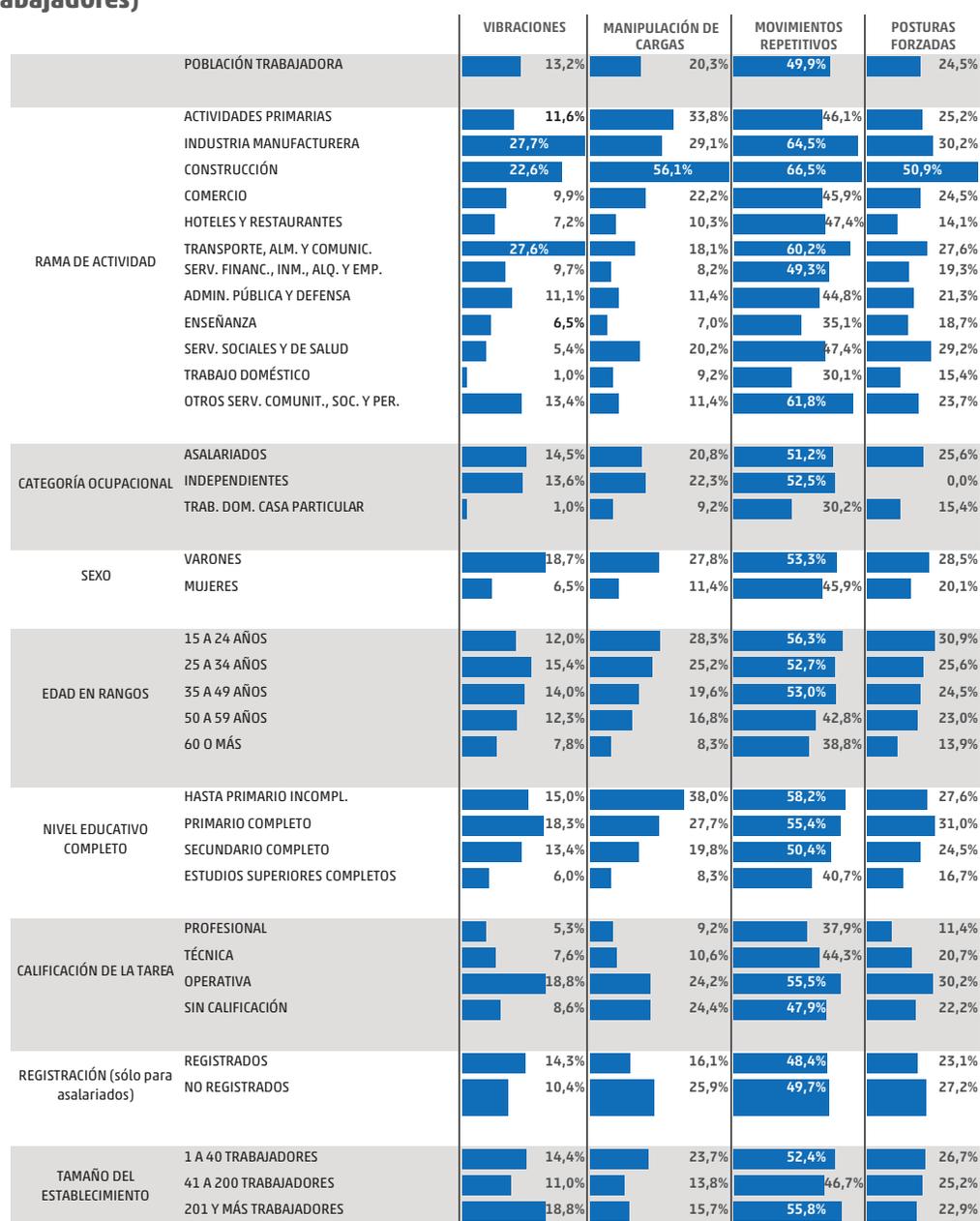
De manera global, aquellos trabajadores expuestos a al menos uno de los riesgos disergonómicos estudiados padecieron, en mayor proporción, distintos trastornos musculoesqueléticos en relación a los trabajadores no expuestos -trastornos de miembro superior (41%/17%), trastornos y dolencias región dorsal (62%/38%),

trastornos y dolencias del miembro inferior (35%/21%) y trastornos en la región del cuello (35%/24%).

El 50% de los trabajadores expuestos a la manipulación de cargas, las posturas corporales incómodas y las vibraciones manifestaron que el trabajo afecta negativamente su salud.

Los que manipulan cargas, realizan movimientos repetitivos o practican posturas incómodas presentan mayores síntomas o trastornos óseos que los que no realizan estas prácticas (alrededor del 15%/9%). También se observa mayor proporción de síntomas psicofísicos en estos trabajadores expuestos a esfuerzo físico.

**Gráfico 5.19. Exposición a riesgos disergonómicos según rama de actividad, categoría ocupacional, perfil sociodemográfico del trabajador, calificación de la tarea, registración y tamaño del establecimiento (en % de trabajadores)**



Posturas forzadas sólo relevado para asalariados

### 5.3. Exposición a riesgos psicosociales

Los Factores de Riesgo Psicosociales (FRPS) consideran aquellos aspectos que se originan en la organización del trabajo y que pueden afectar la salud de la población trabajadora, en tanto generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y/o conductual y que pueden ser, -en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración-, precursoras de enfermedad (Moncada et al, 2014)<sup>8</sup>.

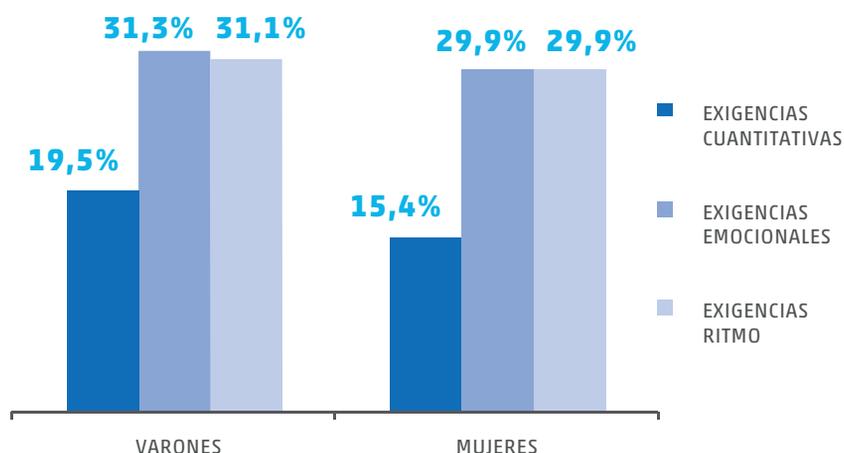
Para medir la exposición a estos factores, en la encuesta se empleó la adaptación argentina del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ AR)<sup>9</sup>, el cuestionario CTESLAC y la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS).

Las grandes dimensiones de estudio en este relevamiento son: 1) las "exigencias en el trabajo" que incluyen a las exigencias cuantitativas, el ritmo de trabajo, las exigencias emocionales, las exigencias cognitivas y las de esconder emociones; 2) las variables derivadas de la "organización del trabajo" que comprenden la autonomía en el trabajo y las posibilidades de desarrollo; 3) la dimensión de "relaciones Interpersonales y liderazgo" que consideran el apoyo social de compañeros y jefes, el ambiente social y sentimiento de grupo, la valoración y/o reconocimiento, la calidad del liderazgo medida por la resolución de conflictos y la planificación de los líderes o jefes inmediatos; 4) la inestabilidad o inseguridad en el empleo<sup>9</sup>.

<sup>8</sup>[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuestionario\\_psicosocial-copsoq-istas21.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuestionario_psicosocial-copsoq-istas21.pdf) (acceso 09/11/2019)

<sup>9</sup> A partir del modelo conceptual que respalda esta investigación, se seleccionaron las preguntas del cuestionario que relevaban las percepciones sobre factores de riesgo propios de la organización del trabajo y el entorno social. Se tomaron en cada caso las categorías de respuesta que permitieran delimitar mejor el fenómeno ("Siempre" y "Muchas veces"); las categorías que pudieran revestir ambigüedad no fueron consideradas, intentando ganar en la especificidad de los fenómenos exhibidos.

**Gráfico 5.20. Exposición a exigencias cuantitativas, emocionales y de ritmo según sexo (en % de trabajadores)**



#### 5.3.1. Exigencias en el trabajo

Esta subdimensión agrupa las exigencias psicológicas derivadas de diferentes aspectos del trabajo, como la cantidad de trabajo, la intensidad y el control, entre otras.

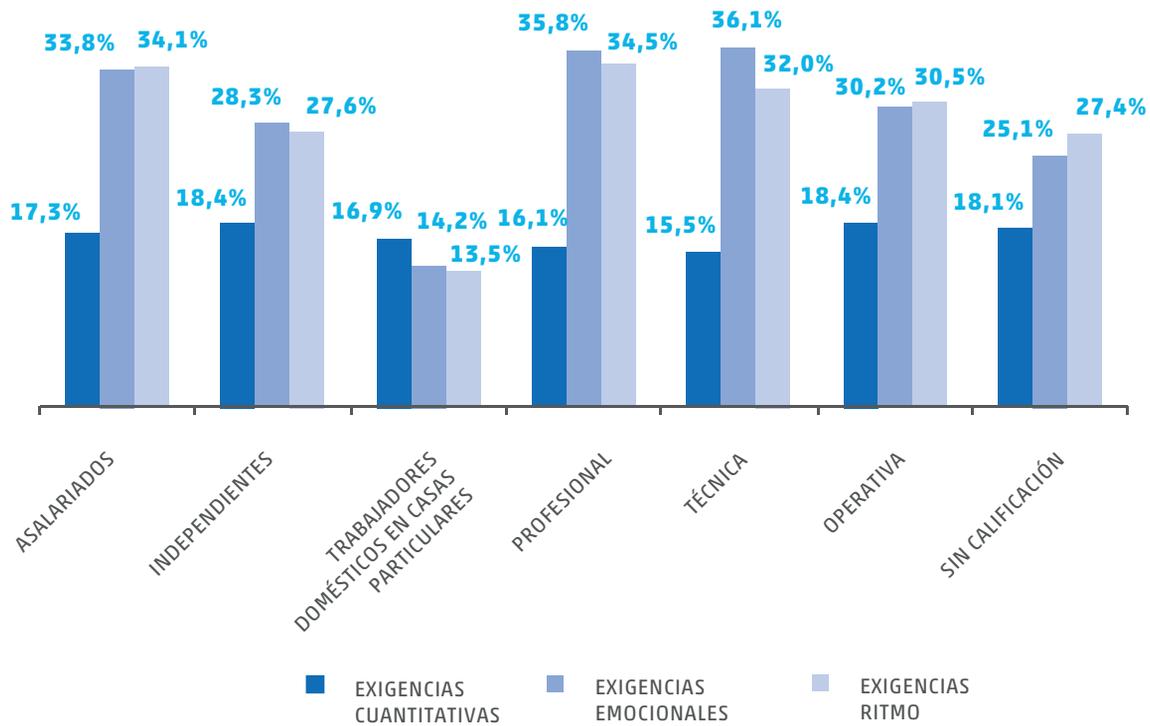
La intensidad del trabajo puede ser evaluada según las exigencias cuantitativas. Éstas se refieren a las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo (son altas cuando el trabajador tiene más trabajo del que puede realizar en el tiempo asignado) y del ritmo que constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad en relación al tiempo de trabajo.

El tiempo es un elemento que se encuentra presente en el centro del proceso de trabajo. El ritmo representa la velocidad con que la producción es llevada a cabo con la intención de obtener productos o servicios. Cuando el ritmo de trabajo no deja posibilidad a realizar pausas o disminuir su intensidad, la fatiga de la carga de trabajo genera condiciones que predisponen al trabajador a sufrir alteraciones en su salud. En este relevamiento, la pregunta que más se acerca a la medición del ritmo de trabajo (la velocidad y la frecuencia con que debe llevar a cabo su tarea) es aquella que indaga la frecuencia con la que la persona trabaja muy rápido.

Como se observa en los gráficos 5.20 y 5.21 el trabajo intensivo es frecuente, tanto para hombres como para mujeres; en los asalariados y en los independientes.

En cuanto a la influencia de las características del establecimiento, como así también del tamaño de la plantilla, se observan los mismos patrones descriptos anteriormente. Sin embargo, los trabajadores de las empresas más grandes perciben en menor porcentaje tener más trabajo del que pueden realizar en el tiempo asignado, aunque el ritmo es frecuentemente más alto que en las empresas pequeñas (Gráfico 5.22).

**Gráfico 5.21. Exposición a exigencias cuantitativas, emocionales y de ritmo según categoría ocupacional y calificación de la tarea (en % de trabajadores)**



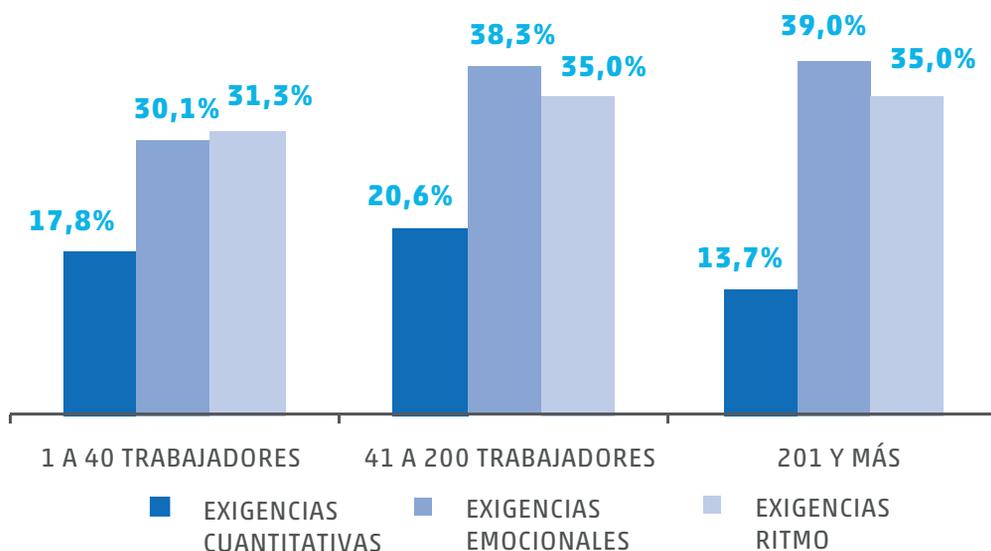
Las demandas emocionales pueden ser evaluadas por la medida en que los trabajadores tienen que tratar con sujetos emocionalmente afectados, ocultar sus sentimientos o perturbar los sentimientos de los demás a través de su trabajo.

Habitualmente -en su contacto con clientes, pacientes, alumnos y otros- algunos trabajadores ocultan sus sentimientos (reprimen el miedo o permanecen amigables) o deben manejar las emociones para cumplir

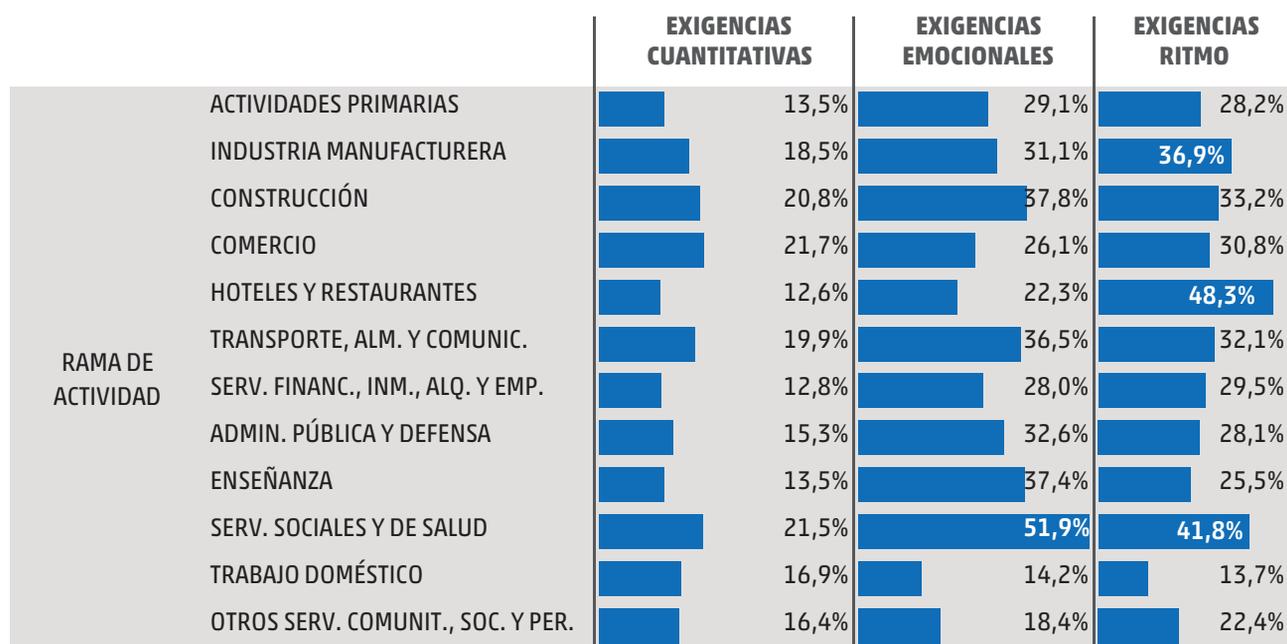
con los estándares profesionales establecidos para ellos (por ejemplo, limitar la compasión o la empatía).

Por lo tanto, los trabajadores pueden tener que ocultar sus emociones y trabajar en situaciones emocionalmente desgastadoras. Estas demandas son más prevalentes en las jerarquías ocupacionales más altas, y parecen serlo en las empresas más grandes. No muestran diferencias según género.

**Gráfico 5.22. Exposición a exigencias cuantitativas, emocionales y de ritmo según tamaño del establecimiento (en % de trabajadores)**



**Gráfico 5.23. Exposición a exigencias cuantitativas, emocionales y de ritmo según rama de actividad (en % de trabajadores)**



Las exigencias emocionales, por lo tanto, están muy relacionadas al tipo de tarea y ámbito de trabajo y son más frecuentes en empleos que implican tratar con personas. El trabajo se convierte en una demanda emocional cuando éstas deben ser reguladas en el ámbito laboral, -se prescriben y estandarizan-, y las emociones profesionales que se espera que el trabajador muestre requieren modular la emoción personal, para lo cual se necesita energía y esfuerzo. Altas demandas emocionales se han descrito como predictivas de problemas de salud mental, fatiga y agotamiento.

Los Servicios sociales y de Salud están más asociados con el ocultamiento de sentimientos, seguidos por los trabajadores de servicios como el Transporte. Las demandas emocionales alcanzan al 51,9% de los trabajadores de la salud, seguidos por los de la administración pública, la educación y el transporte (Gráfico 5.23).

### 5.3.2. Autonomía, habilidades y posibilidades de desarrollo<sup>10</sup>.

La población trabajadora argentina cuenta mayormente con autonomía para organizar sus pautas de trabajo (orden, método, ritmo y duración de las pausas).

Según se observa en el Gráfico 5.24, la mayor afectación de la autonomía está determinada por la duración de las pausas y ambas en conjunto constituyen el ritmo del trabajo.

En cuanto a las diferencias por género, las mujeres en general mostraron mayor autonomía para determinar sus pautas laborales.

Para el caso de los asalariados se evaluó también la influencia en las decisiones que afectan el trabajo, siendo ésta mayor en los varones, además aumenta con la edad, el nivel educativo y la jerarquía ocupacional.

<sup>10</sup> Para el análisis se toma como supuesto que contar "siempre" o "muchas veces" con autonomía en cuanto a orden, método, ritmo y duración de las pausas es un factor protector o positivo dentro de la organización del trabajo y su ausencia un factor de riesgo.

**Gráfico 5.24. Autonomía según variables sociodemográficas, calificación de la tarea y tamaño del establecimiento (en % de trabajadores)**

		ORDEN DE LAS TAREAS	MÉTODO DE TRABAJO	RITMO DE TRABAJO	DURACIÓN DE LAS PAUSAS	DECISIONES QUE AFECTAN SU TRABAJO *
POBLACIÓN TRABAJADORA		76,8%	77,0%	76,0%	64,6%	43,3%
SEXO	VARONES	71,8%	73,1%	73,1%	64,0%	44,8%
	MUJERES	82,6%	81,7%	79,4%	65,2%	41,7%
EDAD EN RANGOS	15 A 24 AÑOS	63,6%	63,8%	64,2%	54,4%	42,8%
	25 A 34 AÑOS	70,5%	67,5%	66,0%	54,2%	34,3%
	35 A 49 AÑOS	79,0%	80,6%	78,7%	68,0%	48,2%
	50 A 59 AÑOS	82,6%	84,1%	84,4%	70,8%	43,0%
	60 O MÁS	88,7%	90,6%	89,1%	78,9%	54,4%
NIVEL EDUCATIVO COMPLETO	PRIMARIO COMPLETO	70,1%	71,8%	74,8%	64,2%	40,9%
	SECUNDARIO COMPLETO	75,1%	76,7%	74,1%	63,4%	40,5%
	ESTUDIOS SUPERIORES COMPLETOS	88,0%	84,1%	79,7%	65,3%	48,9%
CALIFICACIÓN DE LA TAREA	PROFESIONAL	88,8%	87,4%	84,2%	72,1%	59,3%
	TÉCNICA	87,1%	86,0%	81,1%	65,4%	50,6%
	OPERATIVA	73,0%	73,3%	73,6%	65,4%	38,9%
	SIN CALIFICACIÓN	71,6%	73,6%	73,4%	58,8%	40,7%
TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO	1 A 40 TRABAJADORES	77,1%	78,3%	77,5%	66,8%	42,1%
	41 A 200 TRABAJADORES	74,2%	70,8%	67,6%	55,4%	44,9%
	201 Y MÁS TRABAJADORES	72,2%	69,5%	68,7%	56,7%	43,3%

\* Corresponde sólo a trabajadores asalariados.

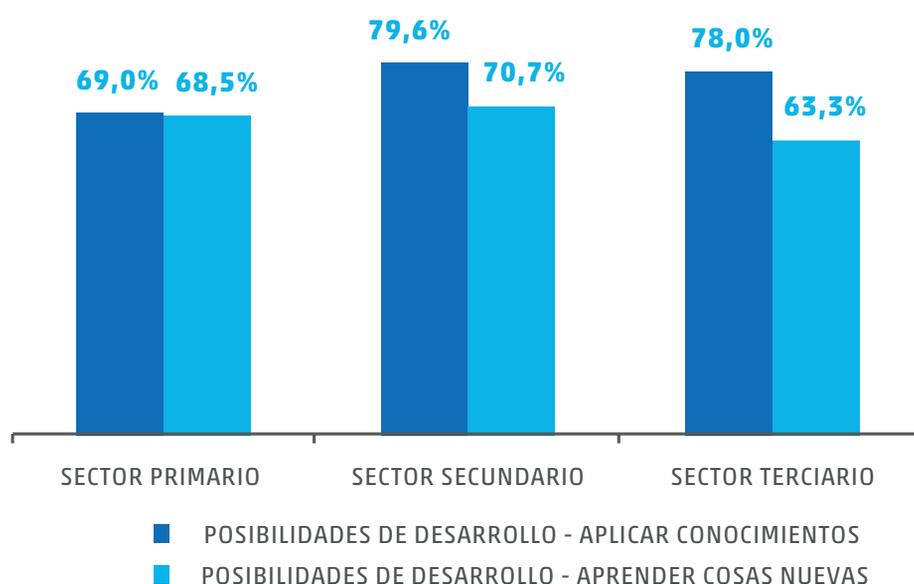
Se define posibilidades de desarrollo como el nivel de oportunidades que ofrece el trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y/o adquirir nuevos.

