

# Panorama mensual del trabajo registrado

---

**Abril de 2024**

**Datos de enero y febrero 2024**



**Ministerio de  
Capital Humano**  
República Argentina

**Secretaría de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social**

# Panorama mensual del trabajo registrado<sup>1</sup>

---

## Datos de enero de 2024 (SIPA) y febrero de 2024 (EIL)

La información del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) muestra que en enero de 2023 el empleo asalariado registrado privado se contrajo en relación con el mes anterior, acumulando una caída de cinco meses consecutivos. El descenso del nivel de empleo en el sector privado se confirma para el mes de febrero de 2024 de acuerdo a los datos relevados por la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) en los principales centros urbanos del país. Es importante destacar que, como sucede habitualmente en contextos de caída de la actividad económica, la contracción del empleo responde a la decisión de las empresas de reducir el volumen de incorporaciones hasta un nivel que no permite compensar las bajas de personal que se verifican regularmente en las empresas, sin que se observe, al momento, un incremento en el nivel de despidos.

En relación con la evolución del poder adquisitivo de los salarios del empleo registrado del sector privado, se observa una tendencia creciente en los dos primeros meses del año que permitió recuperar una parte relevante de la capacidad de compra perdida en diciembre de 2023. Esto se explica, por un lado, por la desaceleración del crecimiento del índice general de precios en enero y febrero, y también por la dinámica de la negociación colectiva que adaptó rápidamente las demandas salariales al nuevo escenario inflacionario. Si bien se observa una recuperación del salario real —tanto en enero como en febrero—, aún se encuentra por debajo del nivel de noviembre de 2023.

En esta oportunidad se presenta información sobre la incidencia del ausentismo en las empresas privadas y los motivos que lo generan. Los datos muestran que se trata de un fenómeno que afecta al mundo laboral con cierta relevancia, lo que pone en evidencia la necesidad de atenderlo en pos de mejorar las condiciones de productividad y su consecuente impacto sobre los ingresos de las empresas y los salarios de las y los trabajadores.

Finalmente, los últimos resultados de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC), correspondientes al cuarto trimestre de 2023, muestran una mejora en la situación general del mercado de trabajo, considerando el crecimiento de la población ocupada y de la población económicamente activa a la vez que se verifica la reducción de la población desocupada. Sin embargo, el crecimiento del empleo se explica principalmente por la expansión del empleo público y de categorías laborales precarias, como el empleo no-registrado y el trabajo por cuenta propia. La creación de puestos asalariados registrados en el sector privado explica algo menos de un tercio del crecimiento del empleo total en el último año.

## Evolución reciente del trabajo registrado

De acuerdo a la información procesada del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), en enero de 2024 el empleo asalariado registrado del sector privado se contrajo un 0,5% con respecto al mes

