

Título III: Provincia de Córdoba

Capítulo 18: Mercado de trabajo de la Provincia de Córdoba

Capítulo 18: Mercado de trabajo de la provincia de Córdoba

18.1. Introducción

La provincia de Córdoba cuenta con 3.645.321 habitantes⁹⁶, gran parte de ellos localizados en su ciudad capital homónima, donde habitan 1,3 millones de personas. Córdoba constituye así, en función de la cantidad de habitantes, la segunda provincia más grande del país. En este sentido, es importante analizar las estadísticas laborales para tener una visión de la situación del mercado de trabajo de la provincia, teniendo en cuenta que del análisis de dichos indicadores es posible llevar a cabo políticas que mejoren las prácticas y las condiciones laborales, lo cual genera una evolución favorable de la productividad de la mano de obra y la competitividad de la provincia.

18.2. Evolución de los indicadores laborales

Para comenzar a estudiar la situación del mercado de trabajo de la provincia es importante analizar la evolución de los indicadores laborales. Estos surgen de publicaciones de INDEC a partir de la Encuesta Permanente de Hogares. La misma lleva a cabo un relevamiento por aglomerado, por lo que el análisis estará sujeto a la forma en que los datos son publicados. De esta manera, se analizarán los aglomerados de Gran Córdoba y Río Cuarto para analizar la situación en la provincia de Córdoba. A lo largo de la sección, se presentarán las series de los distintos indicadores laborales desde el primer trimestre de 2015 hasta el tercer trimestre de 2017. Cabe aclarar que los datos correspondientes a periodos previos a 2016 deben ser tomados con cautela hasta tanto sean revisados por INDEC y además, los datos correspondientes al cuarto trimestre de 2015 y primer trimestre de 2016 no se encuentran publicados.

Dentro de los indicadores de mercado laboral, la tasa de actividad, definida como la proporción de la población económicamente activa sobre la población total, se presenta en la Tabla 18.1 para los dos aglomerados de la provincia de Córdoba. Para el caso del Gran Córdoba, se tiene que durante 2017 se registraron tasas de actividad de 45,3% en el primer trimestre, 45,6% en el segundo trimestre y 46,4% en el tercer trimestre. Todas ellas fueron inferiores a los valores registrados en los mismos trimestres de 2015 y 2016 para los que hay datos disponibles. De esta manera, se observa ciertas desmejoras en la tasa de actividad del Gran Córdoba en 2017. Por otro lado, teniendo en cuenta Río Cuarto, se observa que el indicador alcanzó valores de 44,3%, 45,4% y 48,1% en el primer, segundo y tercer trimestre de 2017 respectivamente. El primer trimestre de 2017 registró una tasa de actividad inferior al primero de 2015, mientras en el segundo la tasa fue levemente superior a la del mismo trimestre de 2015 pero inferior a la de 2016, y la tasa del tercer trimestre de 2017 superó a la de los dos años previos.

⁹⁶ Población estimada por INDEC al 1° de julio del 2017.

Tabla 18.1: Tasa de actividad por aglomerado: población económicamente activa / población total. Periodo 1T-2015 al 3T-2017

Período	Gran Córdoba	Río Cuarto
1T – 2015	46,7	47,0
2T – 2015	47,7	44,9
3T – 2015	47,5	44,6
4T – 2015	s/d	s/d
1T – 2016	s/d	s/d
2T – 2016	47,4	45,9
3T – 2016	47,3	45,0
4T – 2016	44,6	48,0
1T – 2017	45,3	44,3
2T – 2017	45,6	45,4
3T – 2017	46,4	48,1

Fuente: IIE sobre la base de Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

En cuanto a la tasa de empleo⁹⁷, teniendo en cuenta el Gran Córdoba, durante el primer y segundo trimestre de 2017, se observa que se alcanzaron niveles más bajos que los de los mismos trimestres de años anteriores. Para el tercer trimestre de 2017, el indicador se ubica en un 42,1%, levemente inferior al valor observado en el mismo trimestre de 2016. Para Río Cuarto los datos muestran una tasa de empleo en el primer trimestre de 2017 menor que el mismo de 2015, y en el segundo y tercer trimestre de 2017 tasas mayores a las observadas en los años previos.