Las posibilidades de desarrollo evaluadas según las oportunidades de aplicar conocimientos y habilidades mostraron diferencias según los sectores de la

economía, siendo el sector primario el que menos posibilidades otorga en relación al resto.

Del mismo modo, notables diferencias se observan según el sub universo bajo estudio, siendo las trabajadoras de casas particulares quienes menores posibilidades de desarrollo tienen en cuanto a aprender cosas nuevas.

**Gráfico 5.25. Posibilidades de desarrollo según sector de actividad (en % de trabajadores)**



**Gráfico 5.26. Posibilidades de desarrollo según categoría ocupacional (en % de trabajadores)**

Categoría ocupacional	Posibilidad de desarrollo	
	Posibilidad de aplicar sus conocimientos	Posibilidad de aprender cosas nuevas
ASALARIADOS	76,4%	34,7%
INDEPENDIENTES	82,5%	28,2%
TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN CASAS PARTICULARES	73,8%	61,1%

De los sub-universos estudiados, las trabajadoras de casas particulares fueron las que menor apoyo social percibieron (Gráfico 5.28).

### 5.3.3. Relaciones interpersonales y calidad de liderazgo

El apoyo social es un factor protector ante posibles riesgos psicosociales. Por lo tanto, su indicador se configura en situaciones donde el trabajador obtiene ayuda de sus compañeros si la pide, se siente valorado personal y/o laboralmente u obtiene ayuda de sus jefes si la pide. También se considera la variable que indaga sobre el sentimiento de grupo, a través del ambiente de trabajo entre compañeros.

La importancia de las relaciones sociales para los trabajadores y el buen ambiente en el trabajo forma parte de sentirse integrado y aceptado en una comunidad de trabajo. Es un factor crítico para la construcción de la salud y bienestar en el trabajo.

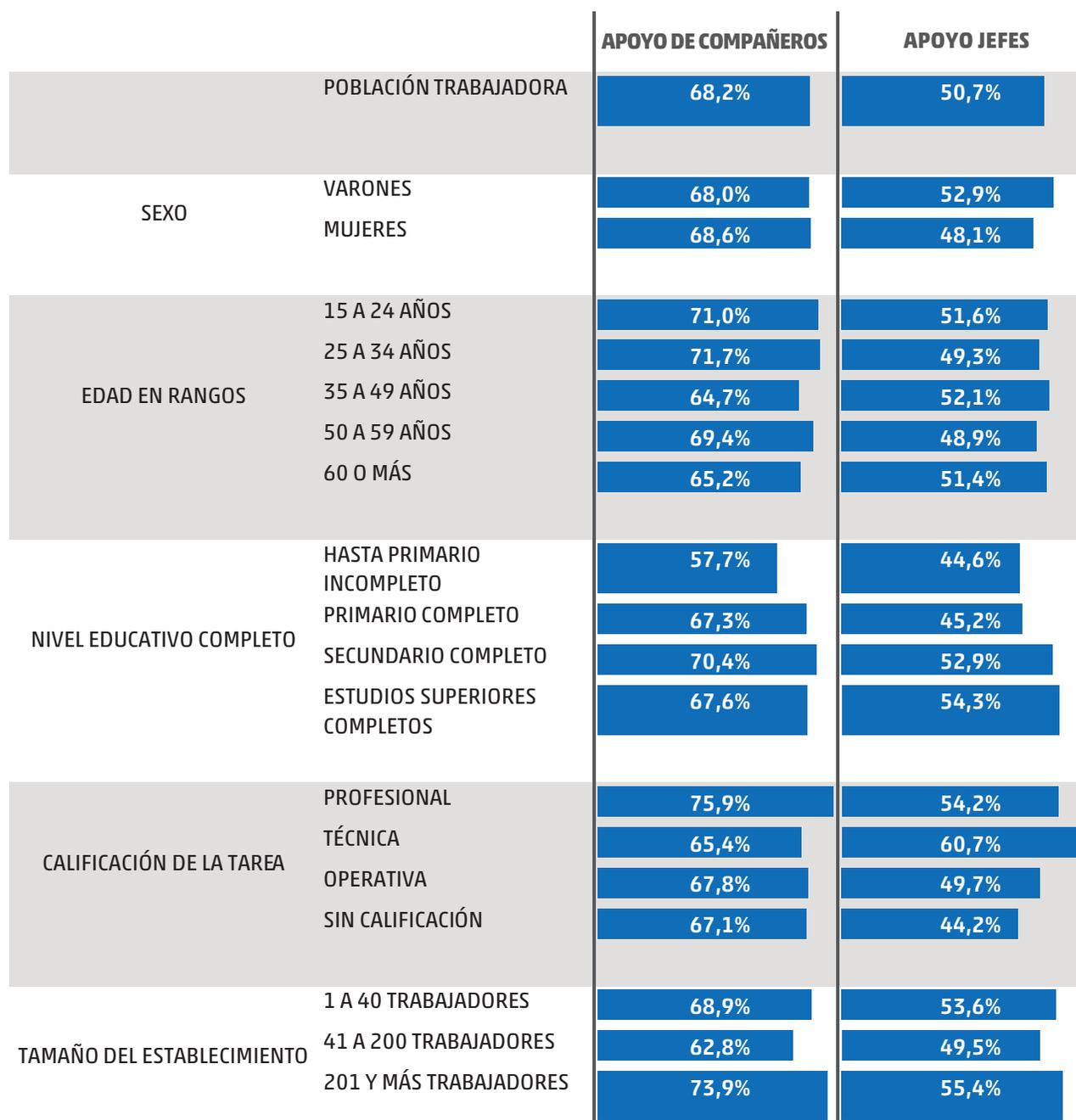
El trabajo ofrece considerables oportunidades para interactuar con otros miembros de la sociedad. Estas interacciones son trascendentales para el individuo, para el aprendizaje y para el desarrollo de una cultura organizativa positiva.

Según se observa en el Gráfico 5.27, en Argentina las relaciones interpersonales son muy bien valoradas por los trabajadores. Siete de cada diez, en términos generales, manifestó tener apoyo de sus compañeros, sin diferencias significativas entre los estratos analizados.

Para el caso de los asalariados, donde se evaluó además la contención brindada por los jefes o líderes, si bien la percepción de apoyo es menor que en el caso de compañeros, alrededor del 50% manifestó sentir el apoyo por parte de los superiores jerárquicos.

Las mujeres perciben menor apoyo (48% vs 53%) que los varones. Los trabajadores sin calificación o con menor nivel educativo formal manifestaron recibir menor apoyo que los más calificados.

**Gráfico 5.27. Apoyo social en el trabajo según variables sociodemográficas, calificación de la tarea y tamaño del establecimiento<sup>11</sup>**



**Gráfico 5.28. Apoyo social en el trabajo según categoría ocupacional**



<sup>11</sup> Apoyo de jefes se evaluó sólo para el sub universo de trabajadores asalariados.

La composición del entorno social es un aspecto importante de la calidad del empleo. El reconocimiento y valoración de los trabajadores también es considerado un factor positivo dentro la dimensión de las relaciones sociales. Esta sub-dimensión se define como la valoración, respeto y trato justo en el trabajo (balance entre los esfuerzos y compensaciones del trabajador) por parte de la dirección (jefes inmediatos, gerentes, directores).

Los lugares de trabajo que brindan apoyo a los trabajadores y ayudan a poner en práctica sus habilidades y capacidades contribuyen a su bienestar y los vuelve más productivos.

Si bien 6 de cada 10 trabajadores manifestaron sentirse valorados por sus empresas y/o jefes, cuando se aborda el reconocimiento en base a la relación remuneración/ esfuerzo la percepción de los trabajadores cambia (Gráfico 5.29). Así, solo el 37% se siente reconocido a nivel salarial, mientras que entre los profesionales esta percepción disminuye al 35% (Gráfico 5.30).

**Gráfico 5.29. Reconocimiento y valoración del trabajo según variables sociodemográficas (en % de trabajadores)**

		RECONOCIMIENTO: VALORACIÓN DEL TRABAJO	RECONOCIMIENTO: SALARIO JUSTO
POBLACIÓN TRABAJADORA		64,0%	37,1%
SEXO	VARONES	62,8%	37,8%
	MUJERES	66,4%	36,4%
EDAD EN RANGOS	HASTA 34 AÑOS	59,3%	38,8%
	ENTRE 35 Y 49 AÑOS	66,3%	35,4%
	50 AÑOS O MÁS	68,9%	37,2%
NIVEL EDUCATIVO COMPLETO	HASTA PRIMARIO INCOMPLETO	66,2%	34,0%
	PRIMARIO COMPLETO	62,0%	35,1%
	SECUNDARIO COMPLETO	65,3%	41,2%
	ESTUDIOS SUPERIORES COMPLETOS	65,8%	34,3%

**Gráfico 5.30. Reconocimiento y valoración del trabajo según calificación de la tarea (en % de trabajadores)**

		VALORACIÓN DEL TRABAJO	RECONOCIMIENTO
CALIFICACIÓN DE LA TAREA	PROFESIONAL	66,9%	35,4%
	TÉCNICA	70,6%	38,1%
	OPERATIVA	62,5%	33,9%
	SIN CALIFICACIÓN	62,7%	44,3%

La calidad de liderazgo se define como la percepción del trabajador/a sobre el modo de gestión de personal y capacitación de los mandos superiores inmediatos en relación a la planificación y asignación de trabajo y la resolución de conflictos. Tiene un rol central en el clima social que se genera en los ambientes de trabajo.

Una importante proporción de trabajadores valora positivamente a sus líderes (61%), según se observa en el Gráfico 5.31.

Las mujeres perciben menores cualidades de liderazgo en sus jefes o superiores, lo mismo que aquellos trabajadores que cuentan con estudios superiores completos y los de jerarquías ocupacionales altas como los profesionales. El liderazgo es mejor evaluado en los trabajadores de empresas pequeñas, de hasta 40 trabajadores (Gráfico 5.32).

**Gráfico 5.31. Liderazgo según variables sociodemográficas y categoría ocupacional (en % de trabajadores asalariados)<sup>12</sup>**

		LIDERAZGO-JEFE	
		RESUELVE BIEN CONFLICTOS	PLANIFICA BIEN
POBLACIÓN TRABAJADORA		61,9%	60,5%
SEXO	VARONES	63,0%	64,8%
	MUJERES	60,6%	55,8%
EDAD EN RANGOS	HASTA 34 AÑOS	63,9%	60,8%
	ENTRE 35 Y 49 AÑOS	60,8%	61,9%
	ENTRE 50 AÑOS Y MÁS	60,2%	57,9%
NIVEL EDUCATIVO COMPLETO	HASTA PRIMARIO INCOMPLETO	69,0%	63,4%
	PRIMARIO COMPLETO	61,7%	61,8%
	SECUNDARIO COMPLETO	62,6%	63,2%
	ESTUDIOS SUPERIORES COMPLETOS	59,9%	54,6%
CATEGORÍA OCUPACIONAL	ASALARIADOS	61,7%	61,2%
	INDEPENDIENTES	no evaluado	no evaluado
	TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN CASAS PARTICULARES	63,0%	54,5%

**Gráfico 5.32. Liderazgo del jefe según calificación de la tarea y tamaño del establecimiento (en % de trabajadores asalariados)<sup>13</sup>**

		LIDERAZGO-JEFE	
		RESUELVE BIEN CONFLICTOS	PLANIFICA BIEN
CALIFICACIÓN DE LA TAREA	PROFESIONAL	61,4%	51,1%
	TÉCNICA	58,4%	57,4%
	OPERATIVA	62,4%	63,3%
	SIN CALIFICACIÓN	63,2%	60,6%
TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO	1 A 40 TRABAJADORES	62,8%	64,3%
	41 A 200 TRABAJADORES	59,2%	55,7%
	201 Y MÁS TRABAJADORES	61,1%	56,5%

<sup>12</sup> Evaluado solo para el sub universo de asalariados.

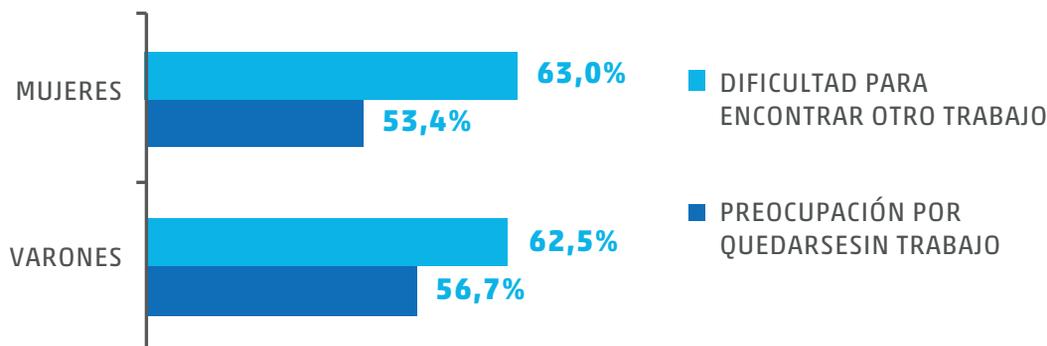
<sup>13</sup> Evaluado solo para el sub universo de asalariados.

### 5.3.4. Inseguridad en el empleo

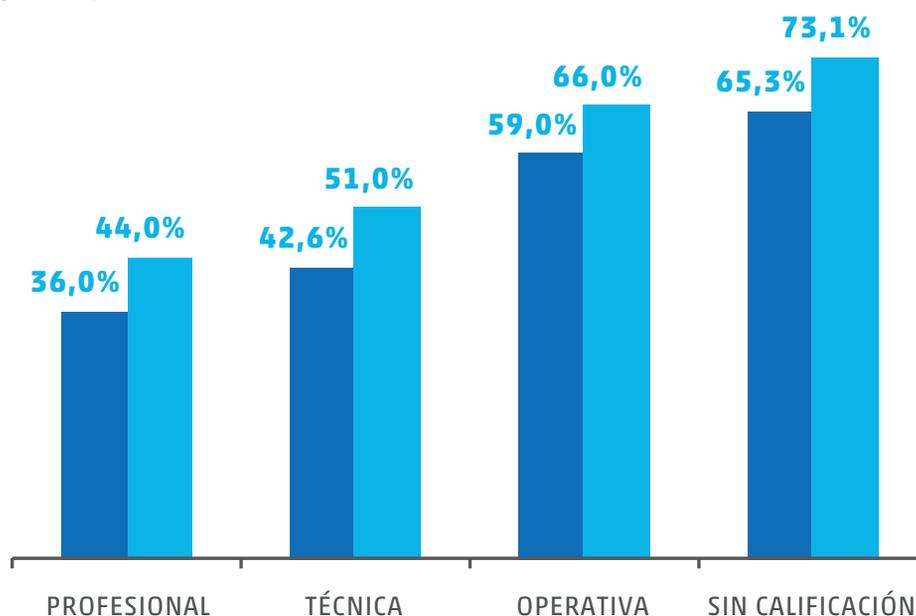
Se define como la preocupación por el futuro en relación al mercado de trabajo, y a la seguridad del trabajador sobre sus habilidades y posibilidades de encontrar otro trabajo, y son dimensiones importantes de la calidad del empleo.

Se observa menor preocupación de perder el trabajo para el caso de las mujeres, sin embargo este colectivo mostró casi similar frecuencia de preocupación o dificultad que los hombres en la búsqueda de otro empleo si quedara despedida.

**Gráfico 5.33. Inseguridad en el empleo y en el trabajo según calificación de la tarea y tamaño del establecimiento (en % de trabajadores)**



**Gráfico 5.34. Inseguridad en el empleo y en el trabajo según calificación de la tarea (en % de trabajadores)**



La preocupación o inseguridad en el trabajo es ampliamente mayor en los trabajadores sin calificación, según se observa en el Gráfico 5.34. Los profesionales, los mayores de 50 años y los que tienen estudios superiores completos mostraron menor inseguridad en el trabajo.

De los universos relevados, tanto los asalariados como los independientes muestran distintos grados de inseguridad, si bien es ligeramente menor entre los primeros, no dependería por lo tanto de la categoría ocupacional.

Sin embargo, el 69,6% de los trabajadores de casas particulares mostraron mayor inseguridad a la hora de evaluar las posibilidades de encontrar otro empleo (Gráfico 5.35).

Existen diferencias entre las ocupaciones y las ramas de actividad en lo que respecta a la inseguridad en el empleo, es decir la poca confianza en la capacidad para encontrar trabajo y también en la inseguridad en el trabajo, preocupación a perderlo.

**Gráfico 5.35. Inseguridad en el empleo según categoría ocupacional (en % de trabajadores)**

CATEGORÍA OCUPACIONAL		PREOCUPACIÓN DE PERDER EL TRABAJO	DIFICULTAD PARA ENCONTRAR OTRO TRABAJO
		ASALARIADOS	52,3%
INDEPENDIENTES		59,6%	60,9%
TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN CASAS PARTICULARES		61,6%	69,6%

### 5.3.5. Riesgos del entorno social y violencia laboral

Los riesgos enmarcados en el entorno social -que implican violencia laboral- también pueden ser denominados indicadores de factores de riesgo derivados de las relaciones interpersonales.

Los aspectos indagados son: situaciones de agresión de sus jefes y amenazas de despido -sólo para el universo de asalariados-, situaciones de agresión de clientes/pacientes/público, situaciones de agresión de sus compañeros y situaciones de acoso sexual para todos los universos bajo estudio<sup>16</sup>.

El primer resultado a destacar es que 3 de cada 10 trabajadores sufrieron situaciones de violencia en el trabajo. Según se observa en Gráfico 5.36, el factor que más se repitió fue la "agresión del público/clientes/alumnos/pacientes" (25,2%), que supera ampliamente a la "agresión de superiores" (12,8%), en el caso de los asalariados.

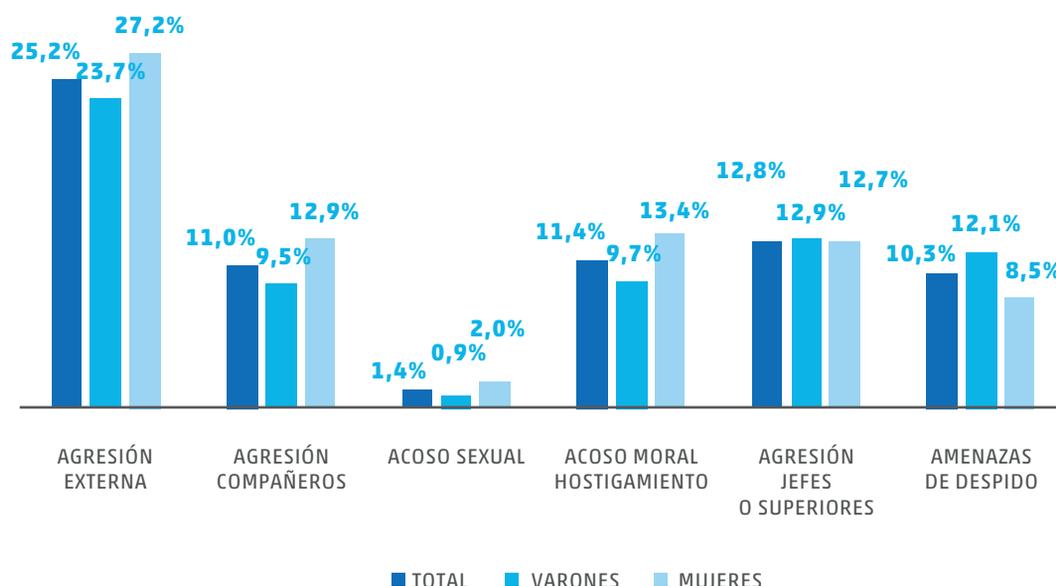
<sup>16</sup> La pertenencia al grupo que sufrió situaciones violentas (exposición) se nutre de las categorías "Siempre", "Muchas veces", "Algunas veces" y "Sólo alguna vez", y busca detectar no sólo la agresión física sufrida por los trabajadores, sino también la percepción de haber sufrido situaciones de presión apremiantes y amenazantes y, dentro de estas últimas, las amenazas específicas de despido y/o de interrupción del trabajo.

El segundo aspecto que afecta a mayor cantidad de trabajadores es el acoso moral y el hostigamiento, que padecieron el 7% de los trabajadores independientes y el 14% de los asalariados. Las amenazas de despido afectan a un 10% de la población estudiada.

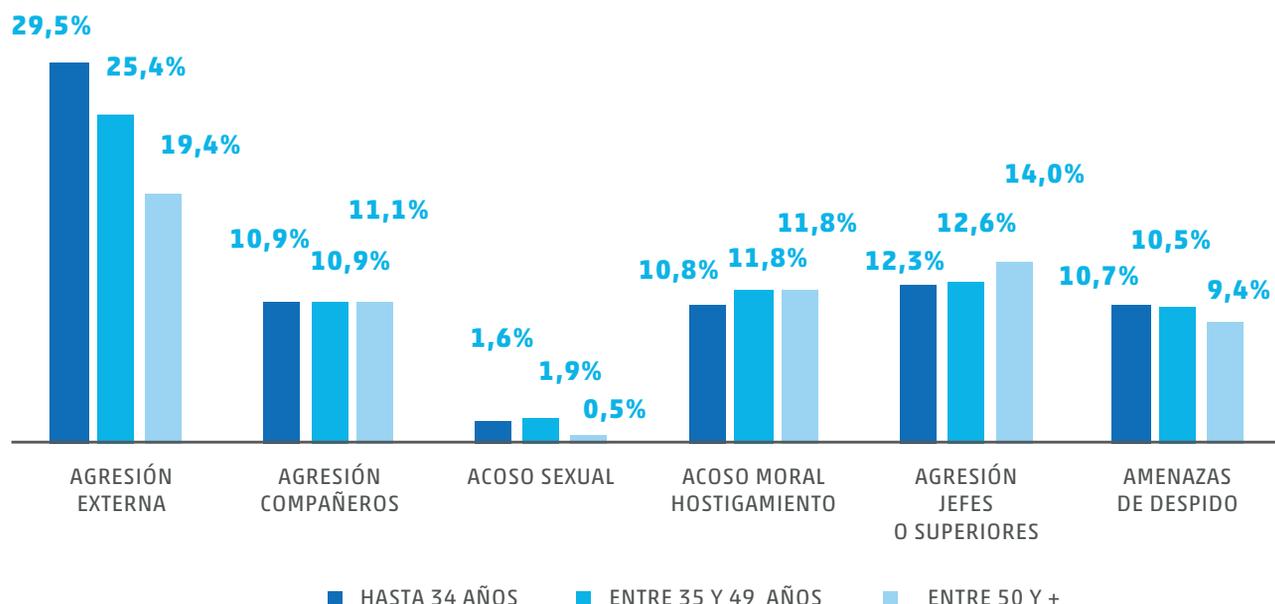
En general, como se observa en los Gráficos 5.36 y 5.37, la agresión externa (público, clientes, pacientes, alumnos, etc.) fue padecida más por los jóvenes de hasta 35 años de edad y por el 27% de las mujeres. Fue más marcado entre la población trabajadora de los "Servicios sociales y de salud", "Hoteles y gastronomía", "Administración pública y defensa", que superan el 35% de afectados, y "Enseñanza" y "Transporte", que llegan al 31% (Gráfico 5.38).

Analizando la variable "Tamaño de la plantilla" (Gráfico 5.38) se observa un escenario predominante de agresión de actores externos al plantel de la empresa en todos los intervalos, pero con dos elementos salientes: la "presión de jefes" lidera este ítem, con un 17% en las empresas grandes de más de 200 trabajadores; mientras que las empresas con plantillas de 40 a 200 trabajadores son las que tienen mayor porcentaje de trabajadores afectados por todas las variables consideradas.