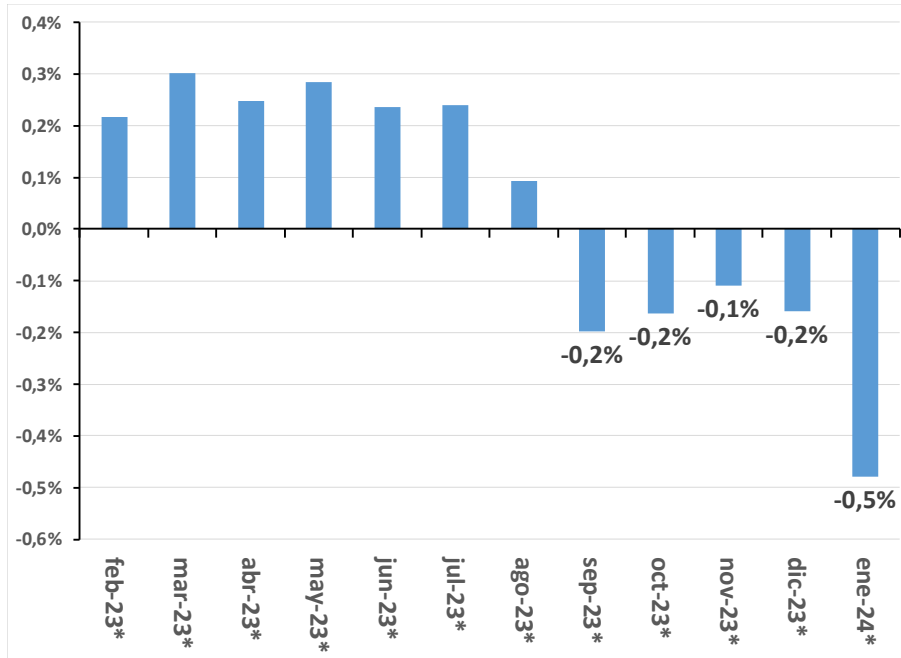
---

<sup>1</sup> Elaborado el 11 de abril de 2024 por la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Capital Humano.

anterior (serie sin estacionalidad). De este modo, durante el primer mes de 2024, alrededor de 30 mil personas fueron desvinculadas del empleo asalariado registrado del sector privado.

### Variación mensual del empleo asalariado registrado del sector privado.

Período feb-23 / ene-24. En porcentaje. Serie desestacionalizada. Total país.



**Nota:** \*Datos provisorios.

**Fuente:** STEySS, en base a SIPA.

Con este último resultado, se verifica el quinto mes de caída del empleo asalariado registrado privado. La magnitud de la caída resulta relevante si se tiene en cuenta que hay que retrotraerse a septiembre de 2019 para encontrar una contracción similar, sin considerar los dos primeros meses del período de la pandemia de COVID-19.

La caída del empleo registrado privado se concentró principalmente en cuatro sectores: Construcción (-4,6%), Hoteles y restaurantes (-1,8%), Transporte (-0,5%) y Comercio (-0,3%). Por otro lado, las ramas de actividad con mayor dinamismo mensual fueron: Pesca (+1,6%), Agricultura y ganadería (+0,9%), y Explotación de minas y canteras (+0,4%).

A nivel provincial, en enero se observa que el empleo asalariado registrado en el ámbito privado se contrajo en dieciocho jurisdicciones, se expandió en cuatro, mientras que se mantuvo estable en dos.

Dentro del grupo de provincias que más contrajeron su empleo asalariado formal se encuentran: Formosa (-3,0%), Santiago del Estero (-2,5%), Tierra del Fuego (-1,8%), Catamarca (-1,5%), San Juan y San Luis (ambas -1,5%). En cambio, entre las provincias que expandieron el empleo se destacan: La Rioja (0,7%), Salta (0,3%), Chubut y Mendoza (ambas 0,1%).

El conjunto del empleo asalariado registrado (incluyendo en esta categoría al empleo del sector privado, al empleo público y al trabajo en casas particulares) perdió, en términos desestacionalizados, 68,8 mil empleos entre diciembre de 2023 y enero de 2024.

En relación a los trabajadores independientes, la cantidad de personas inscriptas en el régimen de

monotributo se incrementó un 1,7% (34,9 mil personas) entre diciembre 2023 y enero 2024, mientras que la cantidad de personas adheridas al régimen del monotributo social se redujo 1,9% (12 mil personas) en el mismo período.

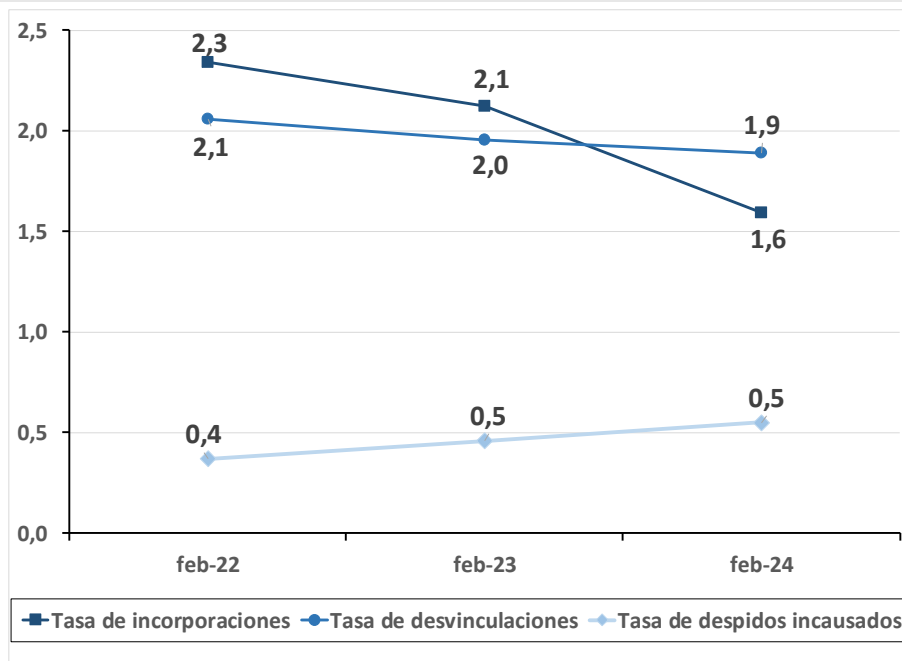
Por otro lado, la evolución del trabajo independiente encuadrado en el régimen autónomo no puede ser considerada este mes, debido a que el crecimiento registrado en enero de 2024 se explica por el restablecimiento de los pagos habituales de las obligaciones previsionales, tras la finalización de la prórroga de los vencimientos otorgada en los últimos meses de 2023.