Tabla 18.2: Tasa de empleo por aglomerado: población ocupada / población total. Periodo 1T-2015 al 3T-2017

Período	Gran Córdoba	Río Cuarto
1T – 2015	43,0	43,0
2T – 2015	42,8	41,8
3T – 2015	43,3	41,2
4T – 2015	s/d	s/d
1T – 2016	s/d	s/d
2T – 2016	42,0	41,1
3T – 2016	42,7	42,3
4T – 2016	41,0	43,6
1T – 2017	41,0	40,3
2T – 2017	41,9	42,3
3T – 2017	42,1	45,2

Fuente: IIE sobre la base de Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

Otro indicador que permite conocer la dinámica del mercado de trabajo es la tasa de desocupación⁹⁸. En primer lugar, mirando al Gran Córdoba, se tiene que la tasa de desocupación alcanzó en el tercer trimestre de 2017 el nivel de 9,1%, mostrando una leve mejora respecto al tercer trimestre de 2016 (9,8%) y similar al de 2015 (9,0%). Teniendo en cuenta el segundo trimestre, el indicador también se ubica en niveles menores a los registrados para los mismos trimestres de los dos años previos. Por lo tanto, se puede notar cierta recuperación en el mercado laboral de este aglomerado teniendo en cuenta el desempleo. Por su parte, Río Cuarto presentó en el tercer trimestre de 2017 una tasa de desocupación de 6,2% que no ha variado

⁹⁷ Porcentaje de la población ocupada respecto a la población total.

⁹⁸ Mide la proporción de la población económicamente activa que, no teniendo ocupación, busca activamente trabajo y está disponible para empezar a trabajar.

respecto al tercer trimestre de 2016 pero es menor a la tasa del tercer trimestre de 2015 (7,7%). Durante el segundo trimestre de 2017, la tasa de desocupación alcanzada (6,9%) fue bastante menor a la correspondiente al segundo trimestre de 2016 (10,5%) pero constante respecto al mismo trimestre de 2015.

Tabla 18.3: Tasa de desocupación por aglomerado: población ocupada / población total. Periodo 1T-2015 al 3T-2017

Período	Gran Córdoba	Río Cuarto
1T – 2015	7,9	8,6
2T – 2015	10,2	6,9
3T – 2015	9,0	7,7
4T – 2015	s/d	s/d
1T – 2016	s/d	s/d
2T – 2016	11,5	10,5
3T – 2016	9,8	6,2
4T – 2016	8,0	9,1
1T – 2017	9,6	9,1
2T – 2017	8,1	6,9
3T – 2017	9,1	6,2

Fuente: IIE sobre la base de Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

Por último es posible analizar la tasa de subocupación, la que se calcula como el porcentaje entre la población subocupada⁹⁹ y la población económicamente activa. Siguiendo los datos presentados en la Tabla 18.4, para el tercer trimestre de 2017 el Gran Córdoba presenta una tasa de subocupación de 14,2%, significativamente mayor al nivel registrado en 2016 (11,9%) y en 2015 (13,5%). El nivel de subocupación en el Gran Córdoba para el segundo trimestre de 2017 también es más elevado que los correspondientes niveles de 2015 y 2016. En cuanto a Río Cuarto, la tasa de subocupación alcanza el 6,3%, nivel idéntico al de 2015 pero mayor al de 2016 (3,4%). En cuanto a los valores del primer y segundo trimestre de 2017, se observa que aquellos son mayores a los registrados en los dos años anteriores.

Tabla 18.4: Tasa de subocupación por aglomerado: población ocupada / población total. Periodo 1T-2015 al 3T-2017

Período	Gran Córdoba	Río Cuarto
1T – 2015	10,7	6,4
2T – 2015	13,4	6,9
3T – 2015	13,5	6,3
4T – 2015	s/d	s/d
1T – 2016	s/d	s/d
2T – 2016	14,2	6,8
3T – 2016	11,9	3,4
4T – 2016	10,2	4,6
1T – 2017	10,5	4,5
2T – 2017	15,0	4,8
3T – 2017	14,2	6,3

Fuente: IIE sobre la base de Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