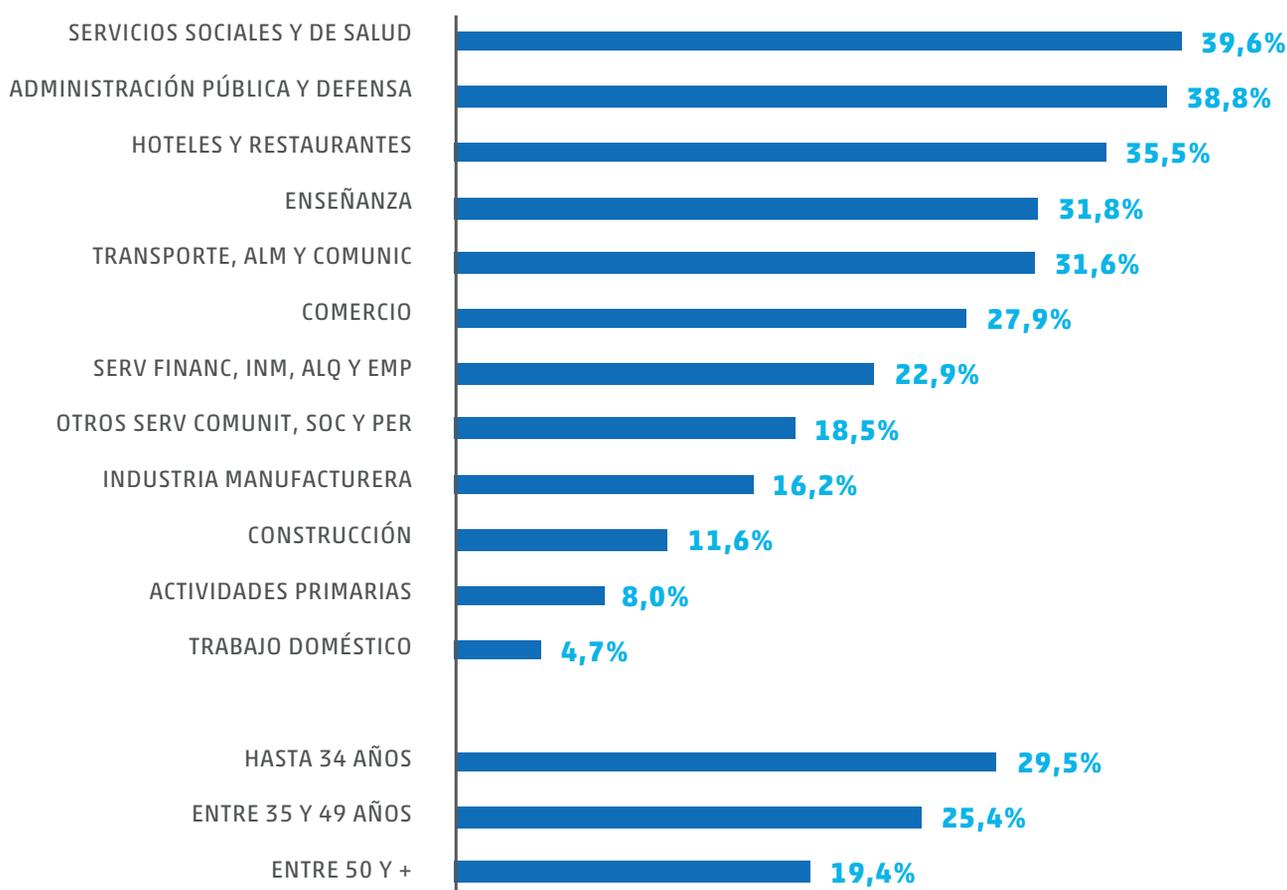
**Gráfico 5.36. Trabajadores que sufrieron eventos de violencia laboral y riesgos del entorno social, en el último año según sexo (en %)**



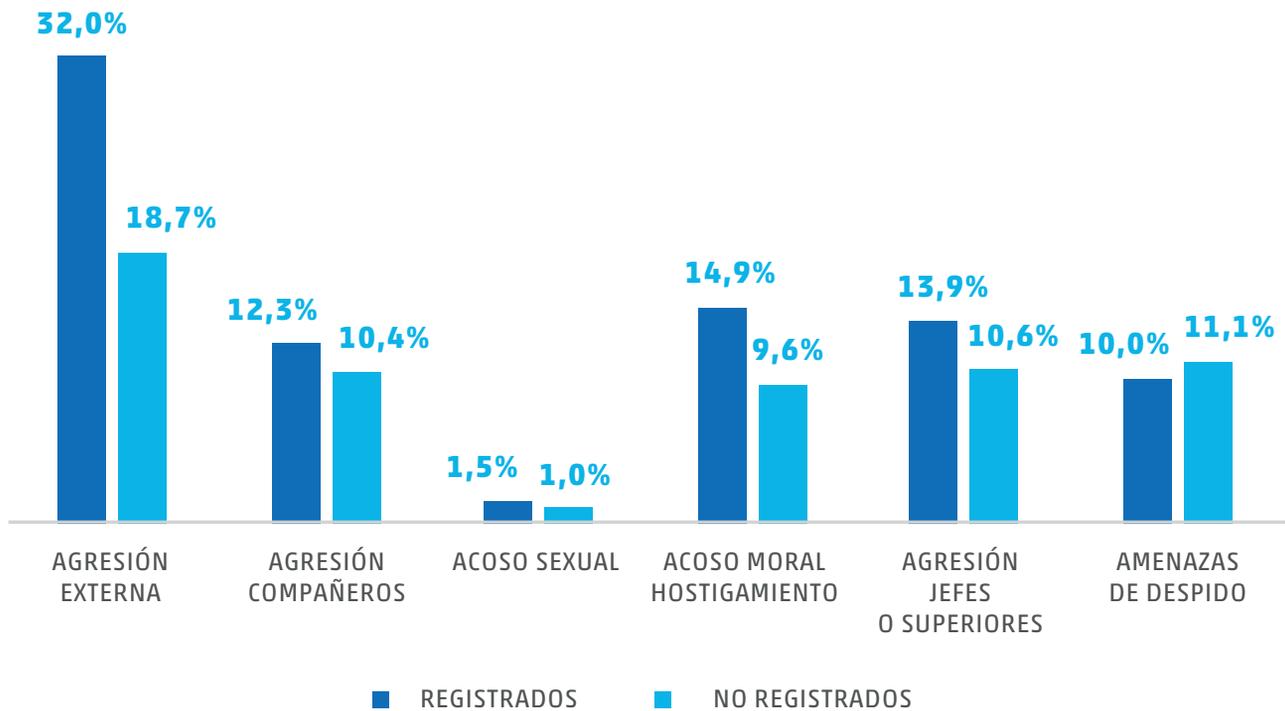
**Gráfico 5.37. Trabajadores que sufrieron eventos de violencia laboral y riesgos del entorno social, en el último año según edad (en %)**



**Gráfico 5.38. Trabajadores que sufrieron agresión externa en el último año, según rama de actividad y edad (en %)**



**Gráfico 5.39. Trabajadores que sufrieron eventos de violencia laboral y riesgos del entorno social, en el último año según tamaño de la empresa (en %)**

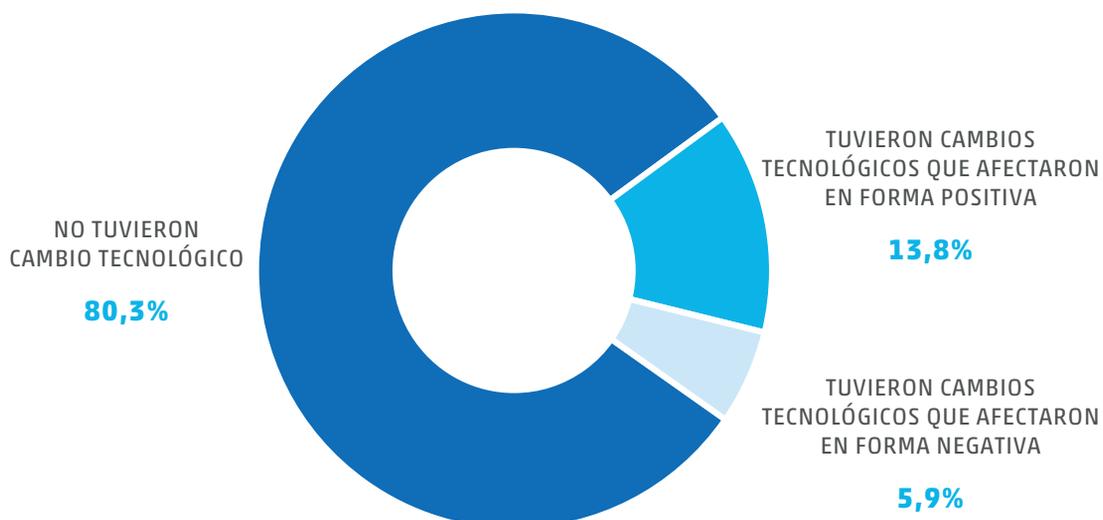


#### 5.4. Cambio tecnológico y uso de redes sociales

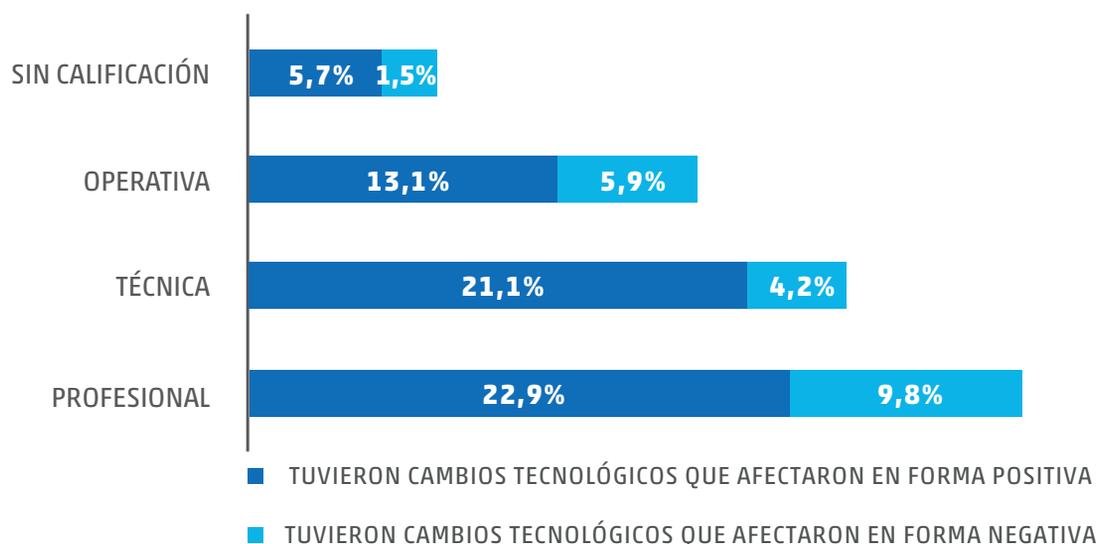
Finalizando con el análisis de condiciones de trabajo, en el marco de la encuesta se indagó sobre la existencia de cambios tecnológicos en el puesto de trabajo, -entendidos como la incorporación de nuevas tecnologías, formas de uso, nuevas reglamentaciones y nuevos productos derivados de la tecnología-, y como lo evaluaban, si positiva o negativamente. Asimismo, se consultó sobre la utilización de redes sociales para el desarrollo o promoción de las tareas laborales.

Casi el 20% de los ocupados tuvieron cambios tecnológicos en su puesto de trabajo, 13,8% lo evaluaron de forma positiva y el 5,9% restante en forma negativa. A mayor calificación de la tarea mayor declaración cambio tecnológico. Los mayores registros de cambio tecnológico se observaron en Transporte y comunicaciones y Servicios sociales y de Salud. En todos los casos la percepción de los ocupados es mayoritariamente positiva.

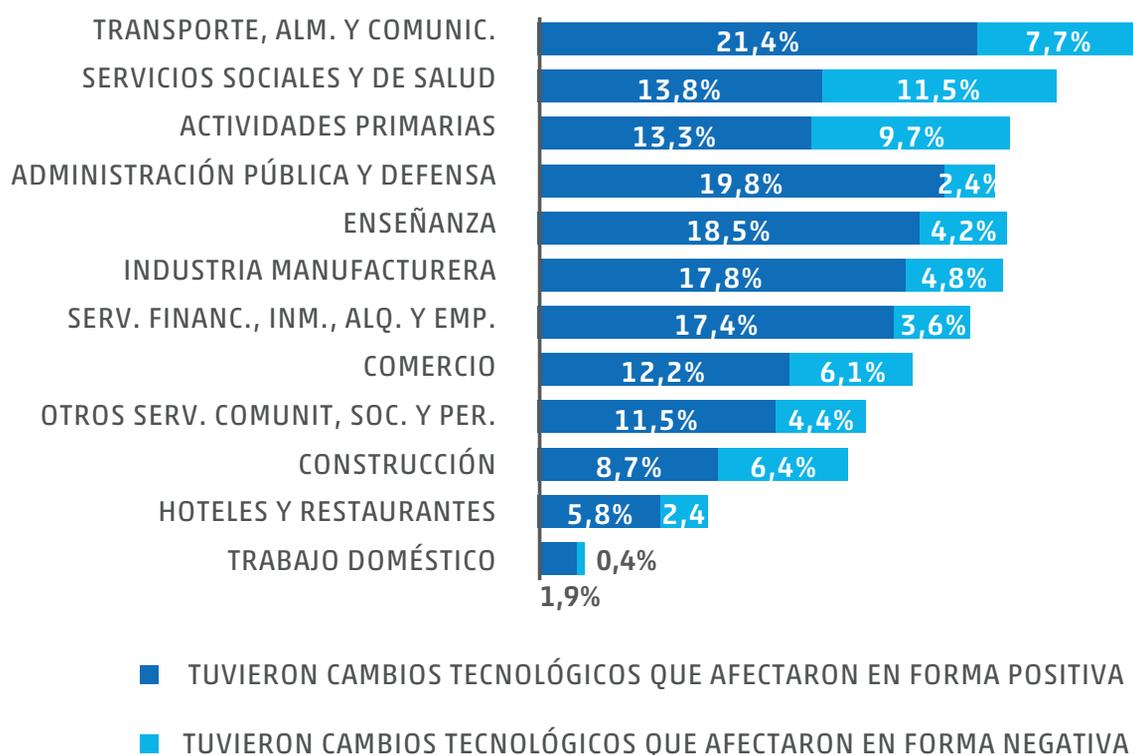
**Gráfico 5.40. Trabajadores que tuvieron cambio tecnológico en su puesto de trabajo (en %)**



**Gráfico 5.41. Trabajadores que tuvieron cambio tecnológico en su puesto de trabajo y valoración del impacto por calificación de la tarea (en%)**



**Gráfico 5.42. Trabajadores que tuvieron cambio tecnológico en su puesto de trabajo y valoración del impacto por rama de actividad (en %)**

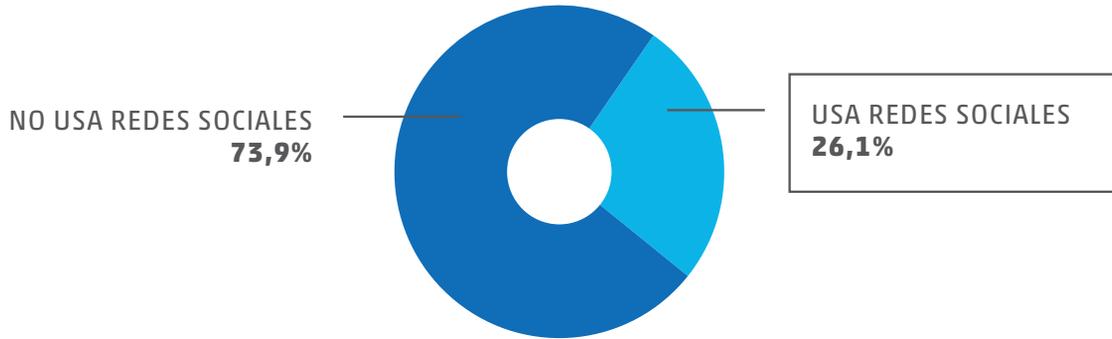


En cuanto al uso de redes, se observa que el 26,1% de los ocupados usa redes sociales para el desarrollo de sus tareas. A menor edad y a mayor nivel educativo mayor uso de redes. En enseñanza y otros servicios sociales y personales se observa el mayor uso. Y es mayor en empleadores y cuentapropistas que en asalariados, lo cual podría relacionarse con la venta online.

En términos de rama de actividad, la Enseñanza y los Servicios comunitarios, sociales y personales son las que presentan el mayor porcentaje de trabajadores que

usan redes para el desarrollo de su actividad laboral (Gráfico 5.47).

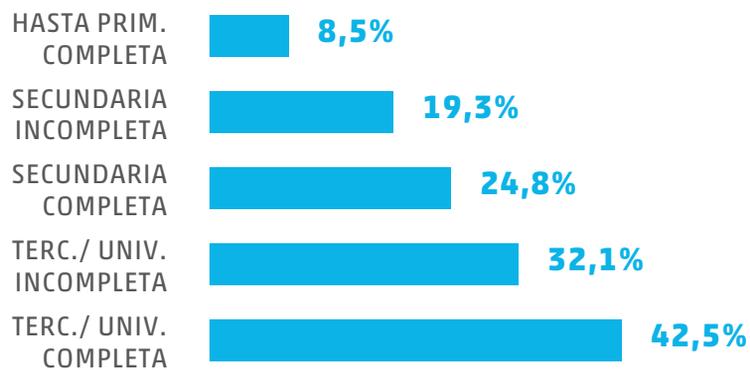
**Gráfico 5.43. Trabajadores que usan redes sociales para el desarrollo de las tareas laborales (en %)**



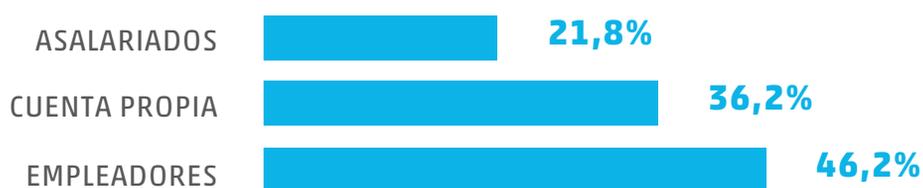
**Gráfico 5.44. Trabajadores que usan redes sociales para el desarrollo de las tareas laborales según tramos etarios (en %)**



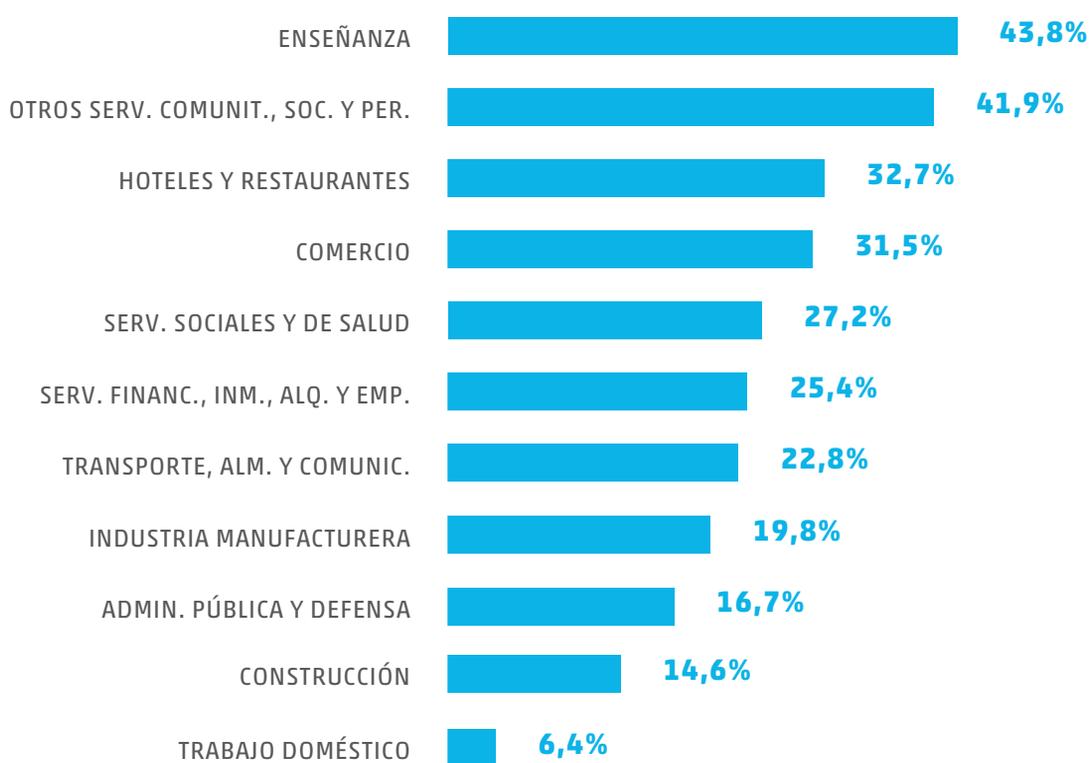
**Gráfico 5.45. Trabajadores que usan redes sociales para el desarrollo de las tareas laborales según nivel educativo (en %)**



**Gráfico 5.46. Trabajadores que usan redes sociales para el desarrollo de las tareas laborales según categoría ocupacional (en %)**



**Gráfico 5.47. Trabajadores que usan redes sociales para el desarrollo de las tareas laborales según rama de actividad (en %)**



## 6. PREVENCIÓN, CAPACITACIÓN Y PARTICIPACIÓN

### 6.1. Recursos preventivos en los establecimientos

Para lograr ambientes de trabajos sanos y seguros existen técnicas, procedimientos y recursos que permiten eliminar o limitar los riesgos del trabajo. La normativa y las buenas prácticas en la materia establecen la necesidad de realizar el reconocimiento de los riesgos presentes en los sectores y puestos de trabajo; eliminar, reducir y/o o aislar los riesgos detectados en su fuente de origen y, si esto no fuera factible, proveer elementos de protección personal para el personal expuesto.

También son requerimientos los controles periódicos de la salud de los trabajadores, la necesidad de informar, capacitar a los trabajadores y fomentar una conciencia preventiva en torno a la salud laboral en los trabajadores.

En esta sección se analizan las estructuras, información y actividades de prevención existentes en los establecimientos laborales, de acuerdo a lo manifestado por los trabajadores encuestados (Gráfico 6.1).

El 37,9% de los asalariados manifiesta la existencia de un delegado, comisión o comité mixto que trata los temas de seguridad o salud en el trabajo en sus establecimientos. El 48,9% declara tener acceso a un servicio de medicina del trabajo y/o de higiene y seguridad y un 40,9% señala que en sus establecimientos se han realizado evaluaciones, mediciones o controles de riesgos para la salud.

Con respecto a los estudios médicos periódicos, al 29,5% de los trabajadores se le ofreció realizárselos. De los trabajadores a los cuales se les realizaron los exámenes periódicos, el 75% fue informado de los resultados.

Estos porcentajes están estrechamente relacionados a la rama de actividad donde los trabajadores se desempeñan, encontrando la mayor cantidad de recursos preventivos en la Industria manufacturera.

Por su parte, la rama de actividad de la Construcción muestra los niveles más bajos de presencia de recursos preventivos, siendo una de las actividades económicas más riesgosas. Posiblemente esta ausencia de recursos esté determinada por la alta informalidad del sector.

Para todos los recursos preventivos evaluados, el nivel de presencia de los mismos aumenta a medida que lo hace el tamaño del establecimiento medido en términos de cantidad de trabajadores.