En febrero de 2024, de acuerdo a la información que brinda la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), el nivel de empleo privado registrado en empresas (de más de 10 personas ocupadas) del total de los aglomerados urbanos relevados presentó una contracción de 0,3% en relación con el mes de enero, verificándose el tercer mes consecutivo con caída neta del empleo. La contracción acumulada, entre diciembre de 2023 y febrero de 2024, alcanzó al 0,9%.

Cabe destacar que, como sucede habitualmente en contextos de caída de la actividad económica, el nivel de empleo registrado privado se contrae, fundamentalmente, como resultado de la decisión de las empresas de paralizar las contrataciones de personal, y no por un particular aumento de las desvinculaciones, ya sean decididas por las personas o a través de despidos incausados. Este mecanismo típico de ajuste consiste en que el sector productivo reduce el volumen de incorporaciones hasta un nivel que no permite compensar las bajas de personal que se verifican regularmente en las empresas, lo cual da lugar a una reducción del nivel de empleo, sin que se verifique un incremento sustantivo de los despidos.

### Evolución de las tasas de incorporaciones, desvinculaciones y despidos sin causa

Total aglomerados relevados. Febrero de 2022 a febrero de 2024.



Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), DEL, STEySS.

En efecto, esto es lo que se observa en febrero de 2024, cuando no solo se reducen las incorporaciones de personal sino también las desvinculaciones, aunque en menor medida, dando

como resultado la contracción neta del empleo en empresas privadas. La tasa de incorporaciones (o tasa de entrada) en febrero de 2024 fue particularmente afectada y muestra un nivel bajo en relación con los meses de febrero de los años anteriores (ver gráfico anterior). Por su parte, la incidencia de los despidos incausados en relación con el total del empleo (presentada a través del indicador tasa de despidos incausados) en febrero de 2023 se incrementó levemente, alcanzado un valor similar al verificado en el mismo mes del año anterior.

Todas las ramas de actividad experimentaron contracción, pero es el sector de la construcción el que muestra la mayor caída del empleo con un 1,3% con relación al mes pasado y el que acumula un 11,2% interanual. El resto de los sectores presentaron descensos mensuales más moderados y mantienen crecimiento interanual.

Por último, —y por primera vez desde enero de 2021, cuando se vieron afectadas por la pandemia— las expectativas netas de las empresas en lo referente a la contratación de personal para los próximos tres meses son levemente negativas (-0,2%). En efecto, el 2,3% de las empresas espera aumentar la dotación de personal y el 2,5% estima que la reducirá.

Con respecto a la evolución reciente del poder adquisitivo de los salarios del empleo asalariado registrado del sector privado, se observa que —luego de la fuerte contracción observada en diciembre de 2023— el salario promedio real presenta una incipiente tendencia creciente en los dos primeros meses del año, lo que permitió recuperar una parte relevante de la capacidad de compra perdida. Entre los principales factores que explican esta recuperación de los salarios reales se encuentran: la desaceleración del aumento del índice general de precios en enero y febrero, y la dinámica de la negociación colectiva que adaptó rápidamente las demandas salariales al nuevo escenario inflacionario.

