

Reproducido en [www.relats.org](http://www.relats.org)

## **LAS AGENCIAS DE TRABAJO TEMPORAL EN ARGENTINA**

**Rubén Cortina**

**Publicado en Tercerización mediante agencias de  
trabajotemporalen A.Latina, CSA-CSI, San Pablo, 2013**

### **I.Perfil económico del sector**

**Empresas.** En Argentina están registradas en 2011 79 agencias de servicios eventuales, que es la denominación utilizada en el país. A su vez, tienen habilitadas unas 500 sucursales. La cantidad de agencias se ha reducido considerablemente respecto de las más de 200 empresas del sector que existían al promediar la década de 1990.

En 2011 la facturación del sector fue de aproximadamente 1700 millones de dólares. Del monto de la facturación total, aproximadamente un 60% corresponde al pago de salarios. En general las empresas líderes, tienen un porcentaje de participación en el total de la facturación levemente mayor que la participación en el total de trabajadores.

Las primeras cinco empresas incluyen las tres multinacionales más conocidas:

-Manpower Group/Cotecsud. Se instaló en Argentina en 1965. Es la empresa líder en el sector en Argentina. Posee 80 sucursales en 18 distritos sobre 24 totales. Posee una cartera de 2.200 empresas-clientes.

-Randstad. Cuenta con 35 sucursales en 14 distritos. Esta empresa había tenido su origen en Servicios Rosario, fundada en 1979 en esa ciudad de la provincia de Santa Fe, donde se dedicó a desarrollar modalidades de tercerización en logística fuera de puerto, cuando aún los procesos de tercerización eran infrecuentes. En 1998-1999 Servicios Rosario se fusionó con la empresa británica Select Appointments (Holdings) Limited, adoptando el nombre de SESA Select. En 2005, la empresa fue a su vez adquirida por el Grupo Vedior, con casa matriz en Holanda, que a su vez fue adquirido en 2008 por el Holding Randstad. En 2012 adoptó directamente la denominación de Randstad.

- Guía Laboral (Grupo RHUO). Está activa desde 2004, con cuarenta sucursales en veinte distritos. Su principal cliente es la recolectora de residuos, Covelia (con el 25% de la facturación), en el ámbito de actuación del sindicato de Camioneros, a la que se lo vincula. (“Otra empresa amiga que crece a la sombra de Camioneros”, *Clarín*, 20 de abril de 2011). En 2010, se integró al Grupo RHUO, junto a las empresas Perteneceer, Oxford Consulting, Oxford Partners, Oxford Selección, Slam!! y GPS. .

-Gestión Laboral. Fue creada en 1997 e integra el Grupo Gestión, contando con 24 sucursales en 12 distritos.

-Adecco. Se instaló en Argentina en 1982, con 70 sucursales en 14 distritos

Complementando la estructura empresarial de las ATT de Argentina, a las cinco grandes empresas líderes, se suman las siguientes medianas:

-Bayton. Fue fundada en 1979, contando con 46 sucursales en 21 distritos, y en Uruguay (Montevideo), por lo que puede considerarse multilatina..

-Assitem. Fue fundada en 1977, contando con 42 sucursales en 15 distritos.

-Treat. Es parte del Grupo Solvens-Treat. Fundada en 1990, con 19 sucursales y centros operativos en 15 distritos.

-Suministra, fundada en 1979, con 18 sucursales en 8 distritos.

-Pullmen. Fundada en 1970, con 7 oficinas en 2 distritos.

-Gelre. Empresa holandesa, que puede considerarse multilatina porque tiene un 5% de capital brasileño. Tiene siete sucursales en cuatro distritos (Complementaridade Produtiva entre Brasil e Argentina. Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI), Brasilia, 2010).

**Sectores y ocupaciones.** Según la FAETT (Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario), en 2011 los principales sectores de actividad en que actúan las ATT son la industria y el comercio, ya que el primero concentra 56% de los trabajadores empleados, y el segundo un 21% adicional. En la industria son casi totalmente operarios y en la segunda vendedores y vendedoras. Además, 18% fueron empleados y empleadas para realizar tareas administrativas en diversos sectores económicos. En otra sectorización, se destaca también los sectores de transporte, correo, bancos y

seguros (17%) (El trabajo temporario aumentó 82% en los últimos tres años”, *Ámbito Financiero*, 4 de diciembre de 2006).