Así, por ejemplo, la proporción de trabajadores que declara la realización de evaluaciones, mediciones o controles de riesgos para la salud en establecimientos de más de 200 trabajadores duplica a este mismo indicador para empresas de menos de 40 trabajadores.

Estos datos se relacionan con lo observado en empresas de tamaño grande, que poseen sistemas de gestión de la prevención y, por lo tanto, mayor cantidad de recursos para los trabajadores.

Con respecto al nivel de calificación de la tarea desarrollada se advierte que, a medida que disminuye el nivel de calificación, disminuye la proporción de trabajadores que declara la presencia de recursos preventivos en sus establecimientos.

### Elementos de Protección Personal (EPP)

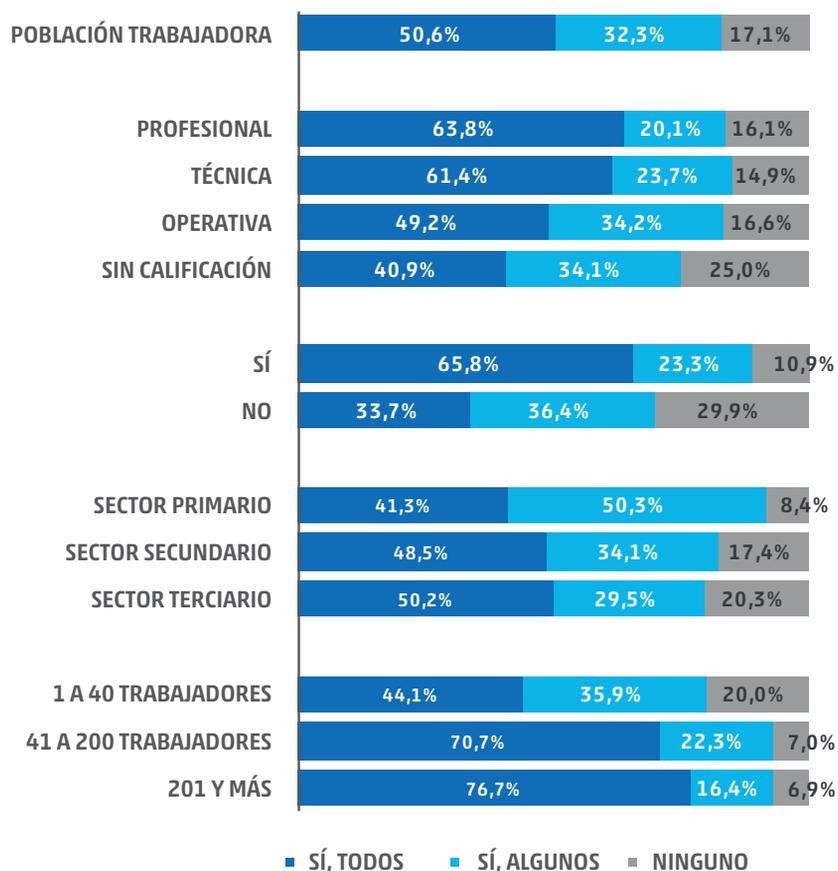
En relación a la provisión de EPP, y teniendo en cuenta a aquellos trabajadores que consideran que el tipo de tarea que realizan requiere su uso, el 50,6% declara que posee todos los elementos necesarios, el 32,3% que se les proveen algunos y el 17,1% que no se los disponen.

El porcentaje de recepción de EPP aumenta a medida que lo hace la calificación de la tarea y el tamaño del establecimiento. Es mayor en los trabajadores registrados y en los sectores de la economía primarios y secundarios.

**Gráfico 6.1. Existencia de recursos preventivos según calificación de la tarea, registración, rama de actividad y tamaño del establecimiento (en % de trabajadores asalariados)**

	DELEGADO, COMISIÓN O COMITÉ MIXTO DE SALUD	SERVICIO DE MEDICINA DEL TRABAJO, HIGIENE Y SEGURIDAD	EVALUACIONES, MEDICIONES O CONTROLES DE RIESGOS PARA LA SALUD	EXÁMENES MÉDICOS PERIÓDICOS		
ASALARIADOS	37,9%	48,9%	40,9%	29,5%		
CALIFICACIÓN DE LA TAREA	PROFESIONAL	55,4%	61,6%	46,2%	34,0%	
	TÉCNICA	39,0%	54,9%	45,8%	27,5%	
	OPERATIVA	39,3%	49,7%	41,9%	33,4%	
	SIN CALIFICACIÓN	26,7%	36,0%	31,2%	20,5%	
	REGISTRACIÓN	REGISTRADOS	48,6%	60,1%	50,3%	36,9%
	NO REGISTRADOS	9,7%	18,8%	15,6%	9,4%	
RAMA DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES PRIMARIAS	38,0%	53,9%	43,8%	38,0%	
	INDUSTRIA MANUFACTURERA	55,8%	62,0%	58,9%	44,3%	
	CONSTRUCCIÓN	25,2%	29,6%	27,1%	21,7%	
	COMERCIO	28,7%	41,6%	36,3%	26,4%	
	HOTELES Y RESTAURANTES	17,2%	39,1%	31,4%	22,7%	
	TRANSPORTE, ALM. Y COMUNIC.	47,9%	49,8%	39,4%	34,9%	
	SERV. FINANC., INM., ALQ. Y EMP.	36,2%	51,8%	44,5%	33,5%	
	ADMIN. PÚBLICA Y DEFENSA	48,2%	56,0%	34,9%	25,1%	
	ENSEÑANZA	27,8%	48,5%	39,2%	20,3%	
	SERV. SOCIALES Y DE SALUD	46,3%	53,8%	43,4%	31,8%	
	OTROS SERV. COMUNIT., SOC. Y PER.	22,2%	29,9%	42,1%	21,9%	
	TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO	1 A 40 TRABAJADORES	23,9%	37,5%	31,8%	22,6%
		41 A 200 TRABAJADORES	54,6%	58,0%	50,9%	36,1%
201 Y MÁS TRABAJADORES		73,1%	83,5%	67,5%	51,1%	

**Gráfico 6.2. Disposición de EPP según calificación de la tarea, registración, sector económico y tamaño del establecimiento (en % de trabajadores)**



## Nivel de información de trabajadores

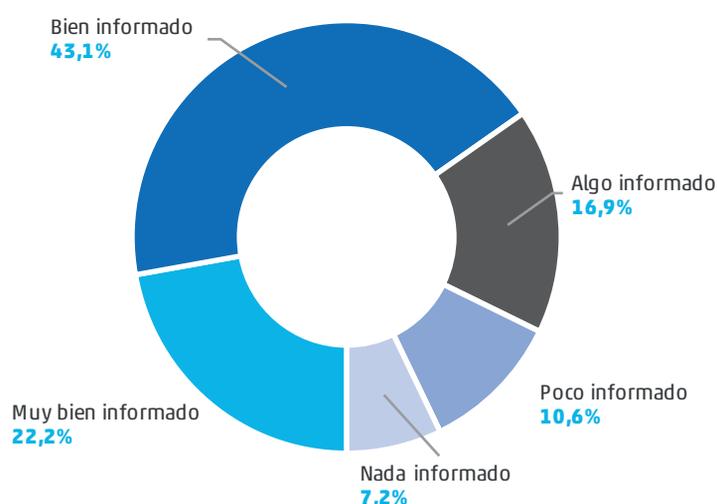
Uno de los principios básicos para prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales radica en que los trabajadores deben estar informados, no sólo de los riesgos a los que podrían estar sometidos en sus puestos de trabajo, sino también de las medidas específicas para evitar sus daños.

El hecho de estar o no informado tiene efectos directos sobre la salud, de esta forma en la encuesta se advierte que aquellos trabajadores que dicen estar bien o muy bien informados tienen mejores indicadores de salud, tanto general como asociada al trabajo.

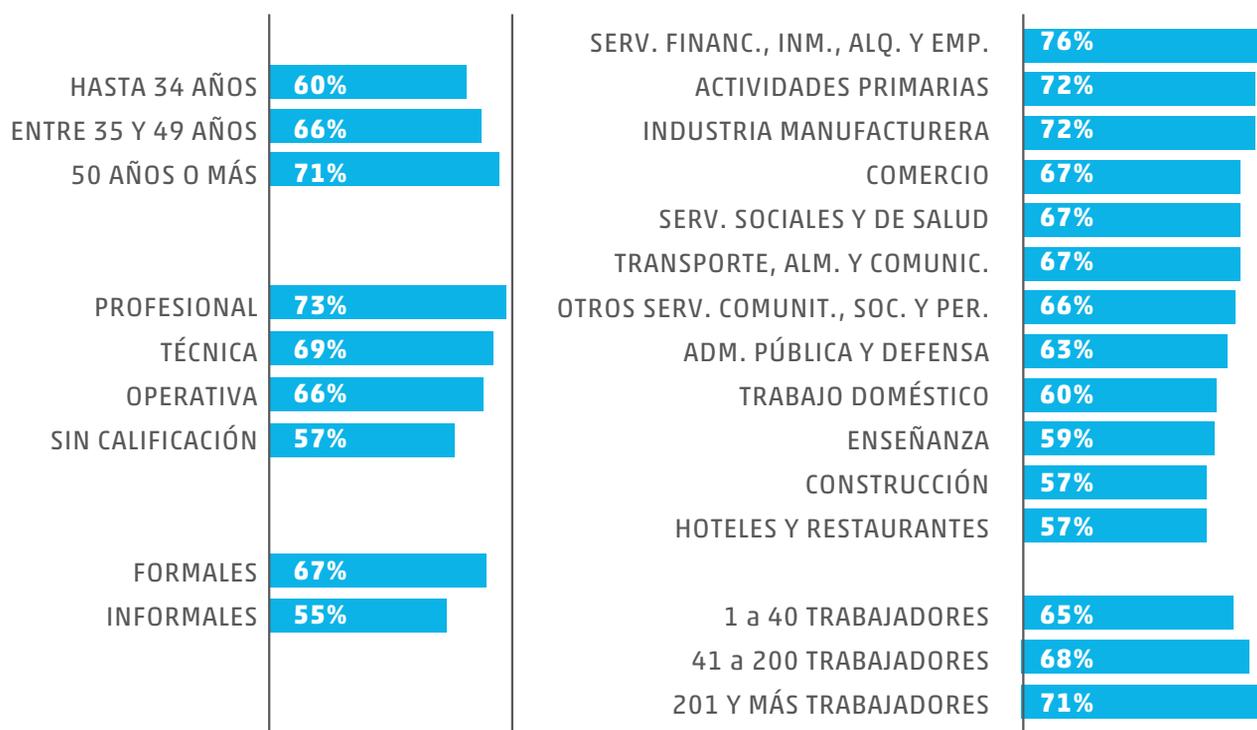
El 65% de los trabajadores manifestó estar muy bien o bien informado en relación con los riesgos para su salud y seguridad relacionados con su trabajo. Esta proporción se incrementa a medida que lo hace la edad del trabajador y el nivel de calificación de la tarea que desarrolla.

Asimismo, se advierte mayor nivel de información en los trabajadores registrados respecto a los que no lo están. En cuanto a las características de los establecimientos, la proporción de trabajadores muy bien o bien informados es mayor a medida que aumenta el tamaño de los establecimientos y en las ramas de actividad primaria, manufacturera y de servicios.

**Grafico 6.3. Nivel de información sobre salud y seguridad en el trabajo (en % de trabajadores)**



**Grafico 6.4. Trabajadores que consideran estar muy bien y bien informados según rango etario, calificación de la tarea, registración, rama de actividad y tamaño del establecimiento (en %)**



## 6.2. Capacitación laboral

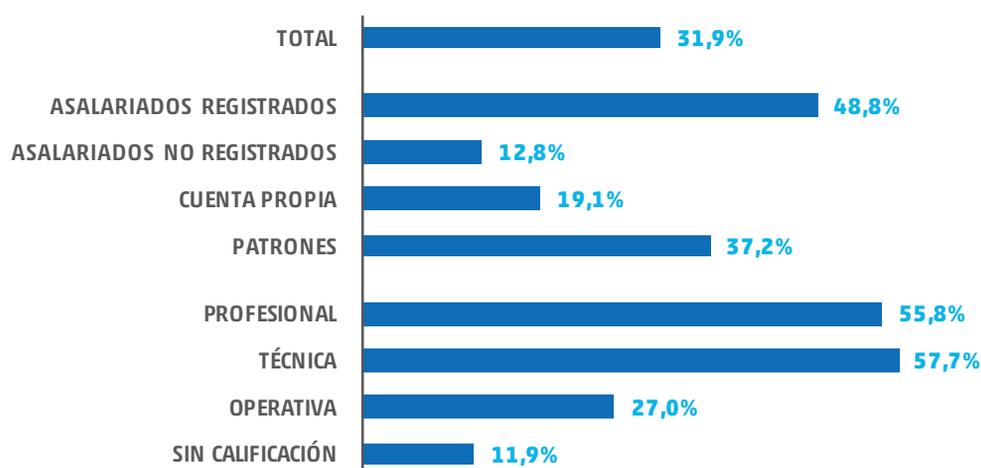
El 31,9% de la población ocupada realizó alguna actividad de capacitación laboral relacionada con su trabajo en el último año. Al desagregar los datos según la categoría ocupacional y registración, se observa que los asalariados registrados participaron en mayor proporción en este tipo de actividades respecto a los no registrados.

Esto guarda relación con las políticas de capacitación de las empresas. Aquellas que se encuentran

registradas, que son de mayor tamaño y contratan a sus trabajadores formalizándolos, son las que generalmente organizan actividades formativas para sus trabajadores. En el caso de los trabajadores independientes, los empleadores realizaron actividades formativas en mayor proporción que los cuentapropistas.

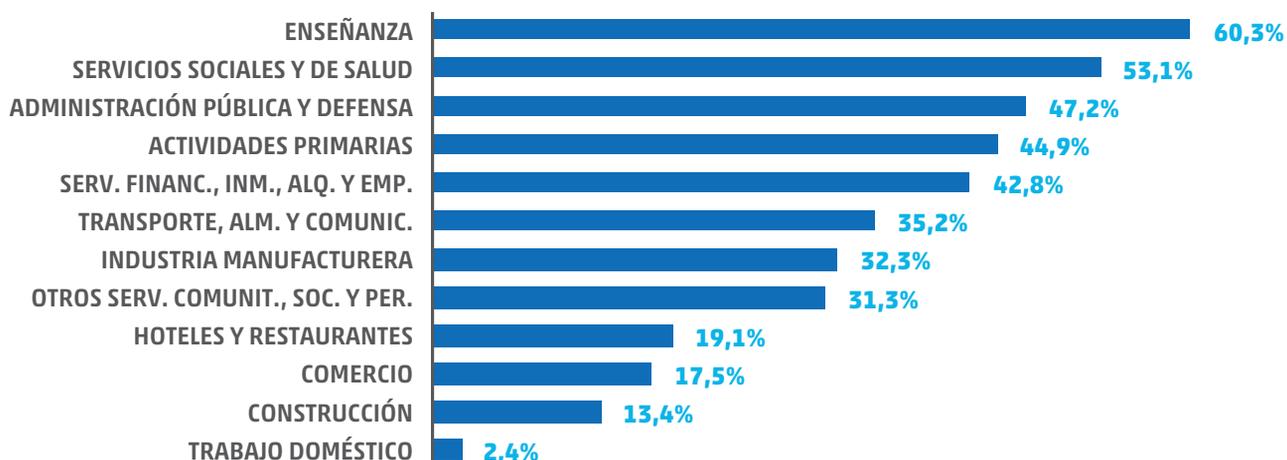
Por otra parte, se verificó también que la capacitación se asocia con la calificación laboral: los trabajadores más calificados son los que más participan en las actividades de capacitación.

**Gráfico 6.5. Trabajadores que realizaron actividades de capacitación en el último año según categoría ocupacional y calificación (en %)**



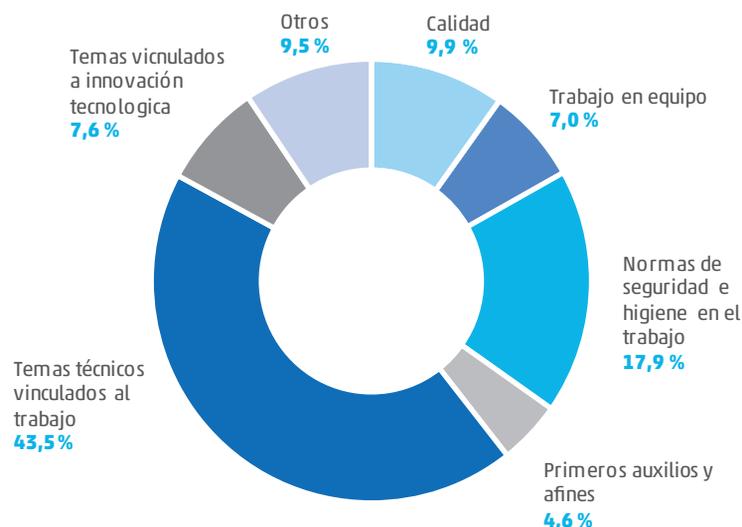
También se verifican diferencias según la rama de actividad en la que trabajan los ocupados. Los que más se capacitaron pertenecen a los sectores de Enseñanza, Servicios sociales y de salud, y de la Administración pública. En el otro extremo se ubican los trabajadores de casas particulares y del sector de la Construcción, con muy baja participación en actividades formativas.

**Gráfico 6.6. Trabajadores que realizaron actividades de capacitación en el último año según rama de actividad (en %)**



Con respecto a las temáticas más frecuentes de las capacitaciones, el 43,5% de los trabajadores realizó un curso de temas técnicos vinculados a su trabajo; el 17,9%, de normas de seguridad e higiene del trabajo, mientras que el 9,9% se capacitó en temas de calidad.

**Gráfico 6.7. Trabajadores que realizaron actividades de capacitación en el último año según tema (en %)**



### 6.3. Relaciones laborales

Las relaciones laborales refieren a las distintas formas de organización y participación que pueden darse en el ámbito del trabajo, la conflictividad laboral y el conocimiento que tienen las personas sobre sus derechos y obligaciones laborales.

Este apartado tiene por objetivo conocer las características que adoptan las relaciones laborales, entendiendo a éstas como al conjunto de las relaciones colectivas e individuales que se dan en el mundo del trabajo, y que por sus características y estructura interna forman un sistema que intenta superar los conflictos generados en el trabajo por medio de la cooperación.

Por las diversas formas que asumen estas temáticas en los distintos colectivos de trabajadores, la información se presenta de manera diferenciada según la categoría ocupacional.

#### Trabajadores asalariados

El 36,9% de los asalariados registrados está afiliado<sup>1</sup> a un sindicato. La mayor tasa de sindicalización

<sup>1</sup> Para abordar el tema de la sindicalización se incluyó un set de tres preguntas que indagan si el trabajador declara estar afiliado a un sindicato, si aporta o le realizan descuentos para el sindicato y si ese aporte/descuento sindical es en concepto de cuota de afiliación sindical. En el caso de las trabajadoras domésticas de casas particulares se realizó sólo la primera pregunta, ya que el mecanismo

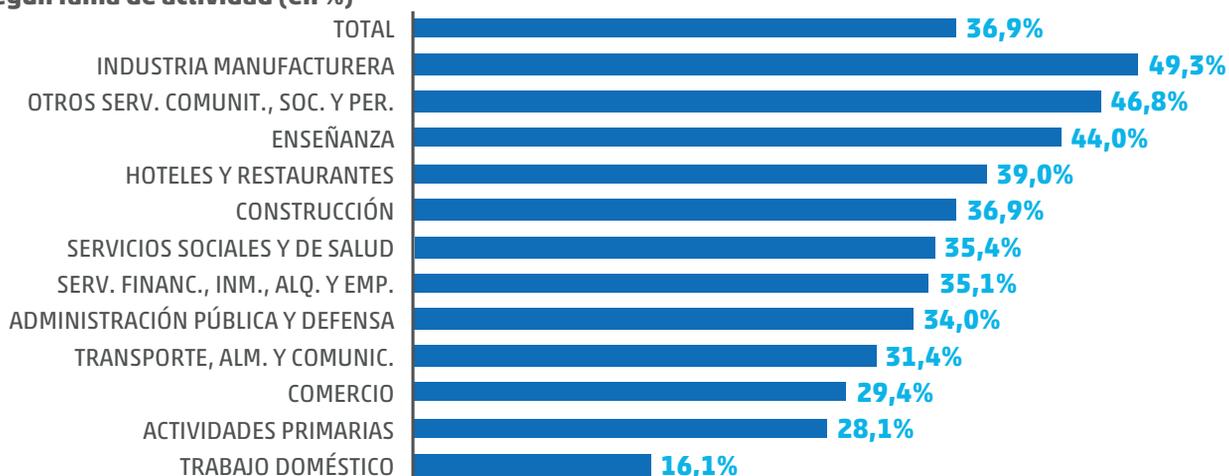
se observa en los trabajadores de la industria manufacturera (49,3%). Servicios Comunitarios, Sociales y Personales, y Enseñanza también tienen tasas superiores al 40%. En el otro extremo se ubican las trabajadoras domésticas de casas particulares, con un porcentaje de afiliación del 16,1%. Los trabajadores de la Administración pública presentaron un porcentaje de afiliación sindical algo inferior al promedio (34%).

Con respecto a la representación de los sindicatos, un poco más de la mitad (51,8%) de los asalariados registrados trabaja en empresas en las que hay presencia de delegados de personal o comisión interna.

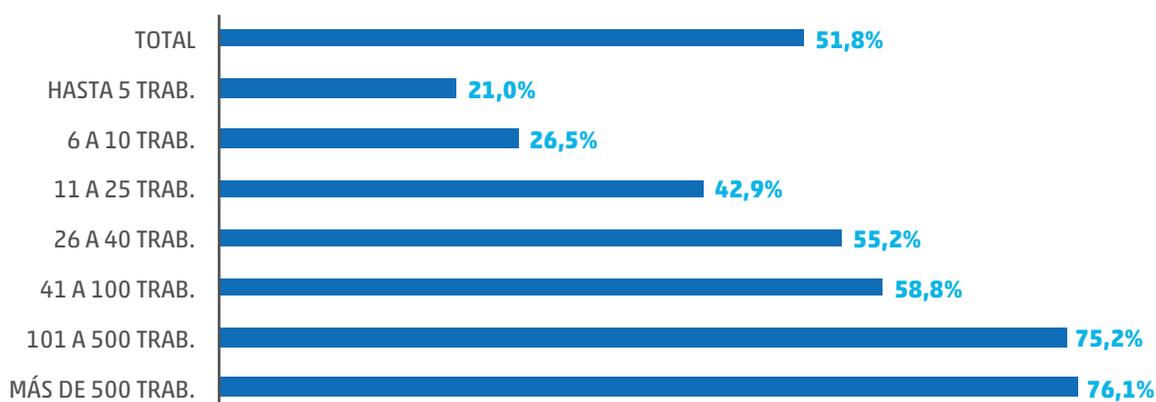
Como resulta esperable, este valor presenta muchas diferencias según el tamaño de las empresas. Cuanto mayor es el tamaño de las mismas, mayor es la presencia de representación sindical de los trabajadores.

Se verificó la presencia de delegados sindicales en el 21% de los establecimientos pequeños -de hasta 5 trabajadores-, mientras que en los establecimientos grandes -de más de 100 empleados- supera el 75%.

**Gráfico 6.8. Asalariados registrados que se encuentran afiliados a un sindicato según rama de actividad (en %)**



**Gráfico 6.9. Asalariados registrados con representación sindical en la empresa según tamaño del establecimiento (en %)**



Otra temática que se incluyó en la encuesta sobre relaciones laborales es la conflictividad laboral, entendiendo un conflicto laboral como una situación de desacuerdo sobre una cuestión sobre la cual existe una discrepancia entre trabajadores y empleadores, o acerca de la cual los trabajadores expresan una reivindicación o queja o dan su apoyo a las reivindicaciones o quejas de otros trabajadores (OIT, XV Conferencia de Estadísticos del Trabajo, 1993).