La inflación mensual —que venía creciendo a una tasa de 12% entre agosto y noviembre de 2023 (excepto en octubre que alcanzó al 8%)— mostró una suba que la llevó al 25% en diciembre del mismo año. En los meses siguientes, la inflación mensual reflejó una reducción que fue primero leve (en enero de 2024, 20%) y más fuerte después (en febrero del corriente año, 13%).

Los salarios determinados en las paritarias se adaptaron a los cambios acontecidos en la evolución del nivel de precios de la economía. La adaptación se evidenció en dos aspectos de la estructura de los acuerdos:

- Se acortaron drásticamente los plazos de los contratos o acuerdos salariales: en la mayoría de los acuerdos, el período de vigencia de las condiciones salariales alcanza a un mes, mientras que un año atrás, aproximadamente, las paritarias presentaban vigencias trimestrales o semestrales).
- Se modificó el método de actualización salarial: los acuerdos de vigencia mensual toman como referencia la variación del IPC del mes anterior.

La indexación de salarios sobre la base de la inflación del mes anterior implica que la capacidad de compra de los salarios variará de manera inversa en relación con la aceleración o la desaceleración de la inflación. En el caso de un descenso de la tasa de inflación entre un mes y el siguiente, el aumento salarial resultante será más elevado que la inflación en ese mismo mes, lo cual redundará en un crecimiento del poder adquisitivo. Esta situación es la que se verifica en la dinámica que adoptaron los salarios reales de convenio percibidos por el empleo asalariado registrado del sector privado entre diciembre de 2023 y febrero de 2024.

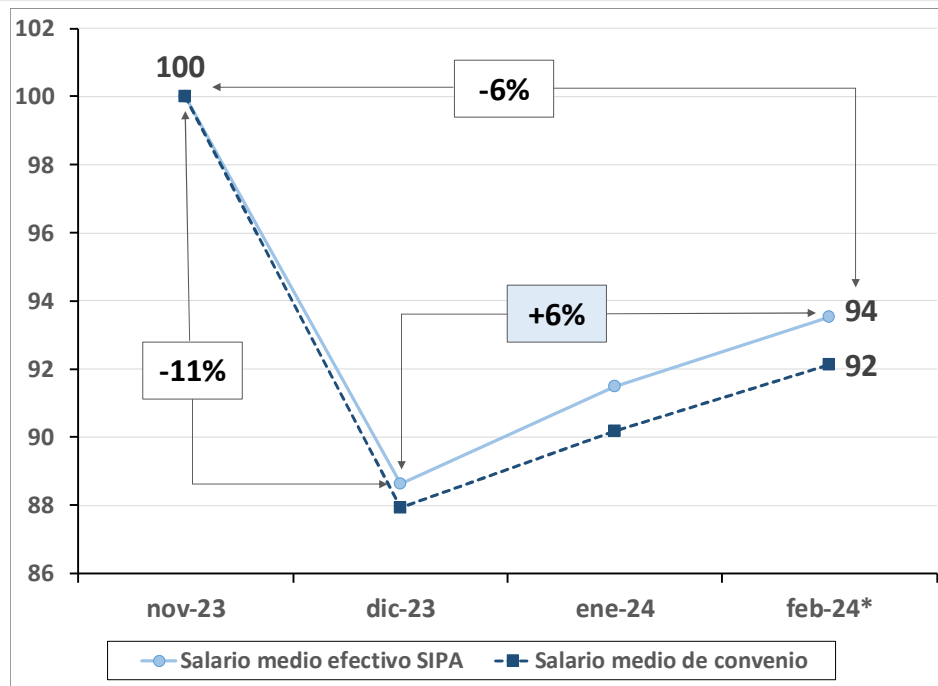
En el gráfico a continuación se presenta la evolución en términos reales entre diciembre de 2023 y

febrero de 2024 del promedio de los salarios conformados<sup>2</sup> de los principales convenios colectivos de trabajo<sup>3</sup> y del promedio de los salarios brutos del empleo asalariado registrado privado<sup>4</sup>. Como se puede advertir, la dinámica de las dos series salariales durante el período analizado es similar. En diciembre de 2023 se advierte un fuerte retroceso del salario real y luego, en los dos meses siguientes, una recuperación que contribuye a compensar parte de la pérdida de la capacidad de compra inicial.