Los sectores de la construcción, trabajo rural, trabajo doméstico privado y trabajo rural discontinuo, tienen una regulación legal específica y no admiten la provisión de trabajadores mediante ATT.

Según Guía Laboral, los principales subsectores que utilizan trabajadores y trabajadoras temporarios provistos por ATT, son el retail, correo privado, logística, metalmecánica, alimentación y hostelería, telemárqueting y call-centers. Dentro de estos grandes subsectores, los puestos de trabajo que tienden a ser ocupados mediante contratación temporaria con ATT son:

- Industria: oficiales, operarios, peones
- Ventas: Degustadoras, operadores de call center, promotoras, vendedores
- Logística: clarkista, operario de carga, operario de depósito y descarga
- Técnicos y profesionales: arquitectos, cadistas, dibujante proyectista, gerentes, ingenieros, jefes, técnicos
- Retail: cadetes de envío, cajeros, repositores
- Gastronomía: ayudante de cocina, ayudante de limpieza, bacheros, chefs, cocineros, lavacopas, mozos
- Administrativos: analista de sistemas, auxiliar de oficina, ayudante contable, cadete, contables, data entry, digitadores, perito mercantil, recepcionista, secretaría, secretaria ejecutiva, telefonista

## II. Empleo

**Empleo.** La cantidad de trabajadores por agencia en 2011 es de 91 mil, partiendo de 37 mil en 1995 (el inicio de la serie estadística), y con un extremo de 96 mil en 2007-8 (datos de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC).

Sobre la base de la información detallada por algunas grandes empresas, la relación entre empleo directo y cedido es de aproximadamente 1/30. Por lo tanto, para 2011, la cantidad de empleados y empleadas directas de las ATT ronda los 3 mil.

Debido a que en Argentina esta modalidad es muy utilizada para ocupar a los trabajadores que se encuentran en período de prueba durante los primeros tres meses, el contrato de trabajo más generalizado en estas empresas tiene una duración trimestral. Por esta razón, FAETT multiplica por cuatro la cantidad de trabajadores temporarios detectados por las encuestas, para establecer la cantidad de trabajadores anuales ocupados bajo esta modalidad. Con éste método, la FAETT concluyó que la cantidad total de trabajadores ocupados por empresas de trabajo temporario eran 340 mil. Sin embargo la cantidad debe ser sensiblemente menor, porque en muchos casos el contrato trimestral se renueva.

La cantidad de trabajadores empleados a través de ATT ha ido creciendo más rápidamente que la población económicamente activa, sobre todo luego de la gran crisis de empleo de 2001/2002.

En el detalle por empresa, cinco ocupaban en 2012 entre 8 mil y 12 mil trabajadores, concentrando más del 70% del empleo total de agencias. También, con estas cifras se

ubicaban los 20 empleadores más grandes del país: Manpower emplea 12 mil trabajadores temporarios. (“Los supermercados lideran ranking de los empleadores”, *Ámbito Financiero*, 28 de agosto de 2012). En 2007 llegó a ser el mayor empleador privado del país con 26 mil empleados (Manpower, *Reporte sobre Responsabilidad Social Corporativa*, 2007). Ese año tenía 600 empleados directos. Randstad tiene 11 mil temporarios y 3” directos. (Randstad, “Construyendo el mundo del trabajo. Reporte Social 2011”, Buenos Aires, 2012). Guía Laboral/Grupo RHUO emplea 10 mil trabajadores. Es la ATT que más ha crecido en la última década, ya que tenía 626 trabajadores empleados en 2006. Gestión Laboral emplea de manera temporal a 9 mil trabajadores, y 300 de manera directa. Adecco emplea 8 mil trabajadores.

**Sexo, edad y educación.** La característica más destacada de los trabajadores y trabajadoras de ATT es el predominio de jóvenes. En 2011, según datos de la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario (FAETT), el 43% de las personas empleadas tenían entre 18 y 25 años, mientras que el grupo de entre 31 y más de 45 representó el 26%. El alto predominio de jóvenes se relaciona con el recurso a la ATT por parte de una gran proporción de jóvenes para obtener el primer empleo, así como por el hábito ilegal de las grandes empresas de recurrir a las ATT para ocupar los puestos de trabajo durante el período legal de prueba de tres meses.