Con relación a este tema, la encuesta indagó sobre dos dimensiones. En la primera, acerca de si en el establecimiento hubo algún conflicto laboral en el último año; en la segunda, si el asalariado participó del conflicto.

El 14,9% de los asalariados manifestó que durante el último año hubo algún conflicto laboral en el establecimiento en el que desarrolla sus tareas. El mayor porcentaje de asalariados en establecimientos con conflictos se observa en el sector público (29,6%), mientras que en los no registrados del sector privado es significativamente más bajo (3,5%).

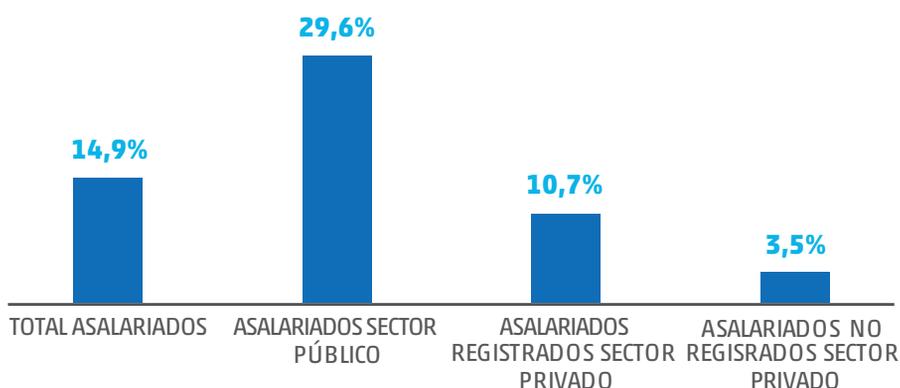
Con respecto a las medidas adoptadas en el conflicto, entre los asalariados registrados las más importantes

fueron las huelgas (54,1%) y las reuniones o asambleas de protestas (35,6%). Mientras que los no registrados refirieron, mayoritariamente, otras acciones de protesta (58,2%).

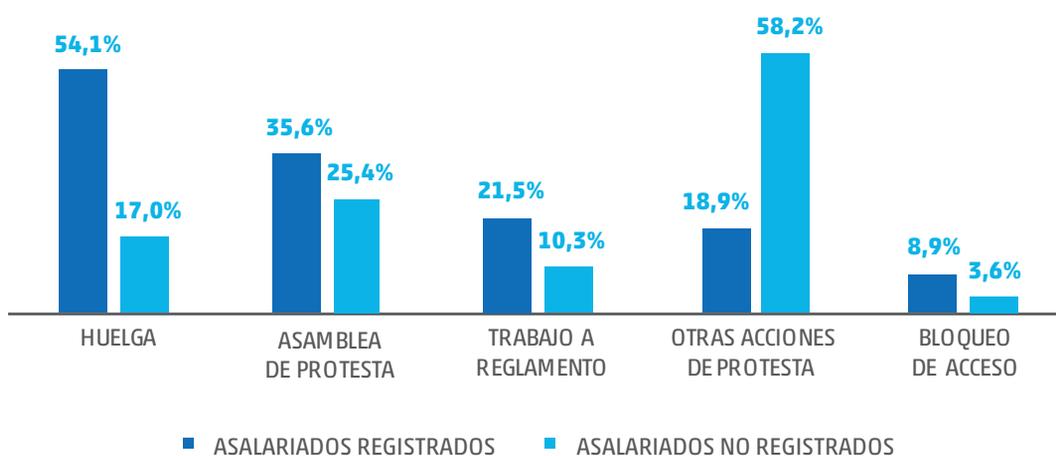
En cuanto a la participación de los asalariados en los conflictos, no se verificaron diferencias entre registrados y no registrados: en ambos grupos alcanza el 37%<sup>2</sup>. Sin embargo, sí se encuentran diferencias en cuanto a los reclamos que originaron la participación en el conflicto. En efecto, el 62,5% de los asalariados registrados reclamaron por aumentos salariales. Los no registrados también tuvieron conflictos por reclamos salariales (27%), pero también por salarios impagos (19%), por mejores condiciones de higiene y seguridad (17,5%) y por modificaciones en la organización del trabajo (11,5%).

<sup>2</sup> El indicador sobre participación en conflictos se calcula sobre los que manifestaron que hubo conflictos en su establecimiento durante el último año.

**Gráfico 6.10. Trabajadores asalariados en establecimientos que tuvieron conflictos laborales según registración y sector (en %)**



**Gráfico 6.11. Asalariados en establecimientos con conflictos laborales según medidas adoptadas y registración (en %)**



**Gráfico 6.12. Asalariados que participaron en conflictos laborales según reclamo principal y registración (en %)**



## Trabajadores independientes

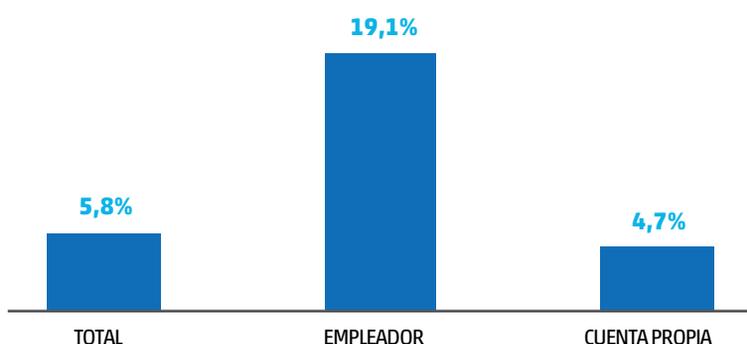
Con el objetivo de obtener información sobre las distintas formas de organización y participación que pueden tener los trabajadores independientes en el ámbito laboral, la encuesta indagó sobre la participación en agrupaciones, asociaciones, cámaras o federaciones de trabajadores o de empleadores.

El 6,8% de los trabajadores independientes integra alguna de dichas agrupaciones. En el caso de los trabajadores por cuenta propia, la participación es del 4,7%, mientras que entre quienes son empleadores asciende al 19,1%.

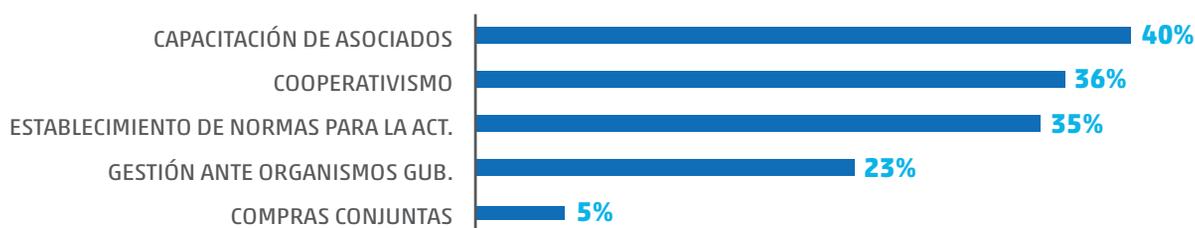
Las actividades que se llevan a cabo en las agrupaciones, asociaciones o cámaras en las que participan los trabajadores independientes son mayoritariamente relacionadas a la capacitación de los asociados (40%), el cooperativismo (36%) y el establecimiento de normas para el desarrollo de la actividad (35%).

Con respecto a la participación de los trabajadores independientes en algún reclamo relacionado con su trabajo e impulsado por la agrupación, asociación o cámara, la misma es relativamente baja: sólo el 2,2% de los cuentapropistas y el 8,5% de los empleadores.

**Gráfico 6.13. Trabajadores independientes que integran alguna agrupación, asociación, cámara o federación de trabajadores o de empleadores según categoría ocupacional (en %)**



**Gráfico 6.14. Trabajadores independientes que integran alguna agrupación, asociación, cámara o federación según actividades que realizan (en %)**



## 7. SALUD

En este capítulo se consideran un conjunto de indicadores que muestran el vínculo entre la salud y el bienestar con las condiciones empleo y trabajo.

La relación entre el trabajo y la salud puede abordarse desde dos perspectivas diferentes: la primera de ellas evalúa la presencia de riesgos específicos capaces de producir daños en la salud; la segunda considera la presencia de signos o síntomas que orientan a cuadros clínicos originados laboralmente.

En este sentido, las encuestas de salud y trabajo son útiles para construir sistemas de vigilancia de la salud de los trabajadores, además de complementar los registros oficiales de accidentabilidad, por su posibilidad de llegar a un universo de población "sana", inaccesible sólo desde la información de los prestadores de salud.

Permiten construir, además, el perfil de síntomas y signos que caracterizan a las distintas ocupaciones, colectivos de trabajadores y/o ramas de actividad económica donde la población trabajadora se desempeña. Y admiten generar hipótesis sobre exposición y daños para ser explorados en estudios o investigaciones específicas.

Los daños a la salud considerados en este análisis son los ocasionados por accidentes de trabajo<sup>1</sup> y las enfermedades relacionadas con el trabajo<sup>2</sup>.

Se interrogó a la población trabajadora acerca de una serie de signos y síntomas inespecíficos y trastornos musculoesqueléticos que pueden vincularse con los riesgos laborales descritos en el Capítulo 5, incluso con factores psicosociales y de la organización del trabajo, presentes en los puestos y/o lugares de trabajo.

Además de accidentes y enfermedades, se consultó a los trabajadores sobre su percepción sobre el efecto en la salud que tiene su trabajo. Y de manera general sobre la percepción del estado general de salud

**1** Por accidente de trabajo se considera a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo (Ley N° 24557/95).

**2** Una enfermedad relacionada con el trabajo es aquella provocada o agravada o desencadenada por factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo (<https://osha.europa.eu/es/themes/work-related-diseases>) (acceso 09/11/2019)

(autorreferencial o salud autopercebida)<sup>3</sup>. En esta oportunidad, se incluye la evaluación del estado de bienestar psicofísico a través del cuestionario breve de 5 ítems, el WHO-5<sup>4</sup>, desarrollado por la OMS como medida de tamizaje poblacional sobre salud mental y bienestar. Complementariamente se preguntó la cantidad de consultas al médico por problemas de salud que considera derivados del trabajo.

Al analizar los resultados de la encuesta se observa que los accidentes prevalecieron más entre los varones (8,1 vs 4,5%) y las enfermedades fueron más reportadas por las mujeres (8,8 vs 6,4%), Gráfico 7.1<sup>5</sup>.

Del mismo modo, aunque más marcadamente, las mujeres declaran que su salud es mala o regular en el 15,4% de los casos, mientras para los hombres esto es percibido por el 13,7%. A su vez, un amplio porcentaje de mujeres (21,9%) se ubica con un bienestar psicofísico bajo (menor a un score de 50), mientras que esta condición afecta al 15,6% de los varones.

Como parte de un fenómeno asociado al envejecimiento, la mala salud autopercebida aumenta con la edad. Sin embargo, los accidentes de trabajo son más frecuentes en los jóvenes y adultos hasta 34 años, con un 8,7%.

En cuanto a la asociación con las características sociodemográficas, en la medida que aumenta el nivel educativo o la calificación ocupacional la prevalencia de efectos en la salud disminuye, excepto para las enfermedades laborales y las consultas al médico,

**3** La información se recolecta en el cuestionario según las consideraciones de los trabajadores referidas a: estado de salud general, influencia positiva o negativa del trabajo sobre la salud, los 5 ítems que forman parte del cuestionario WHO-5 referidos a las 2 últimas semanas, y respecto a los accidentes de trabajo –ya sean en el lugar o con ocasión del trabajo o en el trayecto desde o hacia su domicilio-, enfermedades relacionadas con su trabajo, y cantidad de consultas al médico por problemas de salud que considera derivados del trabajo, se indaga sobre las sufridas en los últimos 12 meses.

**4** Bech P. Measuring the dimension of Psychological General Well-Being by the WHO-5 119. Quality of Life Newsletter. 2004;32:15-16  
Bech P, Olsen RL, Kjoller M, Rasmussen NK. Measuring well-being rather than the absence of distress symptoms: a comparison of the SF-36 Mental Health subscale and the WHO-Five Well-Being Scale. Int J Meth Psychiatr Res 2003; 85-91

**5** En esta instancia, se muestran análisis de tipo bivariado, con lo cual una más precisa expresión de la asociación entre estas variables (exposición y eventos en salud) y otras contextuales se podrán luego ser exploradas en análisis de tipo multivariado.

que son más reportadas entre aquellos que tienen estudios superiores.

Los asalariados registrados mostraron mayor proporción de accidentes de trabajo, sin embargo los no registrados mostraron mayor percepción de mala

salud y bajo bienestar psicofísico. Este hallazgo podría deberse a que la población con mayor exposición o tareas más complejas, que implican riesgos es -en general- la de trabajadores registrados y con cobertura de la seguridad social (Gráfico 7.2).

**Gráfico 7.1. Indicadores de daños a la salud y bienestar según variables sociodemográficas seleccionadas (en % de trabajadores)**

		MALA SALUD PERCIBIDA	BIENESTAR PSICOFÍSICO BAJO	ACCIDENTES DE TRABAJO	ENFERMEDADES LABORALES	3 ó + CONSULTAS AL MÉDICO
	POBLACIÓN TRABAJADORA	14,5%	18,5%	6,5%	7,5%	6,6%
EDAD EN RANGOS	HASTA 34 AÑOS	7,7%	18,5%	8,7%	4,6%	4,2%
	ENTRE 35 Y 49 AÑOS	16,1%	19,4%	6,2%	9,7%	8,7%
	ENTRE 50 AÑOS Y MÁS	21,4%	17,4%	3,8%	8,6%	7,3%
SEXO	VARONES	13,7%	15,6%	8,1%	6,4%	6,7%
	MUJERES	15,4%	21,9%	4,5%	8,8%	6,6%
NIVEL EDUCATIVO	HASTA PRIMARIO INCOMPLETO	27,2%	21,3%	6,7%	3,5%	4,2%
	COMPLETO	21,1%	18,3%	9,4%	8,5%	8,1%
	SECUNDARIO COMPLETO	11,1%	18,5%	5,3%	5,4%	5,5%
	ESTUDIOS SUPERIORES COMPLETO	8,7%	18,2%	4,5%	10,0%	6,8%

**Gráfico 7.2. Indicadores de daños a la salud y bienestar según categoría ocupacional, calificación de la tarea y registración (en % de trabajadores)**

		MALA SALUD PERCIBIDA	BIENESTAR PSICOFÍSICO BAJO	ACCIDENTES DE TRABAJO	ENFERMEDADES LABORALES	3 ó + CONSULTAS AL MÉDICO
CATEGORÍA OCUPACIONAL	EMPLEADOR	11,8%	28,6%	2,3%	8,6%	3,9%
	CUENTAPROPIA	19,4%	20,2%	4,6%	6,6%	6,2%
	ASALARIADO	12,7%	17,5%	7,3%	7,8%	6,9%
CALIFICACIÓN DE LA TAREA	PROFESIONAL	7,2%	17,6%	3,3%	7,2%	4,2%
	TÉCNICA	10,7%	17,0%	4,4%	11,3%	7,2%
	OPERATIVA	15,8%	18,3%	7,8%	6,9%	7,2%
	SIN CALIFICACIÓN	17,7%	20,2%	6,7%	5,9%	5,8%
REGISTRACIÓN	REGISTRADOS	12,3%	17,1%	7,9%	9,8%	8,0%
	NO REGISTRADOS	13,6%	18,3%	6,1%	4,0%	4,7%

Asimismo, en cuanto a los problemas de salud que afectan a los trabajadores según la actividad económica donde realizan sus tareas, se observa que los peores indicadores de salud general, la percepción de un estado de salud "malo" o un bienestar psicofísico por debajo de lo deseable, es mayor entre trabajadores de las Actividades Primarias, el Transporte, la Construcción, el Trabajo en Casas particulares y también el Comercio (Gráfico 7.3).

Los accidentes de trabajo son más frecuentes en las Actividades primarias, donde alcanzan a 1 de cada 5 trabajadores en el último año, y en la Industria manufacturera y la Construcción, donde afectan alrededor del 10%.

Un patrón diferente se observa al consultar a la población trabajadora sobre la aparición y diagnóstico de enfermedades relacionadas con el trabajo, siendo las de los Servicios de Enseñanza, Sociales y de Salud las más afectadas -más del 10%- , seguidas por los trabajadores del Transporte.

En cuanto al tamaño de los establecimientos, la mayor prevalencia de accidentes se da en los de mayor tamaño, donde además se observa que los trabajadores tienen mayor frecuencia de enfermedades, de consultas al médico y menor bienestar psicofísico. Sin embargo, la mayor expresión de salud general mala o regular se observa en las empresas pequeñas, donde puede relacionarse con la alta tasa de informalidad.

**Gráfico 7.3. Indicadores de daños a la salud y bienestar según características de los establecimientos (en % de trabajadores)**

		MALA SALUD PERCIBIDA	BIENESTAR PSICOFÍSICO BAJO	ACCIDENTES DE TRABAJO	ENFERMEDADES LABORALES	3 ó + CONSULTAS AL MÉDICO
RAMA DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES PRIMARIAS	9,9%	21,4%	21,0%	2,9%	2,0%
	INDUSTRIA MANUFACTURERA	13,7%	17,3%	11,7%	6,2%	6,1%
	CONSTRUCCIÓN	17,6%	15,9%	9,2%	4,7%	6,8%
	COMERCIO	16,0%	20,1%	5,7%	6,9%	6,3%
	HOTELES Y RESTAURANTES	12,2%	16,9%	2,9%	5,7%	6,7%
	TRANSPORTE, ALM. Y COMUNIC.	16,2%	21,2%	6,6%	10,7%	6,6%
	SERV. FINANC., INM., ALQ. Y EMP.	9,4%	18,5%	3,7%	4,1%	3,6%
	ADMIN. PÚBLICA Y DEFENSA	11,5%	18,3%	7,5%	8,4%	8,4%
	ENSEÑANZA	14,3%	17,7%	5,0%	14,0%	8,8%
	SERV. SOCIALES Y DE SALUD	13,9%	17,3%	5,7%	12,1%	10,0%
	TRABAJO DOMÉSTICO	19,0%	19,0%	1,3%	3,6%	3,7%
	OTROS SERV. COMUNIT., SOC. Y PER.	14,5%	19,4%	2,7%	9,1%	9,8%
	TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO	1 A 40 TRABAJADORES	15,0%	18,0%	6,3%	6,6%
41 A 200 TRABAJADORES		11,0%	19,4%	8,4%	11,7%	10,4%
201 Y MÁS TRABAJADORES		11,6%	18,3%	8,0%	11,2%	8,4%

### Salud y riesgos derivados de la organización del trabajo y medioambientales

Tanto el hecho de padecer un accidente de trabajo, una enfermedad vinculada al trabajo o alguna afectación de la salud es más reportado entre quienes se clasificaron como expuestos a distintos riesgos medioambientales del trabajo, incluyendo también a los riesgos disergonómicos, psicosociales y de violencia laboral.

Para todos los casos de exposición a riesgos medioambientales en el trabajo -como las temperaturas extremas, el ruido, la manipulación o contacto con sustancias químicas y materiales o fluidos biológicos-, aumentan los indicadores negativos de salud en todas las formas exploradas, ya sea percibiendo el estado de salud como malo, teniendo un bienestar psicofísico bajo, haber sufrido accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales o haber consultado 3 o más veces al médico, en relación a aquellos trabajadores no expuestos, como se observa en el Gráfico 7.4.

También el hecho de estar expuesto a cualquiera de los riesgos estudiados (tanto sean físicos, químicos y/o biológicos) -al menos a uno de ellos- incrementa el porcentaje de trabajadores que sufren dolencias o consultan al médico (10,2 vs. 3,3% para los casos de accidente de trabajo).

Marcadamente superior fue el porcentaje de población trabajadora que padeció eventos negativos en su salud producto de la exposición a condiciones deficientes de trabajo, como la imposibilidad de hacer pausas, con jornadas excesivas de trabajo y jornadas atípicas.

**Gráfico 7.4. Indicadores de daños a la salud y bienestar según factores de riesgo medioambientales (en % de trabajadores)**

		MALA SALUD PERCIBIDA	BIENESTAR PSICOFÍSICO BAJO	ACCIDENTES DE TRABAJO	ENFERMEDADES LABORALES	3 ó + CONSULTAS AL MÉDICO
RUIDO	EXPUESTOS	16,8%	24,4%	10,5%	12,8%	11,7%
	NO EXPUESTOS	13,8%	16,7%	5,2%	5,9%	5,1%
SUSTANCIAS QUÍMICAS NOCIVAS O TÓXICAS	EXPUESTOS	22,8%	18,6%	9,6%	10,4%	10,7%
	NO EXPUESTOS	13,2%	18,5%	6,0%	7,1%	6,1%
MATERIALES, ANIMALES O PERSONAS QUE PUEDEN ESTAR INFECTADOS	EXPUESTOS	21,6%	26,7%	12,8%	17,1%	16,4%
	NO EXPUESTOS	14,0%	17,8%	6,1%	6,9%	6,0%
CONDICIONES FÍSICAS O DE SEGURIDAD DEL MEDIO AMBIENTE*	EXP. A UNO O MÁS RIESGOS	17,6%	24,5%	9,5%	12,1%	10,5%
	NO EXPUESTOS	11,7%	14,8%	4,2%	5,0%	4,1%
RIESGOS DEL MEDIO AMBIENTE LABORAL**	EXP. A UNO O MÁS RIESGOS	17,6%	19,6%	10,2%	10,2%	9,8%
	NO EXPUESTOS	11,8%	17,2%	3,3%	5,2%	4,0%

**Nota.**

\* Incluye iluminación, ventilación, lugares húmedos, temperatura extrema, servicios sanitarios en malas condiciones.

\*\* Incluye ruido, radiación, luz solar directa, humo de tabaco ajeno, sustancias químicas nocivas o tóxicas.

Respecto a la intensidad de la jornada laboral, aquellos que trabajan 48 horas o más por semana son los que tienen mayores porcentajes de efectos en su salud, ya sean accidentes o enfermedades o percepción de daño. Y además, casi 1 de cada 5 trabajadores obtiene un bienestar psicofísico bajo (Gráfico 7.5).

Otro indicador de estas deficiencias en cuanto a la intensidad de la jornada, señalada por la imposibilidad de realizar pausas, muestra los peores indicadores de estado de salud: 30,9 % posee un bienestar psicofísico bajo, 10,4% tiene accidentes, 12,7% enfermedades relacionadas con el trabajo y 9,9% consultó al médico por problemas de salud que considera derivados de su trabajo.