En términos cuantitativos, considerando la evolución del promedio de los salarios brutos del empleo asalariado registrado privado, la contracción del poder adquisitivo en diciembre de 2023 alcanzó al 11%. El crecimiento salarial acumulado en los dos meses siguientes fue del 6%, de modo que hasta febrero de 2024 se habían recuperado cinco puntos porcentuales de la capacidad de compra erosionada en diciembre de 2023, lo cual implica que en el último mes con información disponible el salario real se encontraba seis puntos porcentuales por debajo de noviembre de 2023.

### Evolución real del promedio de los salarios conformados de convenio y del promedio de los salarios brutos del empleo asalariado registrado privado.

Período diciembre de 2023 / febrero de 2024.



**Nota:** \*Datos provisionales, proyectados a partir de información preliminar.

**Fuente:** STEySS, en base a SIPA.

<sup>2</sup> Se considera "salario conformado de convenio" al salario básico más los adicionales de convenio habituales, como presentismo y antigüedad, y las sumas fijas de carácter permanente (remunerativas o no remunerativas).

<sup>3</sup> Los principales Convenios Colectivos de Trabajo por cobertura de puestos de trabajo evaluados en este informe son 27, los cuales comprenden a alrededor de 3,1 millones de empleos formales. Los CCT incluidos son los siguientes: Aceite, Alimentación, Bancos, Calzado, Transporte automotor de carga, Frigoríficos, Comercio, Concesionarios de autos, Construcción, Encargados de edificio, Entidades deportivas y sociales, Farmacia, Gastronomía y hotelería, Grafica, Indumentaria, Madera, Maestranza, Metalmecánica, Pastelería, Plástica, Química, Sanidad – Clínicas, Sanidad – Institutos sin internación, Seguros, Seguridad, Textiles y Transporte automotor de pasajeros.

<sup>4</sup> El valor medio de la remuneración bruta de febrero de 2024 es una estimación y no se encuentra actualmente publicado en las estadísticas oficiales de la Secretaría de Trabajo. Esta estimación se basa en el análisis del 99,3% de las nóminas de empleados declaradas por las empresas al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), mientras que el restante 0,7% de la información se irá completando en los próximos meses, a medida que las empresas continúen declarando al sistema.

## Alcance y motivos del ausentismo en las empresas privadas

La productividad de la economía, y del trabajo en particular, constituyen dimensiones fundamentales para explicar el desarrollo económico de los países, así como los ingresos de los trabajadores y la rentabilidad de las empresas. Los determinantes que contribuyen a elevar la productividad del trabajo son diversos y abarcan múltiples dimensiones: desde el esquema productivo-tecnológico, pasando por los marcos normativos vigentes, los modelos macro y micro económicos, las competencias y habilidades de los trabajadores derivadas de la educación y la formación (formal y no formal), hasta el modo en que se organiza el trabajo y la producción.

Entre las variables específicas que pueden impulsar o condicionar la productividad de las empresas, se encuentra el nivel y los motivos de ausentismo del personal. Evidentemente, la inasistencia de un trabajador o trabajadora afecta a la productividad, dado que en la jornada laboral ausente no se desarrollará la actividad productiva prevista para ese puesto de acuerdo a la organización del trabajo pautada. De este modo, un nivel elevado de ausentismo afectará tanto a las empresas como a las personas ocupadas; las firmas reducirán su capacidad de producción de bienes y servicios (debido a la contracción de la productividad), y las y los trabajadores se encontrarán expuestos a descuentos salariales provocados por las inasistencias no cubiertas por el esquema normativo.

Es importante tener en cuenta que una proporción de las inasistencias en el ámbito laboral resultan de la exposición de las y los trabajadores y sus familias a situaciones del ciclo de vida, riesgos y contingencias que pueden impedir o condicionar la realización de la actividad laboral durante un período determinado: en este universo se encuentran las enfermedades, los problemas familiares o personales, la maternidad, entre otros motivos. Estas causas del ausentismo podrían minimizarse en algunos casos, pero siempre estarán presentes, en tanto el trabajo es una actividad humana.