Entre los trabajadores de ATT, predominan los varones, que alcanzan el 75%. Este alto porcentaje se relaciona con la gran cantidad de trabajadores de ATT que se desempeñan como operarios industriales, en donde la proporción de varones es más alta que el promedio.

Pese a ello, las mujeres tienen una muy alta proporción en sectores característicos provistos por las ATT, como los call-centers, telefonistas, secretarias, promotoras comerciales y trabajadoras para eventos.

Según su nivel educativo, casi la mitad (49%) del total tiene el secundario completo y un 9% terminó una carrera universitaria.

La segmentación de los trabajadores de la empresa que implican las ATT, ha hecho que una gran cantidad de empresas no incluya a los trabajadores y trabajadoras provistos por ATT en sus programas de capacitación. Se trata de una conducta discriminatoria y de potenciales resultados negativos en la calificación de la fuerza de trabajo, que solo parcialmente puede ser compensado por las actividades de capacitación llevadas adelante por las ATTs.

**Condiciones de trabajo.** El dato más relevante en materia de condiciones de trabajo en las ATT está referido a la utilización de este recurso, por parte de las grandes empresas, para ocupar a los trabajadores en período de prueba.

Como se ha explicado antes, las ATT solo pueden proveer a las empresas trabajadores para desempeñar tareas eventuales, es decir tareas que por su propia naturaleza son extraordinarias y transitorias. Sin embargo, con el paso del tiempo, las grandes empresas hicieron un hábito de recurrir a las ATT para ocupar sus puestos de trabajo permanentes, con los trabajadores y trabajadoras durante el período de prueba.

Esta práctica es ilegal, pero de amplia implementación. Tiene como objetivo extender el período legal de prueba de tres

meses, durante el cual no hay obligación de pagar indemnizaciones de despido, para extenderlo a un período que en muchas ocasiones supera el año.

La razón de esta política empresarial es mantener una porción “flexible” del plantel de trabajadoras y trabajadores, y en muchos casos también aumentar la rotación de personal y reducir la tasa de antigüedad promedio del personal.

Esta relación triangular, reduce además el poder de negociación contractual de los trabajadores. disociando la figura del empleador, al tener un empleador que dirige y controla el proceso efectivo de trabajo, y otro empleador que es el titular jurídico de la relación y quien se beneficia con su trabajo. Además, esta situación segmenta el colectivo laboral de las empresas y genera la existencia de un mercado primario de trabajo en coexistencia con otro secundario (“El trabajo no registrado”, CONICET-Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, 2003).

El otro aspecto relevante del trabajo por ATT está referido a la informalidad. Debido a los estrictos controles a los que están sometidas las ATT, virtualmente el 100% de sus trabajadores y trabajadoras están registrados formalmente. Adicionalmente el presidente de FAETT ha informado que cerca del 40% de los trabajadores en ATT “proviene de la informalidad”. Tratándose entonces mayoritariamente de trabajadores jóvenes, muchos de ellos en su primer empleo y provenientes de la informalidad, el papel de las ATTs resulta de gran importancia respecto de la formación de la cultura del trabajo en las nuevas generaciones.

**Salarios.** Una de las consecuencias de la segmentación de los trabajadores de una empresa que genera la actuación de las ATT es la segmentación salarial. Pese al principio legal de

igual remuneración por igual tarea, era una práctica habitual que los trabajadores de ATT percibieran salarios considerablemente menores a los que percibían los trabajadores que dependían directamente de la empresa, ocupados en puestos de trabajo similares. Para atender el problema, el gobierno sancionó en 2006 el Decreto n° 1694/2006, estableciendo que los salarios que paguen las empresas de servicios eventuales no pueden ser inferiores a los que corresponden por convenio colectivo y los que efectivamente pague la empresa usuaria. A tal fin, el MTEYSS implementó un formulario obligatorio por medio del cual cada empresa que decida utilizar personal de ATT, debe comunicar cuales son los salarios que efectivamente paga en el seno de su empresa.

