

Lic. Sconfienza, María Eugenia

Vulnerabilidad laboral en la Ciudad de Buenos Aires: una mirada a
las personas en situación de indigencia

Tesis para obtener el título de
Magíster en Diseño y Gestión de Programas Sociales

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales –FLACSO–

Director: Dr. Fernando Groisman

Ciudad de Buenos Aires - 31 de octubre de 2011

El presente documento ha sido elaborado en el marco de la tesis correspondiente a la Maestría en Diseño y Gestión de Programas Sociales de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-FLACSO- dirigida por Alfredo Monza.

Las páginas que siguen fueron escritas con el fin de contribuir a hacer de la igualdad una realidad y así desdibujar los límites, en su mayor parte económicos, que dividen a hombres y mujeres sometidos a una inequidad artificial e inaceptable.

Agradezco profundamente el incansable acompañamiento del Dr. Fernando Groisman y la inspiración que supieron promover, con su trabajo y esmero en el compromiso social por fomentar y trabajar por una mayor inserción laboral, a todos aquellos que han formado parte de este proceso de investigación.

RESUMEN

El estudio aquí planteado da cuenta de la vulnerabilidad socio-laboral a la que están expuestos los indigentes urbanos. La labor de investigación se desarrolló en dos etapas. En primer término se procedió a revisar la literatura especializada para documentar algunas de las características principales del funcionamiento del mercado de trabajo en Argentina. En segundo orden, se realizó el trabajo de campo. Este se basó en la realización de 101 entrevistas y la aplicación de 89 cuestionarios a hombres adultos que residen en hogares y paradores de la Ciudad de Buenos Aires. La gran mayoría de ellos son personas en edad activa y dispuestas a trabajar que no han logrado insertarse en puestos de trabajo estables y registrados en la seguridad social.

La investigación no sólo indagó las percepciones de los entrevistados respecto de su situación de vulnerabilidad laboral sino que además rastreó los determinantes que obstaculizan el acceso a un puesto de trabajo de calidad. La tesis expone uno de los principales desafíos que enfrenta la sociedad argentina como es el de la persistencia de la exclusión socio-laboral de la población de referencia en un contexto de recuperación económica.

Entre los resultados obtenidos cabe señalar que el lugar de residencia y el desaliento, entre otros, son fuertes determinantes de la situación socio-económica que atraviesan los indigentes urbanos.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
I. El contexto socio-económico	7
1.1. La crisis de la relación salarial	7
1.1.1 <i>Precariedad laboral</i>	11
1.1.2 <i>Desempleo</i>	14
1.1.3 <i>Informalidad</i>	19
1.1.4 <i>Desaliento</i>	29
1.1.5 <i>Marginalidad</i>	31
1.2. La demanda de calificaciones de los últimos años	33
1.3. Pobreza y programas de empleo	39
1.4. A modo de balance	47
II. Vulnerabilidad laboral. La situación en la Ciudad de Buenos Aires: metodología y resultados del relevamiento	48
2.1. Metodología.....	48
2.1.1. <i>Características generales</i>	48
2.1.2 <i>El trabajo de campo</i>	50
2.1.3 <i>El procesamiento de la información</i>	53
2.2. Desempleados y trabajadores informales	53
2.2.1. <i>Información sociodemográfica</i>	53
2.2.2. <i>Situación laboral</i>	58
2.2.3. <i>Ingreso percibido y expectativas</i>	61
2.2.4. <i>Modalidad de contratación y percepción de las remuneraciones</i>	66
2.2.5. <i>Búsqueda laboral: tiempo y modalidades</i>	67
2.2.6. <i>Seguridad social</i>	73
2.3. Principales resultados	87
III. REFLEXIONES FINALES	92
BIBLIOGRAFÍA	102
ANEXOS	106

INTRODUCCIÓN

La pobreza es resultado de la imposibilidad que muchas personas tienen de obtener un empleo y/o como consecuencia del acceso a puestos de trabajo que reportan muy bajos salarios (Groisman, 2011). La demanda laboral en nuestro país pareciera ponderar atributos que empujan y condenan a la exclusión a quienes se encuentran en franca vulnerabilidad social. Es en estos segmentos de población en los cuales se pone en flagrante evidencia las consecuencias de un crecimiento económico sin equidad.

La presente investigación tiene por fin analizar esta situación para un universo reducido de la población que padece la falta de un puesto de trabajo que les permita obtener una remuneración estable y por tanto acceder a ciertos bienes y servicios en forma regular: los indigentes urbanos. Se procura conocer las causas que convergen para imposibilitar la inserción laboral de buena calidad en esta población vulnerable. Se adopta una definición amplia de vulnerabilidad que incluye a todos aquellos que comparten una situación de adversidad en el ámbito social y económico y que deriva en la carencia de medios para disfrutar de las mismas oportunidades que la población ocupada en puestos de trabajo protegidos y/o registrados en la seguridad social.

Se parte de la premisa que la precariedad laboral, en general, y el desempleo, particularmente, contribuyen a acentuar la brecha socioeconómica que separa a los diversos estratos sociales en la Argentina. En este marco, se asume que no alcanzan sólo las “ganancias de trabajar” y el “empeño” para lograr una inserción laboral estable y de buena calidad. Existe una gran cantidad de investigación desde esta perspectiva, sin embargo es todavía

escasa la información obtenida a partir de una perspectiva que permita plantear la temática desde una mirada diferente, es decir, que haga foco en la subjetividad de los excluidos. La mirada “desde adentro”, por tanto, se presenta como un insumo relevante para proporcionar información relativa al desempleo pero también a fenómenos más difíciles de capturar con las herramientas convencionales como el desaliento o el desánimo.

El documento se estructura en tres secciones. En la primera se desarrolla brevemente el marco de referencia adoptado para comprender fenómenos típicos del funcionamiento del mercado de trabajo argentino: precariedad laboral, desempleo, informalidad, desaliento y marginalidad. Luego se presentan algunos datos referidos a esta problemática para el corriente período de recuperación económica provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). La segunda sección analiza la falta de empleo, el desaliento y la informalidad desde la perspectiva de quienes los padecen. Para ello se llevaron a cabo 101 entrevistas y se administraron 89 cuestionarios a hombres en situación de vulnerabilidad socioeconómica, que residen en hogares y paradores de la Ciudad de Buenos Aires. Finalmente, la tercera sección, resume los principales hallazgos de esta investigación.

I. El contexto socio-económico

En esta sección se pasa revista a una serie de dimensiones que reflejan diversas manifestaciones de la fragilidad del vínculo que logran establecer algunos grupos de población con el mercado de trabajo.

1.1. La crisis de la relación salarial

Luego de la segunda guerra mundial la relación salarial de tipo fordista fue la modalidad de empleo que predominó en los países capitalistas industrializados. Este tipo de relación laboral se manifestó, en el contexto de economías desarrolladas en crecimiento y centradas en el mercado interno, con predominio del sector industrial en la estructura productiva y en donde la mayoría de los obreros eran hombres que trabajaban a tiempo completo. Ver Oliveri, Persia y Trucco, 2010; Nun, 1999; Neffa, 1998; Boyer y Freyssenet, 2000.

Los empleos estaban regulados mediante contratos por tiempo determinado o indeterminado, eran estables y los trabajadores y sus familias se encontraban al amparo de un sistema de protección social asociado a la condición salarial. Las relaciones laborales entre empleados y empleadores se regían principalmente por convenios colectivos por rama o sector donde se acordaban salarios –acordes al mínimo legal-, y acuerdos salariales aun para aquellos que no estuvieran afiliados al sindicato. Los salarios reales crecían anualmente y debido al incremento del empleo, los asalariados en su conjunto percibían un elevado y creciente porcentaje del valor agregado. A la vez aumentaba el poder de negociación colectiva por la gran masa de afiliados a los sindicatos. Ver Barbeito, Lo Vuolo, Pautassi y Rodríguez Enríquez, 1998.

Este modelo de creciente salarización se fue expandiendo al resto del mundo. Los incrementos de la productividad de la posguerra eran acompañados de presiones sindicales que permitían aumentos de salarios, así como de seguridad y estabilidad. Sin embargo, hacia mediados de los años setenta, una serie de factores propiciaron la progresiva modificación de las relaciones laborales. Entre ellos cabe mencionar: el proceso de apertura del comercio exterior, el crecimiento del mercado financiero -que orienta el ahorro desde la inversión hacia la especulación-, el peso adquirido por las actividades terciarias respecto de la industria y de la agricultura, la aceleración del cambio científico y tecnológico y su difusión que posibilita la des-territorialización de la producción hacia los países con economías en desarrollo (donde los costos laborales y fiscales son menores y cuya irrupción en la escena modifican los flujos del comercio internacional de productos manufacturados). De este modo, entra en crisis el modelo de desarrollo que había prevalecido durante tres décadas, con diferente intensidad, dando lugar a un contexto de elevado desempleo, reducción de los salarios reales y disminución de la participación de los asalariados en la distribución del ingreso¹.

A partir de fines de la década del ochenta, frente a este nuevo escenario, las medidas adoptadas a nivel mundial se orientaron al seguimiento de los consejos del “Consenso de Washington”, el cual entre otras propuestas de carácter neoliberal, hacía referencia a la necesidad de una reforma tributaria, tasas de interés positivas determinadas por el mercado, tipos de cambio competitivos, políticas comerciales liberales, mayor apertura a la inversión extranjera, privatización de empresas públicas, desregulación y protección de la propiedad privada. Los cambios a nivel internacional llevaron a la progresiva generalización e

¹ Ver bibliografía citada en página 7.

incorporación de políticas de ajuste neoliberales, que fueron importadas masivamente en el ámbito latinoamericano.

Los países endeudados recibían los “consejos” de Estados Unidos, que no cesaba en su intento de mostrar las ventajas de la cooperación (por ejemplo que las reformas estructurales estarían acompañadas por la oferta de asistencia financiera) así como los peligros de asumir actitudes confrontativas. Los estados nacionales intentaron legitimar sus respectivos gobiernos bajo la afirmación de que el camino a la eficiencia y al crecimiento pasaba por las privatizaciones y la reducción del gasto. A corto plazo, los planes de ajuste frenarían la inflación, sin embargo, a largo plazo serían múltiples las consecuencias devastadoras.

Para el caso de Argentina, se profundizó una desigual distribución del ingreso incrementando las brechas socioeconómicas al interior de la población notablemente. Ver Beccaria y Groisman (2008). Es un período en el cual se da una fuerte concentración del capital. Se lleva a cabo la descentralización de las unidades de producción dejando libradas a la lógica del mercado a las empresas menos rentables, recurriendo a la subcontratación, la tercerización y la externalización de la fuerza de trabajo hacia unidades productivas con menores costos laborales. Consecuentemente, fue un período de intensa movilización de desocupados y acciones de protesta (Schipani, 2008).

En relación estrictamente a las condiciones laborales, el nuevo modelo de producción y de acumulación inducía a los empresarios a reducir los costos salariales. De ese modo, las empresas se hicieron más flexibles en respuesta a los cambios impredecibles de la demanda, a las nuevas formas de gestión de la producción y de la mano de obra recurriendo

a la precarización de la fuerza de trabajo mediante la subcontratación y la tercerización con empresas (generalmente más pequeñas) y a la deslocalización de subconjuntos y partes enteras de la producción hacia países que ofrecían atractivos fiscales y disponían de mano de obra abundante, calificada, más barata y con bajas tasas de sindicalización. Asimismo, las empresas tercerizadas se vieron obligadas a seguir la misma lógica dado que contaban con menos recursos, redujeron sus costos -dejando de cumplir con las normas impositivas, laborales y provisionales-. El resultado fue una mayor heterogeneidad entre ramas de actividad (en términos de tasas de crecimiento, productividad, calidad y tasas de ganancia), fuertes desequilibrios macroeconómicos y una segmentación creciente de la fuerza de trabajo. (Gerchunoff y Torre, 1996)

El escenario de los noventa, analizado desde la perspectiva de José Nun (2001), se presentaba con más de la mitad de los latinoamericanos ocupados en trabajos no registrados, mal pagos, inestables, sin ninguna protección social y con muy escasas perspectivas de progreso laboral. A lo que se agrega que las reformas introducidas en el sector moderno/formal en nombre de la flexibilización han llevado a un abaratamiento del costo de la mano de obra a través del despido de trabajadores permanentes y de la expansión del número de trabajadores sin contrato o con contrato temporario; esto es, mediante una precarización del empleo también en el sector moderno/formal.

En consecuencia, el mercado de trabajo se precarizó y aumentó su heterogeneidad, especialmente en los países de la región latinoamericana.

1.1.1 Precariedad laboral

Referirse a la precariedad laboral requiere de un proceso de desagregación que permita diferenciar la particularidad del concepto, esa es la intención del presente apartado.

Desde algunas interpretaciones se ha señalado el rol relevante que tuvieron en el aumento de la precariedad las reformas laborales instrumentadas. Éstas habrían facilitado la elevada rotación laboral. Además se han desarrollado medidas en miras a descentralizar la producción mediante la subcontratación y la tercerización de actividades; reducir el costo de la fuerza de trabajo -“moderando” o frenando los incrementos salariales nominales por debajo del ritmo del incremento de la productividad y reduciendo los salarios indirectos-; flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo -reformando las leyes de contrato de trabajo, estableciendo periodos de prueba más largos-; aumentar la productividad -estableciendo salarios según el rendimiento, intensificando el trabajo para reducir tiempos muertos, incorporando nuevas tecnologías y formas de organización-; modificar discrecionalmente la duración y configuración del tiempo de trabajo -rediseñando los períodos de vacaciones a lo largo del año en función de las necesidades empresarias para reducir los costos provocados por la contratación de trabajadores eventuales y establecer contratos de duración por tiempo determinado para hacer frente durante un corto lapso a los picos de producción-; promover empresas de servicios eventuales y recurrir a ellas para contratar mano de obra temporaria; estimular el involucramiento de los trabajadores en la marcha de las empresas - estableciendo incentivos monetarios, y buscando fidelizar a los trabajadores más eficientes, adoptando modalidades de gestión de la fuerza de trabajo en función de las

competencias-; así como establecer un estrecho control y supervisión con premios y castigos para controlar y disciplinar la fuerza de trabajo.

En cuanto a las modalidades contractuales de contratación, existen diversos tipos de relaciones que califican como precarias y tienen lugar en este nuevo modelo: los contratos de duración determinada (que permiten ahorrar salarios durante los períodos en que hay poco trabajo); los contratos de trabajo de tipo estacional (no implican compromisos salariales para el resto del año); las empresas de trabajo temporario o servicios eventuales (las contrataciones son para desarrollar actividades que por su naturaleza son normales y permanentes, mientras que el uso de su fuerza de trabajo tiene lugar en el establecimiento de quien va a beneficiarse con su producción de bienes o de servicios “triangulando” la relación salarial); el trabajo a tiempo parcial con una reducción proporcional del salario mensual o diario (frecuentemente utilizado para contratar mujeres en tareas de limpieza, o en camareras); y las pasantías por tiempo prolongado que no desembocan en un empleo estable. Todos ellos constituyen trabajos en los cuales los trabajadores se precarizan, insertándose de una manera diferenciada y degradada en los sistemas de relaciones de trabajo en la empresa, pues es menor su grado de integración al colectivo de trabajo (no siempre forman parte de los sindicatos y tienen menor -o ningún- grado de protección social). Asimismo, las remuneraciones y la cobertura de la seguridad social son inferiores que para el caso de asalariados con empleos seguros y estables con tareas similares. (Oliveri, Persia y Trucco, 2010).

Desde la perspectiva de otros autores como Lindenboim, (2001) los empleos precarios son aquellos que presentan inseguridad e incertidumbre acerca de los ingresos presentes y

futuros. La Inseguridad puede ser entendida como aquella característica de los empleos en los cuales el momento de finalización de la relación laboral puede ser decidido arbitrariamente y sin costos por el empleador; en los que no existe una vinculación contractual legal entre las partes -trabajo sin acceso a garantías como aportes para la futura jubilación, cobertura por enfermedad o por accidente- y aquellos que, aún siendo legales, se hallan regulados por contratos que son de duración determinada y, respecto de los cuales, el trabajador no tiene certeza de su continuidad. Del mismo modo, Cynthia Pok (1992) considera a la precariedad laboral como la inserción laboral caracterizada por trabajos intermitentes, temporarios o por tiempo determinado, a tiempo parcial, y sin garantías de estabilidad ni derecho a preaviso e indemnización en caso de despido.

A grandes rasgos, puede afirmarse que es precario, aquel empleo que no reúne las condiciones de ser estable, seguro y protegido. Todas estas conceptualizaciones coinciden en el significado y alcances del concepto de precariedad laboral, ahora bien, ¿cuál es la relación que puede establecerse entre esta situación de precariedad laboral y la de exclusión?

Robert Castel (1997) en relación a la exclusión destaca que cuanto más grande es la precariedad de la situación del trabajador respecto del empleo, mayores son los riesgos de rupturas sociales y familiares, de reducción de la sociabilidad, de pérdida de identidad, de mayor sufrimiento psíquico y mental, de empobrecimiento de los ingresos y el consiguiente deterioro de las condiciones de vida. Por su parte y en sintonía con esto, Paugam (1997) entiende que es en el ámbito del mercado de trabajo, que el trabajador adquiere su identidad y construye un sentimiento de utilidad social según las funciones que cumple en la división

técnica y social del trabajo y que repercuten sobre su salud. El empleo registrado representa la instancia que asegura derechos sociales y ciudadanos en base a la contribución productiva del trabajador. En oposición, si bien la exclusión puede responder a múltiples causas, la limitación al acceso al mercado de trabajo o una inserción laboral inestable y e insegura, actúan como potenciadores de esta situación de exclusión.

1.1.2 Desempleo

En términos generales se entiende por desempleadas a aquellas personas que se encuentran en esa condición en forma abierta y completa, en tanto su intención de participar en la actividad productiva es explícita y su percepción de ingresos laborales es nula (Monza, 2002).

Luego del advenimiento de las recomendaciones monetaristas neoliberales y sumado al conjunto de transformaciones organizativas, el incremento en la tasa de cambio tecnológico y la apertura global a las transacciones comerciales y financieras en la mayoría de los países europeos, se generó un nuevo paradigma de crecimiento exportador que no ha podido asegurar una creación sostenida de los puestos de trabajo que demanda la población económicamente activa. La desocupación resultante de este proceso ha sido objeto de innumerable cantidad de análisis académicos y políticos durante los últimos veinte años. A continuación se desarrollan algunos de los principales enfoques teóricos sintetizados por Panigo, Neffa, Félix y Pérez (2001), que explican desde perspectivas alternativas al fenómeno del desempleo persistente.

Según la teoría neoclásica ortodoxa, el desempleo es una situación sólo temporal y nunca puede constituir un equilibrio estable. Las instituciones que actúan sobre el mercado de trabajo y las rigideces impuestas por las regulaciones públicas al mercado de trabajo (salarios mínimos, reglamentación de la jornada laboral, impuestos sobre la nómina salarial, etc.) son prácticamente los únicos elementos que pueden generar una situación de desempleo excesivo que persista en el tiempo.

La teoría postkeynesiana entiende que el desempleo puede existir aún con salarios bajos y totalmente flexibles, a partir de lo cual los cambios en el salario monetario inducidos por alguna modificación o cambio exógeno en la demanda no restablecerán automáticamente el pleno empleo. En efecto, desde este punto de vista si un cambio en el salario monetario debe aumentar el nivel de empleo y desplazar la economía hacia el pleno empleo, la demanda agregada debe ser inducida a incrementarse como un efecto directo de la caída en el salario nominal. Desde este enfoque, el modo de producción capitalista no tiene ninguna tendencia natural a volver a una situación de pleno empleo, y por tanto se considera deseable un tipo concreto de intervención estatal tendiente a restaurar el pleno empleo.

Desde otra perspectiva, autores como Blanchard y Summers (1986) indican que los salarios son determinados por los trabajadores empleados “insiders”, que podrían ser miembros de un sindicato, pero también podrían actuar como un grupo autónomo para la determinación del salario. El grupo maximiza la función de utilidad donde salarios y probabilidad de empleo son los argumentos. En la versión simple la firma determina el nivel de empleo sujeto al salario decidido por el grupo y a un término de error que describe los cambios en la demanda, tecnología, etc. El problema es que los trabajadores empleados no toman en

consideración la utilidad y la probabilidad de empleo de los outsiders y un shock negativo en la demanda de empleo podría tener efectos persistentes en el nivel de empleo. Desde este enfoque, los insiders poseen un fuerte poder de negociación. Este poder de mercado es resultado de los costos de rotación (contratación y despido), que tornar caro para las firmas despedir insiders y contratar outsiders que están buscando trabajo por menos salario que los insiders. Los insiders pueden además dificultar a los ingresantes el aprendizaje propio de la empresa. De esta manera, puede ser beneficioso para la firma contratar/mantener insiders a pesar de que los outsiders se ofrezcan a un salario menor. Como consecuencia el salario se determina a un nivel superior al de equilibrio, lo cual favorece y podría conducir al desempleo persistente.

Otra de las teorías refiere al stock de capital y entiende que la pequeña cantidad de empresas en los períodos recesivos lleva a que luego del cierre de empresas que demandaban trabajadores, no se logre un rápido retorno a los niveles de empleo previos. La demanda laboral no regresa a su posición inicial luego de la recesión a causa de la desacumulación de stock de capital durante la recesión. No obstante desde la perspectiva de Panigo, Neffa, Féliz y Pérez (2001), la teoría es incompleta en tanto que una reducción en el salario real harían retornar al desempleo agregado a su nivel anterior (a través de una sustitución entre factores). En este sentido, el argumento de que la escasez de capital puede generar persistencia en el desempleo implícitamente asume o bien que existen resistencias a reducciones en el salario real, o bien que no hay posibilidad de sustitución entre factores.

La Teoría de los salarios de eficiencia por su parte, entiende que los empleadores no pueden pagar a sus trabajadores en función de su productividad marginal efectiva. Ellos se

enfrentan a un problema de selección adversa: si pagan el salario de equilibrio de competencia perfecta, los asalariados más eficaces se rehusarán a trabajar en su empresa o la abandonarán. En consecuencia, las empresas pagan salarios por encima del salario de competencia, para poder conservar o estimular a los asalariados eficientes, y por lo tanto, favorecen la reducción del nivel de empleo agregado. Se obtiene entonces un nivel de empleo menor al que podría alcanzarse. Una consecuencia importante del salario de eficiencia es la rigidez del salario real. Mientras que en el caso de equilibrio de competencia perfecta, el salario se ajusta a las fluctuaciones (sin afectar el empleo); en el caso del salario de eficiencia, el salario real se mantiene rígido y es el empleo el que se ajusta a las fluctuaciones. De esta manera, la teoría de los salarios de eficiencia puede explicar la existencia del desempleo persistente, pero es probable que sea válida sólo para el tipo de empleos donde es difícil observar la productividad. Si la productividad es directamente observable no habría mayores problemas de información.

Por último, existe un enfoque teórico que enfatiza en los costos de la rotación de mano de obra. Entendiendo que no existen grandes fluctuaciones económicas las empresas no despedirían gente, no obstante, luego de una larga y profunda recesión, las empresas en los países con altos costos de rotación pueden ser poco propensas a contratar trabajadores en la fase ascendente si ellas tienen serias dudas acerca de la sostenibilidad de dicha fase, es decir que dudan si los van a necesitar en el futuro.

En resumen, la persistencia de la desocupación –sufrida en Argentina a comienzos del siglo XXI-, pareciera explicarse por el lado de la demanda, pero no como consecuencia de la rigidez en los salarios reales (teorías neoclásicas y neokeynesianas), sino como resultado de

la interacción de diversos factores puestos en relieve por las teorías keynesianas y post-keynesianas entre los cuales se destacan la escasez de demanda agregada efectiva, demanda de trabajo insensible a las variaciones del salario real y oferta de trabajo abundante al nivel de remuneraciones prevaleciente en el mercado².