No obstante, se identifican factores que influyen en el ausentismo que sí podrían evitarse, de modo de impulsar una reducción del nivel de inasistencia que daría lugar a resultados positivos para las empresas, las personas ocupadas y la economía en general. Las ausencias provocadas por accidentes laborales o las que no se encuentran justificadas por motivo alguno son ejemplos de inasistencias que podrían evitarse a partir de la acción articulada entre todos los actores que participan en el proceso laboral y productivo.

En función de lo expuesto, se presenta a continuación un breve diagnóstico sobre la incidencia y las características del fenómeno del ausentismo en el ámbito de las empresas del sector privado en el año 2023. La información surge de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) que releva mensualmente, entre otras variables, el ausentismo de las y los trabajadores registrados en empresas de más de diez personas ocupadas instaladas en doce centros urbanos del país<sup>5</sup>.

El 57% de las empresas del sector privado presentó —en promedio y en 2023— al menos un trabajador ausente al mes. Del total de personas ocupadas en las empresas relevadas, el 13% de la dotación se ausentó de sus puestos de trabajo al menos un día al mes. En promedio, la inasistencia se extendió durante 5,2 días por cada trabajadora o trabajador ausente. El resultado agregado de estos indicadores es que el ausentismo con y sin goce de haberes afectó el 3% de las jornadas laborales mensuales del total de las empresas privadas (incluyendo tanto las empresas con y sin ausentismo).

La incidencia del ausentismo presenta cierta heterogeneidad dependiendo del sector de actividad y

---

<sup>5</sup> El anexo estadístico y la ficha metodológica se encuentran en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/ausentismo-laboral>.

del tamaño de la empresa. Transporte es por lejos el sector que registra el mayor nivel de ausentismo: el 20% del personal se ausenta al mes (7 puntos porcentuales más que el promedio general) y el porcentaje de jornadas laborales afectadas alcanza al 5%. Industria y Construcción son los otros dos sectores que muestran un nivel de ausentismo superior a la media (15% de la dotación de personal se ausenta en el mes). Comercio es el sector menos afectado por el ausentismo (11% de la nómina de personal).

Por tamaño de empresa, se advierte que la incidencia del ausentismo es directamente proporcional al tamaño de la empresa (definido por número de personas ocupadas): en la medida que el tamaño de la empresa crece, mayor es el porcentaje de la dotación de personal con inasistencias.

### Ausentismo laboral. Principales indicadores.

Total aglomerados relevados. Promedio mensual del año 2023.

Concepto	Porcentaje de empresas con ausentismo	Porcentaje de trabajadores ausentes	Cantidad de días de ausencia por trabajador ausente	Porcentaje de ausencias diarias del total de jornadas laborables
<b>Total</b>	<b>57%</b>	<b>13%</b>	<b>5,2</b>	<b>3%</b>
<b>Por rama de actividad</b>				
Industria	68%	15%	5,1	4%
Construcción	58%	15%	4,7	3%
Comercio	49%	11%	5,4	3%
Transporte	56%	20%	5,2	5%
Servicios financieros y a las empresas	55%	11%	5,7	3%
Servicios sociales y personales	60%	12%	5,3	3%
<b>Por tamaño de establecimiento</b>				
De 10 a 49 ocupados	50%	10%	5,1	3%
De 50 a 199 ocupados	81%	12%	5,3	3%
De 200 y más ocupados	93%	16%	5,3	4%