**Gráfico 7.5. Indicadores de daños a la salud y bienestar según características de la configuración del tiempo y organización del trabajo (en % de trabajadores)**

		MALA SALUD PERCIBIDA	BIENESTAR PSICOFÍSICO BAJO	ACCIDENTES DE TRABAJO	ENFERMEDADES LABORALES	3 ó + CONSULTAS AL MÉDICO
TOTAL DE HORAS TRABAJADAS	HASTA 35 HS	14,9%	17,3%	4,5%	6,9%	5,8%
	DE 36 A 48 HS	11,9%	16,3%	7,3%	7,7%	7,7%
	49 HS O +	18,1%	24,4%	8,9%	8,4%	6,5%
JORNADA EXCESIVA	JORNADA NO EXCESIVA	13,5%	16,9%	5,8%	7,3%	6,7%
	JORNADA EXCESIVA	18,1%	24,4%	8,9%	8,4%	6,5%
JORNADA DE TRABAJO ATÍPICA*	JORNADA NO ATÍPICA	13,1%	16,8%	5,2%	7,4%	6,5%
	JORNADA ATÍPICA	16,4%	20,8%	8,3%	7,7%	6,8%
RITMO DE TRABAJO	DEFINICIÓN EXTERNA	13,2%	19,3%	7,1%	8,3%	7,6%
	DEFINIDA POR EL TRABAJADOR	15,9%	17,5%	5,8%	6,6%	5,5%
PAUSAS	PUEDEN REALIZAR PAUSAS	17,1%	16,8%	5,4%	6,5%	6,5%
	NO PUEDEN REALIZAR PAUSAS	16,8%	30,9%	10,4%	12,7%	9,9%

En cuanto a la exposición a riesgos disergonómicos, según se muestra en el Gráfico 7.6, todos ellos inciden en la ocurrencia de eventos negativos en la salud, observados como aumento de la población trabajadora dañada entre los expuestos en relación a los no expuestos.

Casi el 30% de los trabajadores que realizan manipulación de cargas y tienen posturas incómodas presentan un bajo bienestar psicofísico y muestran los mayores indicadores de accidentes y enfermedades.

**Gráfico 7.6. Indicadores de daños a la salud y bienestar según factores de riesgo disergonómicos (en % de trabajadores, postura forzada sólo relevada para asalariados)**

		MALA SALUD PERCIBIDA	BIENESTAR PSICOFÍSICO BAJO	ACCIDENTES DE TRABAJO	ENFERMEDADES LABORALES	3 Ó + CONSULTAS AL MÉDICO
VIBRACIONES	EXPUESTO	22,3%	20,7%	10,5%	13,0%	11,8%
	NO EXPUESTO	13,3%	18,1%	5,8%	6,7%	5,8%
MANIPULACIÓN DE CARGAS	EXPUESTO	20,1%	24,1%	12,3%	11,2%	11,1%
	NO EXPUESTO	13,0%	17,0%	5,0%	6,6%	5,5%
MOVIMIENTOS REPETITIVOS	EXPUESTO	16,5%	21,2%	7,8%	9,6%	8,6%
	NO EXPUESTO	12,5%	15,8%	5,1%	5,4%	4,6%
POSTURAS FORZADAS	EXPUESTO	17,3%	27,9%	11,6%	14,3%	14,5%
	NO EXPUESTO	10,9%	14,1%	5,8%	5,8%	4,5%

Además, se consideraron otros atributos que definen la salud de la población trabajadora como la identificación de zonas del cuerpo donde sienten molestias, que atribuyen a las posturas y/o esfuerzos derivados de su trabajo, al que denominamos Trastornos de tipo musculoesqueléticos. Estas zonas con molestias fueron reagrupadas en: miembros

inferiores, región dorsal, miembros superiores y cuello.

El 52,4% de los trabajadores padece de trastornos o molestias de la zona dorsal, y 3 de cada 10 padece molestias en algunas de las otras consideradas. Solo el 28,5% no tiene manifestaciones de estas dolencias.

**Gráfico 7.7. Molestias/ Trastornos musculoesqueléticos que los padecen (en % de trabajadores)**



Estos trastornos también están mayormente expresados en los trabajadores expuestos a riesgos disergonómicos y son más prevalentes a medida que aumentan las circunstancias de exposición a los distintos tipos de riesgos presentes en el medioambiente (Gráfico 7.8).

La cantidad de riesgos laborales -ya sean de tipo disergonómicos, físicos o de seguridad, otros del medioambiente laboral, psicosociales y del entorno social- aumenta la prevalencia de dolencias musculoesqueléticas. Así, el 71,9% de los expuestos a 5 tipos de riesgos-grupo de trabajadores con severas deficiencias de trabajo seguro- sufren dolencias dorsales y un 50% padece el resto de los trastornos musculoesqueléticos.

La frecuencia de trastornos (para la sintomatología dorsal) alcanza al 71,7% de los trabajadores que realizan posturas corporales incómodas, o manipulan cargas excesivas. Estar expuesto al menos a un riesgo de tipo disergonómico duplica los porcentajes de padecimiento de molestias en los miembros superiores, y región dorsal. Pero también aumenta la frecuencia -en más de 10 puntos porcentuales- de molestias en miembros inferiores y en la zona del cuello.

**Gráfico 7.8. Molestias/ Trastornos musculoesqueléticos según exposición a riesgos disergonómicos (en % de trabajadores)**

		MALA SALUD PERCIBIDA	BIENESTAR PSICOFÍSICO BAJO	ACCIDENTES DE TRABAJO	ENFERMEDADES LABORALES	3 ó + CONSULTAS AL MÉDICO
EXIGENCIAS CUANTITATIVAS	EXPUESTOS	16,3%	18,1%	6,1%	7,8%	8,7%
	NO EXPUESTOS	14,1%	18,5%	6,5%	7,4%	6,2%
EXIGENCIA DE RITMO MUY RÁPIDO	EXPUESTOS	15,3%	23,7%	8,7%	12,4%	10,6%
	NO EXPUESTOS	14,1%	16,1%	5,5%	5,3%	4,9%
EXIGENCIAS EMOCIONALES	EXPUESTOS	20,4%	26,7%	10,2%	14,8%	12,0%
	NO EXPUESTOS	11,9%	14,8%	4,8%	4,3%	4,3%
EXIGENCIAS ESCONDER EMOCIONES	EXPUESTOS	18,5%	25,4%	8,3%	12,6%	10,2%
	NO EXPUESTOS	12,5%	15,1%	5,6%	5,0%	4,9%
INESTABILIDAD LABORAL	EXPUESTOS	17,4%	23,0%	7,4%	7,9%	7,6%
	NO EXPUESTOS	10,9%	12,9%	5,3%	7,0%	5,4%
INSEGURIDAD LABORAL	EXPUESTOS	16,8%	22,2%	6,9%	7,9%	7,4%
	NO EXPUESTOS	10,7%	12,7%	5,9%	7,0%	5,4%

## Salud y factores psicosociales en el trabajo

Como se dijo anteriormente, las afectaciones a la salud son más reportadas entre quienes se clasificaron como expuestos a distintos riesgos del trabajo, incluyendo los psicosociales y de violencia laboral.

Todos los indicadores de salud muestran claramente una relación entre los resultados de salud y la exposición a los distintos factores derivados de la organización del trabajo seleccionados.

Estos factores de impacto negativo están compuestos por las exigencias (cuantitativas, emocionales, de esconder emociones y de alto ritmo de trabajo), así como por la inseguridad en el empleo y la inestabilidad en el trabajo.

De modo contrario, los factores de influencia positivos sobre la salud mostraron mejores indicadores en casi la totalidad de los explorados.

Considerando este análisis de tipo bivariado, se observa cómo los trabajadores expuestos a exigencias emocionales sufren mayor número -el doble- de accidentes (10,2 vs 4,8% para los no expuestos), enfermedades y consultas al médico (Gráfico 7.9).

Asimismo, un cuarto de los trabajadores expuestos a estos factores obtienen un bienestar psicofísico bajo y un estado de salud malo. Éste es uno de los datos sobresalientes que surgen del análisis de las exposiciones y repercusiones en la salud en esta subdimensión.

Por otra parte, la exposición a una exigencia de ritmo de trabajo alto todo el día se encuentra como uno de los elementos que impulsa los peores indicadores de salud de la población.

La inestabilidad en el trabajo provocarían alteraciones en la salud: el 17,4% de los que sufren preocupación por quedarse sin trabajo considera tener mala salud y un 23% se incluye en bienestar psicofísico bajo, teniendo mayor prevalencia de accidentes (7,4%) que los no expuestos.

También la inseguridad en el empleo -en términos de preocupación por conseguir otro trabajo en caso de quedar desempleados- se expresa con indicadores negativos en la salud en relación a los no expuestos, según se observa en el Gráfico 7.9.

**Gráfico 7.9. Indicadores de daños a la salud y bienestar según factores de riesgo psicosociales (en % de trabajadores)**

		MALA SALUD PERCIBIDA	BIENESTAR PSICOFÍSICO BAJO	ACCIDENTES DE TRABAJO	ENFERMEDADES LABORALES	3 ó + CONSULTAS AL MÉDICO
EXIGENCIAS CUANTITATIVAS	EXPUESTOS	16,3%	18,1%	6,1%	7,8%	8,7%
	NO EXPUESTOS	14,1%	18,5%	6,5%	7,4%	6,2%
EXIGENCIA DE RITMO MUY RÁPIDO	EXPUESTOS	15,3%	23,7%	8,7%	12,4%	10,6%
	NO EXPUESTOS	14,1%	16,1%	5,5%	5,3%	4,9%
EXIGENCIAS EMOCIONALES	EXPUESTOS	20,4%	26,7%	10,2%	14,8%	12,0%
	NO EXPUESTOS	11,9%	14,8%	4,8%	4,3%	4,3%
EXIGENCIAS ESCONDER EMOCIONES	EXPUESTOS	18,5%	25,4%	8,3%	12,6%	10,2%
	NO EXPUESTOS	12,5%	15,1%	5,6%	5,0%	4,9%
INESTABILIDAD LABORAL	EXPUESTOS	17,4%	23,0%	7,4%	7,9%	7,6%
	NO EXPUESTOS	10,9%	12,9%	5,3%	7,0%	5,4%
INSEGURIDAD LABORAL	EXPUESTOS	16,8%	22,2%	6,9%	7,9%	7,4%
	NO EXPUESTOS	10,7%	12,7%	5,9%	7,0%	5,4%

Todos los indicadores de salud analizados (Gráfico 7.10) muestran que aquellos trabajadores que tienen influencia o autonomía para organizar las pautas laborales tales como la duración de las pausas o el control del ritmo de trabajo mejoran sus indicadores de salud.

En dimensiones como el "apoyo social" y el "buen ambiente de trabajo", el contraste entre quienes presentan indicadores positivos o no es notorio: los que tienen buen ambiente de trabajo reducen sus prevalencias de bienestar psicofísico bajo del 33,8% al 15,8%, y los accidentes de trabajo del 13,5% al 6%.

Lo mismo se observa para aquellos trabajadores que poseen el reconocimiento de sus empresas y/o jefes y/o clientes.

Las posibilidades de desarrollo, en términos de aplicar sus conocimientos y aprender cosas nuevas, benefician a los trabajadores a través de sus indicadores de salud: se reduce la percepción de salud mala del 17,4% al 13,7%, disminuyen a la mitad las prevalencias de bajo bienestar psicofísico y también los porcentajes de accidentes de trabajo.

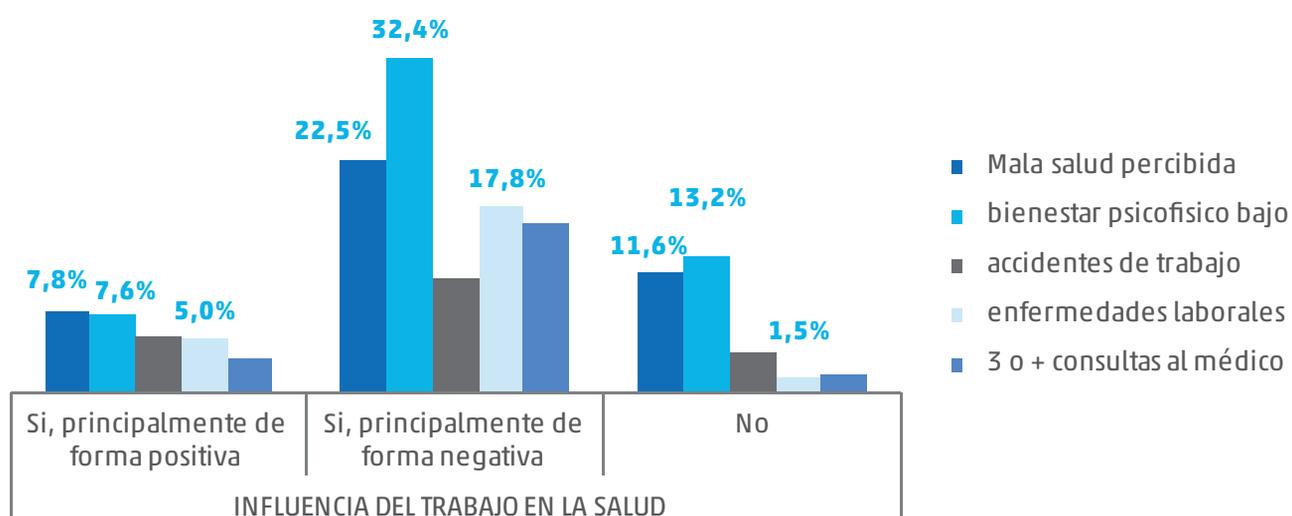
**Gráfico 7.10. Indicadores de daños a la salud y bienestar según factores psicosociales (en % de trabajadores)**

		MALA SALUD PERCIBIDA	BIENESTAR PSICOFÍSICO BAJO	ACCIDENTES DE TRABAJO	ENFERMEDADES LABORALES	3 ó + CONSULTAS AL MÉDICO
AUTONOMÍA PARA ORGANIZAR Y/O PLANIFICAR LA DURACIÓN DE LAS PAUSAS	NO POSEEN	13,3%	20,8%	8,7%	8,5%	8,5%
	POSEEN AUTONOMÍA	15,1%	17,2%	5,3%	6,9%	5,6%
AUTONOMÍA PARA ORGANIZAR Y/O PLANIFICAR EL RITMO	NO POSEEN	14,3%	22,1%	8,2%	8,0%	8,9%
	POSEEN AUTONOMÍA	14,5%	17,3%	5,9%	7,3%	5,9%
APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS	NO TIENEN APOYO	16,9%	24,3%	8,1%	11,2%	9,1%
	TIENEN APOYO	10,6%	15,3%	6,6%	6,2%	5,7%
AMBIENTE DE TRABAJO	NO TIENEN BUEN AMBIENTE DE TRABAJO	23,2%	33,8%	13,5%	20,1%	17,2%
	TIENEN BUEN AMBIENTE DE TRABAJO	11,6%	15,8%	6,0%	6,2%	5,4%
RECONOCIMIENTO	NO SON VALORADOS	16,6%	25,8%	9,3%	10,3%	9,5%
	SON VALORADOS	13,2%	14,2%	4,9%	6,1%	5,1%
APLICAR SUS CONOCIMIENTOS	NO TIENE POSIBILIDADES DE DESARROLLO	17,4%	30,1%	8,7%	7,4%	7,0%
	TIENEN POSIBILIDADES DE DESARROLLO	13,7%	15,2%	5,8%	7,5%	6,5%
APRENDER COSAS NUEVAS	NO TIENE POSIBILIDADES DE DESARROLLO	16,8%	26,3%	6,8%	7,4%	8,1%
	TIENEN POSIBILIDADES DE DESARROLLO	13,2%	14,2%	6,3%	7,6%	5,8%

## Percepción de la influencia del trabajo en la salud

La percepción del impacto o la influencia que pueden tener en la salud las condiciones de trabajo se asocia con los eventos en salud que caracterizan a la población. Es contundente observar que, cuando la percepción de los trabajadores de la influencia del trabajo sobre su salud es negativa, los indicadores de salud empeoran. Así se demuestra en el Gráfico 7.11:

**Gráfico 7.11. Indicadores de daños a la salud y bienestar según percepción de afectación del trabajo en la salud (en % de trabajadores)**



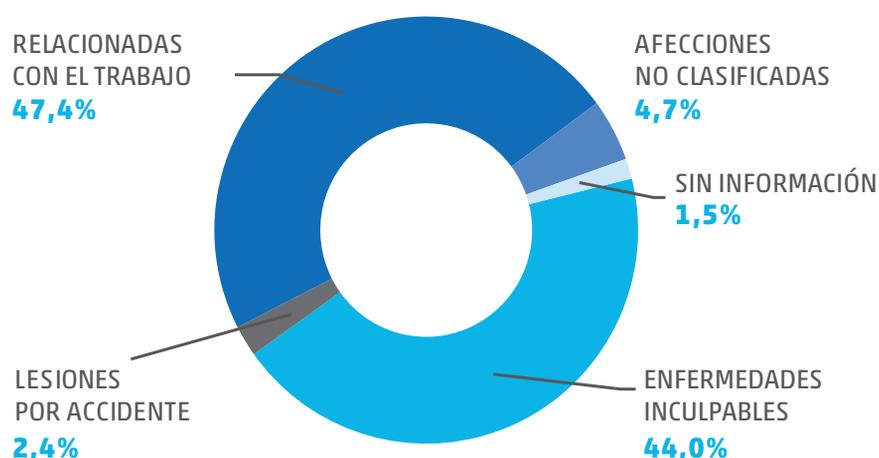
## Enfermedades relacionadas con el trabajo

La amplia mayoría de los trabajadores (92,4%) no tuvo un diagnóstico de enfermedad relacionada con el trabajo determinado por un médico/a. Cuando se analizan los diagnósticos referidos por los trabajadores afectados -el 7,6% de los ocupados- se observa una proporción de ellos que no estarían relacionados con el trabajo (consideradas enfermedades inculpables en el sistema de riesgos del trabajo), aun teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo, la

actividad económica y riesgos potenciales presentes. Pero no deberían ser completamente descartados en un análisis con sensibilidad referido a la identificación de las dolencias más comunes que sufre la población trabajadora.

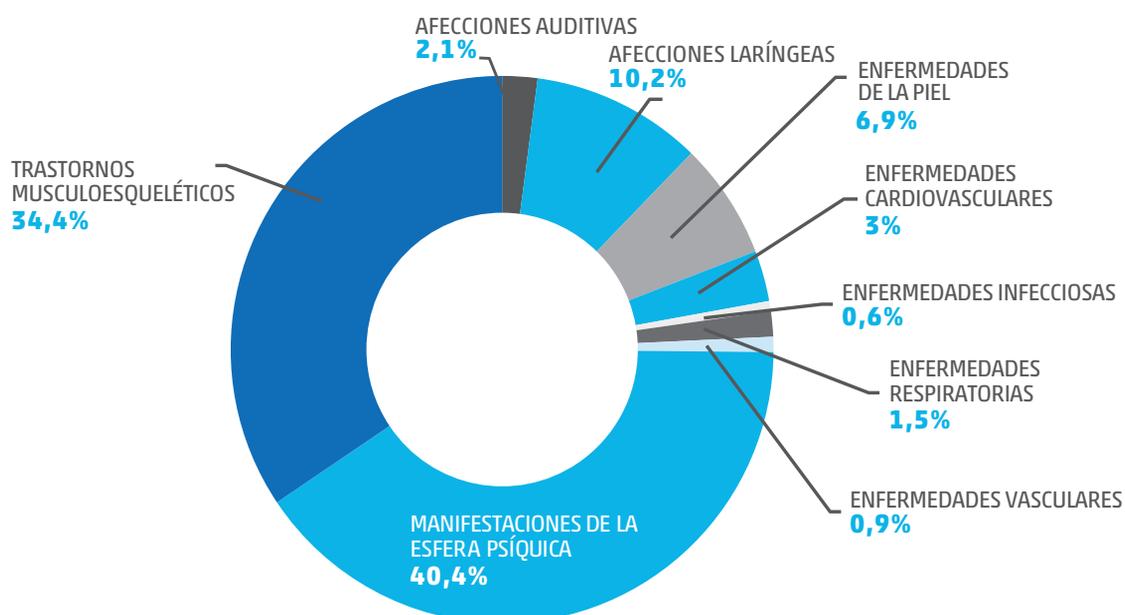
En los gráficos siguientes (7.12 y 7.13) se muestran algunas de las características y las principales categorías diagnósticas involucradas.

**Gráfico 7.12. Clasificación de los diagnósticos médicos manifestados por los trabajadores (en %)**



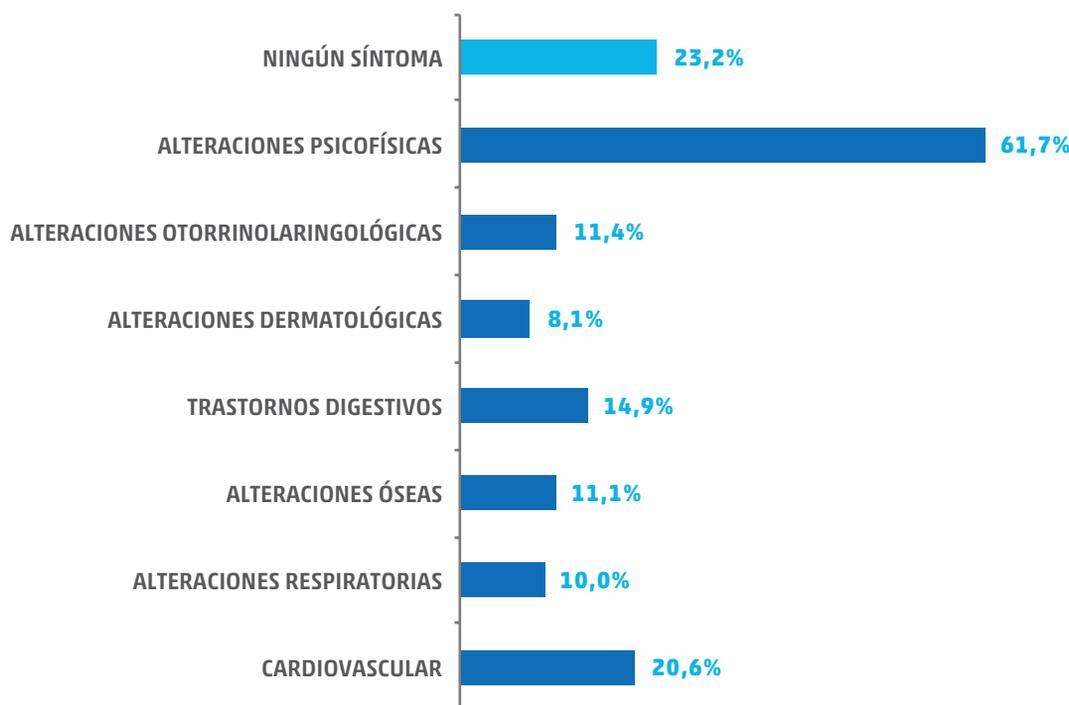
El Gráfico 7.12. muestra un 47,39% de cuadros nosológicos compatibles con relación al trabajo. De éstos (Gráfico 7.13), casi el 40% refiere a manifestaciones de la esfera psíquica y un 34% a afecciones de tipo musculoesqueléticas. En tercer lugar se ubican las afecciones otorrinolaringológicas (laríngeas y auditivas) seguidamente las enfermedades de la piel (6,9%) y luego se observa entre un 1% y un 3% de otras manifestaciones como las enfermedades de la piel, cardiovasculares, respiratorias e infecciosas.

**Gráfico 7.13. Enfermedades relacionadas con el trabajo, diagnosticadas en los últimos 12 meses (en % de trabajadores)**



Para completar el perfil de salud se indagaron los síntomas y signos de alteraciones de la salud padecidos por la población trabajadora, (Gráfico 7.14)

**Gráfico 7.14. Síntomas padecidos (en % de trabajadores afectados)**



Dentro de las alteraciones psicofísicas se incluyen las alteraciones del sueño, cansancio físico, cansancio mental y mareos. Dentro de alteraciones o síntomas cardiovasculares se agrupan las alteraciones cardiológicas y la presión arterial alta. Por último, los síntomas otorrinolaringológicos incluyen alteraciones de la audición y de la voz.