Otros autores enfatizan en el efecto de la situación de desempleo respecto del resto de los integrantes del hogar, una dimensión muy interesante a tener en cuenta cuando se menciona el desempleo por el impacto que esta situación implica en la dinámica normal familiar³. En este sentido, la reducción del ingreso familiar, independientemente de su origen, lleva a que tanto los hijos como otros familiares del jefe evalúen la alternativa de destinar parte de su tiempo disponible al trabajo por un pago. De este modo, el desempleo de los jefes de hogar durante la etapa descendiente de la actividad económica, traería como consecuencia ya sea la entrada a la fuerza de trabajo de sus cónyuges con el fin de compensar la caída del ingreso familiar (efecto del trabajador adicional), o bien la salida hacia la inactividad debido a la reducción tanto del salario como de la probabilidad de conseguir un empleo acorde a sus expectativas, efecto de trabajador desalentado (véase apartado 1.1.4) (Paz, 2009).

² Ver bibliografía citada en la página 16.

³ En estrecha relación con la perspectiva de Robert Castel.

1.1.3 Informalidad

Es parte de la evidencia que si bien no todos los trabajadores informales son pobres, la gran mayoría de los ocupados de hogares pobres son al mismo tiempo informales (Beccaria y Groisman, 2008).

En contraste respecto de la definición unívoca de desempleo, el concepto de informalidad remite a una multiplicidad de interpretaciones. El vocablo informalidad engloba significados diversos a partir de los cuales son definidas situaciones similares, aunque con particularidades específicas en cada caso. Teniendo en cuenta esto y que además el término “informalidad” ha sufrido modificaciones en su interpretación a lo largo de la historia reciente, se revisa a continuación, la génesis y evolución del concepto, desarrollando a grandes rasgos los principales núcleos temáticos en torno a los cuales han girado las interpretaciones.

Entre los primeros antecedentes teóricos al respecto, se encuentra un conocido estudio realizado en 1972 por la OIT -Misión Kenya-, el cual mostraba la existencia de una multiplicidad de actividades realizadas en unidades familiares que permitían la supervivencia de las familias y de los inmigrantes de zonas rurales recién llegados a la ciudad, sector que ocupaba una parte importante de la población activa pero no respondía a las características de las empresas modernas y formalizadas en cuanto a sus formas de organización, sus relaciones de producción y sus relaciones contractuales. Si bien el informe no proponía una definición teórica sino una descripción sobre la realidad observada, sentó un antecedente sobre el fenómeno y dada su formulación tendió a

asociarse la idea de informalidad con los trabajadores pobres (Groisman, Vergara y Calero; 2011).

En este informe de la OIT se destacaba que el problema de empleo en países en desarrollo no era estrictamente de “desempleo”, sino principalmente de trabajar sin percibir ingresos suficientes para sobrevivir, poniendo de relieve la noción de “trabajadores pobres”. Esta interpretación conceptual se efectuó en oposición a la formalidad y sobre la base de la exclusión en relación al acceso a los mercados y los recursos productivos (Tokman, 2007).

En el año 1968, la OIT crea el Programa de Recuperación de Empleo en América Latina y el Caribe –PREALC- con el propósito de reforzar las capacidades regionales de investigación y asesoría técnica en algunos temas prioritarios relacionados con el desarrollo. En este marco, se desarrolló el concepto de segmentación de los mercados de trabajo. El PREALC reconoce la existencia de profundas diferencias de comportamiento entre los mercados de trabajo rurales y los urbanos; y entre las franjas modernas y tradicionales de la economía, en oposición a la concepción de un mercado de trabajo único, homogéneo, competitivo, atemporal y aespacial como sostenía la visión liberal. Desde este enfoque se pone de relieve la existencia de, al menos, cuatro segmentos diferenciados al interior del mercado de trabajo como un conjunto: el sector tradicional rural, el sector informal urbano -SIU-, el sector moderno rural y el sector moderno urbano.

Se incluyen en la categoría de SIU, al conjunto de los trabajadores por cuenta propia no profesionales y los trabajadores familiares no remunerados (o ayudas familiares), los empresarios y asalariados que trabajan en micro empresas de hasta 5 personas ocupadas y, adicionalmente, el trabajo doméstico remunerado. Las características de las actividades del

SIU implican la existencia de, a grandes rasgos las situaciones que se describen a continuación: 1- Facilidad de entrada –lo que deriva de la inserción en mercados competitivos y no regulados formalmente-; 2- Permanente desempeño al margen de la ley o contraviniéndola -por incumplimiento de trámites administrativos, evitando al mismo tiempo el pago de impuestos y tasas con el objetivo de reducir los costos y competir así ,vía precios, en un mercado con múltiples oferentes de los mismos productos o servicios-; 3- Uso de tecnologías tradicionales de producción con una baja composición orgánica del capital y que requieren de manera intensiva el uso de la fuerza de trabajo movilizand la ayuda de familiares, colegas y aprendices no remunerados; 4- Forma usual no salarial de remuneración de estos trabajadores sustituyéndola por el pago por bienes o servicios; 5- Escasa proporción de trabajadores asalariados registrados; 6- Pequeño volumen de producción, que les limita las posibilidades de obtener economías de escala y aumentar la productividad; 7- Mayor parte de la producción de bienes de consumo final destinada al autoconsumo, o a consumidores directos y solo de manera excepcional las ventas a empresas; 8- Buena parte de las actividades nómades o no desarrolladas en permanencia en un mismo lugar físico -generando dificultades para su identificación y control, disputas con las autoridades y con otros competidores por el uso del espacio público-; 9- Propiedad de los medios de producción individual o familiar, 10- Conocimientos productivos adquiridos parcial o totalmente por fuera del sistema educativo formal; 11- Pocas posibilidades de obtener acceso al crédito existente en instituciones financieras formales por no estar registradas como empresas y las dificultades para ofrecer u obtener garantías.

Los trabajadores de estos sectores, perciben ingresos inferiores que los del sector moderno y con los años fue expandiéndose llegando a conformar en los países capitalistas con economías subdesarrolladas, el sector más amplio y dinámico de generación de empleo.

Posteriormente, se complejiza la mirada respecto de este sector, entendiendo que el mismo es el resultado de la presión ejercida por el excedente de la oferta laboral sobre la insuficiente disponibilidad de nuevos empleos, particularmente de buenos empleos. En este sentido, las personas se vuelcan al sector informal mediante la producción y/o venta de productos ante la necesidad de sobrevivir, al mismo tiempo que aprovechan eficientemente los tiempos disponibles de la familia (Tokman, 2007). A mediados de los ochenta, se advierte que estas actividades desarrolladas por fuera de los marcos establecidos por la ley y las regulaciones, en ocasiones son aprovechadas por empresas organizadas como consecuencia de la necesidad de descentralización del proceso de producción y trabajo necesarias para adaptarse a la globalización y a los cambios en la división internacional del trabajo (Portes, Castells y Benton, 1989).

Se ha establecido en la literatura una diferenciación de enfoques respecto de la informalidad. Entre ellos cabe mencionar: a) el enfoque dualista, b) estructuralista, c) la informalidad concebida como resultado de la articulación entre formas de organización de las actividades económicas (FOAE), d) enfoques estructuralistas alternativos y e) neoliberal. Véase Oliveri, Persia y Trucco, 2010.

a) Según este enfoque de carácter dual, desarrollado principalmente por Lewis (1954), existen dos sectores diferentes entre sí: el rural (tradicional) y el moderno (capitalista), desarrollando este último, predominantemente actividades industriales y de servicios de

elevada productividad. Se entiende que las migraciones rurales hacia el sector moderno, implicaban que primeramente esos trabajadores llevarían a cabo actividades marginales, no asalariadas, a la espera de acceder a un empleo, mientras que, a medida que aumentara la productividad, pasarían a convertirse en microempresas o se incorporarían como asalariados en empresas formales o en el sector público. Es decir que progresivamente la fuerza de trabajo migrante del sector tradicional sería absorbida por el moderno. Por su parte, la disminución de la presión demográfica en el sector tradicional aumentaría la productividad marginal del mismo lo que propiciaría un proceso de acumulación.

La experiencia demostró, no obstante, que los pronósticos del modelo no se cumplieron en los países con economías subdesarrolladas: la mayoría de los migrantes del sector tradicional no obtuvieron empleo en el sector moderno debido a la débil capacidad para acumular capital y generar nuevos empleos productivos y como quedaron desocupados o subocupados, sin tener acceso a un seguro contra el desempleo, para sobrevivir preferían desarrollar actividades no asalariadas y aceptar trabajos temporarios de carácter precario y no registrados, poco remunerados y sin protección social, antes que volver a su sector de origen, (del cual habían sido expulsados por la falta de empleo y la miseria, en condiciones de trabajo y de vida de menor calidad).

b) El enfoque estructuralista por su parte, propone que el capitalismo periférico que se desarrolla en América Latina conlleva una escasa generación de empleos. Desde esta visión, la informalidad adquiere características estructurales en tanto supone la incapacidad del mercado de trabajo para incorporar a todos los miembros de la Población Económicamente Activa –PEA-. En este escenario, existiría un ejército industrial de

reserva -presionando hacia abajo los salarios de los ocupados y reduciendo las exigencias de los buscadores de empleo- o, según autores como Nun, pasan a formar parte de la “superpoblación relativa” cuya existencia no ejerce ninguna influencia sobre el régimen de acumulación; no son funcionales y quedan excluidos del sistema social capitalista, como una “masa marginal” que busca medios alternativos para poder sobrevivir. Adicionalmente la masa de marginales e informales podrían ser considerados como funcionales a las unidades económicas capitalistas dado a que no buscan maximizar sus tasa de ganancia sino primeramente sus ingresos para satisfacer las necesidades de la unidad doméstica y asegurar por ese medio la producción y reproducción de la fuerza de trabajo.

c) Un posicionamiento alternativo entiende a la informalidad como el resultado de la articulación entre formas de organización de las actividades económicas, lo que implica una visión crítica respecto del planteamiento de carácter dualista. Dado que para el enfoque dualista el sector informal es no organizado, ni estructurado (características atribuibles únicamente al sector formal), esta forma de análisis no permite dar cuenta que efectivamente amplios sectores informales muestran la existencia de fuertes formas de organización como los vendedores ambulantes, los puesteros en las ferias, etc. Este enfoque asume que no habría un dualismo sino una complejidad heterogénea del sistema productivo donde existen variedad de formas organizativas que mantienen relaciones entre sí, de carácter complementarias, combinadas o contradictorias.

d) Para Portes, Castells y Benton (1989) desde un razonamiento de raíz marxista la informalidad es considerada como estructural y necesaria para el modo de producción capitalista, dado que se constituye en indispensable funcionalmente para reducir los costos

laborales, maximizar la obtención de plus valor y evitar que caiga la tasa de ganancia sin recurrir sistemáticamente al empleo de fuerza de trabajo asalariado, favoreciendo así la lógica de acumulación del modo de producción mencionado.

e) En el enfoque neoliberal de los noventa, el economista de origen peruano Hernando De Soto (1987) destaca a la informalidad como ilegalidad, atribuyendo la responsabilidad mayor en cuanto a su generación y expansión, a la ineficaz burocracia estatal, al excesivo reglamentarismo, la corrupción y la irracionalidad administrativa. La ilegalidad, la clandestinidad, la evasión impositiva, el no registro constituyen para este autor las reacciones defensivas de los ciudadanos que desean crear empresas para producir bienes o prestar servicios y obtener beneficios.

El concepto de informalidad como se desprende del recorrido presentado precedentemente, ha sido objeto de controversias e interpretaciones diversas. No obstante, los cambios en la esfera económica de los países latinoamericanos han permitido el redireccionamiento del vocablo en un sentido más estructural durante los últimos años, consecuencia principalmente del legado de las reformas laborales que se incorporaron al conjunto de reformas económicas durante los noventa con su consecuente pérdida de protección para los trabajadores y un acentuado incremento de la precarización laboral.

En el año 2002, se llevó a cabo la 90ª Conferencia Internacional del Trabajo con el foco esencialmente en resolver problemas conceptuales y metodológicos asociados al “trabajo decente”. Se entiende que el mismo, implica un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad, dignidad, en el cual los derechos son respetados, las remuneraciones adecuadas y se dispone de un sistema de protección social (OIT, 2002). En

oposición, la informalidad implica la no existencia del trabajo decente. En consecuencia, en la Conferencia, se planteó que contrariamente a las primeras predicciones -se supone la informalidad sería absorbida por el sector formal-, la economía informal había crecido rápidamente en todos los países, incluso los industrializados al tiempo que, como resultado del proceso de descentralización productiva, se había profundizado la flexibilización e informalización de la producción y las relaciones laborales. Complementariamente en la 17ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo –CIET- de la OIT se complejizó el concepto de “sector informal” con el de “economía informal”.

A la definición de sector informal -asociada a actividades de subsistencia en segmentos marginales de la economía- se le incorporó los trabajadores que no están sujetos a la legislación laboral, más allá del sector (formal o informal) en el que desarrollen sus actividades (Tokman, 2007). Es decir, los trabajadores deben ser clasificados como formales o informales de acuerdo a su status laboral. La innovación principal es la inclusión como informales a todos los trabajadores independientemente de donde trabajen, cuya relación de empleo no está sujeta a los estándares establecidos por la legislación laboral, impuestos, protección social y otros beneficios laborales como vacaciones, enfermedades del trabajo, indemnizaciones por despido, etc.

El empleo en el sector informal es aquel generado en un grupo de unidades de producción que forman parte del sector de los hogares como empresas de hogares y que no están constituidas en sociedad, es decir unidades dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios que no constituyen una entidad jurídica independiente del hogar propietario ni de sus miembros, y que no tengan una contabilidad completa (empresas

informales de trabajadores por cuenta propia -pueden ocupar trabajadores familiares auxiliares así como a empleados asalariados de manera ocasional, pero no contratan a trabajadores asalariados en forma continua- o empresas de empleadores informales que dan trabajo a empleados asalariados de manera continua y pueden además incorporar a trabajadores familiares auxiliares.).

Por su parte, el empleo informal es definido en concordancia con el nuevo concepto recomendado por la OIT, que incluye, además del empleo en el sector informal (mencionado en el párrafo anterior), a los asalariados que tienen empleos informales ya sea que estén contratados por empresas del sector no formal, o informal, o por hogares que los incorporan como trabajadores domésticos asalariados.

El empleo informal incluye los siguientes tipos: trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas del sector informal; empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal; trabajadores familiares auxiliares; miembros de cooperativas de productores informales; trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar (si dicha producción constituye un aporte importante al consumo total del hogar) y; asalariados con empleos informales en empresas del sector formal, informal o en hogares.

La clasificación adoptada por Beccaria y Groisman (2008) respecto de la informalidad coincide con la mencionada en los dos párrafos anteriores. Ambos autores distinguen entre el sector informal y el empleo de ese carácter. Por el primero entienden a la informalidad atendiendo a las características del establecimiento donde el individuo trabaja y consideran por tanto al “empleo en el sector informal” (ESI) como el “conjunto de los ocupados en

unidades productivas pequeñas, no registradas legalmente como empresas, propiedad de individuos u hogares y cuyos ingresos o patrimonio no pueden ser diferenciados de los correspondientes a los de sus dueños”, independientemente de su situación en el empleo y de si éste representa su principal ocupación o una secundaria. Mientras que por empleo informal (EI) consideran al carácter irregular del puesto de trabajo y lo definen como al “agregado de ocupaciones para las que no se cumple con las regulaciones laborales”.

Tal como se mencionó con anterioridad, contrariamente a algunas previsiones, la informalidad no tiende a disminuir y desaparecer con el correr del tiempo, sino que permanece como realidad estructural y presenta una gran capacidad de resistencia y adaptación a los cambios en la demanda. Desde los aportes de Tokman, es posible observar cuál es la situación de América Latina respecto de la situación de informalidad durante los últimos años. Según investigaciones desarrolladas por este autor (2007), el 50,3% de la ocupación no agrícola en América Latina se encontraba en el sector informal en el año 2005. El 55% desempeñaba trabajos por cuenta propia, 33% se encontraba en microempresas de menos de 5 trabajadores y el resto, 12%, se ocupaba en el servicio doméstico. Da cuenta asimismo, que el sector informal crece sostenidamente desde 1990 pasando del 47,5% al 50,3% en 2007. Sólo durante los años más recientes se observa una estabilización en el tamaño del sector asociado a la recuperación económica y del empleo con posterioridad a las crisis ocurrida a fines de los noventa y comienzos del siglo XXI. El sector informal sin embargo, constituye la fuente de ingresos más importante de los pobres en América Latina.

1.1.4 Desaliento

Los indicadores tradicionales sobre el mercado laboral pueden dar cuenta de tendencias generales, pero no de las diferentes formas y comportamientos que presenta. Estas limitaciones han llevado a ampliar la noción de problemas de empleo procurando medir con mayor detalle la “calidad ocupacional” que genera el desenvolvimiento económico y social al interior del mercado de trabajo y es por ello, que no puede ser omitida la mención de una dimensión que conforma la realidad laboral en Argentina, el “desempleo oculto”. Esto es, la población no estrictamente inactiva sino más bien desalentada en su intención de participar de la actividad productiva. En este sentido, existe la presencia de un cierto volumen de desocupación asociable al factor desaliento que no es captada en las mediciones estadísticas porque no se manifiesta en forma abierta.

El efecto “trabajador desalentado” se verifica cuando alguien que formaba parte de la PEA (ocupada o desocupada) que buscaba un empleo, se retira de la actividad, lo que puede ser producto de búsquedas infructuosas, habiendo perdido la voluntad de buscar empleo. Se trata de un desocupado latente, pero no contabilizado como tal en las encuestas, porque se “retira” de la actividad. En este sentido, trabajador desalentado es quien no posee empleo y se encuentra disponible para trabajar pero no buscó trabajo -porque considera que no hay trabajo disponible para él-, y por lo tanto no pudo ser clasificado como desempleado en las mediciones formales.

El desaliento laboral implica “haberse rendido”, lo que significa que el trabajador desalentado simplemente se ha dado por vencido de encontrar trabajo porque siente que no tiene las calificaciones adecuadas, no sabe dónde o cómo buscar trabajo o siente que no hay

trabajo apto disponible para él, por lo tanto, el trabajador desalentado podría decirse que está inactivo “involuntariamente” (OIT, 2006).

El significado que encierra el concepto de “cohesión social”, permite desagregar aun más el fenómeno de la relación entre la situación ocupacional y el sentimiento de pertenencia de las personas. Según Tokman (2007) los mecanismos de integración y bienestar se encuentran en estrecho vínculo con la inserción laboral y la seguridad que esta situación conlleva.

Como se ha desarrollado anteriormente (sección 1.1), el modelo fordista fue dando lugar a que la inserción laboral plena y protegida implicara inclusión social. En el año 2007, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe –CEPAL- define a la cohesión social como el vínculo entre los mecanismos de integración y bienestar con la plena pertenencia social de los individuos. Refiere, tanto a la eficacia de los mecanismos instituidos de inclusión social como a los comportamientos y valoraciones de los sujetos que forman parte de la sociedad. Los mecanismos incluyen, entre otros, el empleo, los sistemas educacionales, la titularidad de derechos y las políticas de fomento de la equidad, el bienestar y la protección social (CEPAL, 2007). Dentro de esta perspectiva de cohesión social el trabajo se concentra en el análisis de la inserción laboral y la seguridad que dispone la ciudadanía derivadas de la inclusión laboral. En los países en desarrollo y en América Latina en particular, la inserción laboral presenta una heterogeneidad mayor asociada a las amplias diferencias de productividad que caracterizan a la estructura productiva, fragmentando el sentido de “cohesión social” y llevando en última instancia al excluido del mercado laboral al “desaliento”

1.1.5 Marginalidad

En América Latina, a mediados de siglo XX, los procesos urbanizadores fueron dando lugar al surgimiento de barrios marginales o periféricos. Aquellos trabajadores que no eran alcanzados por el Estado de Bienestar, se aglomeraban en lo que se conoce como villas o asentamientos precarios. Durante los setenta, Gino Germani (1980) definía a la marginalidad como *la falta de participación de individuos y grupos en aquellas esferas en las que de acuerdo con determinados criterios (normativos) les correspondería participar*. Desde esta perspectiva, ya a raíz de los cambios tecnológicos, se pensaba en la sociedad desde una visión dual que implicaba un sector tradicional y uno moderno. No obstante, luego de este período de transición, el sector tradicional (marginal), se desvanecería, absorbido por el moderno. Asimismo, una vez que la migración del campo a la ciudad mermara y las personas se fueran adaptando a la urbanidad, ya no habría marginalidad.

El antropólogo Oscar Lewis (1963), a inicios de los sesenta, luego de estudios en las sociedades de México, Puerto Rico, Cuba y Estados Unidos, elaboró la teoría de la “cultura de la pobreza”. Es decir, encontraba patrones comunes que podrían definir a estos sectores marginales - alcoholismo, iniciación precoz a la vida sexual, castigo corporal a los niños, tendencia a organizar la vida en torno al presente, sentimiento de resignación fatalista, dificultad de proyectar hacia el mañana-, que implicaban la no participación activa y efectiva en las instituciones más importantes de la sociedad. Se le criticó a esta perspectiva que interpretaba a la pobreza como un círculo vicioso de reproducción intergeneracional, del cual las personas no podían huir con lo que la ruptura de esta lógica de autorreproducción dependía de la intromisión de agentes externos (Bassols, 1990).

Un nuevo enfoque teórico, tal como se desarrolló en el apartado 1.1.3 (informalidad), pone el énfasis en las relaciones de producción⁴. Uno de los principales exponentes de esta corriente, José Nun, entiende que el mercado de trabajo, funciona sobre la base de un ejército de reserva “excesivo” –un conjunto de trabajadores marginales que incluiría un subconjunto denominado ejército de reserva- dando lugar a la idea de marginalidad a nivel de las relaciones económicas. En efecto, este modelo explica la marginalidad como una consecuencia de las condiciones económicas estructurales de la sociedad y no un fenómeno coyuntural o tendiente a desaparecer. Según Nun, en América Latina la masa marginal se forma a partir de la dependencia tecnológica de la región, de un atraso agrario con respecto a Europa y a Estados Unidos, y principalmente debido a que en Latinoamérica no hubo una acumulación primitiva que le permitiera expandir el capitalismo desde la región. Constituye ésta, una visión de marginalidad de “afuera hacia adentro” (Bassols, 1990)

Para fines de los setenta, la noción de marginalidad, fue en América Latina dando paso al concepto de informalidad (desarrollado en el apartado 1.1.3), para luego en los noventa volver a incorporarse a la escena bajo el vocablo exclusión, siendo su principal exponente Robert Castel.

Castel entiende la pobreza como la consecuencia del conflictivo proceso de integración social. Esta integración, es llevada a cabo mediante el empleo. Sufren de un proceso de desafiliación quienes se encuentran por fuera de la integración laboral y de redes de

⁴ Para mayor detalle en torno al concepto de marginalidad, véase Bennholdt-Thmsen, V. (1981): “Marginalidad en América Latina. Una crítica de la teoría” Revista Mexicana de Sociología, Vol. 43, No. 4 (Oct. - Dic., 1981), pp. 1505-1546

sociabilidad, siendo su cara más visible el desempleo, pero también otras formas de precariedad y fragilización de la relación laboral.

1.2. La demanda de calificaciones de los últimos años

A partir del segundo semestre de 2002 la economía argentina inició una fase expansiva de gran intensidad. Parte importante de la recuperación obedeció al cambio en el régimen macroeconómico que implicó, entre otras medidas, una fuerte devaluación de la moneda luego de la aguda crisis de fines de 2001. Las tasas de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) oscilaron en torno al 8-9% en el quinquenio que comenzó en 2003. En 2008 este indicador se ubicó cercano al 7% para disminuir sensiblemente en 2009.⁵ Lo acontecido durante este último año parece haber sido un reflejo del clima de incertidumbre internacional a raíz de la crisis del mercado de hipotecas sub-prime en Estados Unidos (cuyo origen cabe ubicar en agosto de 2007). Al presente existe un razonable consenso en evaluar favorablemente las posibilidades de crecimiento económico para el futuro cercano.

Entre los factores que ayudan a entender la notable performance económica de la Argentina debe resaltarse la favorable coyuntura internacional para las exportaciones, los efectos en el mercado interno de la sustitución de importaciones, la recuperación de la inversión privada -impulsada por las limitadas alternativas de inversión financiera- y la recuperación del consumo.