**Fuente:** Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), DEL, STEySS.

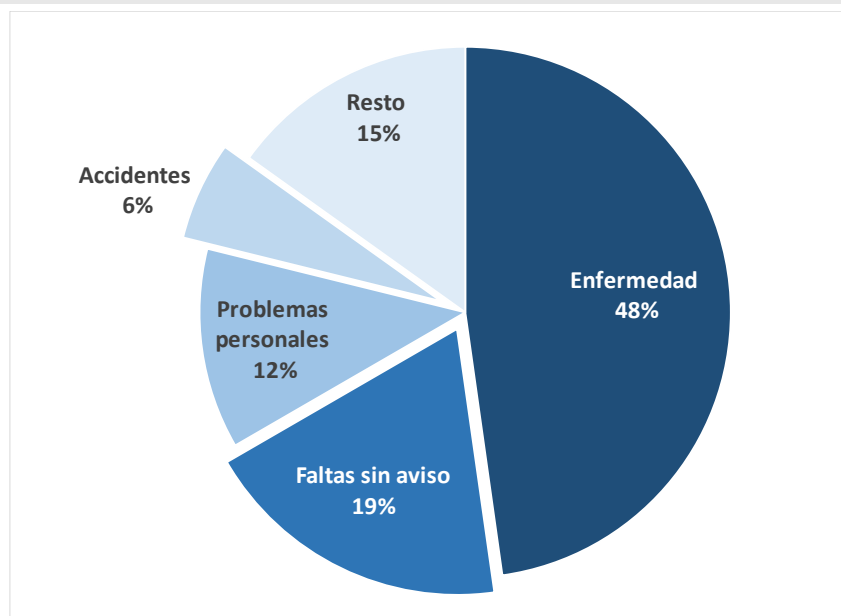
La información relevada permite desagregar el fenómeno del ausentismo de acuerdo a los motivos que causaron la inasistencia declarados por las empresas a la EIL. Del total de las y los trabajadores que se ausentaron en el promedio en el año 2023, el 48% lo hizo por enfermedad propia, el 19% no justificó su inasistencia, el 12% se ausentó por razones personales y el 6% por accidentes laborales. El restante 15% del personal se ausentó por múltiples razones con bajos niveles de incidencia en el fenómeno agregado (estudios, nacimientos/defunciones/matrimonio, motivos gremiales, sanciones, entre otros).

El porcentaje de trabajadores que no concurrieron a trabajar sin declarar el motivo (denominadas habitualmente "faltas sin aviso") presenta valores muy diferentes según el sector de actividad. En Construcción explican el 49% del total de las inasistencias, en Comercio alcanza al 18%, mientras que Servicios sociales y personales es solo el 9% del ausentismo total.



## Ausentismo laboral. Distribución del personal ausente según motivos.

Total aglomerados relevados. Promedio mensual del año 2023.



**Fuente:** Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), DEL, STEySS.

El breve diagnóstico expuesto aquí permite inferir que el ausentismo es un fenómeno que afecta al mundo laboral con cierta relevancia y con distintos niveles de intensidad de acuerdo al sector de actividad y al tamaño de las firmas. El reconocimiento de la existencia de esta problemática pone de relieve la necesidad de atender el nivel y los motivos que lo generan en pos de mejorar las condiciones de productividad y su consecuente impacto sobre los ingresos de las empresas y los salarios de las y los trabajadores. En este sentido, la información también plantea que una proporción significativa del ausentismo podría minimizarse ya que se origina en motivos abordables, tales como los accidentes laborales y las faltas sin justificativo aparente.

## Situación general del mercado de trabajo en 2023

Los últimos resultados de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC), correspondientes al cuarto trimestre de 2023, muestran una mejora en la situación general del mercado de trabajo. En el último año creció la población ocupada y la población económicamente activa, a la vez que se redujo la población desocupada. Sin embargo, el crecimiento del empleo se explica, en una elevada proporción, por la expansión del empleo público y de categorías laborales precarias, como el empleo no registrado y el trabajo por cuenta propia. La creación de puestos asalariados registrados en el sector privado explica algo menos de un tercio del crecimiento del empleo total en el último año.

En el cuarto trimestre de 2023, el mercado de trabajo registra las tasas más elevadas de actividad y empleo desde el año 2003, y la tasa de desempleo más baja desde ese mismo año (considerando los cuartos trimestres de cada año). Entre el cuarto trimestre de 2022 y el mismo trimestre de 2023, la tasa de actividad (relación entre la población económicamente activa y la población total) creció 1 punto porcentual, mientras que la tasa de empleo se incrementó 1,2 puntos porcentuales. Dado que el empleo creció en mayor medida que la población económicamente activa, la tasa de

desocupación se contrajo 0,6 puntos porcentuales durante el último año. Es decir, la incidencia del desempleo cayó durante el período analizado debido a que la población ocupada se expandió en mayor medida que la población económicamente activa.