### **III. Regulación**

En Argentina la actuación de las ATT están reguladas por:

- la Ley de Contrato de Trabajo, por el tercer párrafo del artículo 29 y el artículo 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, y el artículo 99.
- la Ley de Empleo 24.013, artículos 75 a 80.
- el Decreto 1694/2006, que reglamente de manera detallada la actividad de las empresas de servicios eventuales y la relación con los trabajadores que estas contraten en vistas a prestar tareas eventuales en otras empresas;
- la Resolución-MTEYSS n° 1225/2007.

El sistema legal en Argentina solo admite la creación de empresas para proveer trabajadores a otra, en el caso del trabajo eventual del sector privado. Se considera “trabajo

eventual”, aquel que por la propia naturaleza de la tarea es extraordinario y transitorio y carece de plazo fijo. Un típico trabajo eventual es la suplencia de un trabajador enfermo, o el reemplazo de una trabajadora en período de licencia por embarazo. También es característico del trabajo eventual el que debe prestarse en situaciones de aumento extraordinario de las actividades, como por ejemplo las fiestas de fin de año, los cierres de balance, las mudanzas, congresos o eventos extraordinarios, etc. La legislación también considera trabajo eventual las tareas urgentes necesarias para garantizar la seguridad de los trabajadores, cuando no exista personal permanente para realizarlas. En ningún caso se pueden proveer trabajadores eventuales para cubrir necesidades de servicio motivados por una huelga.

Las empresas:

- deben ser personas jurídicas de objeto social único y estar habilitadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), tener un capital mínimo de 100 salarios básicos correspondientes al convenio colectivo del sector comercio y establecer un depósito en caución del mismo monto y una garantía accesoria del triple, para el caso de incumplimiento de sus obligaciones.
- deben informar detalladamente su actividad cada dos meses mediante una presentación escrita al MTESS, individualizando a cada uno de los trabajadores.
- no pueden prestar servicios en los sectores de la construcción, el trabajo doméstico privado, el trabajo rural y el empleo público. Para las tareas en eventos, ferias, convenciones, la legislación autoriza la creación de empresas especialmente dedicadas a prestar esos servicios y proveer el personal.

-tanto la duración de la cesión como el porcentaje respecto de la nómina permanente, debe ser “razonable”, “justificada” y “adecuada”.

En relación a los trabajadores que las empresas contraten para prestar servicios en otras empresas:

- se los considera vinculados por un contrato de trabajo permanente y discontinuo.

-se les aplican todas las leyes, estatutos, convenios colectivos y normas de seguridad social que les corresponda a los trabajadores no eventuales que pudieran haber ocupado ese mismo puesto de trabajo.

-los salarios de los trabajadores no pueden ser inferiores al que establece el convenio colectivo para el puesto de trabajo que efectivamente ocupen.

-no existen limitaciones en relación a la negociación colectiva por sector. Al trabajador eventual le corresponde el convenio colectivo que se aplica a la tarea y empresa en la que está trabajando efectivamente. Esa situación es la que determina también el sindicato que le corresponde, así como la obra social que le corresponde primariamente. La negociación colectiva establece las pautas objetivas que permitan fijar los límites antes mencionadas.

-tanto la empresa usuaria como la empresa de servicios eventuales, son solidariamente responsables ante el trabajador temporario ante cualquier incumplimiento.

-la empresa usuaria es responsable directa de los aportes de la seguridad social (salud, pensión, asignaciones familiares, riesgos de trabajo), así como de tomar las medidas de seguridad, igualdad de trato y no discriminación que correspondan. La empresa de servicios eventuales, es

responsable directa de los descuentos por afiliación sindical y los aportes establecidos en los convenios colectivos.

-la responsabilidad primaria por riesgos de trabajo le corresponde a la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART) que debe contratar la empresa de servicios eventuales. Ante la producción de un accidente o enfermedad laboral, las tres empresas son solidariamente responsables.

Al MTESS le corresponde habilitar y supervisar a las empresas. La tarea está a cargo de la Dirección de Inspección Federal, la que también debe llevar el Registro de Empresas de Servicios Eventuales habilitadas. En 2007 el Ministerio ha creado un Observatorio de Buenas Prácticas en Materia de Servicios Eventuales (OBPMSE), integrado por representantes sindicales, de las empresas de servicios eventuales y de las empresas usuarias, y presidido por el Secretario de Empleo, con la misión de evaluar la situación de los trabajadores bajo este régimen.