⁵ World Development Indicators –WDI– (www.worldbank.org)

La recuperación económica se verificó tanto en los sectores productores de bienes como en los servicios. Ya en 2005 se habían alcanzado las marcas máximas de la década previa. Al compás de la expansión económica agregada se ha venido produciendo un cambio en la estructura sectorial cuyo sesgo difiere respecto del observado en la década anterior. Actividades como la industria manufacturera mostraron un gran dinamismo en estos años. También se puede constatar el notable dinamismo que la construcción, el comercio, los servicios modernos y las actividades de transporte y comunicaciones.

En materia de empleo parece haber una tendencia sostenida de incorporación de trabajadores con niveles educativos medios y altos, lo cual está en línea con la dotación de capital humano de la población en edad de trabajar. En efecto, el nivel educativo de la población se ha venido incrementando en forma sostenida⁶. Puede verificarse que el 51% de la población total en el primer trimestre de 2004 no había completado el nivel medio de educación, porcentaje que se redujo alrededor de 5 p.p. en 2009. Esta disminución fue de similar intensidad en los aglomerados de Buenos Aires. Cabe resaltar que el mayor incremento relativo se produjo en el segmento de quienes finalizaron el nivel terciario de educación.

⁶ Los datos utilizados en esta sección provienen de un procesamiento propio con las bases de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). el universo de análisis está circunscripto a la población con edades entre 25 y 64 años. Además, se ha realizado el análisis para el total de los aglomerados urbanos que cubre la EPH y para un sub-universo geográfico compuesto por los aglomerados del Conurbano Bonaerense, Ciudad de Buenos Aires, Bahía Blanca, Gran La Plata y Mar del Plata-Batán (denominado en adelante Buenos Aires). La decisión de incluir a los aglomerados del Gran Buenos Aires obedece a que gran parte de quienes residen en esta ciudad se desempeñan en el conurbano bonaerense.

Tabla 1: Población del total de aglomerados urbanos, por nivel educativo.

Población. Total de Aglomerados Urbanos	2004	2005	2006	2006	2008	2009
Nivel Educativo	%	%	%	%	%	%
Primaria Incompleta	8.43	7.51	7.38	7.09	6.95	6.62
Primaria Completa	27.49	27.05	25.73	24.93	23.54	23.42
Secundaria Incompleta	15.43	16.20	16.09	15.81	15.68	15.74
Secundaria Completa	20.87	20.72	21.36	21.88	22.56	22.75
Terciario Incompleto	3.13	2.88	2.98	2.95	3.41	2.89
Terciario Completo	6.79	7.13	7.38	7.89	8.27	8.38
Universitario Incompleto	8.21	8.34	8.95	8.90	8.33	8.59
Universitario Completo	9.64	10.17	10.14	10.56	11.26	11.62
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración. Propia a partir de EPH-INDEC

Tabla 2: Población de aglomerados Buenos Aires, por nivel educativo

Población. Aglomerados de Buenos Aires	2004	2005	2006	2006	2008	2009
Nivel Educativo	%	%	%	%	%	%
Primaria Incompleta	8.37	7.22	7.11	6.65	6.76	6.27
Primaria Completa	28.58	28.21	27.28	26.44	24.42	24.94
Secundaria Incompleta	15.29	16.21	16.06	15.7	15.34	15.36
Secundaria Completa	20.90	20.47	21.15	21.37	22	22.49
Terciario Incompleto	3.06	2.65	2.6	2.69	3.46	2.58
Terciario Completo	6.62	6.95	7.33	7.58	8.37	8.52
Universitario Incompleto	7.24	7.72	8.3	8.7	7.92	7.9
Universitario Completo	9.92	10.58	10.17	10.87	11.73	11.94
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de EPH-INDEC

Interesa destacar la heterogeneidad dentro del sub-universo de Buenos Aires. En efecto, los residentes de la Ciudad de Buenos Aires exhibieron el mayor nivel educativo y, en orden decreciente, se ubicaron a continuación los habitantes de los aglomerados de La Plata, Mar del Plata, Bahía Blanca y el Conurbano.

Entre los años 2004 y 2009 este panorama no se alteró sustantivamente aun cuando mejoraron sensiblemente los indicadores educativos en la Ciudad de Buenos Aires y en el Conurbano Bonaerense. La proporción de aquellos que no finalizaron el nivel medio se redujo del 29% al 21% y del 62% al 55% respectivamente.

Tabla 3: Distribución de la población de aglomerados de Buenos Aires, por nivel educativo (2004)

Población. Aglomerados de Buenos Aires	Ciudad de Bs As	Conurbano	La Plata	Bahía Blanca	Mar del Plata	Total
Nivel Educativo	%	%	%	%	%	%
Primaria Incompleta	1.82	11.13	4.12	5.97	7.49	8.37
Primaria Completa	14.33	34.07	21.83	34.57	26.02	28.58
Secundaria Incompleta	12.62	16.40	15.04	12.89	14.14	15.29
Secundaria Completa	23.00	20.19	20.76	22.03	20.19	20.90
Terciario Incompleto	4.59	2.67	2.51	3.14	1.46	3.06
Terciario Completo	9.84	5.44	7.08	4.96	7.73	6.62
Universitario Incompleto	11.23	4.90	15.25	8.27	11.67	7.24
Universitario Completo	22.57	5.20	13.41	8.17	11.30	9.92
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de EPH-INDEC

Tabla 4: Distribución de la población de aglomerados de Buenos Aires, por nivel educativo (2009).

Población. Aglomerados de Buenos Aires	Ciudad de Bs As	Conurbano	La Plata	Bahía Blanca	Mar del Plata	Total
Nivel Educativo	%	%	%	%	%	%
Primaria Incompleta	3.55	7.29	5.17	4.94	6.25	6.27
Primaria Completa	9.35	30.38	18.76	30.58	24.41	24.94
Secundaria Incompleta	8.27	17.65	14.55	17.59	15.93	15.36
Secundaria Completa	22.77	23.03	15.84	22.99	19.97	22.49
Terciario Incompleto	3.56	2.29	2.29	2.74	2.27	2.58
Terciario Completo	11.36	7.75	7.79	6.95	7.54	8.52
Universitario Incompleto	13.76	5.11	17.03	7.63	10.93	7.9
Universitario Completo	27.38	6.49	18.56	6.58	12.7	11.94
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de EPH-INDEC

El aumento del nivel educativo de la población se reflejó con una intensidad algo mayor entre los ocupados. Aproximadamente 1 de cada 3 ocupados en 2009 tenía estudios terciarios o universitarios completos o había iniciado estudios superiores. La fuerza de trabajo que tenía alguna formación universitaria alcanzó el 23% en 2009.

Tabla 5: Distribución de los ocupados por nivel educativo (2004-2009).

Ocupados. Total de aglomerados urbanos	2004	2005	2006	2006	2008	2009
Nivel Educativo	%	%	%	%	%	%
Primaria Incompleta	7.20	6.57	6.19	5.87	5.78	5.11
Primaria Completa	25.82	24.93	23.46	22.56	21.32	21.42
Secundaria Incompleta	15.26	16.18	15.66	15.48	15.13	15.2
Secundaria Completa	20.68	20.63	21.21	21.66	22.63	22.73
Terciario Incompleto	2.83	2.66	2.84	3.02	3.46	2.95
Terciario Completo	8.00	7.84	8.41	9.01	9.22	9.42
Universitario Incompleto	8.09	8.48	9.32	9.07	8.59	8.7
Universitario Completo	12.12	12.71	12.91	13.33	13.86	14.47
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de EPH-INDEC

Tabla 6: Distribución de los ocupados del aglomerado Buenos Aires, por nivel educativo (2004-2009).

Ocupados. Aglomerados de Buenos Aires	2004	2005	2006	2006	2008	2009
Nivel Educativo	%	%	%	%	%	%
Primaria Incompleta	7.09	6.44	6.18	5.61	5.76	4.78
Primaria Completa	26.96	25.69	24.79	24.01	22.08	22.95
Secundaria Incompleta	15	16.32	15.47	15.22	14.9	14.69
Secundaria Completa	20.48	20.11	20.67	20.8	21.86	22.41
Terciario Incompleto	2.67	2.51	2.56	2.81	3.65	2.8
Terciario Completo	7.96	7.62	8.45	8.77	9.1	9.47
Universitario Incompleto	7.47	8.21	9.03	9.04	8.49	8.25
Universitario Completo	12.36	13.1	12.85	13.75	14.16	14.65
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración. propia a partir de EPH-INDEC

La tasa de desocupación exhibió a lo largo de todo el período los valores más bajos para aquellos individuos con estudios superiores completos. En efecto, tanto aquellos que tenían estudios terciarios no universitarios completos como aquellos que habían finalizado una carrera universitaria mostraron las menores marcas en este indicador. A su vez, entre ambos segmentos, los universitarios fueron los que mostraron la menor exposición al desempleo. Si bien se aprecia que quienes comenzaron estudios terciarios no universitarios pero no los finalizaron mostraron tasas de desocupación más elevadas que quienes sólo habían completado el nivel medio de educación, este indicador debe tomarse con precaución debido a la escasa cantidad de casos (se recordará que sólo aproximadamente el 3% de la población calificaba en este nivel). De todas formas, el fenómeno que puede explicar este comportamiento es aquel que señala que ante las dificultades para acceder a un empleo las personas pueden escoger ingresar en un instituto terciario que podría garantizarles mejores oportunidades de empleo.

Tabla 1: Tasa de desocupación de aglomerados urbanos, por nivel educativo (2004-2009).

Total de aglomerados urbanos	Tasa de desocupación					
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<i>Primaria Incompleta (elevado coef. de variación)</i>	13.04	11.3	10.39	7.59	5.32	9.7
Primaria Completa	10.47	9.57	9.65	8.18	6.73	6.49
Secundaria Incompleta	11.28	10.58	10.78	7.94	6.24	7.16
Secundaria Completa	11.42	9.57	8.1	7.46	6.11	5.88
<i>Terciario Incompleto (elevado coef. de variación)</i>	16.45	13.24	10.76	9.01	8.38	6.63
Terciario Completo	5.45	8.33	4.79	4.02	4.82	5.25
Universitario Incompleto	12.59	8.9	8.3	7.56	6.18	7.02
Universitario Completo	5.65	4.1	3.88	2.19	3.19	2.95

Fuente: Elaboración propia a partir de EPH-INDEC

Tabla 8: Tasa de desocupación del aglomerado Buenos Aires, por nivel educativo (2004-2009).

Aglomerados de Buenos Aires	Tasa de desocupación					
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<i>Primaria Incompleta (elevado coef. de variación)</i>	14.53	12.79	12.33	9.4	4.67	10.99
Primaria Completa	10.44	10.54	10.49	9.39	7.18	6.4
Secundaria Incompleta	11.66	11.06	12.62	8.88	5.51	7.58
Secundaria Completa	12.23	11.05	8.8	8.74	7.27	5.81
<i>Terciario Incompleto (elevado coef. de variación)</i>	16.78	11.39	10.57	10.29	7.65	5.96
Terciario Completo	5.18	9.52	4.15	3.73	5.43	5.57
Universitario Incompleto	12.83	9.26	6.82	7.61	6.35	8.24
Universitario Completo	6.24	4.27	4.29	2.33	3.96	3.04

Fuente: Elaboración propia a partir de EPH-INDEC

El aumento documentado en el nivel educativo de la fuerza de trabajo obedeció fundamentalmente a lo acontecido con las mujeres. En efecto, los varones redujeron en alrededor de 5% la participación de aquellos que no habían finalizado el nivel medio mientras que esa reducción fue del orden del 15% para las mujeres.

1.3. Pobreza y programas de empleo

Como se desarrolló previamente, los déficits laborales asumen mayor gravedad cuando la protección social no es de cobertura universal. En los años de crisis de la Argentina (2001-2002), las decisiones en materia de protección social se orientaron principalmente en transferencias de ingresos no contributivas para el alivio de la pobreza como un medio de intentar asegurar a las personas la cobertura de sus necesidades básicas y el alivio de sus

estados de privación en el corto plazo⁷. En este período, y en adelante, las políticas y programas sociales implementados a nivel nacional y local, han sido de diversa índole y cuantiosas teniendo, en la mayoría de los casos, un impacto significativo para sus beneficiarios -sectores de la sociedad golpeados en términos económicos, aunque no siempre se ha logrado beneficiar a los más vulnerables, o al menos a todos los que necesitaban de estos beneficios-. Como se desarrolla a continuación, a excepción de la Asignación Universal por Hijo para Protección Social (AUH), implementada en 2009, la mayoría de planes y programas sociales no constituyen “derechos” sociales o protecciones laborales garantizados por el Estado para todo aquel que lo necesite, sino acciones concretas, que han excluido enormes masas de personas que necesitando igualmente de ellos, no lograron acceder a estos beneficios.

En abril del año 2002, se implementa el plan de mayor impacto, principalmente debido a la ampliación de su espectro de cobertura, y al flujo de transferencia de fondos hacia los sectores más vulnerados por la crisis económica: el Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupado -PJJHD-. El plan se desarrolló en un contexto en el cual las tasas de desempleo eran superiores a un 20% -21,5% en mayo de 2002- según los datos proporcionados por el INDEC y las tasas de pobreza oscilaban en un 50%. Puede ser considerado como un sucesor del plan de empleo “Trabajar”, el cual se inició en 1996 como un programa de empleo de emergencia, transitorio, implementado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social -MTEySS-.

⁷ Entre otras políticas implementadas en el período de crisis, se llevaron a cabo el Plan de Emergencia Alimentaria (PEA) y el Programa de Atención a Grupos Vulnerables-Subprograma de Ingreso para el Desarrollo Humano (PAGV-IDH), etc.

El Plan Trabajar consistía en una transferencia monetaria a individuos en situación de pobreza desempleados, con la exigencia de una contraprestación laboral de entre 30 y 40 horas semanales. Proveía a jefes de familia con Necesidades Básicas Insatisfechas –NBI- una ocupación transitoria en el área de la construcción y el mantenimiento de infraestructura comunitaria. En su pico, llegó a tener cerca de 200.000 beneficiarios. Las fases siguientes del plan, fueron los planes Trabajar II (1997-1998) y III, (1998-2002), que alcanzaron un máximo de 130.000 beneficiarios en 1997 (Vinocur y Halperin, 2004).

Volviendo al PJJHD, este programa se dirigió a hogares con hijos menores de 18 años en los cuales el jefe de hogar estuviese desocupado, a personas con discapacidades -independientemente de su edad-, a individuos mayores de 60 años sin acceso a una prestación previsional y a hogares en los que la jefa de hogar o cónyuge del jefe estuviera embarazada. Consistía en una transferencia fija de 150 pesos y sus beneficiarios debían presentar los certificados de asistencia regular a clase de sus hijos y mantener sus calendarios de vacunación al día. Los beneficiarios debían realizar algún tipo de contraprestación laboral o participación en actividades de capacitación, con una dedicación horaria de entre cuatro y seis horas diarias. El plan alcanzó a cubrir casi 2.000.000 de hogares, aproximadamente el 20% de los existentes en el país (Neffa, 2008). No obstante, debido a que el beneficio otorgado por el programa era de solamente 150 pesos por mes, el PJJHD no tuvo un impacto significativo en la pobreza aunque fue algo mayor sobre la indigencia propiciando un incremento de la participación económica de las mujeres, ya que una parte importante de las beneficiarias del plan provenían de la inactividad (Cortés, Groisman y Hoszwoki 2003).

A partir de 2003, -en la fase de expansión económica y mejora de indicadores sociales tales como el desempleo, la pobreza y la desigualdad- las políticas implementadas procuraron tener un impacto a mediano y largo plazo. En agosto de 2003, se lanzó el Plan Nacional de Desarrollo Social “Manos a la Obra” con el propósito de generar empleo y mejorar la calidad de vida de personas, familias, o grupos de personas prioritariamente en situación de vulnerabilidad económica y social (Goren, 2005). Asimismo, se creó como salida gradual del PJJHD el Programa Familias por la Inclusión Social (Plan Familias, implementado en 2005), que conjuntamente con el Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE) constituyeron los programas de transferencia de ingresos posteriores del período.

El Plan Familias, estaba orientado a familias con extrema vulnerabilidad, para que las madres jefas de hogar pudieran salir del PJJHD con un ingreso básico a la vez que garantizaran tres controles anuales de salud de sus hijos y la continuidad en la escolaridad. Sin embargo, una de las principales falencias radicaba en que había quedado fundamentalmente restringido a las beneficiarias originales del PJJHD inscritas en el año 2002, lo que conlleva a que la población con un elevado índice de pobreza que no era originalmente beneficiaria del PJJHD, resultase excluida. Algo similar sucedió con el SCyE. El mismo implicaba la transferencia de un monto fijo sin contraprestación laboral, pero sí con una capacitación laboral orientada al desarrollo local por un tiempo máximo de dos años, limitación temporal que hizo que muy pocos de los beneficiarios del PJJHD optaran por este beneficio, prefiriendo mantener el plan.

Las políticas destinadas a mejorar la situación laboral de los más excluidos tienden muchas veces a centrarse en capacitaciones, como lo fue el SCyE -implementado en 2006-, mientras que el nodo central consiste en la creación de puestos de trabajo estables y de calidad. Bajo esta perspectiva, esta medida no logra dar respuesta al desempleo por parte de quienes estaban trabajando en empleos informales, y si se tiene en cuenta que esta modalidad de contratación representaba en 2006 al 41% de los trabajadores del país, resulta más evidente su falta de efectividad.

Frente al fenómeno de la informalidad, el Estado ha implementado medidas tales como el Plan Nacional de Regularización del Trabajo –PNRT- como respuesta al elevado índice de trabajo no registrado (Giosa Zuazúa, 2006). El propósito del PNRT es combatir el trabajo no registrado; verificar el cumplimiento de las condiciones de trabajo que garanticen el respeto de los derechos fundamentales del trabajo y la debida protección social; alcanzar una mayor eficiencia en la detección y corrección de los incumplimientos de la normativa laboral y la seguridad social; lograr la incorporación al sistema de la seguridad social de los trabajadores excluidos; lograr que los empleadores regularicen en forma voluntaria su situación y difundir la problemática derivada del empleo no registrado y los beneficios de su regularización⁸. Sin embargo, las elevadas tasas de no registración, pareciera obedecer a una multiplicidad de factores y no sólo a la falta de control frente a las evasiones.

Un programa interesante que en cierta forma propiciaba ser un contrapeso frente al incremento en el volumen del empleo informal de las últimas décadas, fue el Programa de Inclusión Previsional –PIP- implementado en 2005. En el año 1993, mediante la Ley

⁸ Fuente: www.trabajo.gov.ar

24.241, se llevó a cabo la Reforma del Sistema de Seguridad Social que extendió la edad para jubilarse (de 55 a 60 años para las mujeres y de 60 a 65 para los hombres) y aumentó a 30 la cantidad de años de servicio necesarios con aportes para acceder a una prestación previsional. El PIP –a través de la Ley 25.994 y el Decreto del 1454/05– permitió que aquellos en edad de acceder a una jubilación –mujeres a los 60 años y varones a los 65 años– pero que carecían de los años de aportes formales exigidos pudieran acceder a una prestación previsional. Además, facilitó a los trabajadores autónomos con deudas de aportes la inscripción en un plan de regularización que les permitía acceder al beneficio previsional. Durante el año 2006, 643.955 personas empezaron a cobrar una jubilación por moratoria, y en 2007 fueron 1.056.833. De este modo 2.572.695 de individuos –entre el tercer trimestre del año 2005 y el cuarto trimestre de 2010– accedieron a un beneficio previsional (MTEySS 2010). A la vez hubo una fuerte expansión de las pensiones asistenciales. Mientras en diciembre 2003 se otorgaban 183.563 de estos beneficios, en diciembre del año 2010 llegaron a 921.067. A causa de estas medidas, el número de beneficiarios se incrementó sensiblemente: el cociente entre los beneficios previsionales⁹ y la población en edad jubilatoria aumentó de 65,8 % en diciembre 2004 a 94% en marzo 2010¹⁰.

Además de la expansión de la cobertura del sistema previsional hubo un fuerte incremento del haber previsional mínimo que pasó de 220 pesos en diciembre del año 2003 a 1.046 pesos siete años después. Cabe mencionar que las jubilaciones por moratoria pocas veces

⁹ Incluye pensiones asistenciales y otros beneficios.

¹⁰ Cálculos propios.

superan este umbral y de este monto se descuenta al beneficiario alrededor del 40% durante los primeros 60 meses para “cancelar” la deuda previsional con el ANSES.

En Argentina, en noviembre de 2009 se implementó la AUH –mediante el Decreto 1602/09– como un seguro de protección social a la niñez reclamado fuertemente entre los años 2005 y 2009 por organizaciones de la sociedad civil y diversos partidos políticos¹¹. Ello se produjo en un contexto en el cual las políticas de protección social en América Latina se centraban en Programas de Transferencias de Ingresos, siendo los programas más relevantes latinoamericanos el “Progresar-Oportunidades” -Programa de Educación, Salud y Alimentación- en México (1997); “Bolsa de Familia” en Brasil (2003); “Programa Juntos” en Perú (2005), “Chile Solidario” en Chile (2002) y “Panes” -Plan de Asistencia Nacional a la Emergencia Social- en Uruguay (2005).

La AUH consiste en una ayuda económica para hijos de trabajadores no registrados que ganen menos o igual que el monto del salario mínimo, vital y móvil o que estén empleados en el servicio doméstico, sean monotributistas sociales o estén desocupados. Más recientemente se extendió a las mujeres en esta situación que estén embarazadas. Los hijos deben ser menores de 18 años (o sin límite de edad en los casos de discapacidad). A partir de septiembre de 2010 el monto por hijo pasó de 180 pesos a 220 pesos hasta un máximo de 5 hijos y 880 pesos por hijo discapacitado, mientras que a partir de septiembre de 2011 esos montos ascendieron a 270 y 1.080 pesos respectivamente. El 80% de la transferencia se cobra en forma mensual mientras que el restante 20% al presentar los certificados de

¹¹ Ya en el año 2000 el Frente Nacional Contra la Pobreza –FRENAPPO-, constituido por la Central de los Trabajadores Argentinos –CTA-, movimientos sociales y agrupaciones demandaba una medida de estas características.

vacunación y control sanitario para los menores de cuatro años y la acreditación de concurrencia al colegio a partir de los 5 años. Para 2010 la AUH beneficiaba alrededor de 3.500.000 niños en todo el territorio de la Argentina (MTEySS 2010). Este beneficio reemplaza los programas asistenciales anteriores como el PJJHD, el Plan Familias, y la SCyE. El impacto de asignaciones como la Asignación Universal por Hijo, implementada a fines de 2009 es muy positivo y la mayoría de las evaluaciones a respecto lo destacan, aunque cabe preguntarse qué sucede con aquellos hogares sin hijos, entre otras cuestiones pendientes.

Ahora bien, resulta interesante, tener en cuenta respecto de las políticas de empleo, el informe elaborado por el Banco Mundial, *Los programas sociales en Argentina hacia el Bicentenario: visiones y perspectivas* en el cual se destaca que de acuerdo a consultas realizadas a actores relevantes de la política social –a nivel nacional, subnacional y local-, son preferidos por parte de la sociedad, aquellos programas con efectos perceptibles en el mercado de trabajo. Potenciales beneficiarios mostraron una clara preferencia por los planes que brindan beneficios acompañados de entrenamiento laboral y acceso a servicios de empleo y de intermediación laboral que, al menos idealmente, les aseguren un trabajo al momento de finalizar las capacitaciones, aun cuando tales planes representen menores montos de transferencia de ingresos o una menor duración de la participación en el programa (Banco Mundial, 2008). En cierta forma, aquellos testimonios que percibían como negativa la percepción de transferencias de ingresos mediante planes o tickets, obedecerían a esta línea de pensamiento en la cual se pondera la oportunidad de trabajar en forma estable por sobre el dinero percibido mediante políticas de asistencia.

1.4. A modo de balance

La revisión bibliográfica precedente es un fiel reflejo de la controversia académica en torno a las razones, características y criterios analíticos para abordar la exclusión y la vulnerabilidad laboral. Asimismo, revela la escasez –en términos comparativos– de herramientas conceptuales para aprehender la problemática de los indigentes urbanos.