Se observa que los trabajadores expuestos a distintas dimensiones de los riesgos laborales presentan en general mayor prevalencia de síntomas o signos de alteraciones en la salud (Gráfico 7.15):

**Gráfico 7.15. Síntomas y signos de daños a la salud según factores de riesgo laboral (en % de trabajadores)**

		CON SÍNTOMAS OTORRINO	CON SÍNTOMAS PSICOFÍSICOS	CON SÍNTOMAS RESPIRATORIOS	CON ALTERACIONES ÓSEAS	CON SÍNTOMAS DERMATOLÓGICOS
BIOLÓGICOS	EXPUESTOS	18,4%	70,0%	11,2%	15,4%	14,9%
	NO EXPUESTOS	11,0%	61,1%	9,1%	11,5%	9,1%
SUSTANCIAS QUÍMICAS NOCIVAS O TÓXICAS	EXPUESTOS	14,6%	64,9%	11,0%	13,7%	14,2%
	NO EXPUESTOS	10,9%	61,1%	9,0%	11,4%	8,7%
EXPOSICIÓN A HUMO DE TABACO AJENO	EXPUESTOS	10,9%	68,3%	11,7%	18,4%	13,1%
	NO EXPUESTOS	11,4%	61,0%	9,0%	11,0%	9,0%
EXPOSICIÓN A LUZ SOLAR DIRECTA	EXPUESTOS	11,6%	64,4%	9,4%	14,3%	13,0%
	NO EXPUESTOS	11,3%	61,0%	9,2%	11,1%	8,5%
EXPOSICIÓN A RUIDO	EXPUESTOS	19,9%	70,7%	11,5%	14,6%	12,7%
	NO EXPUESTOS	8,8%	58,9%	8,6%	10,8%	8,4%
MANIPULACIÓN DE CARGAS	EXPUESTOS	13,2%	70,4%	10,8%	14,8%	15,7%
	NO EXPUESTOS	10,9%	59,4%	8,8%	10,9%	7,8%
MOVIMIENTOS REPETITIVOS	EXPUESTOS	13,5%	66,8%	9,8%	13,8%	12,4%
	NO EXPUESTOS	9,2%	56,5%	8,7%	9,6%	6,4%
POSTURAS CORPORALES INCÓMODAS	EXPUESTOS	6,9%	72,0%	11,8%	15,3%	16,9%
	NO EXPUESTOS	10,2%	57,8%	8,0%	8,8%	7,3%
RIESGOS DISERGONÓMICOS, FÍSICOS O DE HIGIENE, OTROS DEL MEDIO AMBIENTE LABORAL, PSICOSOCIALES Y DEL ENTORNO SOCIAL Y VIOLENCIA	NO EXPUESTO	4,7%	38,4%	5,3%	7,7%	2,7%
	EXP. A UNO O DOS TIPOS DE RIESGOS	7,9%	55,0%	7,6%	9,1%	6,0%
	EXP. A TRES O CUATRO TIPOS DE RIESGO	13,9%	68,1%	10,0%	14,5%	12,7%
	EXP. A CINCO TIPOS DE RIESGOS	23,9%	78,2%	18,1%	14,6%	16,2%
RIESGOS DISERGONÓMICOS	EXP. A UNO O MÁS RIESGOS	13,0%	66,7%	9,7%	13,1%	11,6%
	NO EXPUESTOS	8,9%	54,9%	8,5%	9,4%	6,1%

Del mismo modo que otros eventos de salud analizados, cuando aumenta el número o cantidad de riesgos a los que están expuestos los trabajadores, la prevalencia de efectos adversos se incrementa notablemente. Por ejemplo, la exposición a 5 dimensiones de riesgo implica un aumento en la prevalencia de síntomas que van desde los otorrinolaringológicos: 4,7% en los no expuestos a 23,9% en expuestos hasta los psicofísicos o los respiratorios (5,3% a 18,1%), (Gráfico 7.15).

Los factores de riesgo psicosociales, cuando están presentes, pueden generar condiciones de salud adversas si se considera, por ejemplo que los expuestos a exigencias de alto ritmo de trabajo, a exigencias emocionales y/o inestabilidad en el trabajo presentan mayores prevalencias de diferentes cuadros sintomáticos, que pueden ir desde los otorrinolaringológicos hasta los psicofísicos (Gráfico 7.16).

**Gráfico 7.16. Síntomas de tipo otorrinolaringológico y psicofísicos según factores de riesgo psicosocial (exigencias e inseguridad en el trabajo) (en % de trabajadores)**

		CON SÍNTOMAS OTORRINO	CON SÍNTOMAS PSICOFÍSICOS
EXIGENCIAS EMOCIONALES	EXPUESTOS	17,9%	76,2%
	NO EXPUESTOS	8,5%	55,2%
EXIGENCIAS DE RITMO	EXPUESTOS	12,5%	69,4%
	NO EXPUESTOS	10,9%	58,3%
INESTABILIDAD EN EL TRABAJO	EXPUESTOS	12,8%	63,8%
	NO EXPUESTOS	9,6%	59,0%

Del mismo modo, los trabajadores consultados que consideraron como “deficientes” las condiciones de trabajo en las que se desempeñan mostraron mayor cantidad de síntomas o signos de alteraciones en la salud (Gráfico 7.17).

**Gráfico 7.17. Síntomas y signos de daños a la salud según factores de riesgo del medioambiente laboral (en % de trabajadores)**

		SÍNTOMAS CARDIOVASCULARES	SÍNTOMAS DERMATOLÓGICOS	SÍNTOMAS RESPIRATORIOS	SÍNTOMAS OTORRINO	SÍNTOMAS PSICOFÍSICOS
ESTADO DE LAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD	DEFICIENTES	22,7%	15,1%	14,1%	18,6%	75,5%
	BUENO	21,1%	7,5%	8,6%	10,6%	59,4%
EXPOSICIÓN A RIESGOS DEL MEDIOAMBIENTE LABORAL	EXP. A UNO O MÁS RIESGOS	21,5%	12,3%	10,3%	14,5%	66,4%
	NO EXPUESTOS	19,8%	7,1%	8,4%	8,8%	57,4%
EXPOSICIÓN A RIESGOS FÍSICOS DEL MEDIOAMBIENTE LABORAL	EXP. A UNO O MÁS RIESGOS	20,6%	12,9%	13,2%	18,5%	70,1%
	NO EXPUESTOS	21,2%	6,3%	7,5%	8,9%	57,0%

## Salud y Recursos preventivos

Cuando se analizan los ambientes de trabajo según los recursos preventivos presentes y los eventos en salud, se observa que la falta de capacitación, ausencia de delegados de prevención o de elementos de protección personal -en caso de ser necesarios- conlleva a mayores proporciones de mala salud percibida y menor bienestar psicofísico.

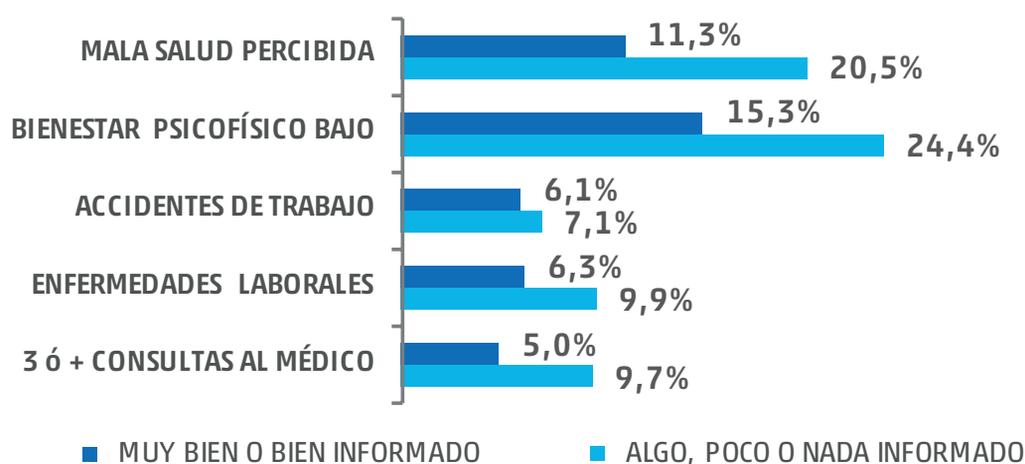
Sin embargo, existiría menor influencia en las tasas de accidentes o consultas al médico. Una de las razones es que las empresas más grandes o con mayores indicadores de riesgo son, justamente, aquellas donde hay mayor capacitación o presencia de delegados de prevención (Gráfico 7.18).

**Gráfico 7.18. Indicadores de daños a la salud y bienestar según presencia de recursos preventivos en los establecimientos (en % de trabajadores)**

		MALA SALUD PERCIBIDA	BIENESTAR PSICOFÍSICO BAJO	ACCIDENTES DE TRABAJO	ENFERMEDADES LABORALES	3 ó + CONSULTAS AL MÉDICO
DELEGADO, COMISIÓN O COMITÉ MIXTO DE SALUD	SI	10,3%	13,7%	9,7%	7,7%	5,9%
	NO	12,2%	18,3%	6,9%	8,4%	8,0%
POSEE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	SI, AL MENOS ALGUNO	15,5%	17,1%	9,2%	7,7%	7,7%
	NINGUNO	19,4%	22,2%	5,7%	8,0%	6,6%
CAPACITACIÓN SOBRE PREVENCIÓN	SI	10,3%	15,2%	8,7%	8,4%	6,9%
	NO	16,2%	19,8%	5,6%	7,1%	6,5%

Cuando se consulta a la población trabajadora sobre el grado de información que tienen sobre salud y seguridad en el trabajo, se encuentra que los que se consideran bien informados tienen mucho mejores indicadores de salud, según se observa en el Gráfico 7.19:

**Gráfico 7.19. Indicadores de daños a la salud y bienestar según valoración de su información en salud y seguridad (en % de trabajadores)**

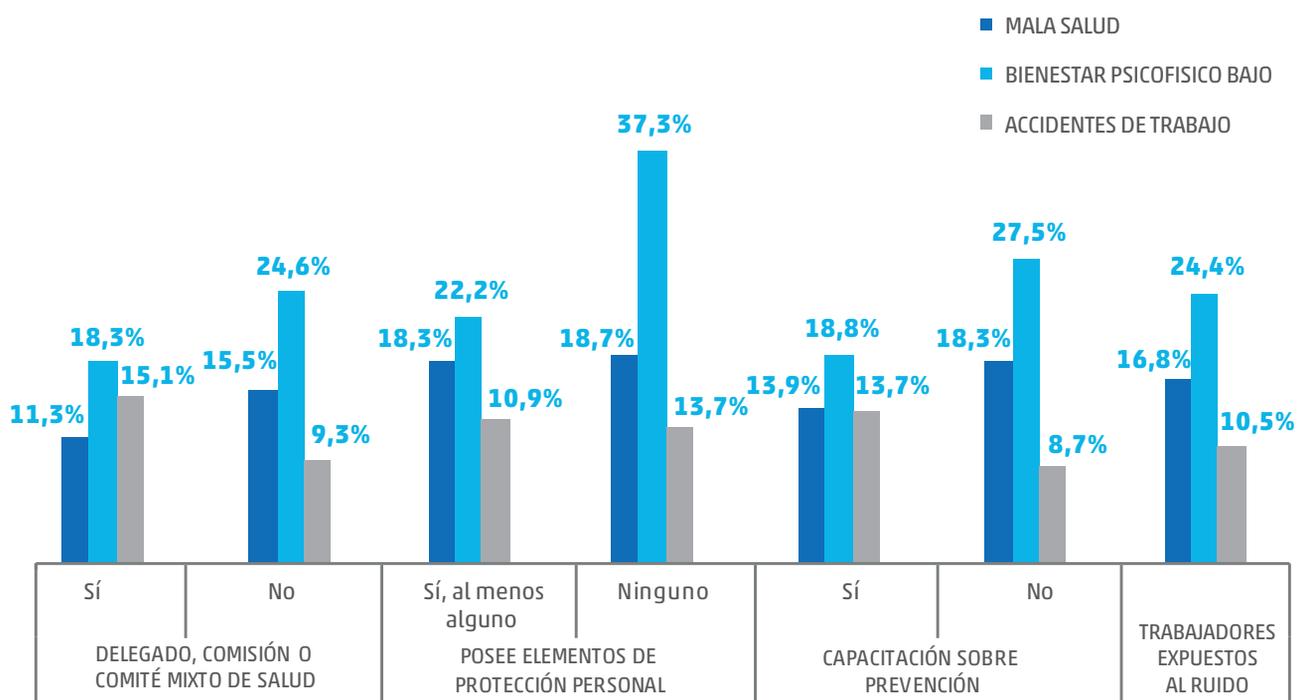


El Gráfico 7.20 y el Gráfico 7.21 aportan datos sobre resultantes de eventos de salud en la población de los trabajadores expuestos al ruido, y también en aquellos expuestos al menos a un riesgo de trabajo de las dimensiones físicas y ambientales, donde han mediado o no los recursos preventivos. Esta información permite realizar un análisis más asertivo acerca de la influencia que los recursos preventivos, el riesgo y la salud tienen sobre estos resultantes.

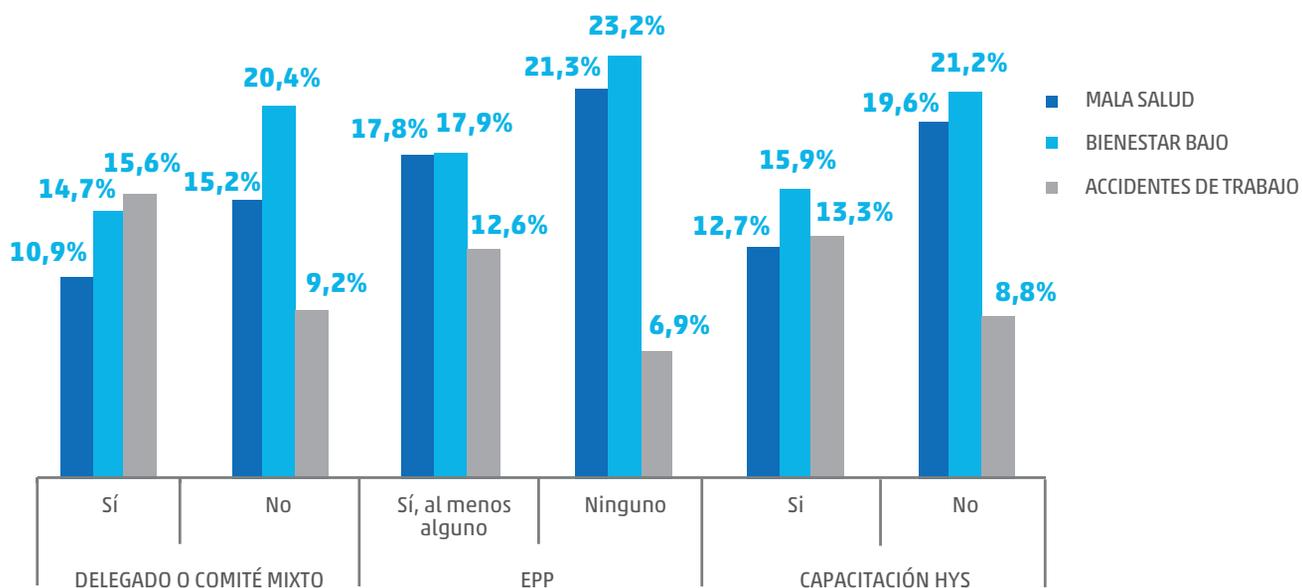
Ante la presencia de un recurso preventivo como la existencia de un delegado, comisión o comité mixto de salud y seguridad, disposición de elementos de protección personal o poseer capacitación; la percepción del estado de salud y el bienestar psicofísico mejoran en términos generales. Sin embargo, el efecto sobre los accidentes no es notable en este contexto.

Lo mismo se observa para la población expuesta a otros riesgos, según se muestra en el Gráfico 7.21.

**Gráfico 7.20. Indicadores de daños a la salud y bienestar según presencia de recursos preventivos en los establecimientos, para los expuestos al ruido ambiental (en % de trabajadores)**



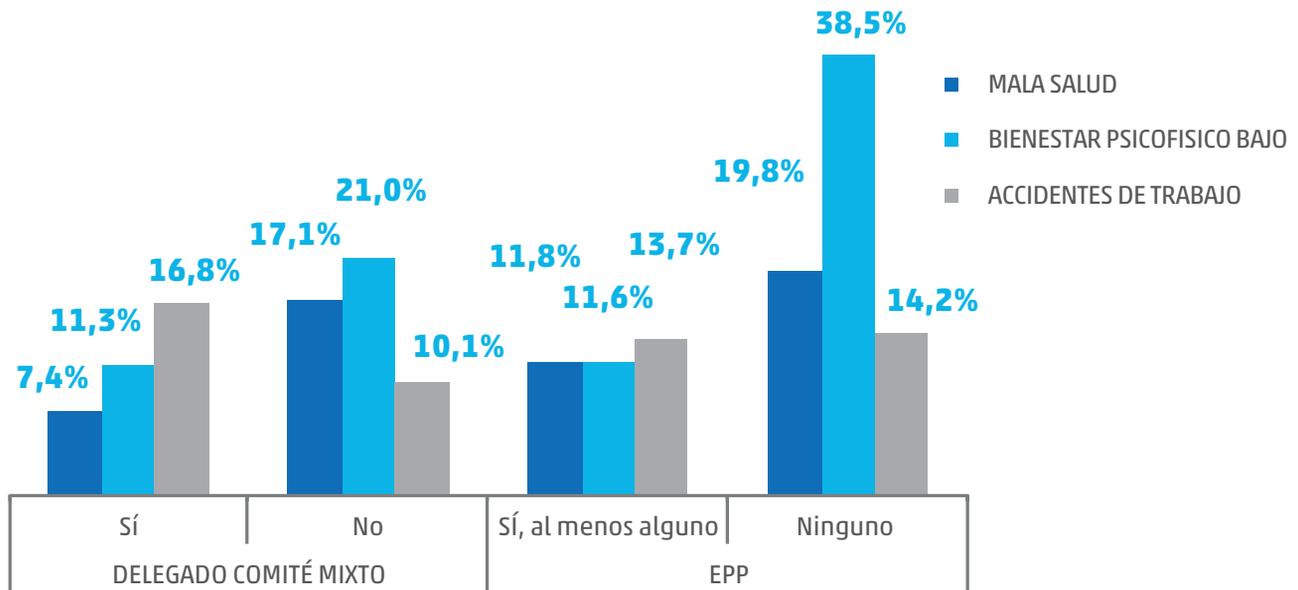
**Gráfico 7.21. Indicadores de daños a la salud y bienestar según presencia de recursos preventivos en los establecimientos, para los expuestos al menos a 1 riesgo laboral<sup>6</sup> (en % de trabajadores)**



Si se observa el mismo fenómeno al interior de la rama de actividad de la Industria manufacturera, el resultado demuestra que hay una leve reducción de los accidentes cuando los trabajadores disponen de los elementos de protección personal (Gráfico 7.22).

<sup>6</sup> Exposición a otros riesgos del medio ambiente laboral (ruido, radiación, luz solar directa, humo de tabaco ajeno, sustancias químicas nocivas o tóxicas). Expuesto a al menos un riesgo.

**Gráfico 7.22. Indicadores de daños a la salud y bienestar según presencia de recursos preventivos en los establecimientos, para la población trabajadora de la industria manufacturera (en % de trabajadores)**



## 8. DESIGUALDAD DE GÉNERO

La desigualdad de género está presente en múltiples aspectos de la realidad social en Argentina. En el ámbito laboral se observa tanto en las condiciones de empleo como en las condiciones de trabajo, salud y seguridad.

Esta realidad concibe un desafío permanente para el gobierno y la política pública, como así también para los actores sociales que constituyen este espacio, es decir, trabajadores, empleadores y sus correspondientes organizaciones.

Si bien la mirada de género se encuentra de manera transversal en todas las temáticas ya analizadas, este apartado del informe tiene por objetivo dar cuenta de la desigual situación de las mujeres trabajadoras<sup>1</sup> en algunas cuestiones específicas, como la mayor carga de trabajo doméstico no remunerado, la dificultad para conciliar la vida laboral y personal, la diferente valoración entre los géneros al momento de la contratación y la menor presencia de mujeres en la representación sindical.

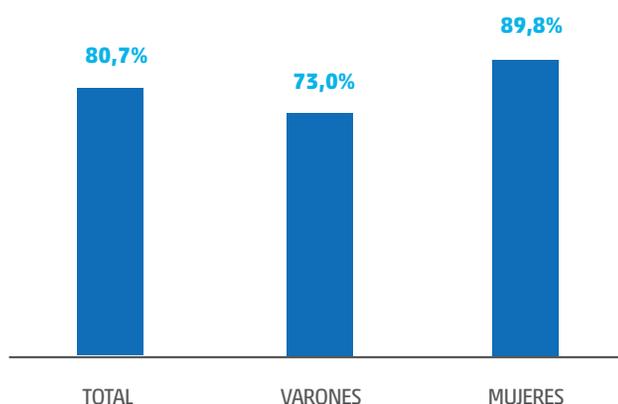
### 8.1. Trabajo doméstico no remunerado

De acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta, entre los trabajadores se reproducen pautas tradicionales de uso del tiempo doméstico y no doméstico, lo que dificulta la participación económica de las mujeres en los ámbitos de trabajo remunerado.

En efecto, tal situación se visualiza claramente al observar la diferente tasa de participación de hombres y mujeres en actividades que componen el trabajo doméstico no remunerado. Mientras que las mujeres ocupadas en promedio participan en un 89,8% en tareas que incluyen los quehaceres domésticos, el apoyo escolar a los niños y el cuidado de personas, los varones lo hacen en el 73%.

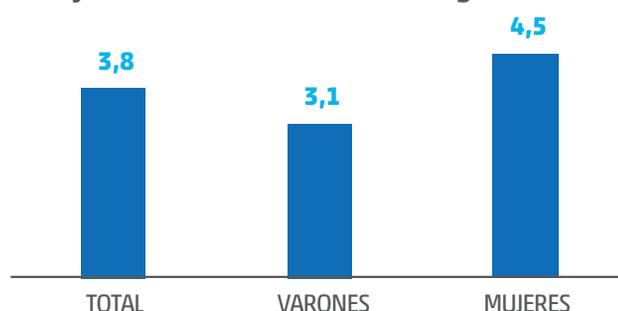
<sup>1</sup> Cabe aclarar que en esta encuesta sólo se indagó sobre la situación de los géneros mayoritarios (varón y mujer) en vistas de asegurar la comparabilidad con estudios previos y regionales, así como también de garantizar la representatividad estadística.

**Gráfico 8.1. Población ocupada que realiza trabajo doméstico no remunerado según sexo (en %)**



En cuanto a las horas dedicadas a estas actividades se observa una brecha aún mayor: los varones ocupados que realizan trabajo doméstico no remunerado le dedican alrededor de 3 horas diarias, mientras que las mujeres que realizan estas actividades lo hacen durante 4 horas y media, es decir, casi un 45% más.