#### **IV. Organizaciones empresariales y su perspectiva**

**FAETT.** El sector empresario de servicios eventuales en Argentina comenzó a organizarse en 1985 al fundarse la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario. En 2013, se encuentran afiliadas a la FAETT 34 de las 79 empresas habilitadas, incluyendo cuatro de las siete más grandes (Manpower, Gestión Laboral, Randstad, Bayton y Assistem) y prácticamente todas las medianas. La excepción es Adecco. Con respecto a las tres de las siete grandes empresas que no pertenecen a FAETT, Guía Laboral y Gestión Laboral fueron expulsadas de FAETT la primera en

2010 y la segunda en 2011, por incumplir el Código de Ética (“Expulsan de una asociación a una firma cercana a Moyano”, *Clarín*, 28 de abril de 2011). La FAETT a su vez actúa en organizaciones empresarias de mayor ámbito sectorial, como la Unión de Empresas y Servicios (UDES) y la poderosa Cámara Argentina de Comercio (CAC).

Internacionalmente la FAETT está afiliada a la CIETT mundial, cuyos dirigentes han llegado a presidirla, y la CLETT&A.

FAETT se orienta estratégicamente a flexibilizar el marco legal de las ATT, con el fin de ampliar la cantidad de trabajadores y trabajadoras temporarias y tender a fusionar las ATT con las empresas de prestación de servicios tercerizados, siguiendo la línea de la CIETT, Su referencia es Brasil, país al que coloca como modelo factible para la Argentina. Con tal fin recurre a la expresión “descentralización productiva”, a favor de la cual realizó en 2012 el Primer Congreso sobre Descentralización Productiva.

En su estrategia para ampliar el ámbito de acción de las ATT, la FAETT recurre a un discurso que contiene los siguientes enfoques:

- el empleo temporario es decisivo en el proceso de creación de empleo.
- las empresas de servicios eventuales desempeñan un papel crucial en el empleo joven.
- las empresas de servicios eventuales tienen una altísima tasa de registración y formalización del empleo.
- Argentina debe ratificar el C181 de la OIT. La FAETT realiza un activo lobby entre diputados y senadores a fin de impulsar la ratificación del Convenio, hasta ahora sin mayor resultado.

-se debe reformar la Ley de Contrato de Trabajo a fin de “flexibilizar” y relajar las reglas sobre tercerización, agencias de trabajo temporario y subcontratación.

La FAETT tiene una activa política de diálogo con los sindicatos.

**CASEEC.** En 2008, varias ATT argentinas (Assistem, Bayton, Complementos Empresarios, Manpower, Randstad, Solvens Treat, Talsium, TMT y Treat), junto a empresas especializadas en tercerización de servicios empresariales, fundaron la Cámara Argentina de Servicios Empresariales Especializados y Complementarios que refleja la estrategia de la ATT que operan en Argentina, de fusionar la provisión de trabajadores eventuales con la organización de servicios tercerizados.

La CASEEC también desarrolla una estrategia de ampliación del espacio legal del trabajo eventual, sobre la base de la fusión de los conceptos de “trabajo eventual” y “tercerización”, y la realización de modificaciones a la legislación argentina que permitan ese proceso. Su objetivo explícito es pasar del actual 0,4% de incidencia al 2% (unos 220.000 trabajadores) (“Vedior se expande en el país”, *La Nación*, 23 de abril de 2006).

**ADRHA.** A su vez la CIETT y algunas de sus principales empresas asociadas (Manpower, Bayton, Assistem y Randstad) mantienen una alianza estratégica con la Asociación de Recursos Humanos de la Argentina, una asociación empresaria sin fines de lucro integrada por dirigentes de recursos humanos de rango gerencial, creada en 1967 bajo el nombre de Asociación de Dirigentes de Personal de Argentina (ADPA), conducida por directivos de los grupos económicos más importantes del país (Clarín,

Techint, Banco Santander, Telefónica, Edesur, Medicus, AA2000, etc.).