Por otra parte, la demanda laboral parece haber exhibido un sesgo hacia la incorporación de aquellos con mayores niveles educativos. Ello es indicativo de las dificultades para acceder a un puesto de trabajo por parte de aquellos con bajos niveles educativos.

Por último, cabe destacar que la aplicación de las políticas de protección social llevadas a cabo por el Estado nacional desde 2003 ha reforzado el impacto positivo del nuevo esquema macroeconómico sobre los principales indicadores sociales (pobreza, indigencia y distribución del ingreso). No obstante, en términos agregados siguen formando parte de la realidad Argentina los empleos precarios y la informalidad.

II. Vulnerabilidad laboral. La situación en la Ciudad de Buenos

Aires: metodología y resultados del relevamiento

2.1. Metodología

2.1.1. Características generales

Se examinó una población en la cual estuvieran presentes diversos factores que permitieran la efectiva realización de las encuestas y entrevistas así como la obtención de datos fiables que hicieran del estudio de campo una herramienta efectiva a los fines de la investigación. Para ello, se diseñó un modelo de entrevista a ser aplicado a personas residentes en hogares de tránsito de la Ciudad de Buenos Aires. El universo quedó de esta forma circunscripto a un segmento de elevada vulnerabilidad laboral y social: los indigentes urbanos.

El modelo de entrevista se compone de preguntas cerradas y abiertas. Es abundante la literatura que recomienda a estas últimas para capturar el hecho de que los sujetos no se encuentran aislados y su subjetividad se nutre de activos racionales así como de memorias, proyectos y expectativas que el investigador no puede desconocer. Véase Mella (1998) y Mallimaci (2005). Además de las entrevistas se suministró un cuestionario también destinado a recoger información de parte de los residentes de hogares de tránsito de la Ciudad de Buenos Aires. Este formulario ha sido completado en forma autónoma y privada por los informantes. Este método combinado tuvo el propósito de controlar la fiabilidad de

la información al evitar la intermediación del investigador en el caso de los cuestionarios autoadministrados.

Ambas herramientas de recolección de datos fueron implementadas en forma intercalada durante el tiempo que duró el relevamiento -once meses-. El tiempo promedio de duración de las entrevistas fue de treinta minutos, mientras para el caso de los cuestionarios suministrados, estos fueron entregados y recolectados luego de una semana.

Se acotó el relevamiento a la población de sexo masculino mayores de 25 años –con más de siete años de la edad prevista de finalización de los estudios secundarios– con el fin de que en general hayan tenido experiencia en el mercado laboral. El trabajo de campo se realizó en diez hogares de tránsito –o paradores– de la Ciudad de Buenos Aires en los que residen hombres adultos. Se entrevistó a 101 personas y se suministraron 89 cuestionarios durante los meses de junio y mayo de 2010 y 2011 respectivamente (ver esquema 1) (ver Anexos I y II).

Las variables incluidas en los cuestionarios y entrevistas fueron diagramadas de la siguiente forma:

- ***Datos Personales y Vinculares:***

Nombre, apellido, teléfono de contacto, edad, nacionalidad, estado civil, paternidad y situación familiar.

- ***Datos Educativos:***

Nivel educativo alcanzado, capacitaciones pasadas o actuales.

- ***Datos Habitacionales:***

Tiempo de estadía en el hogar de tránsito.

- ***Datos Económicos:***

Ingresos reales y beneficios sociales percibidos, ingresos necesarios para su subsistencia, nivel de cobertura de sus necesidades básicas.

- ***Datos Laborales Actuales:***

Oficio, especialidad o profesión principal, categoría ocupacional. En caso que trabaje: forma de pago, medio de acceso al empleo, duración del mismo, carga horaria, aportes jubilatorios, acceso a servicios de salud y análisis subjetivo de su vida laboral actual. En caso que no trabaje y quiera hacerlo, o desee trabajar más horas: motivos, tiempo de búsqueda laboral y medios de búsqueda.

- ***Trayectoria Laboral:***

Resumen de sus principales empleos, principales motivos de cese, empleo más valorado, opinión sobre el mercado de trabajo en el país, proyecciones laborales.

- ***Datos Subjetivos:***

Principales necesidades y problemáticas percibidas en la sociedad.

2.1.2 El trabajo de campo

Los Hogares y Paradores son dispositivos que brindan un espacio para la estadía transitoria a aquellas personas con emergencias habitacionales, que se encuentran en situación de calle –no poseen ningún tipo de alojamiento-, y por tanto se encuentran en riesgo social.

Si bien cada uno de los hogares visitados presenta características que le son propias, así como particularidades en lo que refiere a criterios de admisión, horarios, prestaciones, actividades, tiempos de permanencia, etc., todos ofrecen a sus residentes un techo,

prestaciones básicas como camas, baños, duchas y sábanas, así como servicios alimentarios, prevención sanitaria –chequeos médicos-, contención, asesoramiento psicosocial y acompañamiento cristalizados, a modo de ejemplo, en la posibilidad de realizar distintos tipos de talleres.

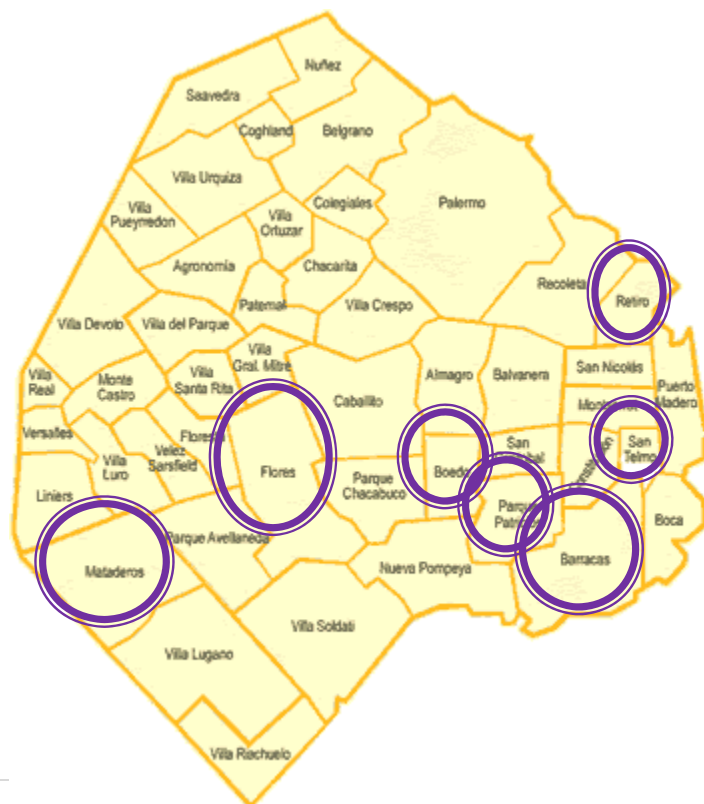
La dinámica de acceso a los entrevistados fue la siguiente: en primer lugar se solicitaba una entrevista con el coordinador o responsable de la institución en la cual se explicaba el fin de la investigación y las características del relevamiento. A partir de este primer encuentro se seleccionaba conjuntamente con los responsables de los hogares a aquellos residentes que podrían participar de la investigación y se pactaban días de visita. Los criterios de selección fueron hombres que se encuentren en situación de desempleo o inactividad, que no presentaran trastornos graves en su salud mental y que desearan colaborar con la investigación.

En todos los casos fueron brindadas salas con mobiliario para que pudieran ser efectuadas las entrevistas a cada uno de los residentes. Dado que la gran mayoría de los varones entrevistados deseaban acceder a un empleo resultó esencial aclarar que no se trataba de entrevistas laborales a fin de evitar que se generen falsas expectativas. De la misma manera, se informó cabalmente de las características del estudio con el propósito de lograr un clima de confianza y confidencialidad lo que incrementó la fiabilidad de la información suministrada.

Esquema 1. Hogares relevados (06-2010 a 05-2011)

<i>NOMBRE</i>	<i>DEPENDENCIA</i>	<i>DIRECCIÓN</i>	<i>RESIDENTES</i>	<i>Entrevistados y cuestionarios administrados</i>
FÉLIX LORA	Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.	Paseo Colón 811 -San Telmo-	100	49
EL REFUGIO	Ejército de Salvación	Pje. Copahué 2.032 -Barracas-	75	21
MONS. ALBISETTI	Cáritas	Suipacha 1.241 -Retiro-	22	7
AÑO SANTO	Cáritas	Chacabuco 1.345 -San Telmo-	50	37
MONS. FORCHIERI	Ejército de Salvación	C. de Gómez 2.324 -Mataderos-	12	5
LA ESPERANZA	Ejército de Salvación	Maza 2.258 -Boedo-	54	12
SAN JOSÉ	Cáritas	R. Falcón 2.453 -Flores-	32	13
STA. ANA Y S. JOAQUÍN	Asociación Mensajeros de la Paz	Culpina 1.021 -Flores-	Hogar de día	4
BELÉN	Cáritas	Directorio 2.208 -Flores-	12	7
SAN MARTÍN DE PORRES	Cáritas	Guaraní 272 - Parque Patricios-	60	35

Esquema 2. Distribución del relevamiento (Barrios)



2.1.3 El procesamiento de la información

La etapa del procesamiento requirió del carácter reflexivo propio de la investigación social, a partir del cual se define cuáles serán los resultados a destacar y la manera de llevar a cabo los cruces de la información obtenida para lograr resultados concretos y útiles a la investigación aquí propuesta. La información suministrada por las entrevistas fue complementada por el aporte de las conversaciones mantenidas con informantes claves como ser coordinadores de hogares o el personal de los dispositivos. Se logró identificar así, una interesante cantidad de patrones comunes presentes en las historias relatadas por cada una de las personas, los cuales se desarrollan en el apartado siguiente.

2.2. Desempleados y trabajadores informales

2.2.1. Información sociodemográfica

Las personas entrevistadas y encuestadas comparten una situación en común que es la de no poseer una vivienda fija, sin embargo, padecen o han sufrido diferentes adversidades por una multiplicidad de factores que los han arrastrado a esta situación. En la mayoría de los casos, los motivos que los llevaron a la situación de calle giran en torno a cuatro circunstancias que se dan en forma aislada o superpuesta en algunos casos. Todas estas situaciones están atravesadas por la falta de un empleo o si lo poseen de un salario suficiente que les permita disponer de los recursos económicos para acceder al alquiler de un inmueble o la habitación de un hotel: a) imposibilidad de sustentar un alquiler o pérdida

de hogar si lo habían adquirido mediante crédito; b) conflictos conyugales o familiares que los han obligado a dejar su casa¹²; c) enfermedades que los llevaron a perder su empleo o las posibilidades de obtener ingresos alternativos; d) adicciones que los llevaron a perder su empleo o las posibilidades de obtener ingresos alternativos.

Aunque los motivos por los cuales han llegado a los hogares pueden ser de naturaleza variada, aquí el énfasis se ha puesto en conocer su situación y trayectoria laboral, por deberse a una de las problemáticas que más fuertemente condicionan la realidad de las personas en general y de estos grupos en particular, lo que refuerza el círculo vicioso entre las cuatro situaciones descritas precedentemente y la falta de acceso aun empleo de calidad.

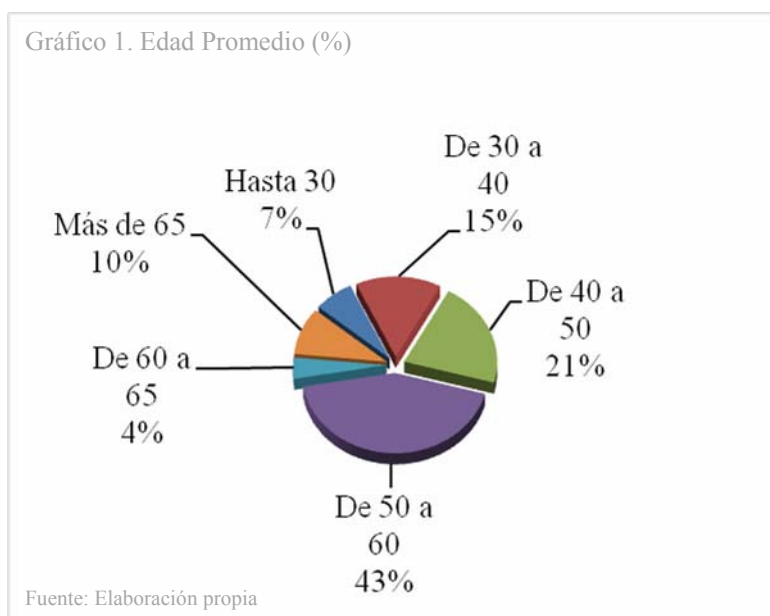
En una primera parte, se detallan las principales características del grupo relevado, aquella información que nos permitirá comprender qué particularidades presenta el grupo, para luego sí, dar a conocer los principales hallazgos asociados al mercado de trabajo.

Los hombres que residen en los hogares visitados, en general alternan sus estadías entre las instituciones de este tipo y la calle, aunque eventualmente acceden a otro tipo de lugares como hoteles o casas de algún familiar. De las 101 entrevistas y 89 cuestionarios efectuados en los diez hogares visitados, el 64% de la población se concentra en el grupo

¹² En ocasiones los escasos recursos económicos de los que disponen son -cuando tienen hijos- destinados al mantenimiento del hogar donde sus hijos habitan, lo que les imposibilita disponer de un excedente para alquilar un lugar para ellos.

etario de 40 a 60 años -un 43% de los casos relevó a hombres entre 50 y 60 años de edad y un 21% de los casos a hombres entre 40 y 50 años-¹³ (ver Gráfico 1)

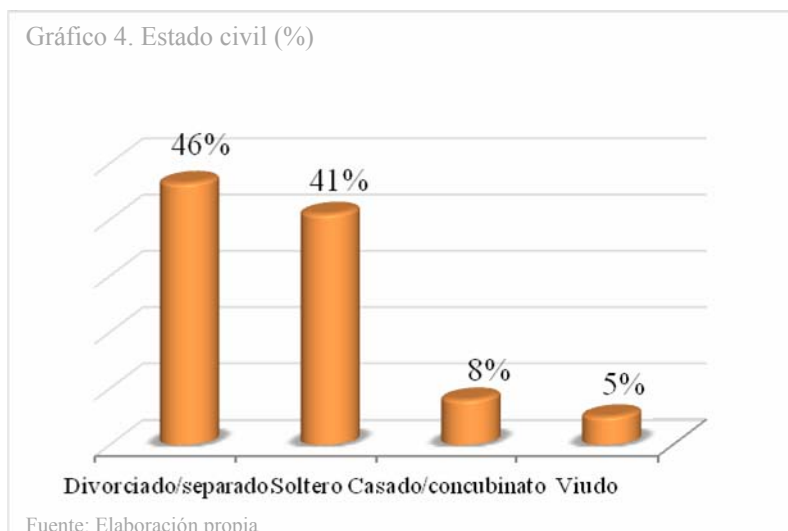
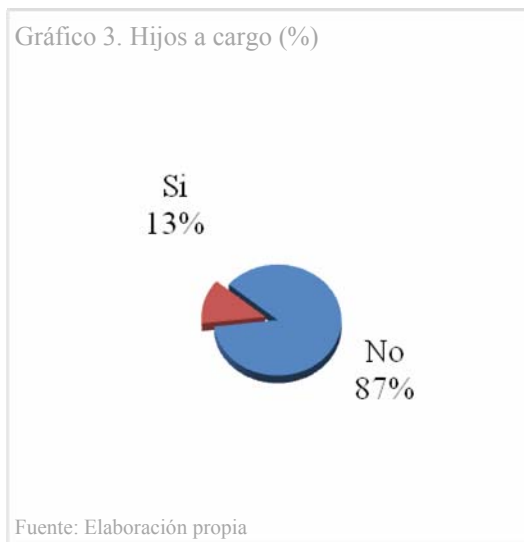
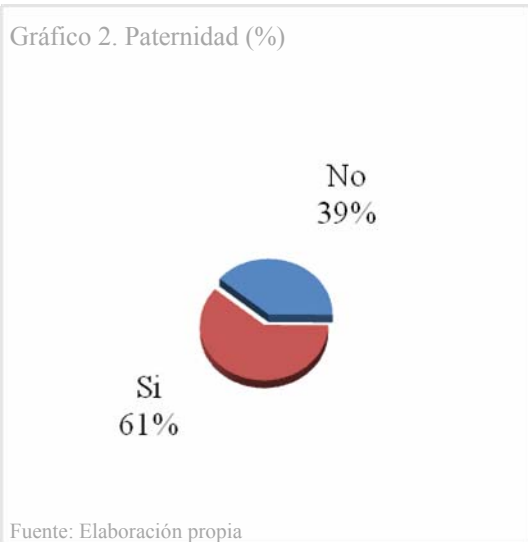
Los residentes encuestados fueron en un 88% argentinos mientras que del total de los extranjeros, 61% residen en el país hace más de 12 años, con lo cual, conocen la dinámica que impera en el mercado de trabajo argentino.



Debido a la franja etaria predominante, la mayoría de hombres con hijos -61% tienen hijos y 39% no- (ver Gráfico 2), por las edades de sus hijos, ya no estaban a su cargo -87%- (ver Gráfico 3). En ocasiones han mostrado mantener un profundo lazo con ellos, no obstante, por su rol de padre, se evidenciaron situaciones en las cuales algunas personas, buscan evitar ser un “peso”, o incluso, en ocasiones no sinceran su situación habitacional con sus familias por vergüenza, comportamiento que se evidenció en varios de los casos. Por otra

¹³ Cabe aclarar que en la información que se presenta a continuación, dado que no siempre los encuestados/entrevistados han respondido el total de las preguntas, en ocasiones, según la cantidad de respuestas disponibles, los totales sufren variaciones.

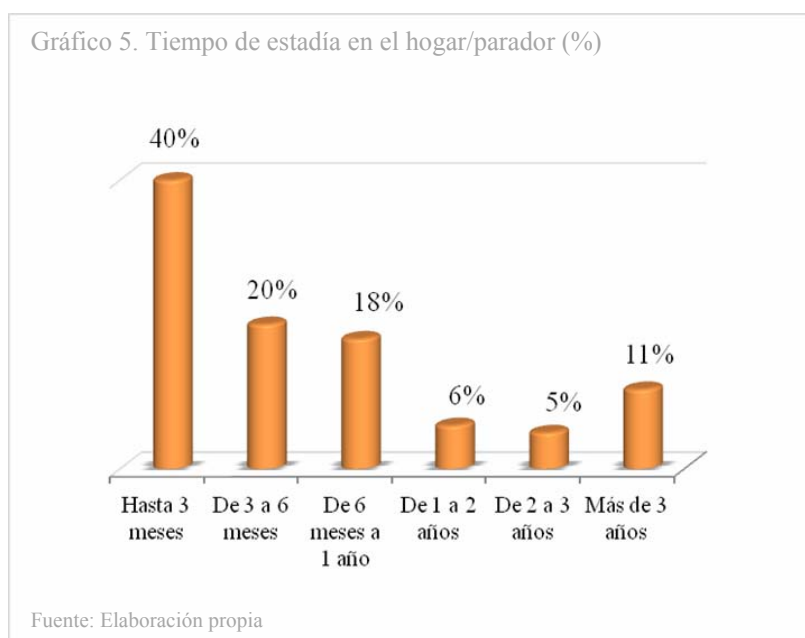
parte, respecto del estado civil los casos abundan generalmente en separación/divorcio - 46%-¹⁴ (ver Gráfico 4).



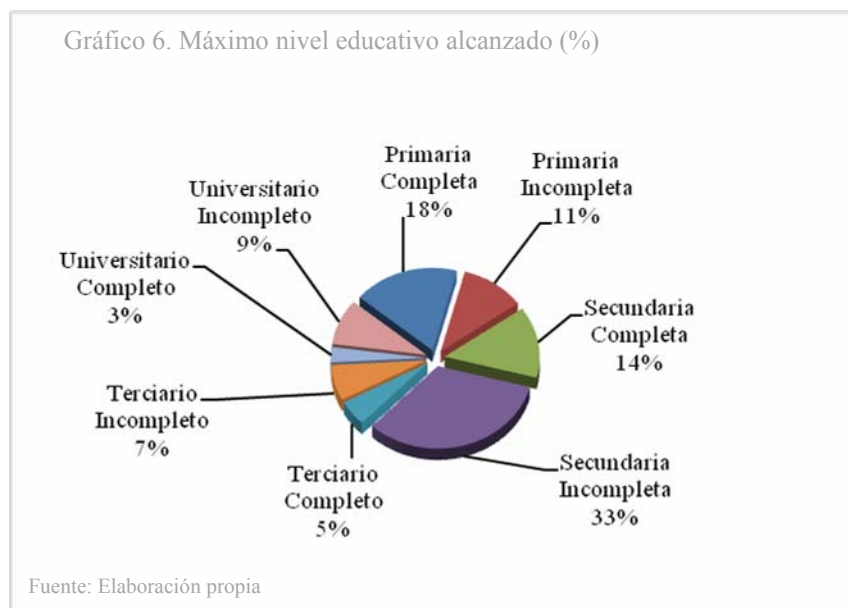
¹⁴ Si bien no es habitual que en los análisis de la desocupación sean investigados los atributos referentes a la situación familiar ya que en general se limitan a considerar los atributos personales individuales, contemplar la realidad familiar enriquece la comprensión de la situación de los desocupados (Monza, 2002). La situación familiar permite conocer en mayor profundidad el trasfondo de las vivencias que los condujeron a residir en un hogar, sin embargo, en la presente investigación no se ha indagado en profundidad acerca de estas cuestiones.

Al indagar en los períodos de permanencia en los hogares, es preciso considerar que las instituciones en las que habitan, fomentan la circulación de residentes por dos motivos: para poder asistir a una mayor cantidad de personas y para forzar a los residentes a salir de su situación y evitar que su estadía sea permanente lo que permite a su vez brindar asistencia y refugio a nuevos residentes (ver Gráfico 5)

Los hogares, son espacios en los cuales se comparten charlas, talleres o simplemente un mate; aunque también es cierto que las hostilidades se manifiestan por diferencias de edad o pensamiento y se tornan más difíciles de sobrellevar cuando es necesario compartir una habitación, un baño y un comedor. Durante el proceso de investigación, se pudo detectar que efectivamente en una gran cantidad de casos la rotación es alta y, aunque si bien se espera que la salida del hogar esté asociada a una inserción laboral y social, la experiencia -durante el período que duró el proceso de entrevistas- demostró que la alternancia entre la situación de calle y la estadía en el hogar ha sido la dinámica preponderante.



Del total de los residentes, un 62% tienen nivel educativo hasta secundario incompleto, 14% secundario completo, 16% terciario o universitario incompleto y 8% universitario o terciario completos (ver Gráfico 6)¹⁵.