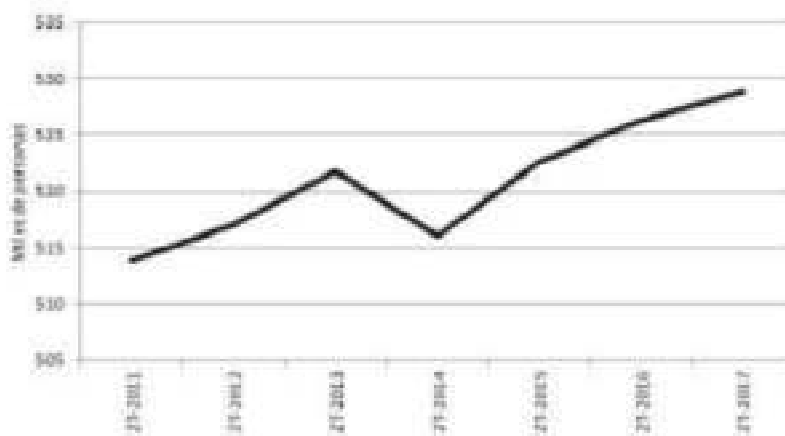
Es posible clasificar la población subocupada, a su vez, en dos categorías: la población subocupada demandante, es decir, aquella que quiere trabajar más horas y está buscando activamente trabajarlas; y la población subocupada no demandante, aquella que si bien está dispuesta a trabajar más horas, no está en la búsqueda activa de otra ocupación. En este sentido, teniendo en cuenta el tercer trimestre de 2017, la tasa de subocupación demandante ha crecido respecto al tercer trimestre de 2016 en el Gran Córdoba y en Río Cuarto. Las tasas registradas para el tercer trimestre de 2017 son 11,5% y 5,1% para el Gran Córdoba y Río Cuarto, respectivamente.

18.3. Evolución del empleo en el sector privado formal

El comportamiento del empleo registrado formal de la provincia de Córdoba experimentó un crecimiento considerable durante los últimos dos años, tal como se observa en el Gráfico 18.1. En este periodo que va desde el segundo trimestre del año 2014 al segundo trimestre del año 2017, la provincia contó con 12.938 empleados nuevos en el sector privado formal.

Teniendo en cuenta la evolución del mercado laboral durante 2017, se observa un crecimiento de los puestos de trabajo formales, que alcanzaron el nivel de 528.966 para el segundo trimestre de 2017. Respecto al mismo trimestre de 2016, se tiene que 2.574 personas han sido incorporadas al mercado laboral privado formal.

Gráfico 18.1: Empleo registrado formal para la provincia de Córdoba. Periodo 2T-2011 al 2T-2017



Fuente: IIE sobre la base de OEDE.

Particularmente, en Córdoba el 41,0% de los puestos de trabajo privados pertenecen al sector servicios (segundo trimestre de 2017), siendo este sector el que mayor cantidad de empleos genera. El segundo lugar es ocupado por el sector comercial que es responsable del 24,8% del total de puestos formales privados. Luego se encuentra el sector industrial, que representa el 20,2% de los puestos de trabajo. Respecto a los sectores que menor cantidad de puestos de trabajo generan, se puede observar que esto corresponde al sector agrícola, pastoril y ganadero (5,7%), sector de electricidad, gas y agua (1,4%) y sector de minería y petróleo (0,3%). Sumando estos tres sectores se obtiene que son responsables de tan solo 7,5% del total de puestos de trabajo privados formales de la provincia de Córdoba.

Recuadro 18.1: Formación profesional, intermediación e inserción laboral en la Provincia de Córdoba

En el mercado laboral de la Provincia de Córdoba se observa una desarticulación entre oferta laboral (trabajadores), los programas públicos de formación de esa oferta y lo que la demanda de trabajo (las empresas) necesitan. A pesar de la amplia oferta de programas que

intentan resolver esta cuestión, en el tercer trimestre del año 2017 la tasa de desocupación alcanzó un 9,1% en el Gran Córdoba y el nivel de informalidad de los asalariados, un 38,5%; mientras que el 34% de las empresas que buscaron personal durante el periodo 2015-2016 y que son demandantes de mano de obra con habilidades técnicas, tuvieron dificultades para contratar personal técnico operativo. La falta de competencias técnicas, la falta de experiencia de los postulantes y la falta de candidatos fueron los principales motivos por los que las empresas enfrentaron dificultades en la contratación de personal (INET, 2016). Principalmente, tal dificultad se verifica en los sectores de construcción, software, agropecuario y las industrias metalúrgicas y metalmecánicas; que comprenden aproximadamente 15 mil empresas y más de 150 mil trabajadores privados registrados en la provincia.