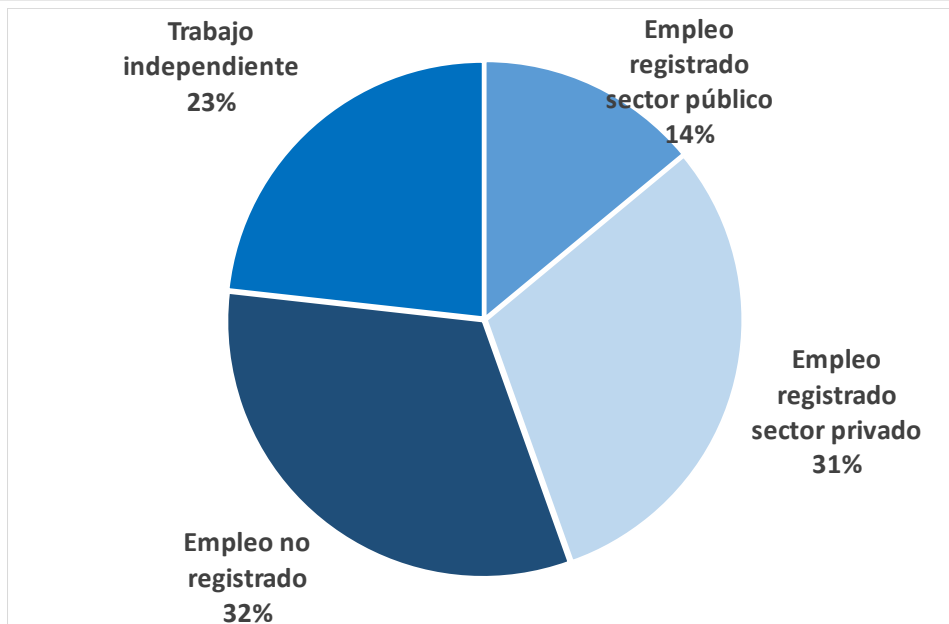
De este modo, en el cuarto trimestre de 2023, la tasa de actividad alcanzó al 48,6% y la tasa de empleo al 45,8%. Estos valores son los más elevados desde el año 2003 (en los cuartos trimestres de cada año). Asimismo, la tasa de desempleo fue del 5,7%, que es el valor más bajo desde el año 2003 (en los cuartos trimestres).

La contracción de la desocupación, aun en un contexto de creciente participación de la población económicamente activa, obedeció a la creación de puestos de trabajo. Entre los cuartos trimestres de 2022 y 2023, el número de personas ocupadas creció un 3,5%, lo que representa la incorporación de 457 mil personas al empleo en el ámbito de los aglomerados urbanos relevados por la EPH (principales 31 centros urbanos).

Con respecto al crecimiento de la población ocupada y a partir de la información disponible, se puede estimar que, del total de las personas que se incorporaron a un puesto de trabajo entre los cuartos trimestre de 2022 y 2023, el 32% lo hizo en el empleo asalariado no registrado, el 31% en el empleo registrado privado, el 23% en el trabajo independiente (fundamentalmente, en el trabajo por cuenta propia monotributista o informal) y el 14% en el sector público.

### Distribución del crecimiento de la población ocupada según categoría ocupacional como porcentaje del total del empleo creado.

Total aglomerados relevados. Período IV-22 / IV-23.



Fuente: STEySS, en base a EPH (INDEC).

Una hipótesis que podría explicar la expansión de la población ocupada entre los cuartos trimestres de 2022 y 2023 es la irrupción del fenómeno habitualmente denominado “trabajador adicional”. Frente al retroceso de los ingresos reales de los hogares, una proporción de las personas inactivas deciden incorporarse al mercado de trabajo con el propósito de generar nuevos ingresos para incrementar el presupuesto familiar afectado. El resultado a nivel agregado de este fenómeno es el crecimiento de la participación de la población en el ámbito laboral y la expansión de la ocupación

en categorías laborales precarias como el empleo asalariado no registrado y el trabajo por cuenta propia informal y monotributista. El mayor incremento de la población ocupada observada en algunos segmentos estaría dando cuenta de la presencia del fenómeno del trabajador adicional. En el último año la cantidad total de personas ocupadas creció un 3,5%, pero se verifica que el incremento fue mayor entre las mujeres (4,7%), las personas jóvenes (5,3%) y las personas que no ocupan la posición de jefe de hogar (4,3%).