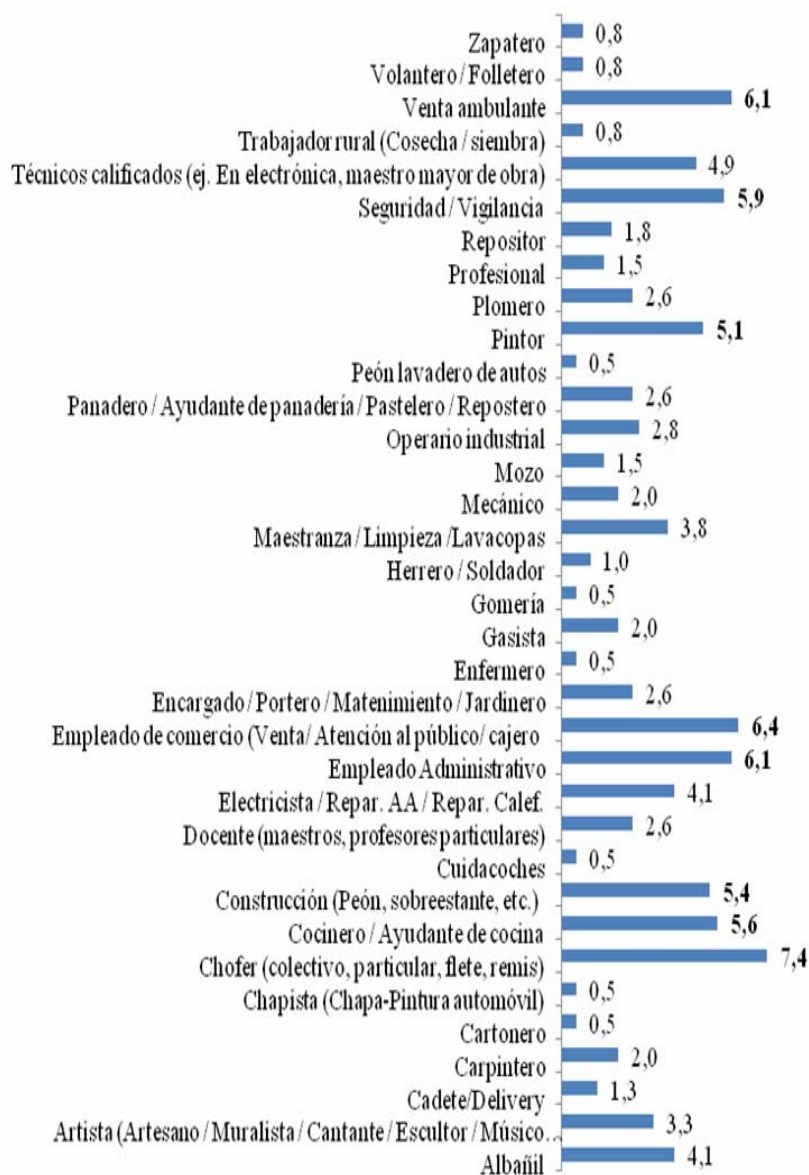
2.2.2. Situación laboral

Del universo relevado, se encuentran ocupados 40% -76 casos-, mientras que 60% -114 casos- no trabajan (ver Gráfico 8). Para el primer caso, se trata en general de changas o trabajos temporales, empleos que suelen ser mal pagos, informales, y en precarias condiciones. La gran mayoría de los hombres relevados refirió poseer más de un oficio,

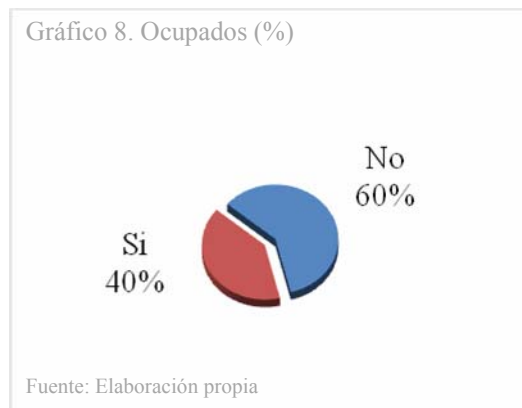
¹⁵ En relación al nivel educativo y la modalidad de trabajo informal, según el módulo de informalidad de la EPH aplicado en 2005, respecto del nivel educativo, del total de los trabajadores informales 8% posee educación superior completa, 12% educación superior incompleta, 17% secundaria completa, 22% secundaria incompleta y 41% únicamente con primaria completa (Fuente: www.trabajo.gov.ar). Es interesante la similitud entre las proporciones que el informe de la EPH presenta, con el universo aquí analizado.

registrándose entre los 190 casos, un total de 391 menciones de oficios –lo que arroja un promedio de aproximadamente dos oficios por persona- y 35 oficios (ver Gráfico 7).

Gráfico 7. Oficios (%)



Fuente: Elaboración propia



La ejecución de labores de fuerza, no regulados, excesivos y mal pagos, se observaron en una gran cantidad de casos, lo que desmejora notablemente la salud de aquellas personas con estados de salud delicados, pero además pauperiza la salud de personas sanas, lo que sumado a la mala alimentación y a la exposición a las adversidades -ambientales, meteorológicas y habitacionales-, confluyen en una exposición a situaciones de riesgo.

Oficios que requieren de un esfuerzo y resistencia física considerables -trabajos asociados a la construcción, a la cocina, manejo de vehículos por horas prolongadas, maestranza, seguridad, venta ambulante, etc.-, propician el desgaste físico y empeoramiento de la salud¹⁶. Principalmente, aquellos que han trabajado en la construcción durante prolongados períodos de su vida, y de avanzada edad, están expuestos al envejecimiento precoz y el desgaste físico (Rodríguez, 2005).

¹⁶ Actualmente, son muy pocas las investigaciones científicas que abordan la promoción de la salud y la prevención de enfermedades entre el colectivo de desempleados de larga duración. Esta relación sin embargo existe, en la cual un estado de salud precario acota las oportunidades laborales, a la vez que la precariedad laboral entendida como inadecuadas condiciones de trabajo afectan el estado de salud de los trabajadores.

Empleos tales como la venta ambulante y el cuidado de autos representan un desafío que para muchos de los entrevistados se constituye en un reto difícil de sortear, no por falta de voluntad, pero si por carecer del carácter y la personalidad que este tipo de labores requiere.

Mediante los relatos se detecta en este sentido, que fueron las circunstancias y no la libre elección los factores que forjaron la especialización de los entrevistados, se han ido capacitando conforme las oportunidades que se les presentaban a lo largo de sus vidas.

“No hay trabajo. Antes todos tenían la posibilidad, ahora se ve la falta de trabajo, antes se podía elegir el lugar donde uno quería trabajar, ahora hay que agarrar lo que hay”
(Hogar Año Santo - 60 años - Secundaria Completa)

El espacio real de oportunidades y las restricciones a partir de las que los individuos toman decisiones en relación a su inserción laboral, indican que el contexto sólo ofrece una única oportunidad a trabajadores que necesitan obtener algún tipo de ingreso que les garantice al menos la supervivencia, el trabajo independiente.

2.2.3. Ingreso percibido y expectativas

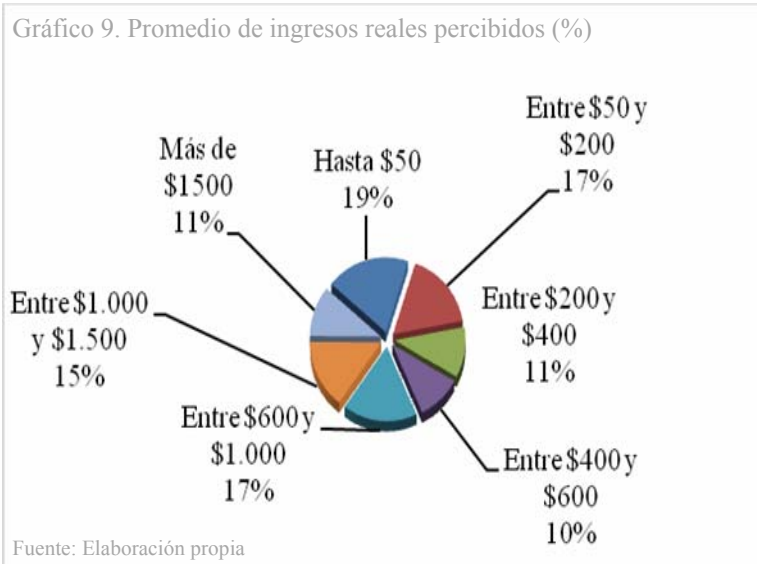
En relación a los ingresos, en general, resultó difícil la obtención de respuestas concisas. Lograr una cuantificación mensual, no es tarea sencilla cuando la mayoría de los ingresos son inestables y fluctuantes. Algunos refirieron percibir el “ticket social”, y otros el programa de “ciudadanía porteña”, así como en ocasiones pensiones por discapacidad.

El programa “ticket social” consiste en una chequera mensual conteniendo tickets por un valor de \$150, que pueden canjearse por alimentos y elementos de higiene y limpieza en

supermercados y comercios adheridos, que son brindados a las personas que teniendo domicilio real en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, conformen un hogar (persona que vive sola, o al grupo de personas, parientes o no, que conviven bajo un mismo techo de acuerdo con el régimen familiar) que se encuentre en situación de inseguridad alimentaria y que a la vez, sus ingresos resulten de hasta un 50% por encima de la línea de pobreza establecida para dicho hogar. “Ciudadanía porteña”, por su parte, es un subsidio para familias en situación de calle, destinados a cubrir gastos de alojamiento. La prestación consiste en un subsidio mensual que mejora el ingreso del hogar. El monto promedio del subsidio es de \$249,44, con un monto mínimo de \$80 y un monto máximo de \$800. El monto del subsidio no es igual para todos los hogares porque se calcula considerando la composición socioeconómica del hogar, y el valor de la Canasta Básica de Alimentos (CBA) fijada por el INDEC¹⁷.

Los ingresos percibidos de quienes se encuentran trabajando se ubican en promedio en menos de \$900 lo que evidencia una gran informalidad, y una diferencia considerable con el Salario Mínimo, Vital y Móvil -\$1.840-, evidencia empírica a su vez de las altas tasas de informalidad referidas al inicio del documento (ver Gráfico 9). En este sentido, mientras que aquellos ocupados asalariados deberían, según la normativa vigente, estar percibiendo al menos \$60 diarios, en la práctica, sólo disponen de la mitad del dinero, esto se debe principalmente a que en su gran mayoría son ocupados no asalariados, ver apartado 2.2.4.

¹⁷ Fuente: www.buenosaires.gov.ar



Entre aquellos que declararon percibir menos de \$50, hay una gran cantidad de casos que no poseen ingreso alguno. Aún así, imaginando que efectivamente percibieran mensualmente \$50 -19% viven con menos de \$1,7 diarios-. 28% vive con menos de \$14 por día. Complementariamente a esta falta de ingresos, dado que no disponen de hogar propio, el hecho de no conseguir vacante en estos dispositivos, hace que la alternativa obligada, debido al bajo nivel de ingresos, sea la mayoría de las veces, la calle.

Al promediar el monto de la Canasta Básica Total y la Canasta Básica de Alimentos entre los meses que se llevó a cabo el relevamiento –junio de 2010 y mayo de 2011-, el promedio para determinar el nivel de pobreza y de indigencia ha sido de \$400 y \$182 respectivamente¹⁸. Si se aplica este criterio, aproximadamente un 46% de la población de referencia se encuentra en situación de pobreza, de los cuales 75% son indigentes -35% del total de los casos relevados-.

¹⁸ Fuente: Indec

Ahora bien, respecto de los ingresos en relación al nivel educativo, numerosos estudios de base estadística demuestran una relación creciente entre el nivel educativo alcanzado y los ingresos, en esta investigación no obstante, no se evidenció una relación “clara” de tal tipo (ver Gráfico 10).

Se detectó que aquellas personas que cuentan con mayores niveles educativos tienden a buscar desempeñarse o han trabajado en empleos que requieren mayor capacitación. Ahora bien, quienes poseen hasta secundaria completa han desarrollado una multiplicidad de labores diversos y han debido adaptarse a la realización de cualquier tipo de trabajo. De esta manera, se da una lógica en la cual quienes poseen menores niveles de preparación escolar perciben, en ocasiones, ingresos más elevados. A modo de ejemplo: de los 22 casos que refirieron trabajar o haber trabajado como vendedores ambulantes, 5 tienen nivel educativo hasta primaria completa, 1 primaria incompleta y 12 secundaria incompleta. Con lo cual, el “rebusque” de aquellos con menor capital educativo, en ocasiones es favorable y les permite mayor flexibilidad a la hora de afrontar distintos tipos de trabajos.

“Siendo vendedor ambulante uno se tiene que humillar, pero hay que salir adelante”

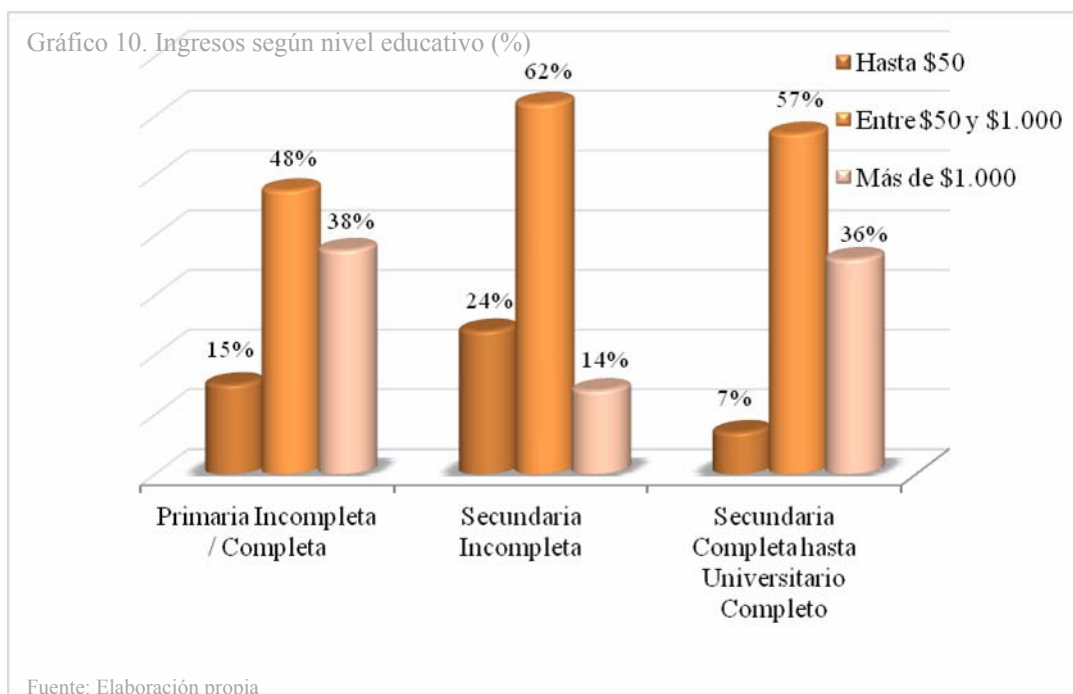
(Hogar La Esperanza - 42 años - Secundaria Incompleta)

Algunos mostraron deseos de estudiar, sin embargo, en su mayoría mencionaron no percibir una conexión de causalidad entre capacitarse y conseguir un empleo.

Existen ciertos modelos teóricos en estrecho vínculo con esta cuestión que distinguen entre trabajadores empleables/reinsertables y trabajadores no empleables/no reinsertables en el mercado laboral (Banco Mundial, 2008). Desde este punto de vista, los reinsertables son aquellos con capacidades adquiridas como para desempeñarse en los puestos de trabajos

disponibles o aquellos en condiciones de adquirir las capacidades necesarias para hacerlo, mientras que los no reinsertables serían quienes habrían padecido una pérdida de su capital social y cultural de tal magnitud que ya no estarían en condiciones de adquirir las habilidades que el mercado de trabajo requiere. Se podría entender que los individuos reinsertables serían aquellos trabajadores calificados con desempleo reciente o un extenso historial laboral en su especialidad y el grupo de los no reinsertables, por su parte, estaría constituido por los individuos no calificados, con historias laborales erráticas, los desempleados de larga data con calificaciones desactualizadas y los jefes de familias numerosas. Para los individuos calificados como empleables, estas corrientes proponen políticas que potencien sus posibilidades de reinserción laboral; mientras que para los calificados como no empleables, proponen políticas de asistencia y contención. (Banco Mundial, 2008).

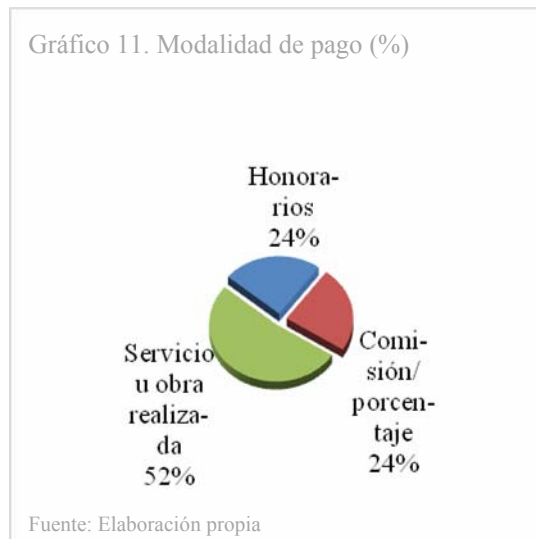
Frente a estas corrientes que entienden al desempleo como una consecuencia de la incapacidad de la oferta de trabajo de satisfacer la demanda de empleo capacitada contrariamente se evidencia aquí que es el mercado, incapaz de absorber a la mano de obra disponible, independientemente de sus calificaciones.



2.2.4. Modalidad de contratación y percepción de las remuneraciones

Del total de las personas que perciben algún tipo de remuneración por su labor, 52% cobra por servicio u obra realizada, mientras que sólo una pequeña porción -24%- cobra salarios regulares (ver Gráfico 11).

El hecho de percibir una remuneración “por servicio u obra realizada” o “por comisión o porcentaje”, -76% de los que trabajan- da cuenta de la informalidad e inestabilidad del mercado laboral en el cual se encuentran trabajando. De este modo, el ausentismo así como las condiciones exógenas que impliquen la imposibilidad de trabajar un día, afectan de forma determinante su percepción ingresos.



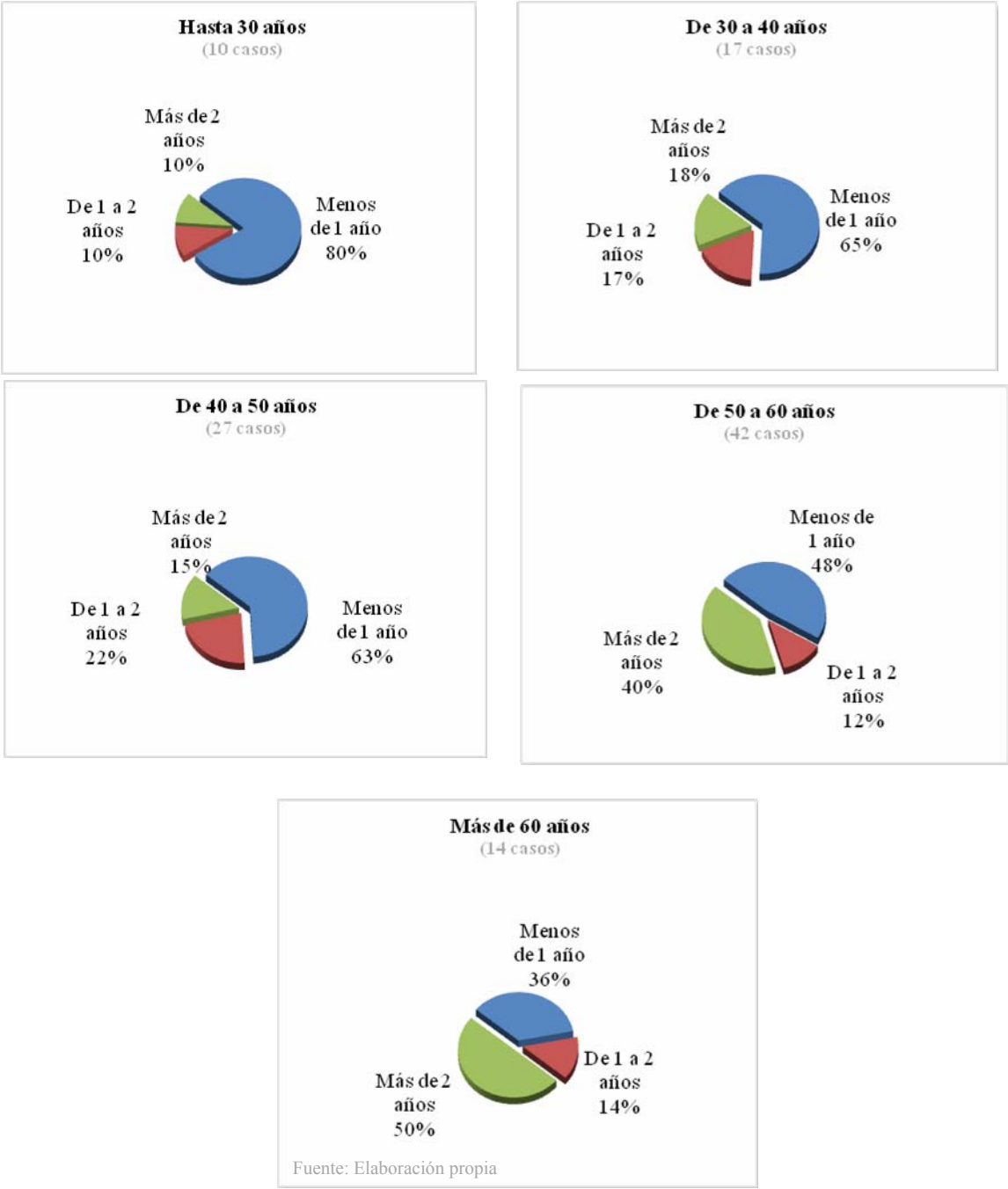
Se les preguntó acerca de la cantidad de dinero necesaria para sus gastos totales personales, incluyendo si tuvieran que alquilar. Aquellos que acarrean una situación de desempleo desde hace muchos años, y que además subsisten con una sola comida diaria (la del hogar) han entrado en un ostracismo muy grande respecto de lo que sucede con los precios y los bienes, dado que muchos han referido no conocer el costo de una comida. Han perdido, con el paso del tiempo y su situación precaria, la noción del costo de vida, razón por la cual en ocasiones mencionaron una cifra considerando que sería suficiente para cubrir sus gastos, cuando se encuentra muy por debajo del monto que les permitiría siquiera alimentarse diariamente.

2.2.5. *Búsqueda laboral: tiempo y modalidades*

El 50% de las personas que trabajan, se encuentran en búsqueda activa de empleo. Si bien la cantidad de casos encuestados es mayor entre la franja etaria de los 50 a 60 años, proporcionalmente, se evidencia un marcado incremento en la cantidad de años que llevan

buscando empleo, a diferencia de los grupos más jóvenes, lo que demuestra que la persistencia de empleos precarios y desempleo es mayor cuanto mayor es la edad de la persona. La edad se presenta así, como una de las variables predominantes que condicionan el acceso a un empleo. Ver Gráfico 12.

Gráfico 12. Tiempo de búsqueda laboral según edad (%)



Respecto de las modalidades de búsqueda de empleo más efectivas, los resultados arrojaron que del grupo de personas que trabaja -40% del total de encuestados-, 80% ha conseguido el empleo por intermedio de familiares, conocidos, amigos o algún tipo de contacto.

Respecto de quienes buscan empleo, los resultados demostraron lo siguiente:

Clasificados: en ocasiones mencionaron no disponer del dinero suficiente como para acceder a comprar los clasificados, o las distancias para dirigirse a las entrevistas son largas, lo que, al no disponer de dinero para movilizarse, hace que no puedan presentarse, o se sientan cansados para hacer el viaje caminando, a sabiendas que probablemente sean tantos los postulantes que el esfuerzo no se amerite –desaliento-.

Dejando Cv's: es una práctica frecuente visitar negocios en búsqueda de carteles en vidrieras que ofrezcan alguna vacante o preguntando en aquellos locales a la calle que pueden llegar a necesitar personal. Algunos casos, mayores a los 50 años, reconocieron ofrecerse para trabajar sin sueldo para que les den la oportunidad de conocer su calidad y compromiso de trabajo.

“Me he ofrecido y si no vendía que no me pagaran, así y todo ni me probaron”

(Hogar La Esperanza - 63 años - Terciario Incompleto)

El hecho de dejar currículums, se torna una práctica compleja, dado que difícilmente disponen de sitios en los cuales confeccionar e imprimir documentos¹⁹.