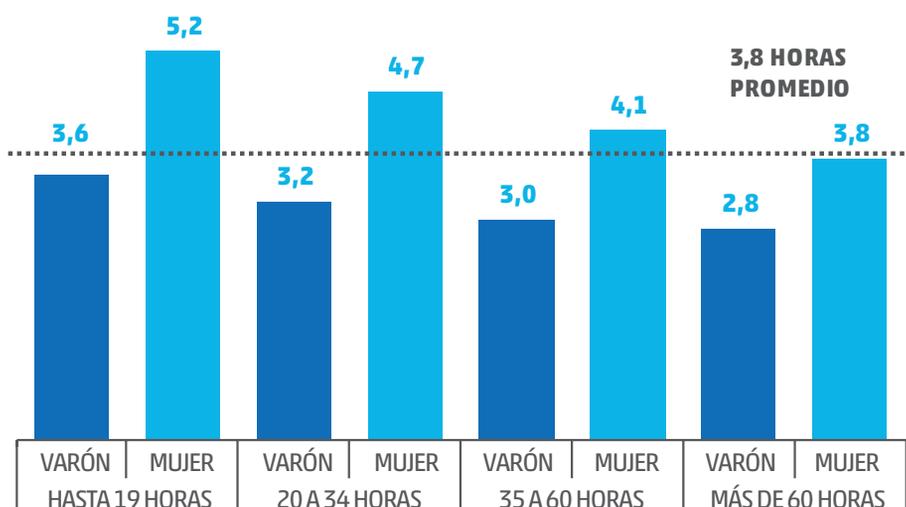
**Gráfico 8.2. Cantidad promedio de horas diarias de trabajo doméstico no remunerado según sexo**



Por otra parte, si se analiza la situación en relación a la cantidad de horas totales trabajadas en ocupaciones de mercado (Gráfico 8.3), se advierte que los varones que realizan tareas domésticas prácticamente no varían su participación en esta actividad, más allá de la cantidad de horas de trabajo que cumplan fuera del hogar. Por otra parte, las horas que los varones dedican a las tareas domésticas siempre son menores al promedio general (3,8).

En cambio, entre las mujeres sí se observa una diferencia sustancial entre las que trabajan menos horas (hasta 19) 5,1 horas diarias y las que trabajan más horas (más de 60) 3,8 horas diarias.

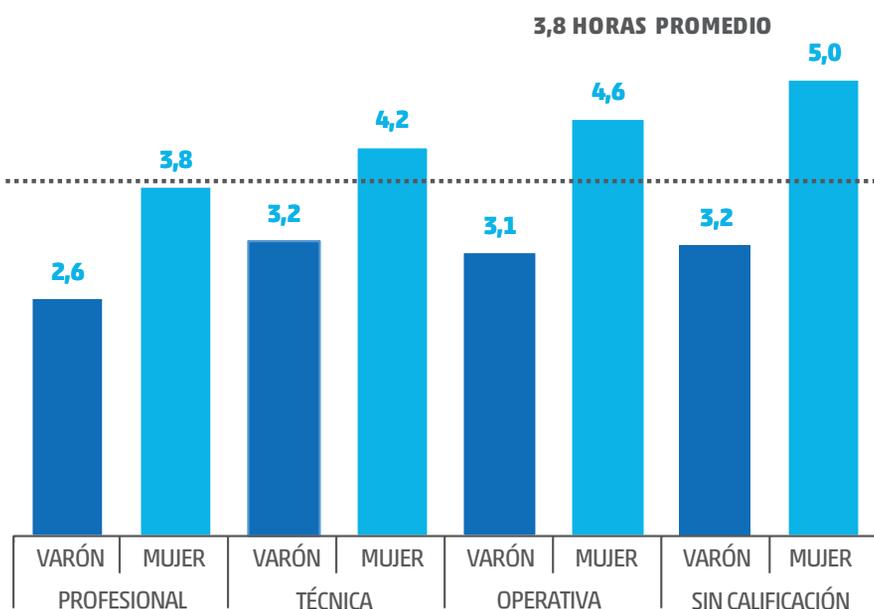
**Gráfico 8.3. Promedio de horas diarias dedicadas al trabajo doméstico no remunerado según horas totales trabajadas en ocupaciones de mercado por sexo**



Pero donde se percibe la mayor diferencia entre hombres y mujeres es cuando se analiza esta situación de acuerdo a la calificación de la tarea. Entre las mujeres ocupadas, la participación en las tareas domésticas no se reduce en ningún nivel de calificación, incluso entre las profesionales nueve de cada diez mujeres realiza trabajo doméstico.

Sin embargo, sí se encuentran diferencias significativas entre la cantidad de horas de dedicación a estas tareas domésticas según el nivel de calificación de la mujer. Las mujeres profesionales dedican en promedio casi 4 horas diarias a estas actividades, mientras que las ocupadas en puestos de trabajo que no requieren calificación lo hacen, en promedio, 5 horas.

**Gráfico 8.4. Promedio de horas diarias dedicadas al trabajo doméstico no remunerado según calificación en la tarea por sexo**



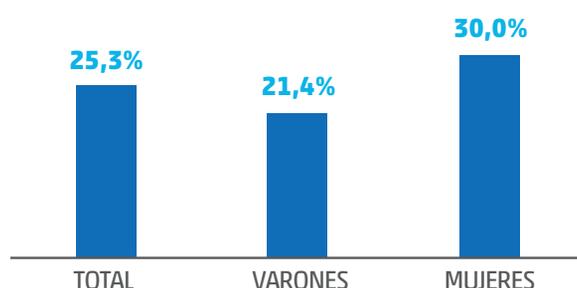
## 8.2. Conciliación de la vida personal y laboral

Una de las problemáticas principales que se presenta en torno a la desigualdad de género es la dificultad de articular el tiempo entre la vida personal, familiar y laboral. Por la propia distribución desigual de actividades (remuneradas y no remuneradas) que tradicionalmente estableció la división sexual del trabajo <sup>2</sup>, las tareas domésticas y de cuidados generalmente recaen en las mujeres, mientras que los varones llevan a cabo mayormente trabajos en el mercado laboral remunerado.

Esta desigualdad tiene implicancias directas en la salud de cada género. Una de ellas es la presión mental y emocional que se produce en la persona trabajadora frente a la necesidad de estar presente permanentemente (aunque sea mentalmente) en el ámbito doméstico aún en el tiempo en el cual se encuentran trabajando.

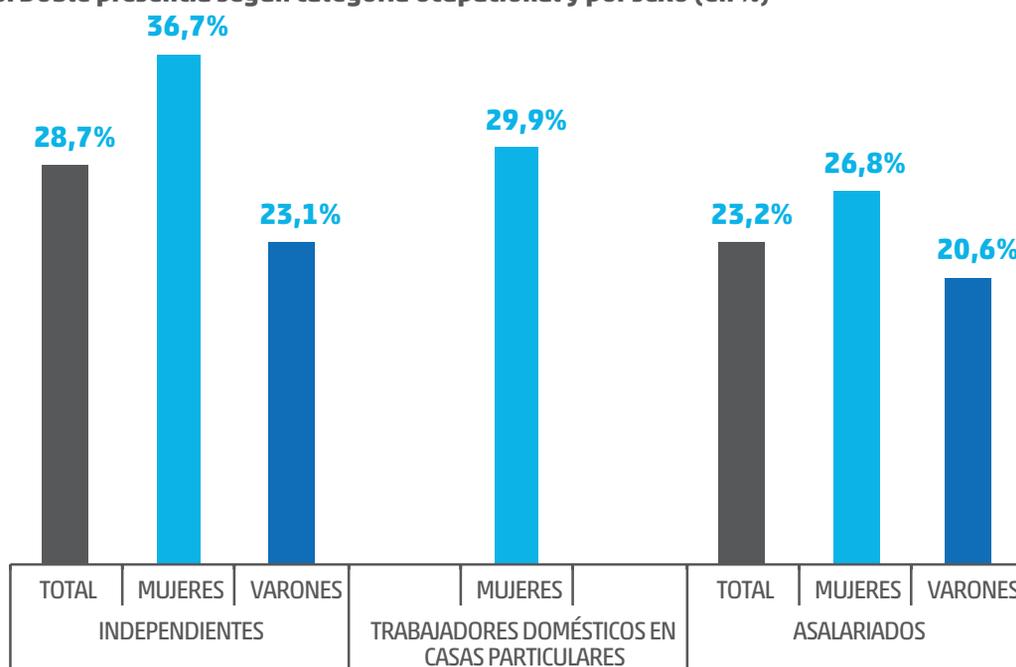
Una de las formas de abordar esta “doble presencia” es a partir de un indicador que mide la necesidad de estar al mismo tiempo en el trabajo y en la casa que declaran los trabajadores. En el caso de las mujeres, esta impresión se presenta entre un 30% de las ocupadas, mientras que para los hombres se reduce al 21,4%.

**Gráfico 8.5. Doble presencia según sexo<sup>3</sup> (en %)**



Si se analiza esta problemática por categoría ocupacional, se advierte que es entre los trabajadores independientes donde se presenta la mayor diferencia entre sexos y donde las mujeres sienten la mayor dificultad para la conciliación entre los ámbitos personales y laborales.

**Gráfico 8.6. Doble presencia según categoría ocupacional y por sexo (en %)**

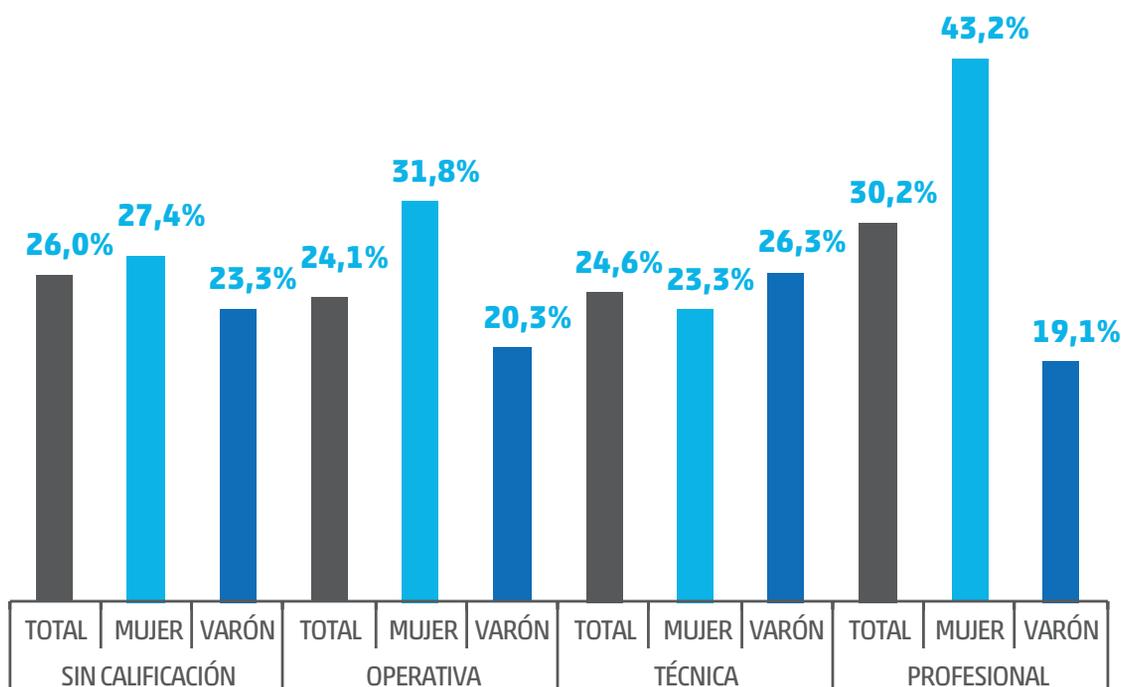


<sup>2</sup> Se entiende como división del trabajo por sexo aquella “distribución de tareas entre hombres y mujeres de acuerdo a la tradición o percepciones culturales sobre la habilidad e idoneidad para ejecutarlas” (OIT, CINEFOR, 2019). Disponible en <http://www.oitcinterfor.org/?q=taxonomy/term/3346>

<sup>3</sup> Encuestados que respondieron “siempre” o “muchas veces” a la pregunta “¿Hay momentos en que necesitaría estar en su trabajo y en su casa a la vez?”.

Las mujeres profesionales constituyen el grupo de ocupados que mayores dificultades tiene para articular estos dos espacios, el del hogar y el laboral. Además, es entre los profesionales donde se encuentra la mayor diferencia entre sexos. También se observa una diferencia significativa entre los ocupados que realizan tareas operativas.

**Gráfico 8.7. Doble presencia según calificación de la tarea por sexo (en %)**



### 8.3. Valoración al momento de la contratación

Adicionalmente, se les preguntó a los encuestados si consideraban que la condición de ser mujer o varón influía y cómo en el tipo de trabajo que realizaba, buscando identificar la presencia de estereotipos de género que luego se traducen en una mayor ocupación y en una segregación horizontal del trabajo por género <sup>4</sup>.

Como se advierte en el gráfico, los varones declararon en mayor medida, respecto de las mujeres, que su género influía positivamente (38,0% vs 27,9%) para ser contratados. En cambio entre las mujeres, un 4,8% respondía que su género influía negativamente al momento de la contratación, mientras que entre los varones esta mirada negativa disminuye al 1,8%.

**Gráfico 8.8. Valoración de los asalariados de su condición de mujer o varón al momento de la contratación según sexo (en %)**

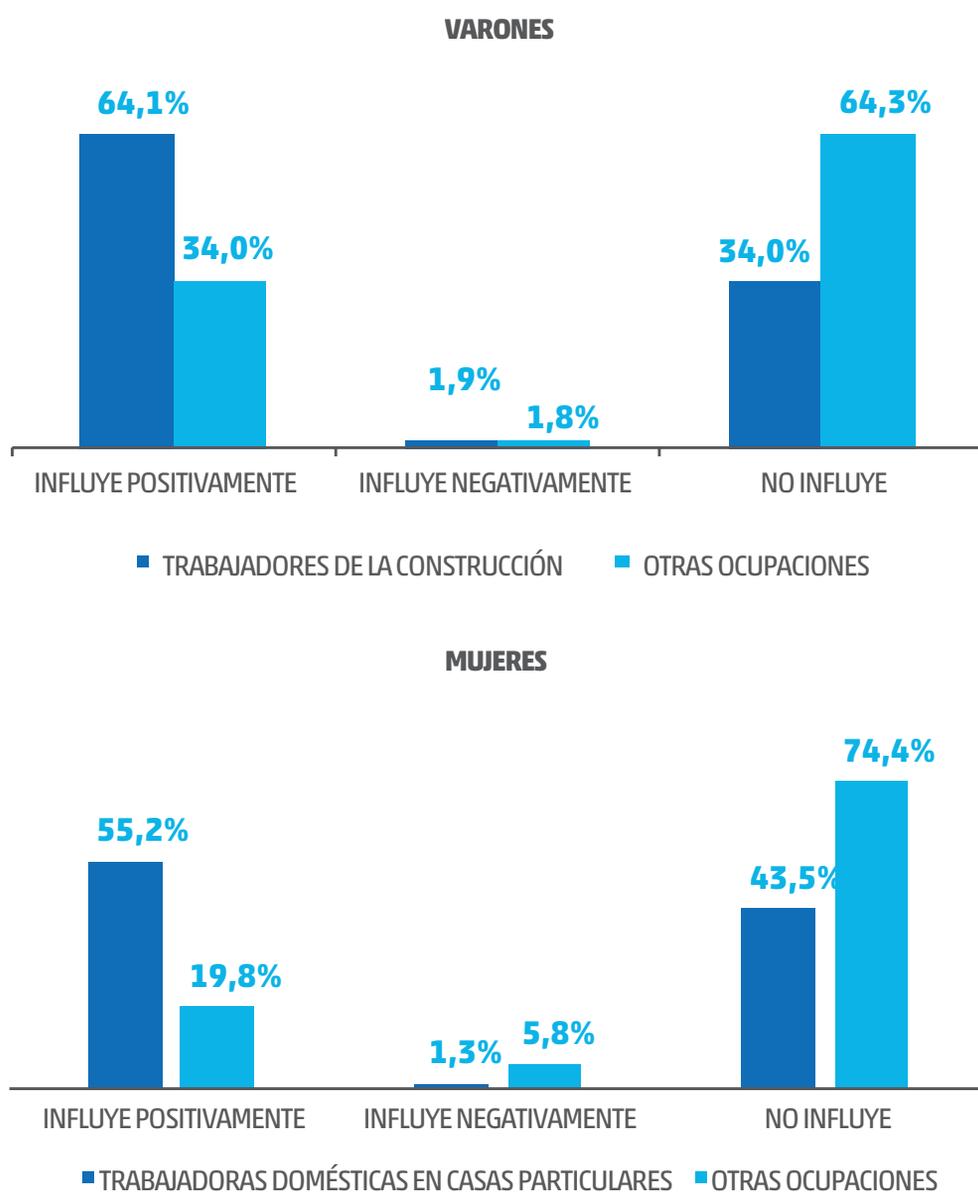


<sup>4</sup> Por segregación horizontal aludimos a la distribución diferencial por sectores de actividad o tipos de ocupaciones, entre los géneros. De este modo, las mujeres se concentran mayoritariamente en el sector servicios, mientras que en el sector industrial hay más varones, por citar un ejemplo (OIT, 2019). Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_715930.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715930.pdf) (acceso 09/11/2019)

Esta situación es mucho más notable si se analiza específicamente en actividades laborales que tienen un sesgo importante de género. En efecto, en el trabajo doméstico en casas particulares se observa una mayor valoración positiva (55,2%) del hecho de ser mujer que la que se observa en el resto de las ramas de actividad. En cambio, la influencia negativa crece entre las mujeres que consiguieron empleo en otras ocupaciones (5,8%).

Algo similar ocurre con los varones que se ocupan en la Construcción, donde el hecho de ser varón influye positivamente para el 64,1%, mientras que para el resto de las ocupaciones esto disminuye al 34%.

**Gráfico 8.9. Valoración de la influencia del género al momento de la contratación (en % de trabajadores)**



#### 8.4. Presencia de mujeres en la representación sindical

Otra dimensión para evaluar las desigualdades de género en el mundo laboral es la de la representación política y sindical por parte de mujeres, donde éstas tienen una presencia relativamente menor.

Aun así, de acuerdo a los datos que surgen de la encuesta, se advierte que una proporción importante de asalariados declaran tener delegadas mujeres como representantes sindicales. En el caso de los asalariados registrados, esta situación alcanza al 56,8%, mientras que entre los no registrados llega al 50%.

**Gráfico 8.10. Asalariados que declaran contar con presencia femenina en la representación sindical de sus establecimientos (en %)**

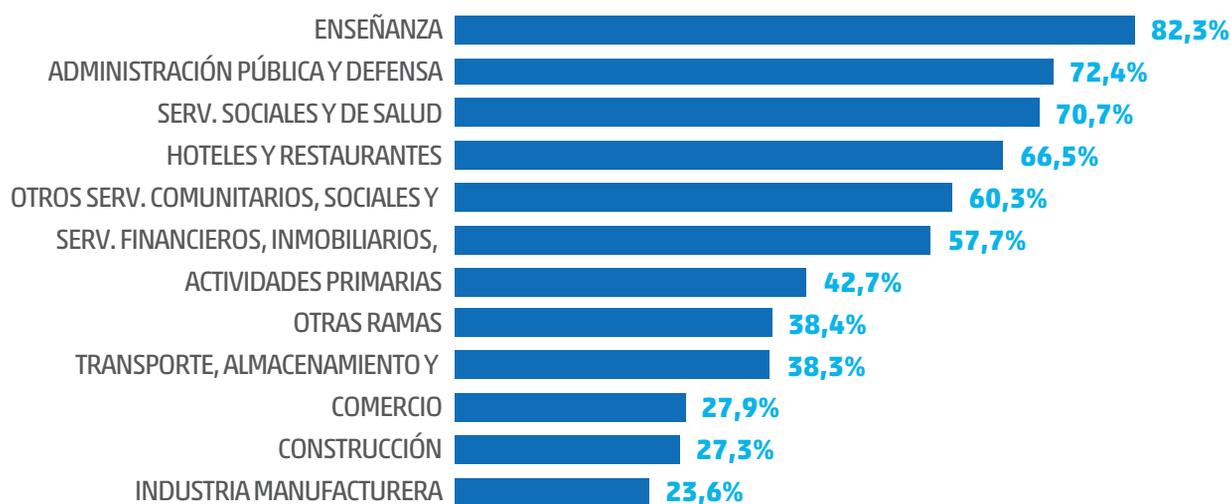


Esta presencia femenina difiere significativamente de acuerdo a las ramas de actividad. En Educación, un 82,3% de los asalariados registrados señala que hay presencia femenina entre los delegados sindicales. También en la Administración pública y Defensa (72,4%), y en Servicios sociales de salud (70,7%) hay una presencia importante, que se reduce en la Industria manufacturera (23,6%).

Este escenario está relacionado con la tasa de feminización presente en las ramas de actividad, es decir, en la relación entre las mujeres asalariadas y el total de asalariados de cada rama. En la Enseñanza, la tasa de feminización alcanza el 73% y en los Servicios Sociales de Salud, 69,4%.

En este contexto, la rama de la Administración pública constituye un caso especial, ya que mientras la tasa de feminización alcanza sólo el 43,1%, en términos de actividad gremial hay una sobrerrepresentación femenina (72,4%).

**Gráfico 8.11. Asalariados registrados que declaran contar con presencia femenina en la representación sindical de sus establecimientos según rama de actividad (en %)**



Un dato a considerar no evaluado en este estudio, es si la presencia de mujeres en la representación sindical adquiere otras dimensiones a mayores niveles de jerarquía dentro de las organizaciones de los trabajadores.

## 9. REFLEXIONES FINALES

Uno de los objetivos de la presente investigación -caracterizar las condiciones de empleo, trabajo y salud del total de la población ocupada de Argentina- se mostró de manera abarcativa en los capítulos anteriores.

El hecho de contar con información reciente sobre las distintas categorías ocupacionales -asalariados e independientes- contribuye a clarificar las distintas inserciones laborales de la población argentina.

También, y de manera inédita, se ha podido caracterizar las condiciones de salud y seguridad de los subuniversos de trabajadores de casas particulares, asalariados no registrados y trabajadores independientes, ya sean formales o informales.

Esto resulta significativo ya que en el caso de la población trabajadora en casas particulares, si bien comprendida en el grupo de asalariados e incluida recientemente en el sistema de riesgos del trabajo, no son habitualmente reportadas sus condiciones de empleo, trabajo y salud.

La trayectoria de investigaciones en la materia, emprendida por el Ministerio de Trabajo en el año 2005, sumada a la iniciativa de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de evaluar tanto las condiciones de empleo y trabajo como el impacto que estas tienen en la salud, contribuye a relevar aspectos usualmente velados en los registros administrativos rutinarios, ya que permite llegar a un universo de población "sana" al cual no se accedería sólo desde la información de los prestadores de salud.

La posibilidad de considerar la informalidad laboral -que se asocia directamente con los bajos ingresos y en muchas ocasiones con la pobreza, así como también con situaciones de precariedad frente al ejercicio de derechos laborales- resulta pertinente como una dimensión de análisis a la hora de evaluar las condiciones de salud y seguridad de la población trabajadora.

Queda demostrado que tanto las influencias de las políticas económicas, de producción, de trabajo y empleo, así como las condiciones medioambientales en los establecimientos, las condiciones sociales y de vida de la población ocupada, tienen efectos verificados en la salud integral, evaluada desde

la general, la psicofísica, las dolencias y los daños padecidos por los trabajadores, así como el estado de bienestar.

Cuando mayores son las deficiencias en materia de empleo y condiciones de trabajo, mayores son los eventos negativos en la salud de los trabajadores, observados casi de manera gradiente en las distintas dimensiones aquí abordadas.

Las vinculaciones establecidas entre las dimensiones consideradas, si bien expresadas de manera casi unicausal, deben ser integradas en un análisis más completo, tratando de determinar la real intervención de unas y otras, para tener una mejor comprensión de los fenómenos aquí presentados.

Los hallazgos de este estudio constituyen un aporte para la elaboración de políticas públicas basadas en evidencia, lo cual muestra la importancia de este tipo de relevamientos en el marco de una agenda permanente para monitorear la salud de la población trabajadora, que es el recurso productivo fundamental del país.





# [ ECETSS ] 2018



Ministerio de Producción y Trabajo  
Presidencia de la Nación



OISS  
ORGANISMO INTERMINISTERIAL  
DE SEGURIDAD E HIGIENE  
DEL TRABAJO



ObservatorioSRT®  
de salud y seguridad en el trabajo



SRT  
Superintendencia de  
Riesgos del Trabajo