#### **IV. Organización sindical, negociación colectiva y estrategia**

En Argentina no existen sindicatos que agrupen a los trabajadores de las empresas, sino que estos se afilian a los sindicatos de empresa y de sector a los que corresponde, en función de su especialidad. Esto último está promovida por el fuerte peso de la organización por sector/rama, que es la principal característica del modelo sindical argentino.

A su vez, dado que el sindicalismo argentino se caracteriza también por una alta presencia sindical en los lugares de trabajo de medianas y grandes empresas, a través de delegados sindicales elegidos por el voto de todos los trabajadores del establecimiento, sean o no afiliados al sindicato, esta es una segunda vía de representación de los trabajadores de agencia. Los delegados sindicales suelen desarrollar una intensa actividad en pos de limitar estos puestos en la empresa, combinado con mecanismos de “efectivización” en carácter de fijos. Por esta razón suele haber un estrecho lazo entre los delegados sindicatos y los temporarios de la empresa, influyendo de este modo en una considerable sindicalización de éstos últimos. Los sindicatos también actúan, aunque en un segundo plano de importancia, sobre el nivel de la plantilla “por agencia” de las empresas, en ocasión de la negociación colectiva de rama anual (paritarias) y de las negociaciones directas con las empresas.

En estas condiciones los trabajadores de agencia, al tener altísimas tasas de registración, y concentrarse

mayoritariamente en el sector industrial, tienen tasas de afiliación sindical superiores a las del conjunto de trabajadores “permanentes”, ya que se desempeñan entre las empresas grandes, en las cuales la sindicalización promedio es claramente mayor a empresas de menor tamaño.

Para ello la acción sindical se sostiene en un fuerte apoyo a la normativa legal, sobre todos los artículos 29, 29 bis y 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, en los que se establece la excepcionalidad del trabajo eventual y la responsabilidad solidaria entre la empresa usuaria y empresa de servicios eventuales, en los casos excepcionales que está autorizado.

Los sindicatos prestan máxima atención a la equiparación salarial de los trabajadores de “agencia” y los trabajadores de la empresa usuaria.

La legislación (Decreto 1694/2006) establece que los sindicatos y los empleadores podrán acordar, en los convenios colectivos, límites a la duración de los contratos temporarios (eventuales) y a la proporción de los mismos sobre la plantilla total. Sin embargo esta facultad casi no ha sido utilizada aún por los sindicatos y las negociaciones en este sentido se realizan puntualmente en cada ronda negocial, cuando no informalmente, a nivel de la empresa, con la iniciativa o participación decisiva de los delegados sindicales en la empresa. Las negociaciones informales por empresa suelen incluir acuerdos de “incorporación a la planta permanente” con el fin de mantener una proporción “razonable”. Algunos convenios colectivos, como el de televisión, establece que un trabajador no podrá estar bajo contrato eventual, más de dos años continuos o tres discontinuos, y que en las empresas de más de 40

trabajadores, el personal eventual no podrá superar ese número. El convenio de trabajadores gastronómicos establece un plazo de hasta seis meses.

Las organizaciones afiliadas al Sindicato Global UNI registran la existencia del Memorandum de Entendimiento firmado en 2008 por aquel con un grupo de empresas multinacionales de trabajo temporario mediadas por la CIETT.

**Tabla1. Trabajadores en las principales empresas de servicios eventuales de Argentina. 2011**

	Trabajadores temporarios (en miles)	% del total
Manpower/Cotecsud	12	18
Randstad	11	15
Guía Laboral (Grupo RHUO)	10	14
Gestión Laboral	9	13
Adecco	8	12

Fuente: "Los supermercados lideran ranking de los empleadores", *Ámbito Financiero*, 28 de agosto de 2012.

**Tabla 2. Trabajadores en empresas de servicios eventuales. 1995-2011**

	Trabajadores	Crecimiento anual %
1995	36.829	
1996	36.279	-1,4%
1997	43.275	19,3%
1998	47.399	9,5%
1999	46.380	-2,1%
2000	48.151	3,8%
2001	47.069	-2,3%
2002	34.327	-27,1%
2003	53.827	56,8%
2004	70.347	33,1%
2005	80.576	14,5%
2006	88.242	9,5%
2007	96.117	8,9%

2008	96.366	0,3%
2009	76.454	-20,7%
2010	89.102	16,5%
2011	90.807	0,02%

Fuente: INDEC