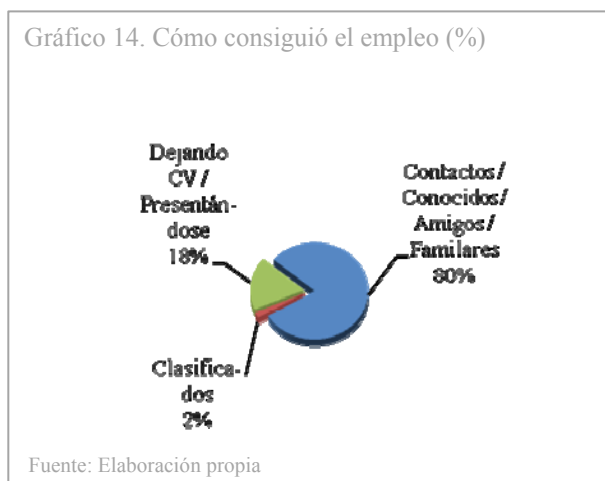
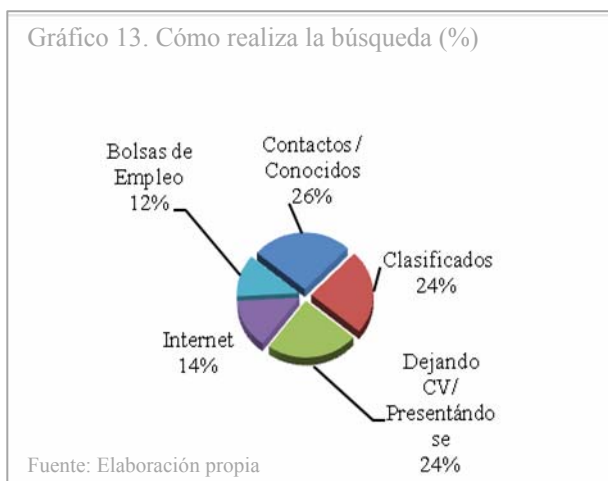
¹⁹ Cabe destacar la labor de algunos talleres realizados en los hogares a este respecto, como se pudo evidenciar en el Hogar Año Santo, en una de las visitas, cuando un grupo de voluntarias capacitaban a los residentes brindando un taller en el cual los instruían en el armado de sus currículums. Se pudo percibir que todos los asistentes valoraban positivamente este tipo de capacitaciones por permitirles contar con mejores recursos para las entrevistas laborales.

Internet: es un medio de búsqueda mencionado por algunos, principalmente por los más jóvenes, muchos de ellos en la Biblioteca del Congreso donde el acceso es gratuito por un tiempo limitado.

Bolsas de empleo: pocos han mencionado este medio de búsqueda por desconocer dónde anotarse, sólo en algunos casos, refirieron conocer las bolsas de trabajo de los hogares o de algún municipio.

Contactos: Es la forma más frecuente, aunque más rápidamente agotable.

Al no poseer un domicilio fijo, o al estar alojados en un hogar, las posibilidades de que los tengan en cuenta son prácticamente nulas. Suele suceder que no poseen los medios para mantener un teléfono móvil con lo cual el teléfono de contacto que pueden dejar es el del hogar. Sin embargo, al omitir decir que están alojados en un hogar de tránsito a fin de incrementar las probabilidades para que los tengan en cuenta, sucede que se encuentran en la encrucijada de no poder dejar un teléfono, lo que contribuye a que pierdan oportunidades laborales.



Lo mencionado hasta aquí, cobra aun mayor gravedad, cuanto mayor es la vulnerabilidad a la que las personas están expuestas. Carecer de vínculos sociales restringe directamente las posibilidades de acceso a oportunidades, siendo los “contactos”, el medio más frecuentemente exitoso de acceso a los empleos, ya que la información de puestos vacantes brindada por familiares, amigos y conocidos es determinante, en ocasiones, para la obtención de un trabajo.

Muchos refirieron que de acceder a un empleo, mejorarían además de su situación económica, su bienestar emocional, dado que, a modo de ejemplo, si contaran con el dinero para poder solventar un alquiler, podrían contar con un espacio en el cual recibir a familiares o amigos.

“Hasta iría a limpiar baños, para aunque sea, poder invitar a tomar un café a un hijo y no estar esperando por no tener un peso”

(Hogar Félix Lora -57 años- Terciario Completo)

La ausencia de trabajo afecta de manera determinante a las personas, lo que conlleva en ocasiones al aislamiento social, depresión, ansiedad, conflictos familiares, abuso en el consumo de drogas, todo lo cual se profundiza cuando el desempleo es por tiempo prolongado (Orellano, 2005). Esta situación afecta de manera determinante además al entorno familiar²⁰. Algo similar sucede respecto de la inestabilidad.

²⁰ La privación de elecciones, se reproduce en forma intergeneracional. De este modo, prevalecen situaciones en las cuales hay niños que no asisten a la escuela, no disponen de tiempo de esparcimiento y se encuentran sumergidos en la angustia familiar que conlleva el desempleo –situación que los fuerza a la privación de estimulaciones que favorecen el desarrollo pleno de sus potencialidades (Beccaria y Groisman, 2005)

El acceso a la seguridad y estabilidad en el empleo, así como a la percepción de un ingreso, constituyen las garantías del bienestar y de la seguridad social del trabajador y su familia, ayudándolo a prever el futuro con mayor serenidad. Los trabajadores que tienen asegurado el derecho a la estabilidad están protegidos contra ciertos riesgos e incertidumbres mientras que su grado de participación e integración a la vida se encuentra en muchos casos asociada a la firma o institución a la que pertenece, al proceso productivo de bienes o servicios, y a las relaciones sociales de producción que en el entorno laboral se generan. Por otra parte, quienes perciben no tener asegurado un futuro en su trabajo –estabilidad-, no se sienten implicados en un proyecto común, y como saben que pueden quedar fuera del colectivo de trabajo, pierden interés en su tarea descuidando la productividad y la calidad, dejando de involucrarse. Su identidad profesional es vulnerada porque se sienten desvalorizados, se auto-culpabilizan y surge un sentimiento de inutilidad y de miedo respecto del futuro, ya que los derechos laborales y sociales están vinculados directamente con el empleo. (Oliveri, Persia y Trucco, 2010).

Son múltiples los trastornos que pueden llegar a generar la inactividad laboral. La pérdida de sentido de realización personal del trabajador en situación de desocupación impacta negativamente en las relaciones sociales y familiares, además de implicar la pérdida del derecho a acceder a un sistema que garantice la protección social (Groisman, 2009). La masa de desafiados contemporáneos carece de todo vínculo firme con el trabajo y la protección social. Desvinculados de toda trama familiar, grupal o colectiva, descalificados social y políticamente, quienes no poseen empleos sufren las consecuencias desastrosas de la carencia de un sentido o proyecto colectivo sumergiéndose cada vez más en la desocialización o la desaparición social (Orellano, 2005)

Es común detectar adicciones, en ocasiones no declaradas por el entrevistado, que constituyen en muchos casos el reflejo y no el motivo de una situación de exclusión. La falta de un proyecto existencial, sumado a la culpa, conlleva a que quien no logra obtener un empleo, no sólo amenaza su subsistencia material, sino que, además, provoca un nuevo y tremendo impacto psíquico que se descifra en términos de inferioridad individual, facilitando la búsqueda de salidas imaginarias e inmediatas: el alcoholismo o las drogas (Orellano, 2005)

2.2.6. Seguridad social

Si bien en algunas ocasiones mencionaron haber recibido aportes en ciertos momentos de su trayectoria laboral, mientras se desempeñaban en empleos registrados, en la actualidad sólo se constataron algunos casos excepcionales.

Al no hacerse los aportes provisionales, en el futuro difícilmente podrán los trabajadores certificar sus servicios para acceder por las vías normales a una jubilación, ni sus deudos a una pensión. Se trata de una situación precaria que ocasiona ciertamente un conjunto de daños en primer lugar al trabajador (pecuniarios, síquicos -afectivos y relacionales-mentales, sociales): su impacto se proyecta también a todo el orden económico-social, porque genera tanto evasión fiscal como previsional, instaure una competencia desleal de los patrones en materia de costos laborales con respecto a los demás empleadores que cumplen efectivamente sus obligaciones, y perjudica al resto de los asalariados, ya que por

falta de pago de las contribuciones pertinentes, provoca la pérdida de ingresos para las obras y servicios sociales y para la organización sindical.

Respecto de la atención médica todas las personas entrevistadas se atienden en hospitales públicos. Al ser una población vulnerable, expuesta a las condiciones climáticas, a los ambientes húmedos en invierno, a la dificultad de acceso a la higiene permanente y también a cuadros depresivos, la utilización de los servicios de salud se hace más frecuente. Además, como al ingresar a los hogares se les realiza un chequeo médico, suele suceder que deban profundizar algún tipo de control.

Muchos de los trastornos asociados al estado emocional, tienen sus orígenes en los períodos que han estado en situación de calle, dado que la gran mayoría de los hombres entrevistados pasaron algún tiempo viviendo allí, como se mencionó anteriormente.

Al momento que se le efectuaba a los residentes la pregunta referida ya sea a la percepción de aportes jubilatorios a lo largo de su vida, como a la cobertura de salud, lo que pudo percibirse fueron miradas de resignación reflejando -sin palabras- que ambas protecciones son “impensadas” para sus casos, como si se tratase de un beneficio al que sólo una población selecta pudiera acceder. Sólo algunos jubilados o quienes tramitaron pensiones refirieron poseer PAMI o PROFE (Programa Federal de Salud).

“Quiero volver a dignificarme y sentirme vivo y no tener que andar pidiendo o cuidando autos. Teniendo trabajo, todo viene: obra social, salud, etc.”
(Hogar Félix Lora - 48 años - Secundaria Completa)

Frente a las preguntas referidas al cobro de seguro de desempleo o indemnizaciones, las historias muestran que las trayectorias laborales han sido conformadas en general por empleos precarios, con lo cual estos beneficios también resultan inaccesibles.

Un caso para destacar, es el de un joven de 31 años que habiendo estudiado tres años en un terciario como técnico electrónico industrial, logró trabajar en importantes empresas nacionales, hasta que en su último empleo –rama textil-, reparando una máquina perdió cuatro dedos de una mano. En este empleo no estaba registrado, por tanto, actualmente se encuentra en una instancia judicial desde hace cinco años con la empresa, para que le paguen la indemnización correspondiente por estar bajo una incapacidad laboral permanente -ILP-. El joven presentaba excelente predisposición al trabajo, sin embargo, no lograba una inserción laboral por causa de su incapacidad y además no dispone de ningún tipo de retribución que le permita compensar su imposibilidad de trabajar como técnico.

2.2.7. El deseo de trabajar

¿Cuáles son los motivos por los cuales desea trabajar?

Frente a este interrogante, las respuestas en general combinan las necesidades de obtener un mínimo de satisfacción de sus condiciones de vida, a la vez que el sentimiento de realización personal, enfatizando en la inserción social y en la necesidad de satisfacer el sentido de pertenencia y dignidad -23 respuestas mencionan de algún modo la palabra “dignidad”-:

“Para recuperar la dignidad. Teniendo empleo comés todos los días”

(Hogar Félix Lora - Secundaria Incompleta)

“Para mantenernos activos y aparte de ganar aprender en el entorno laboral y social. Cuando no trabajamos estamos solos como aislados, el trabajo dignifica, fortalece el espíritu”

(Hogar San Martín de Porres – Secundaria Incompleta)

“Para independizarme desde el punto de vista habitacional (no vivir en hogares, sino en un hotel o un inmueble propio). Para tener buena cobertura médica”

(Hogar San Martín de Porres – Universitario Completo)

“Quiero salir adelante, tener la oportunidad de demostrar mis condiciones, que estoy preparado y capacitado para conseguir trabajo”

(Hogar Año Santo – Terciario Completo)

“Por mis años, tengo la cultura del trabajo. Sin esto no podés realizar nada o casi nada”

(Hogar Año Santo – Secundaria Incompleta)

Investigar el significado del término desempleo, no acaba con analizar las tasas o estudiar al término desde una visión formal o descriptiva, es necesario indagar acerca de los atributos que definen a quien “está desempleado” tratando de dilucidar el rol que el desempleo cumple en las vidas, de modo de indagar no sólo desde la perspectiva económica, sino también en la relevancia psicológica, entendiendo al trabajo como fuente de ingresos, pero además como realización personal y social, ya que trabajar es un valor en si mismo, una actividad noble y jerarquizadora (Baumann, 2000)

“No voy a casa de mis amigos a visitar por no poder decirles que vengan a la mía, no saben que vivo en un hogar”

(Hogar Félix Lora -59 años-)

“Está duro. Lo peor es la incertidumbre de no saber si ese día va a haber trabajo o no”
(Félix Lora -54 años-. Testimonio de un hombre operado del corazón que todos los días se presentaba en una casa de fletes como peón – Secundaria Incompleta)

¿Cuál es el empleo más valorado de su experiencia laboral?

En líneas generales, básicamente las respuestas se pueden agrupar en tres grandes grupos: aquellas referidas al conocimiento y aptitudes según el tipo de empleo; las que se refieren al clima, condiciones de trabajo, aprendizaje y responsabilidades; y aquellas que destacan las retribuciones monetarias

- ❁ *“Porque es lo que sé hacer”/“Porque es lo que estudié”/“Porque es mi oficio”/“Porque me gusta”*
- ❁ *“Porque trabajaba con buena gente”/“Porque tenía responsabilidad”/“Aprendí mucho”/ “Por el desafío”/ “Porque estaba en blanco”/ “Porque era estable, cobraba todos los meses y tenía jubilación”*
- ❁ *“Ganaba bien y podía alquilar”/ “Por el sueldo”/ “Porque eran pagadores”*

Si bien son muchos los casos en los cuales se mencionaba la estabilidad, así como el cumplimiento del pago y respeto por parte de los empleadores, lo mismo no sucedió con la registración. Escasos fueron los relatos que mencionaron la valoración de haber estado en un empleo registrado, lo que responde probablemente básicamente a dos cuestiones: que efectivamente son muy pocos los empleos que algunos han tenido “en blanco” o que esta lógica no forma parte de sus posibilidades reales.

Se les sugirió un ejercicio: pensar un trabajo ideal -imaginando que un conocido lo llama y le ofrece un empleo-, cuáles son las características (rama de actividad y cantidad de horas de trabajo, etc.) que debería tener para que fuera una “gran oportunidad”.

La mayoría se refirió a la rama de actividad en la cual más experiencia había adquirido a lo largo de los años. Respecto de la jornada laboral, fueron cuantiosos los casos en los que respondieron que no les preocupaba trabajar más de 8 horas. De un total de 110 personas que contestaron la pregunta acerca de la cantidad de horas que debería tener un empleo ideal: 40 respondieron 8 horas, 7 respuestas contenían la franja horaria entre 4 y 7 horas, mientras que entre 9 y 14 horas hubieron 30 respuestas, aunque lo más destacado fue que 33 contestaron “las necesarias”. En estos casos la respuesta fue que trabajarían “las horas necesarias, o “las que sean”, y cabe destacar que esta no era una respuesta sugerida en el formulario. Esa situación pareciera ser reflejo de una desesperada necesidad de reinserción laboral, independientemente de su calidad.

“Las que el cuerpo aguante”
(Hogar Socorro -54 años-)

¿Cuál es su opinión sobre el mercado de trabajo en Argentina?

Las respuestas obtenidas oscilaron entre tres grandes concepciones: las que consideraban que era un buen momento de la Argentina y que existían oportunidades (pocos casos), aquellas que entendían al mercado de trabajo como regular y las que dieron cuenta de un profundo sentimiento de desazón respecto de la situación, las más numerosas. Ver esquemas 3 y 4.

Esquema 3. Selección de respuestas neutras / positivas

“No es difícil. Hay que buscar”

(Albañil*- entre 30 y 40 años** - Primaria Completa)

“Está en un punto medio. El que no quiere trabajar no va a conseguir nunca, pero el que quiere si se da maña consigue”

(Pintor - 51 años - Secundaria Incompleta)

“Hay posibilidades pero poco trabajo en blanco”

(Vendedor - 23 años – Secundaria Incompleta)

“Hay trabajo, pero piden tantos requisitos que si uno no los tiene, se queda afuera. Uno no tiene plata para vestirse bien”

(Pintor de automóviles - 60años – Secundaria Incompleta)

“Regular. Porque la gente que tenemos más de 40 años no se nos hace fácil encontrar trabajo amén de no tener hogar. Y somos capaces por la experiencia que tenemos”

(Mozo - entre 40 y 50 años – Secundaria Incompleta)

“Para la gente joven hay, para la gente grande está jodido. A los 45 años no servimos. Ya a veces ni me anoto”

(Anticuario - 45 años – Primaria Incompleta)

Esquema 4. Selección de respuestas negativas

“Los mayores no entramos en el mercado”

(Albañil - más de 65 años – Secundaria Incompleta)

“Por la desocupación que hay ni los jóvenes consiguen empleo”

(Plomero - 51 años – Secundaria Completa)

“Está bastante difícil a cierta edad. Hasta estando capacitado es muy difícil conseguir empleo”

(Ayudante de cocina - 40 años - Secundaria Incompleta)

“Siniestra, denigrante, cruel. Socialmente está instalado un morbo en el :-lo vamos a llamar-, -no tomamos gente tan grande-“

(Repositor - entre 40 y 50 años – Terciario Incompleto)

“No hay posibilidad para la gente de mi edad, excepto por contactos”

(Profesor de inglés - 50 años – Universitario Incompleto)

“Me siento fuera del sistema. Me cansé de tirar curriculums, ya no busco”
(Vendedor - 50 años –Terciario Incompleto)

“Está muy restringida para las personas mayores de 45 años y es muy difícil insertarse en el mercado laboral”
(Seguridad - entre 50 y 60 años – Secundaria Completa)

“Pésimas porque no se reconoce las aptitudes, sino la edad”
(Taxista - más de 65 años – Universitario Incompleto)

“Si te entrevistan piensan: se me cae este viejo y se rompe todo”
(Herrero - 56 años – Secundaria Incompleta)

“Inestabilidad, los trabajos son temporarios, ya no se sabe si va a ser para toda la vida”
(Estudiante de Derecho - 63 años – Universitario Incompleto)

“Cuesta muchísimo conseguir un trabajo estable”
(Peón de construcción - entre 30 y 40 años – Secundaria Incompleta)

*Se ha seleccionado para el caso de quienes poseen más de un oficio, el oficio que mencionó en primer lugar.

** La edad exacta refiere a las entrevistas, mientras que la franja etaria, a aquellos que han completado el cuestionario suministrado

Existen infinidad de prejuicios que llevan a muchos de los empleadores a ser reticentes frente a la incorporación de trabajadores de mayor edad. Suelen relacionar a este grupo con una disminución en la cantidad y/o calidad del rendimiento, resistencia física, la rapidez en la ejecución, dificultades de adaptación, aprendizaje, así como mayor riesgo de accidentes y enfermedades.

La edad se constituye en el factor limitante que opera como “estigma” frente a la incorporación al mercado de trabajo. Esta concepción de los empleados adultos se puede evidenciar en el relato de un participante de un grupo focal de empleadores realizado por una investigación del Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento –CIPPEC-, denominado *La edad como un determinante de la empleabilidad*.

El desempleo en los mayores de 45 años, en el cual afirma: “Si tenés a alguien de 45, tenés que pagarle los tratamientos. Cuando evaluás la posibilidad de que se enfermen, tomar esa gente te causa pánico”. Sin embargo, estas consideraciones no son generalizables para todos los trabajadores de mayor edad, ni para todas las situaciones ocupacionales (Oddone, 1994), inclusive el hecho de mantener una familia, puede generar mayor compromiso, o la experiencia y conocimientos operar como variables reflejadas en una mayor productividad en comparación relativa a personas de menor edad. Además, los adultos poseen generalmente una cultura del trabajo más arraigada que disminuye el ausentismo y profundiza el compromiso.

A modo de resumen, los preceptos más fuertes vigentes pueden ser graficados de la siguiente manera:



Para aquellos que sufren prolongados períodos de desempleo, los desequilibrios emocionales²¹, son padecidos de forma más intensa, percibiendo degradada su capacidad de trabajo, lo que afecta habilidades, destrezas y conocimientos previamente adquiridos en sus experiencias de empleo anteriores. En ocasiones la falta de empleo permanente lleva a que no se valore todo aquello asociado al mercado de trabajo (al punto de llegar ellos mismos a desvalorizar su propia experiencia laboral). Incluso, quienes padecen prolongados períodos de inactividad, dejan de valorar la inserción laboral al grado de llegar a rechazarla, como medio de fortalecimiento de su identidad, tal como se desprende de algunos testimonios.

Este cambio, se refleja en quienes necesitando trabajar, no buscan empleo o rechazan ofertas²². La situación afecta a toda la familia independientemente del lugar de residencia de sus miembros. La pasividad, que se retroalimenta con un entorno poco estimulante y que refuerza conductas de resignación, puede inhibir la búsqueda de oportunidades de crecimiento personal. Cabe, en este sentido, citar las palabras de J.J. Rousseau (1762), cuando sostiene que *los esclavos pierden todo con sus cadenas, hasta el deseo de romperlas*. Es bajo esta línea de pensamiento, que paradójicamente, en algunos casos de personas que deseaban trabajar, frente a la pregunta “¿está buscando trabajo?”, contestaron “No”. Esta situación pareciera ser el reflejo de los llamados “trabajadores desalentados”, personas que se cansaron de las recurrentes frustraciones de buscar trabajo, con lo cual se

²¹ “A review of English-language journals published since 1990 and three global mental health reports identified 11 community studies on the association between poverty and common mental disorders in six low- and middle-income countries. Most studies showed an association between indicators of poverty and the risk of mental disorders, the most consistent association being with low levels of education” (Patel y Kleinman, 2003).

²² “We should note that the various liberties of choice have material preconditions, in whose absence there is merely a simulacrum of choice”. (Nussbaum, 2000).

resignan a una situación de precariedad que encuentran irreversible, tal como se detallaba al inicio del presente trabajo.

En base a estudios realizados acerca de la composición de la desocupación según atributos personales de los desocupados a principios de los 2000, resulta que se ha profundizado una tendencia de endurecimiento de la desocupación, en la cual el desocupado adopta la calificación de un cesante de larga duración, y en este sentido, son los adultos mayores de 40/45 años, los grupos etarios relativamente más desfavorecidos (Monza, 2002)

En muchos casos se pudo observar la angustia en sus rostros, en ocasiones demostraron estar acomplejados de vivir en un hogar y admitieron que suelen ocultarlo. Esta claro y lo han puesto de manifiesto en forma recurrente que no es su deseo vivir en un hogar y que anhelan disponer de los ingresos suficientes como para poder costearse un lugar donde alojarse. Muchos demostraron que no era su primera vez en situación de desempleo, pero destacaron lo difícil de lograr la reinserción a medida que avanzaba su edad.

El sentimiento de identidad responde en estas situaciones a mecanismos de defensa que permiten atenuar la sensación de exclusión. El crecimiento de la división del trabajo, y la consecuente especialización, llevo a un corrimiento respecto del ámbito que actúa como eje de la integración en la sociedad, trasladándose de las instituciones de la familia y la comunidad, al mundo laboral. De esta manera, el trabajo se ha ido constituyendo como vía privilegiada para la integración en la sociedad y la formación de identidades así como de la autoestima. Para aquella población que no logra establecer con el mercado de trabajo vínculos suficientemente estables y protegidos como para servir de plataforma a procesos de integración social, el aislamiento es la lógica que prima por sobre la integración,

debilitándose el rol del trabajo como articulador de identidades, como generador de solidaridades en la comunidad (Kaztman, 2001).

Existen diversas dimensiones de los individuos en situación de desocupación que son afectadas por la situación laboral que atraviesan, Rubén Kaztman, en este sentido, pone de manifiesto ciertas particularidades del aislamiento de los pobres que habitan en centros urbanos y que se condice consistentemente con el universo analizado en el documento aquí expuesto. De este modo, analiza tres dimensiones de las cuales el desocupado queda excluido, por su condición laboral:

-La dimensión de capital social individual entendiendo al establecimiento donde se trabaja como un lugar privilegiado para la construcción de redes de amistad, a través de las cuales fluyen recursos en forma de contactos, información y facilidades de acceso a determinados servicios;

-La dimensión de ciudadanía en sus aspectos subjetivo y objetivo, la cual conforma también un ámbito para la generación de elementos subjetivos de ciudadanía –allí, se comparten problemas, se consolidan identidades, se afianzan autoestimas y se construye un destino común, a la vez que se adquieren derechos objetivos de ciudadanía, usualmente asociados al rol de trabajador asalariado, y finalmente;

-La dimensión de capital social colectivo, que consiste en la participación estable en un mismo establecimiento de trabajadores con distinto grado de calificación, que incrementa las oportunidades que tienen las categorías de trabajadores menos calificados de acceder a instituciones eficientes en la defensa de sus intereses laborales y en la preservación de

derechos ya adquiridos, como se ha mencionado precedentemente a la jubilación y cobertura social de salud.