Por el lado de la oferta laboral, se identificaron tres tipos de programas que inciden sobre ella: de intermediación, de inserción laboral y de formación profesional, tanto proveniente del sector público como del privado. A partir de una caracterización minuciosa de los programas vigentes, se estimó que existen aproximadamente 21.500 vacantes anuales para cursos de formación a partir de 1.100 cursos en 70 especialidades brindados por la Provincia (según publicación oficial, teniendo en cuenta que los cursos se repiten en múltiples localidades de la provincia), 90 cursos en 25 especialidades brindados por el Municipio de Córdoba y 74 cursos en 14 especialidades brindados por cámaras empresarias. Además existirían en el año 2017, de acuerdo a la información publicada, 53.300 vacantes para programas de inserción laboral, correspondientes 10.000 al Programa de Inserción Laboral (PIL) nacional implementado por el Municipio, y los restantes 43.300 a los programas provinciales (PPP, PPP Aprendiz, PILA, X MI, EPT). Por el lado de la intermediación laboral, existen cinco oficinas de empleo (4 dependientes del Municipio y una provincial) y un portal digital.

Para el caso concreto de los cursos de formación, tanto ofrecidos por el sector público (la Escuela de Oficios de la UNC, la Provincia y el Municipio de Córdoba) como por el sector privado (cámaras empresarias) se contabilizó que el sector público en su conjunto ofrece 87 especialidades técnicas que cuentan con cursos de formación y 18 habilidades administrativas; mientras que en el sector privado se contabilizaron 17 especialidades técnicas y 57 administrativas. En cuanto a la decisión sobre el contenido, cupo y disponibilidad de cursos, solo las cámaras empresariales toman la misma en base a la demanda laboral del sector; mientras que la Escuela de Oficios de la UNC y el Municipio deciden un método propio y la Provincia lo hace a pedido de los capacitados. Adicionalmente, se encontraron notables fallencias en lo referido a la publicación de información online sobre cupos, fechas de inicio y duración de los cursos, cuerpo docente, plan de estudio y lugar donde se dictan.

Por otro lado, la demanda laboral se puede considerar determinada por la estructura productiva vigente en la provincia, que comprende alrededor de 60 mil empresas privadas. Se identificó que los sectores que mayor dificultad tienen para contratar personal técnico son los de la construcción, software, agropecuario, metalurgia y metalmecánica y salud. Los mismos, aunque en distinto orden, son los que más esperan aumentar su demanda de trabajadores hacia 2020. Para cubrir las nuevas demandas hacia 2020 se estima que será necesario formar 700 trabajadores en agronomía, 350 en carpintería, 3.000 en construcción, 1.100 en control de calidad, 600 en diseño, 1.100 en electricidad y electrónica, 6.000 en enfermería y asistencia médica, 3.500 en informática y programación, 8.500 en logística y almacenamiento y 7.500 en mecánica. En comparación con los bancos disponibles para formación en estas disciplinas, y con la única excepción de la carpintería, existe un déficit generalizado de vacantes en todas ellas.

Con este diagnóstico se puede extraer una serie de conclusiones y recomendaciones críticas. En primer lugar, es indispensable realizar una medición permanente de las necesidades de

trabajadores actuales y futuras por sector de la economía. Por el lado de la oferta, se recomienda planificar las formaciones ofrecidas teniendo en cuenta las necesidades del sector privado y difundir datos de los cursos de formación brindados. Por último, la oferta de vacantes en los programas de inserción laboral aparenta ser suficiente; es necesario asegurar la profundidad de los plazos de los programas y retribución suficiente, de modo que sea un instrumento eficaz para articular la oferta y la demanda laboral de la provincia.