Estas son, a modo de ejemplo, formas de analizar en términos empíricos el alcance del fenómeno de exclusión laboral. De la misma forma, aquellos relatos que refieren al “despiadado” accionar de quienes realizan las entrevistas, manifiestan la consecuencia de reiterados rechazos, dado que cuanto mayor es la expectativa y motivación de obtener un empleo, tanto mayor, resulta ser el deterioro psicológico al no obtenerlo” (Orellano, 2005)



El gráfico precedente en el cual se presentan las respuestas referidas a cuáles son -según el criterio personal de cada uno de los encuestados y entrevistados- los principales factores que impactan para lograr la efectiva obtención de un empleo (edad, experiencia, contactos, capacitación, lugar de residencia y buena presencia) no refleja más que lo que se ha demostrado a lo largo del relevamiento, la edad como principal factor de incidencia en la obtención de un empleo.

Para poder llevar a cabo el relevamiento respecto de las prioridades y percepciones de la situación social, se les proporcionó a cada uno de los entrevistados un cartón con los siguientes conceptos (vivienda, educación, cobertura social de salud, empleo, alimentación, jubilación y vestimenta) para que los ordenasen conforme sus prioridades. Los resultados demostraron lo siguiente:

Gráfico 16. Prioridades. Ubicadas en el 1º puesto (%)

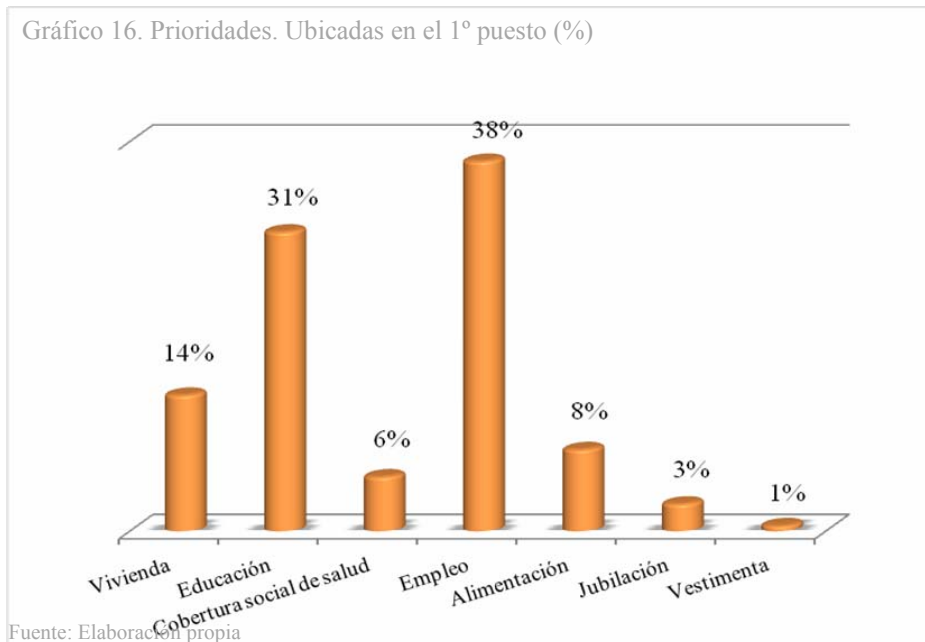
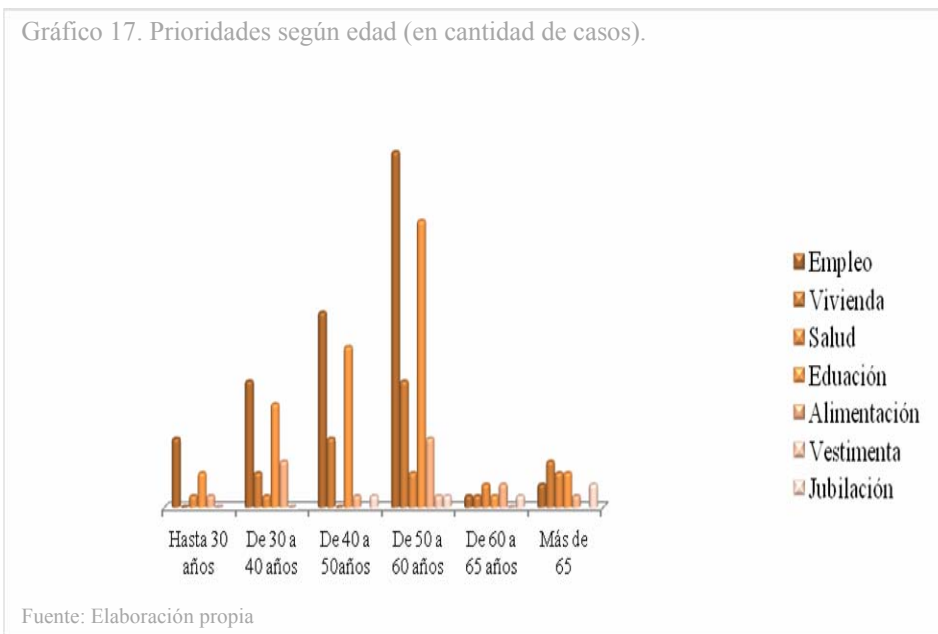


Gráfico 17. Prioridades según edad (en cantidad de casos).



2.3. Principales resultados

Los resultados presentados en este documento apoyan la existencia de una correlación entre el aislamiento/exclusión social, de una parte, y la vulnerabilidad laboral, por la otra. Específicamente, se pudo constatar que la gran mayoría de las personas relevadas muestra una elevada persistencia en la trayectoria precariedad-desocupación-inactividad.

Si bien la población analizada muestra claras evidencias de tener incorporados los valores de la “cultura del trabajo”, ven socavada su “dignidad” al habitar en un hogar/parador como resultado de no formar parte activa de la fuerza laboral. Es necesario enfatizar que ello ocurre a pesar de los esfuerzos, predisposición y aptitudes que este segmento de la población pone en juego para acceder a un puesto de trabajo. En este sentido, cabe mencionar que se entiende por “cultura del trabajo” a los conocimientos teórico-prácticos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores que los hombres adquieren y construyen a partir de su inserción en los procesos de trabajo. Además, refiere también a la interiorización de una alta valoración del trabajo como actividad principal de las personas, lo cual modula su interacción social más allá de su práctica laboral concreta y orienta su cosmovisión como miembros de un colectivo determinado (Palenzuela, 1995).

Los datos muestran en forma contundente que las probabilidades de acceder a un empleo disminuyen con la edad. Los mayores de 50 años son, en líneas generales, quienes presentan períodos de desempleo más prolongados: 10% de los hombres de hasta 30 años, se encuentran en búsqueda de empleo hace más de dos años; el mismo período de búsqueda asciende cuantitativamente con la edad: 18% de quienes tienen entre 30 y 40 años; 15% de

aquellos entre 40 y 50 años; 40% de la franja etaria entre 50 y 60 años, y más de la mitad entre quienes tienen más de 60 años.

Quienes padecen períodos prolongados de desempleo encuentran doblemente vulnerada su situación de exclusión. Ésta se ve caracterizada por una profunda marginación socioeconómica, la cual persiste en el tiempo, a la vez que acarrea el fantasma del paso de los años. Un hombre que no logra emplearse en forma estable encuentra agravada su situación a medida que avanza el tiempo situándose día a día frente a un escenario más complejo lo que hace que la inestabilidad laboral sea cada vez más difícil de revertir.

Este fenómeno radica, en parte, en la incidencia que tienen las redes de contactos para acceder a un puesto de trabajo. Argentina, que enfrenta un déficit de largo plazo en la creación de empleos de buena calidad, parece primar la lógica de la “empleabilidad por medio de contactos”. En este sentido, el aislamiento residencial y social opera como un condicionante para el acceso a información relacionada con la demanda de empleo. Así, el aislamiento social se constituye a su vez en un obstáculo para incorporar los activos que le posibilitarían a los excluidos mejorar sus condiciones de vida (Kaztman, 2001)

Por otra parte, el desempleo de larga duración favorece la prevalencia del desaliento económico como consecuencia del descreimiento respecto de la posibilidad de lograr una efectiva inserción laboral.

La permanencia en el tiempo de prolongados períodos de desempleo y de búsquedas infructuosas alimenta el estancamiento productivo de las personas. Esta desmotivación, que

es además emocional, se traduce en ocasiones en un freno determinante para continuar en una búsqueda sistemática de empleo.

En base a los resultados del trabajo de campo se puede identificar la existencia de tres tipos de desaliento en función del comportamiento/postura adoptada por quién se encuentra en situación de desocupación, los que a su vez pueden o no presentarse en forma simultánea:

- a) quienes están desalentados porque no creen conseguir empleo;
- b) quienes no buscan activamente por miedo de encontrar y tener que cambiar la situación en la que están (temor al cambio);
- c) aquellas personas que por falta de medios económicos –dinero para viajar, disponibilidad de vestimenta adecuada, posibilidad de asearse, etc.–, no buscan debido a esa carencia. En este grupo predomina además un marcado sentimiento de vergüenza por la falta de los recursos mencionados.

La incertidumbre económica agrava el estado de desocupación y tiene implicancias no sólo en lo laboral sino también en lo familiar y social. Además, desde el punto de vista psicológico produce efectos devastadores reflejados, según ciertos estudios, en depresión, adicciones, angustia, conductas maníacas, fobias, problemas de memoria, de atención y concentración (Tausk, 2000). Estas son algunas de las afecciones de quienes han perdido el trabajo y no encuentran otro, e incluso, se le suelen sumar situaciones de alteración en su autoestima al punto de culpabilizarse por el fracaso sintiendo vergüenza, falta de dignidad y humillación. En el siguiente esquema se grafican algunos de los factores vinculados al desempleo.

Esquema 5. Dinámica del desempleo: desaliento, edad, aislamiento, pobreza



Respecto de los niveles educativos alcanzados, en aquellos casos en los cuales se dan las condiciones antes mencionadas de deficiencias en vestimenta, situación habitacional precaria, etc., este atributo no constituye una condición suficiente para el acceso a un empleo. Como evidencia de esto se observa que la mayoría de los relatos coinciden en que no perciben que “capacitase” mejore sus posibilidades de obtener un empleo. Además, quienes deciden capacitarse, en general, los hacen como un desafío personal.

El 24% de los hombres entrevistados y encuestados posee nivel educativo superior a secundaria completa, 14% secundaria completa y el restante 62% hasta secundario incompleto. De lo que se deduce que haber finalizado los estudios secundarios no asegura la inserción laboral.

Las oportunidades laborales para este segmento son pocas y precarias. Los tipos de empleo más frecuentes se concentran en changas o trabajos temporales, en condiciones de informalidad y mal pagos. La precarización del mercado de trabajo se pone de manifiesto cuando la registración no es la condición siquiera anhelada por quienes están

desempleados. La informalidad es prácticamente sinónimo de empleo en estos sectores, que no logran, aunque estén trabajando, acceder a un seguro médico y a la seguridad social.

Los empleos que tienen inadecuadas condiciones de trabajo, en ocasiones propician la proliferación o generación de enfermedades. Son los más referenciados: la venta ambulante, trabajos de seguridad, en la construcción y tareas relacionadas con la gastronomía, entre otros. En general cobran por servicio, por obra realizada o por comisión -76%-, lo que implica que el ausentismo conlleva la imposibilidad de cobrar. La búsqueda continua de alternativas lleva a que en general posean más de 1 oficio. Estos sectores, a su vez, son víctimas no sólo del trabajo informal sino que, en ocasiones, son inducidos a negocios fraudulentos como la compra de celulares. La vulnerabilidad a la que están expuestos y la desesperada necesidad de trabajar lleva a que acepten empleos con excesiva carga horaria, ingresos fluctuantes o salarios muy bajos. Esta situación no les permite a algunos disponer de dinero para la compra de un pasaje de colectivo o tren, y hasta han manifestado caminar varias horas para poder trabajar.

Muchas personas provienen de hogares pobres y como consecuencia, presentan estados de salud más precarios lo que los ha empujado en ocasiones a dejar sus empleos. Para este segmento, no existen alternativas y dado que los condicionamientos de sus estado de salud resultan determinantes para desempeñarse en un trabajo, la dinámica que prima es un círculo vicioso del que no pueden salir: problemas de salud – desempleo – pobreza, y carencia, por tanto, de fuentes de ingreso. Vale la pena enfatizar nuevamente que la segregación residencial o el habitar en hogares de tránsito atentan contra la igualdad de oportunidades en los procesos de selección para el acceso a un empleo.

III. REFLEXIONES FINALES

El empleo para estos sectores de la población es un bien escaso, mal pago e inestable (Mallimaci, 2005) que conforma el medio por el cual se obtiene, además de un salario, recursos sociales que posibilitan llevar adelante mejores condiciones de vida. Además, es el acceso al empleo una de las formas más efectivas de redistribución de la riqueza, en tanto supone para la persona que accede a un trabajo la posibilidad de salir dignamente de la situación de pobreza o precariedad en que se encuentra (INADI, 2009).

Cuando la desocupación es por períodos prolongados y quienes la padecen no consiguen huir de la exclusión laboral, la problemática debería tornarse inaceptable para la sociedad y así su incorporación efectiva a la agenda pública con vistas a la realización de acciones concretas para superar la exclusión, la informalidad y el desempleo.

Analizar la situación laboral en Argentina requiere de análisis profundos en todas las edades, siendo fundamental estudiar a la desocupación en todos los grupos etarios, tanto jóvenes como adultos. Numerosos estudios reflejan que existe un importante grupo de adolescentes excluidos, marginados y segregados, en quienes la imposibilidad de acceder a un empleo adecuado afecta la conformación de una identidad adulta, así como su adecuada integración a la vida social y política-ciudadana, con lo cual ser joven en un espacio de pobreza parece constituir no sólo un factor de riesgo educativo y ocupacional, sino también de discriminación y desafiliación socio-institucional.

Por su parte, la desocupación en adultos, no obstante, conduce a consecuencias que muchas veces son sufridas por la familia en su conjunto. Los adultos que atraviesan períodos prolongados de déficits laborales, sufren implicancias determinantes y hasta a veces,

irreversibles en términos psicológicos, sociales y económicos. El trabajo aquí presentado, arroja algunos indicios que estarían indicando la relevancia de indagar en la situación que atraviesan los adultos, por ser muchas veces los más discriminados entre los desempleados, y si bien es cierto que son los más jóvenes quienes presentan tasas de desempleo más elevadas, los mayores de 45 años conforman el grupo etario al que les estaría costando más tiempo (re)insertarse en el mercado laboral²³.

El hecho que la mayoría de residentes en los hogares, pertenezca a la franja etaria de mayores de 40 y que sólo un 22% sea menor de esta edad, podría implicar que este grupo, se halla en condiciones de mayor vulnerabilidad que el resto. Sin embargo, es preciso tener en cuenta que la situación de precariedad económica y laboral en jóvenes, tal vez no los lleve a un hogar por disponer todavía de un sitio donde vivir, el de sus padres. Es posible afirmar, a su vez, que existe la probabilidad que una de las variables que fuerzan la situación de calle o de residencia en un hogar de tránsito sea el aislamiento familiar y social, y dado que estos fenómenos se intensifican con el paso de los años, podría esta situación ser una de las causas que inciden en que la población prevaeciente en estos sitios, sean adultos. Con todo, no deja de ser un fenómeno que presenta determinadas particularidades -el del desempleo en adultos- y requiere de atención.

El modo de integración a la vida comunitaria por excelencia es el empleo. El acceso a los recursos naturales y a aquellos producidos por hombres, en su sentido más amplio - salud, educación, vivienda, alimentación, etc., - es adquirido a través del mismo medio por el cual los hombres trabajan: un capital. Este “medio” se percibe mediante el ejercicio rentado de

²³ Véase Dborckin, Díaz Langou y Forteza (2011)

algún tipo de labor, por lo cual, la privación de trabajo implica privación del “medio” y por tanto privación de todos o algunos de los recursos antes mencionados. Las personas que necesitan y desean trabajar pero no logran hacerlo, son “desempleadas” y cuando esto sucede la correlación con la incapacidad de satisfacer necesidades es directa, lo que se cristaliza en múltiples privaciones, plasmadas en el plano económico, pero además en otros espacios ya que trabajar, es uno de los pilares fundamentales del desarrollo humano y determinante sobre el bienestar social.

El debilitamiento del lazo social se expresa en la ausencia de incentivos en los individuos para integrarse con otros en la producción de bienes y servicios, y para disfrutar de actividades recreativas y culturales, entre otras. Además, la exclusión social no sólo se expresa en la pérdida del trabajo formal sino que también implica la pérdida paulatina de las capacidades de las personas para disfrutar de la libertad y construir su identidad, con lo que la exclusión es también como pérdida cualitativa de ciudadanía por el debilitamiento de los derechos sociales. El trabajo en este sentido, además de ser el medio de subsistencia económica por excelencia, actúa también como medio de inserción y participación social, emocional y como dador de sentido de autorrealización.

La vulnerabilidad sociolaboral tiene implicancias psicológicas y emocionales que condicionan y retroalimentan la dificultad de lograr la empleabilidad. Estar desocupado, se traduce en deficiencias que se manifiestan en carencias vinculadas a necesidades sanitarias, educativas, habitacionales, nutricionales; pero también evidenciadas en privaciones relacionadas al bienestar emocional de las personas, que afectan su autoestima

quebrantando el sentimiento de desarrollo y crecimiento personal dado que la acumulación de privaciones y carencias, excluye.

Las probabilidades de acceder a un empleo y más aun de acceder a un empleo de calidad, dependen de algo más que la voluntad de trabajar -capacidades, educación, recursos, contexto-. Los resultados presentados dan cuenta de una variedad de elementos que hacen a la problemática y si bien, son en su mayoría conocidos o supuestos, el análisis de los cuestionarios y entrevistas, contribuyó a la visibilidad de la relevancia, profundidad y gravedad de la situación así como la hondura que adquiere, explicadas por sus propios protagonistas.

Exclusión y pobreza, son condiciones que pueden responder a múltiples causas, sin embargo, la limitación al acceso al mercado de trabajo, actúa como potenciador de esta situación. La información presentada, demostró que son múltiples los factores que contribuyen a precarizar la situación, sin embargo, en la mayoría de los casos, es el desempleo la problemática que atraviesa en forma transversal todas las experiencias de vida de las personas encuestadas/entrevistadas, siendo éste, el determinante principal de su situación.

El trabajo de calidad y estable para un grupo importante de la población argentina no se encuentra garantizado con lo que la pobreza y la exclusión siguen existiendo y, por la naturaleza de los fenómenos, se reproduce a las generaciones futuras. Cuando quienes padecen el desempleo son actores que reciclan su situación continuamente, es decir, se encuentran momentáneamente sin empleo por diversas causas, la situación puede llegar a ser aceptada, pero cuando la desocupación es por períodos prolongados y quienes la sufren

no pueden huir de la exclusión laboral, la problemática se torna inaceptable desde un punto de vista moral por lo que la sociedad posee la responsabilidad de velar por el fortalecimiento de la igualdad de oportunidades. La exclusión, informalidad y el desempleo son fenómenos sociales, es decir, “bastaría” con la decisión de mejorar la situación, la incorporación efectiva a la agenda pública, la concientización de la sociedad y las ejecución de acciones concretas para superar estas problemáticas.

Las políticas destinadas a mejorar la situación laboral de los más excluidos tienden muchas veces a centrarse en capacitaciones, mientras que el nodo central consiste en la creación de puestos de trabajo estables y de calidad. Bajo esta perspectiva, con el eje puesto en la “generación” de nuevos puestos de trabajo, los programas de capacitaciones deberían asumir un rol complementario y no prioritario para este sector de la población. Es entendible que para los jóvenes de la generación “nini”²⁴ se diseñen alternativas para dotarlos de capital humano, pero en el caso de los adultos, la dinámica de las políticas debiera ponderar en primer lugar la efectiva inserción dado que se ha demostrado en numerosas investigaciones y evaluaciones de impacto de políticas que las capacitaciones suelen no ser concluidas por sus beneficiarios a falta de una efectiva incorporación en el corto plazo. En consecuencia, ante alguna oportunidad laboral, generalmente changas, se propicia la deserción.

Toda alternativa que abogue por favorecer la empleabilidad de las personas adultas que padecen largos períodos de desempleo, debe atacar además, las múltiples formas de

²⁴ Jóvenes que no estudian ni trabajan, ni desean hacerlo.

discriminación que ocurren en las búsquedas laborales eliminando los prejuicios y las prácticas excluyentes (Márquez Mosconi, Chong, Duryea, Mazza y Ñopo; 2007).

Políticas de incentivos fiscales, tales como el *Régimen especial de empleo para personas desocupadas mayores de 45 años*²⁵ de la Ciudad de Buenos Aires, parecieran constituir una herramienta interesante de análisis a este respecto aunque faltan evidencias que lo corroboren. Resultan necesarias además políticas de inserción promovidas por gobiernos –locales y nacional-, que se complementen con el compromiso de la sociedad en su conjunto. Tal es el caso del fortalecimiento de acciones de responsabilidad social empresaria –RSE- ejecutadas por las mismas compañías, así como programas elaborados por la sociedad civil²⁶.

En este sentido cabe mencionar que en el año 2010 se publicó la Norma ISO 26.000 – RS²⁷. Esta, es una guía que emite lineamientos en materia de Responsabilidad Social incluyedo entre sus siete materias fundamentales, las “prácticas laborales”, enfatizando entre otros aspectos que: *la creación de puestos de trabajo, así como los sueldos y otras compensaciones que se pagan por el trabajo realizado se encuentran entre los impactos sociales y económicos más importantes de una organización. El trabajo importante y*

²⁵ Véase http://www.buenosaires.gov.ar/areas/produccion/empleo/laboral_mayores/

²⁶ Existen en Argentina dos asociaciones que trabajan en esta línea: *Asociación de 50 a 60* destinada a promover, estimular y fomentar políticas y legislación a favor de la incorporación efectiva al mundo del trabajo de los adultos mayores de 50 -véase www.asoc50a60.com.ar y la *Asociación Civil Diagonal* destinada a trabajar por la reinserción laboral de personas mayores de 45 años que están sin trabajo y que cuentan con una amplia experiencia laboral y profesional –véase www.diagonal.org.ar-. Asimismo, se desarrollan interesantes programas de RSE implementados directamente por algunas empresas como es el caso de *Manpower*, o implementados mediante fundaciones empresarias como *Fundación Adecco*, *Fundación Andreani*; o fundaciones promovidas por la sociedad civil como *Fundación el Pobre de Asís*, *Fundación Pescar*, *Fundación Oficios*; a la vez que iniciativas de bolsas de empleo como *Cucharones de la calle*, brindando estos últimos espacios para búsquedas laborales a personas que se encuentran en situación de calle-

²⁷ Llevada a cabo por la Organización Internacional para la Estandarización (ISO) y elaborado por consumidores, representantes de gobierno, del sector industrial, trabajadores, organizaciones no gubernamentales e investigadores.

significativo es un elemento esencial en el desarrollo humano; los niveles de vida mejoran gracias a un empleo completo y seguro. Su ausencia constituye la principal causa de problemas sociales. Las prácticas laborales tienen un importante impacto sobre el respeto a la ley y sobre el sentido de la justicia presente en la sociedad: las prácticas laborales responsables desde un punto de vista social son esenciales para obtener justicia, estabilidad y paz social. El empleo es una meta asociada al desarrollo económico reconocida a nivel internacional. Al crear empleo, todas las organizaciones, grandes y pequeñas, pueden hacer una importante contribución a la reducción de la pobreza y la promoción del desarrollo económico”.

Por otra parte, la economía social, constituye una modalidad de intercambio laboral en crecimiento durante los últimos años principalmente luego de la crisis de principios del milenio en Argentina mediante el impulso de ONG's, agrupaciones religiosas, organismos públicos encargados de políticas sociales y organismos internacionales. Esta economía popular –no capitalista- se conforma de actividades informales, y empresas asociativas, dando lugar a emprendimientos de autoayuda (comedores populares, programas de alfabetización, de formación profesional) redes de difusión de conocimientos sobre la salud, sociedades vecinales para mejorar las condiciones de vida en el barrio, cooperativas de trabajo entre los “recuperadores urbanos” (cartoneros), etc.

Todo análisis asociado al mercado de trabajo debe enmarcarse en una premisa que en ocasiones, si bien es obvia, tiende a desdibujarse: el nivel de autonomía del mercado de trabajo es muy bajo respecto del funcionamiento económico y social (Monza, 2002). Por lo tanto, el éxito de todo programa o política destinado a mejorar la eficiencia de la

intermediación laboral o que intervenga en cualquier otro aspecto de la inserción al mundo del trabajo estará sujeto a una satisfactoria dinámica de la demanda laboral que surgirá de altas y estables tasas de crecimiento económico –y las expectativas correspondientes que lleven a las empresas a contratar más personal- (Weller, 2006). Las políticas de empleo son intervenciones con intenciones específicas, sin embargo, es importante no perder de vista que es el crecimiento económico con equidad y sostenibilidad en el tiempo, el principal condicionante de la promoción del empleo.

Existe una reducida cantidad de escritos académicos y de investigaciones dedicadas al análisis del fenómeno de la precariedad laboral desde una mirada centrada en los grupos etarios y más limitada aun desde la perspectiva de esta variable combinada con los estratos socioeconómicos más desprotegidos. No existen respuestas contundentes en términos de políticas públicas dirigidas a cubrir las vulnerabilidades específicas de este grupo poblacional. Políticas de protección social, entendidas aquí más allá de la protección del trabajador y su familia básicamente asociada a la protección de la población en situación de pobreza, de riesgo y/o vulnerabilidad. Las energías para resolver el problema del desempleo por grupo etario generalmente han apuntado a los jóvenes, tanto en relación a su diagnóstico, como a la oferta programática disponible (Dborkin, Díaz Langou y Forteza; 2011)

En reiteradas oportunidades se ha mencionado, que la variable más determinante es la edad, lo que sumado a condiciones precarias de vestimenta, alimentación, y salud restringe progresivamente la posibilidad de inserción. No obstante, el núcleo del problema no pareciera ser la “empleabilidad” de estos sectores, por presentar insuficientes credenciales o

aptitudes para la incorporación al mundo del trabajo, sino que más bien, el fenómeno obedecería principalmente a la insuficiencia de puestos de empleo disponibles a partir de lo cual la exclusión de base laboral, se debería más bien a que la demanda de empleo no llega a cubrir cuantitativamente la oferta, más que a la falta de preparación de quienes aspiran a los empleos.

¿Cuáles son entonces los principales desafíos?

Por una parte, la generación de alternativas (programas y políticas sociales) de capacitación, contratación y retención –retención, dado que el ingreso al mercado de trabajo no implica la permanencia- de trabajadores de más de 40/45 años en situación de pobreza. A su vez generación de subsidios que permitan a los desocupados disponer de un piso de protección social en el proceso de búsqueda activa de empleo, independientemente del plazo de la desocupación y de la registración o no del último empleo.

Elaboración y fortalecimiento de la legislación laboral, que limite cualquier tipo de discriminación -principalmente etaria- en las búsquedas.

Fortalecimiento de alternativas de generación de puestos de trabajo tales como cooperativas de trabajo y estrategias de asociación en general.

Instituir un seguro generalizado contra el desempleo, con un estipendio razonable –situado en el nivel de la línea de pobreza al menos-, destinado a la mayor parte de los desocupados, inclusive aquellos que no fueron registrados por parte de los empleadores. Al mismo tiempo, se debería ampliar la cobertura de este seguro para que abarque a la mayoría de los trabajadores que se encuentran en esa situación, hayan estado o no registrados,

aumentar el monto del subsidio así como el tiempo máximo de percepción del beneficio y articularlo con el servicio de empleo y con el sistema de formación profesional, facilitando y estimulando a los desocupados a que se movilicen y vuelvan a insertarse en el mercado de trabajo.

Generar espacios de intercambio que propicien la discusión, pero además la acción en el cual converjan los aportes de ONG's, Centros de Estudio e investigación, gobiernos nacional y locales, empresas, sindicatos, partidos políticos, movimientos sociales y políticos, etc. en miras a dar algún tipo de alivio a la situación.

Fortalecimiento de la inspección del trabajo tendiente a controlar la evasión previsional, su funcionamiento en coordinación con personal de la AFIP y la ANSeS, - estímulos crediticios y fiscales para la regularización del trabajo/empleo no registrado; - aplicación de sanciones ejemplares a los infractores, - participación de las asociaciones profesionales de trabajadores y de empleadores en la formulación, implementación, control y evaluación de las mismas, tanto en el nivel de la unidad productiva, como del sector o la rama de actividad, de las instituciones públicas en sus diversos niveles y de la sociedad en su conjunto, y desarrollo de la responsabilidad social empresarial y de una toma de conciencia centrada en el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social.

El mejor incentivo para el logro de estos desafíos, radicará no obstante, en la sostenibilidad de un constante crecimiento económico que respalde la generación de suficiente cantidad de empleos de calidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Banco Mundial (2008): “Los programas sociales en Argentina hacia el Bicentenario: visiones y perspectivas” Guillermo Cruces (comp), Buenos Aires
- Barbeito, A., Lo Vuolo, R., Pautassi, L. y Rodriguez Enriquez, C. (1998): “Pobreza y políticas de sostenimiento del ingreso. Asistencialismo focalizado vs ingresos básicos universales”, CIEPP, Buenos Aires.
- Bassols, M. (1990): “La marginalidad urbana: una teoría olvidada.”, en Polis 90, Anuario de sociología, pp.181-198
- Bauman Z. (2000): “Trabajo, Consumismo y Nuevos Pobres”, Ed. Gedisa, Barcelona.
- Beccaria L. y Groisman F. (2008) “Informalidad y Pobreza en Argentina”, en Investigación Económica, vol. LXVII, octubre - diciembre de 2008, U.N.A de México.
- Beccaria, L. y Groisman F. (2005): “Las familias ante los cambios en el mercado de trabajo, en Mercado de trabajo y equidad en Argentina”, Ed. Buenos Aires: UNGS-Prometeo
- Bennholdt-Thmsen, V. (1981): “Marginalidad en América Latina. Una crítica de la teoría” Revista Mexicana de Sociología, Vol. 43, No. 4 (Oct. - Dic., 1981).
- Blanchard, O. J. y Summers, L. H. (1986): "Hysteresis and the European unemployment problem", en Fischer, S. (ed.), NBER Macroeconomics Annual, MIT Press, Cambridge.
- Boyer R. y Freyssenet M. (2000): “Los modelos productivos” Trabajo y Sociedad, CEIL-PIETTE, IADE, Lumen-Humanitas, Buenos Aires
- Castel, R. (1997): “La metamorfosis de la cuestión social”. Ed. Paidós
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe –CEPAL- (2007): “Cohesión social: inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe”, CEPAL, enero 2007, Santiago de Chile.
- Cortés R., Groisman F. y Hoszowski A. (2003): “Transiciones Ocupacionales: el caso del Plan Jefes y Jefas”. Realidad Económica, Buenos Aires
- Dborkin D, Díaz Langou, G. y Corteza P. (2011): “La edad como un determinante de la empleabilidad. El desempleo en los mayores de 45 años” Cippec Documento de Trabajo N°59
- De Soto, H. (1987): “El Sector informal como instrumento para el desarrollo”, Centro de Investigaciones sobre la Libre Empresa, A.C. Monterrey México.
- Gerchunoff P. y Torre J. C. (1996): “La política de liberalización económica en la administración de Menem” en revista Desarrollo Económico. N° 143. Buenos Aires.
- Germani, G. (1980): "El concepto de marginalidad" Bs As. Ed.Nueva Visión.
- Giosa Zuazúa, N. (2006): “La estrategia de la administración Kirchner para enfrentar los problemas del mercado de empleo”. Centro interdisciplinario para el estudio de políticas publicas - CIEPP-, Buenos Aires

- Goren N. (2005): "Plan Nacional Manos a la Obra". ¿Promoviendo el desarrollo local o asistiendo a la pobreza? Ponencia presentada e el 7º Congreso de la Asociación Argentina de Especialistas en estudios de trabajo –ASET-Buenos Aires
- Groisman, F. (2011) “Argentina: los hogares y los cambios en el mercado laboral (2004-2009), Revista de la CEPAL 104
- Groisman, F., Vergara A. y Calero A (2011): “Cambios en la informalidad en el mercado de trabajo argentino (2004-2010)”. Ponencia presentada en el X Congreso Nacional de Estudios del Trabajo –ASET-, CABA.
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) –MJSyDH (2009): “Recomendación General N° 6 contra la Discriminación en la Oferta de Empleos”
- Kaztman R. (2001); “Seducidos y abandonados. El aislamiento social de los pobres urbanos. Revista de la Cepal 76.
- Lewis A. W. (1954): “Economic Development with Unlimited Supplies of Labor”, Manchester School of Economic and Social Studies, Vol. 22 N° 2.
- Lewis, O. (1963): "Les enfants de Sanchez. Autobiographie d'une famille mexicaine", Paris, Gallimard.
- Lindemboim, J. (2001): “El deterioro del mercado de trabajo y las ‘nuevas’ relaciones laborales”, Enoikos – Revista de la Facultad de Ciencias Económicas, N° 18.
- Mallimaci, F. (2005): “Nuevos y viejos rostros de la marginalidad en el Gran Buenos Aires” en Mallimaci Fortunato y Salvia Agustín (comp.). Los nuevos y viejos rostros de la marginalidad, Ed. Biblos, Buenos Aires
- Márquez Mosconi, G., Chong A., Duryea S, Mazza J y Ñopo J. (2007). “¿Los de afuera? Patronos cambiantes de exclusión en América Latina y el Caribe”, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington DC
- Mella O. (1998) “Naturaleza y orientaciones teórico-metodológicas de la investigación cualitativa” disponible en Internet en <http://www.reduc.cl/reduc/mella.pdf>.
- Monza, A. (2002) “Los dilemas de la política de empleo en la coyuntura argentina actual” OSDE-CIEPP, Buenos Aires
- MTEySS (2010): “Boletín estadístico de la seguridad social. Segundo semestre 2010”. Buenos Aires.
- Neffa J. C. (1998): “Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis. Una contribución a su estudio desde la Teoría de la Regulación. Lumen-Humanitas, PIETTE del CONICET y Trabajo y Sociedad, Buenos Aires
- Neffa, J. C. (2008): “La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires”. CEIL-PIETTE, CONICET y Ministerio de Trabajo de la Pcia.de Buenos Aires.
- Nun, J (1999): “El futuro del empleo y la tesis de la masa marginal” en Desarrollo Económico vol. 38, N9 152 (enero-marzo de 1999)

- Nussbaum M. (2000): "Woman and Human development", Cambridge University Press.
- Oddone, M. J. (1994): "Los trabajadores de mayor edad: empleo y desprendimiento laboral", CEIL-PIETTE-CONICET, Centro de Estudios de Investigaciones Laborales. Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo. Buenos Aires.
- Oliveri M. L., Persia J. y Trucco P. (2010): "La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados" en Empleo, desempleo y políticas de empleo (Neffa J. C. coord.). N° 1. 1° Trimestre 2010
- Orellano M. (2005): "Trabajo, desocupación y suicidio. Efectos psicosociales del desempleo". Lumen, Buenos Aires
- Organización Internacional del Trabajo –OIT- (2002). "El trabajo decente y la economía informal", Conferencia Internacional del Trabajo, 90° reunión, OIT.
- Organización Internacional del Trabajo –OIT- (2006): "Tendencias mundiales del desempleo juvenil", Ginebra.
- Palenzuela, P. (1995): "Las culturas del trabajo: una aproximación antropológica", en Sociología del Trabajo, N° 24, Nueva Época.
- Patel V y Kleinman A. (2003): "Poverty and common mental disorders in developing countries". London School of Hygiene and Tropical Medicine, India
- Paugam, S. (1997): "Les salariés de la precarité, Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle", PUF, Paris.
- Paz, J. (2009): "El efecto del trabajador adicional. Evidencia para Argentina. (2003-2007)" Cuadernos de Economía. Latin American Journal of Economics. Vol . 46, N° 134.
- Pérez, P., Panigo D., Neffa, J. C. y Féliz, M. (2001), "Persistencia de los shocks que golpean al mercado de trabajo urbano de Argentina", V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, 1 al 4 de Agosto de 2001, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires (Argentina).
- Pok, C. (1992): "Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo" documento presentado en el Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal, COM/CIE OEA/INEI noviembre.
- Portes, A., Castells, M. y Benton L. (1989): "The informal economy". The Johns Hopkins University Press, Baltimore.
- Rodríguez C. (2005): "La Salud de los Trabajadores. Contribuciones para una asignatura pendiente" Buenos Aires, Superintendencia de Riesgos del Trabajo, disponible en www.srt.gov.ar
- Rousseau J.J (1762): "El Contrato Social", Libro I, Cap. II, Ed. Altaya.
- Schipani A. R. (2008): "Organizando el descontento. Movilizaciones de desocupados en la Argentina y Chile durante las reformas de mercado" en Desarrollo Económico, vol. 48, (abril-junio)

Tausk, J. R, (2000): “La Desocupación y la Perdida de Empleo: su Incidencia en los Vínculos del Grupo Familiar, en el Entorno Social y en la Aparición de Afecciones Psíquica”. Instituto de Investigaciones. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.

Tokman, V. (2007): “Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina”. División de Desarrollo Social. 130 políticas sociales. CEPAL, Santiago de Chile

Vinocur P. y Halperin L. (2004): “Pobreza y políticas sociales en Argentina de los años noventa”. Doc. CEPAL, serie 85.

Weller J. (2006): “Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias”. CEPAL, Chile

World Development Indicators –WDI– (www.worldbank.org)

ANEXOS

Anexo I

Entrevista

A. Datos Personales:

A.1-Sexo

M – F

A.2-Nombre – Apellido.....

A.3-reléfono.....

A.4-Edad.....

A.5-Argentino – Otra nacionalidad:

↓
En qué año ingresó al país?.....

A.6-Tiene hijos?

NO - SI

↓
¿Cuántos?

.....

↓
Están a su cargo?

NO - SI

↓
¿Cuántos?

.....

Edad de los hijos y personas a cargo / Actividad

Edad	Sexo	Nivel Educativo	Actividad

A.7-Situación Familiar pasada

.....
.....

A.8-Situación Familiar Actual

.....
.....
B. Datos Educativos:

B.1-Mayor nivel educativo alcanzado: (en el espacio indicar el año/grado/ o % alcanzado)

- Primaria Incompleta.....
- Primaria Completa
- Secundaria Incompleta.....
- Secundaria Completo
- Terciario Incompleto: Años cursados:.....Carrera:.....
- Terciario Completo: Carrera:.....
- Universitario Incompleto: Años cursados:.....Carrera:.....
- Universitario Completo: Carrera:.....

B.2-¿Tiene otros conocimientos / Capacitaciones / Oficios?

NO – SI



¿Cuáles?

.....
.....

B.3-¿Estudia actualmente?

NO – SI



¿Qué?.....



¿Dónde?

.....

B.4-¿Querría estudiar?

NO – SI



¿Qué?.....



¿Dónde?

.....

C. Datos Habitacionales

c.1Tiempo de estadía en el Hogar/Parador.....

D. Datos Económicos:

d.1-¿Considera que sus ingresos le alcanzan para cubrir sus gastos?

SI - NO

D.2.a-¿Podría decirnos sus ingresos totales promedio mensuales?

.....

D.2.b-Aproximadamente, ¿Qué ingreso mensual diría usted que necesita hoy en día para vivir tranquilo?

.....

D.2.c-Del 1 al 10 considerando que 10 es completamente cubierto y que 1 es sin cubrir ¿Cómo considera Ud. que están satisfechas sus necesidades?

1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

E. Datos Laborales Actuales:

E.1-¿Cuál es su oficio, rubro, especialidad o profesión principal? Independientemente que la ejerza o no

.....

.....

(a completar por el encuestador)

- Trabajador no calificado (excluido servicio doméstico)
 - Changanín
 - Peón
 - Jornalero
 - Cuidador
 - Repositor
 - Mozo
 - Limpieza
 - Maestranza
 - Cadete
 - Aprendiz
 - Vendedor ambulante
 - Cartonero
- Trabajador en el servicio doméstico
 - Empleada doméstica
 - Madre cuidadora
 - Niñera
 - Lavandera
 - Planchadora
 - Jardinero.
- Cuenta propia calificado (oficios)
 - Albañil
 - Pintor
 - Plomero
 - Electricista
 - Gasista
 - Carpintero
 - Artesano
 - Zapatero
 - Mecánico
 - Taxista
 - Remisero
 - Camionero
 - Carnicero
 - Verdulero
 - Kiosco
- Asalariado calificado en la construcción, la industria y el transporte
 - Operario fabril
 - Tornero
 - Soldador
 - Armador
 - Hilandero
 - Costurero
 - Maquinista
 - Conductor
 - Chofer
 - Motoquero.
- Asalariado calificado en admin., las ventas y los servicios
 - Empleado administrativo
 - Empleado de comercio
 - Asistente contable
 - Cajero
 - Cocinero
 - Vigilante
 - Suboficial de Policía y FFAA
- Técnico y cuadros similares
 - Enfermero
 - Docente no universitario
 - Profesor particular
 - Jefe de sección
 - Supervisor
 - Técnico en electrónica
 - Gestor
 - Viajante
 - Oficial de Policía y FFAA.
- Patrón con menos de 10 ocupados
 - Comerciante mayorista y minorista
 - Propietario de pequeñas empresas de industria y servicios
 - Pequeño productor agropecuario
- Profesional
- Propietario de empresas grandes y medianas
 - Director, gerente de empresas grandes y medianas
 - Directivo de organismos públicos y sociales
 - Funcionario público superior
 - Juez
- Una actividad laboral no asimilable a las anteriores
- Actividades laborales varias, sin ocupación definida
- Pensionado, jubilado
- Vive de rentas
- Vive de ayudas
- Ama de casa / Estudiante
- Ns/Nr
- No se aplica

E.2-¿Está trabajando actualmente?

NO – SI

(pág. 8) ↓

¿Qué trabajo realiza? (empleo principal)

.....

.....

↓

¿En blanco?

SI - NO

E.3.a-¿Cómo le pagan por el trabajo que realiza?

- A destajo (por pieza)
- Por servicio u obra realizada
- Honorarios profesionales
- Por comisión/porcentaje
- Otro (especifique).....

(a completar por el encuestador)

- Es socio, patrón o empleador (SOLO SI TIENE PERSONAL A CARGO)
- Tiene empleo en relación de dependencia en el sector público
- Tiene empleo en relación de dependencia en el sector privado
- Trabaja como profesional independiente (SOLO UNIVERSITARIOS)
- Tiene trabajo por cuenta propia (no profesional)
- Trabaja como empleada doméstica
- Tiene empleos o trabajos temporarios (changas)
- Trabaja para su familia o pariente sin un salario (NO AMA DE CASA)
- Tiene un Plan Social CON contraprestación laboral (Plan Jefes y Jefas u otro)
- Tiene un Plan Social SIN contraprestación laboral (Plan Jefes y Jefas u otro)
- Trabaja como voluntario para una organización sin salario
- Es ama de casa o ayuda a alguien en tareas domésticas sin salario
- Cuida familiares, ancianos, enfermos que vivan o no en su hogar sin salario
- Estudiante
- Recibe jubilación o pensión de algún tipo
- Recibe rentas por alquiler / acciones
- Otras (Aclarar).....

E.3.b-¿Cómo consiguió el empleo?

- Contactos / Conocidos / Amigos / Familiares
- Dejando CV
- Por Internet
- Otras (Aclarar).....

E.3.c-¿Desde cuándo está trabajando?

.....

E.3.d-¿Cuántas veces a la semana?

.....

E.3.e-¿Cuántas horas a la semana?

.....

E.3.f-Ud. trabaja en:

- Empresa
- Comercio
- Emprendimiento familiar
- Plan de empleo
- Cooperativa
- Casa de Familia
- Otros

E.3.g-Tiene aportes jubilatorios?

SI – NO

E.3.h-¿Posee cobertura médica?

NO – SI



¿Cuál?

- Obra Social (no PAMI)
- Mutual
- Prepaga o Plan Hospitalario Privado
- PAMI
- Emergencias Médicas

E.3.i-¿Qué rama de actividad tiene el establecimiento?

.....

E.3.j-En qué barrio está ubicado?

.....

E.3.k-¿Con qué medio de transporte va a su trabajo?

- Tren
- Subte
- Colectivo
- Auto
- Taxi / Remis / Combi
- Moto
- Bicicleta / Caminando
- Trabaja en casa

E.3.l-¿Cuánto tiempo tarda de viaje en total ida y vuelta?

.....

E.3.m-¿Cómo considera que es remunerado su trabajo en relación a la tarea que realiza?

- Bien
- Regular
- Mal

E.3.m-¿Cómo se siente en relación a su trabajo?

.....
.....
.....

E.3.n-¿Es el único trabajo?

NO – SI



¿Qué otro/s trabajo/s (o changas) realiza?

.....
.....

En caso que no trabaje o desee trabajar más

E.4.a-¿Desea trabajar?

SI – NO

E.4.b-¿Por qué?

.....
.....

E.4.c-¿Está en condiciones de trabajar?

SI – NO



¿Por qué?

.....
.....

E.4.d-¿Está buscando trabajo?

NO – SI



- Hace – de 1 año
- + de 1 año y menos de 2
- Más de 2 y menos de 3
- Más de 3 años
- Otro.....

E.4.e-¿Cómo realiza la búsqueda?

- Diario (clasificados)
- Conocidos
- Bolsas de empleo
- Municipalidad/ Estado
- Dejando Cv's
- Otros.....

E.4.f-¿Lo han llamado alguna vez?

NO – SI



¿ Por qué cree que sucede esto?

.....
.....

E.5-Al finalizar los empleos, en el caso de los despidos ha cobrado indemnización, ¿cómo se manejaron?

.....
.....

E.6-¿Cobro alguna vez seguro de desempleo?

NO – SI

F. Trayectoria Laboral:

F.1-Resumen de su trayectoria laboral desde el primer empleo (ramas de actividad, tiempo de empleo, características de los empleos, etc.)

.....
.....

F.2- En trabajos anteriores, en general ¿cuáles han sido los principales motivos del cese? (se puede marcar más de una opción)

- Despido
- Cierre (quiebra/venta/traslado de la empresa)
- Por retiro voluntario del sector público
- Por jubilación
- Fin de trabajo temporario/estacional
- Le pagaban poco/no le pagaban
- Malas relaciones laborales/malas condiciones de trabajo (insalubre, cambios de horarios, etc.)
- Renuncia obligada/pactada
- Por razones personales (matrimonio , embarazo, cuidado de hijo o familiar, estudio, enfermedad)
- Otras causas (especifique)

F.3-¿Cuál es/ha sido el empleo que más ha valorado?

.....
.....

F.4-¿Por qué?

.....
.....

F.5-Qué opina de la situación del mercado laboral actual?

.....
.....

F.6-¿Qué factores cree usted que influyen en la posibilidad de encontrar un trabajo?

.....
.....

F.7-¿Conoce gente que trabaja en blanco de su entorno?

SI – No



¿Cómo cree que lo consiguieron?

.....
.....

F.8-Imagínese un empleo ideal para usted, ¿qué características debería tener?

Rama de actividad

.....

Horas de trabajo

.....

Dinero

.....

Otras características (estabilidad, zona, algún establecimiento que conozca en particular, etc.)

.....

F.9-¿Cómo se imagina de aquí a 5 años?

.....
.....

G. Datos Subjetivos: (metas sociales, etc.)

g.1-Por favor, enumere las siguientes necesidades según su orden de prioridades.

CARTONES

- EDUCACIÓN
- EMPLEO
- ALIMENTACIÓN
- COBERTURA SOCIAL DE SALUD
- JUBILACIÓN
- BUENAS CONDICIONES DE VIVIENDA
- VESTIMENTA
- OTROS

g.2-Por favor, enumere las principales problemáticas en su zona de residencia

- VIOLENCIA
- DELINCUENCIA
- DROGAS
- FALTA DE EDUCACIÓN
- DESEMPLEO
- CONDICIONES HABITACIONALES
- ENFERMEDADES
- OTROS

g.3-De acuerdo a lo conversado, hay algo que le gustaría agregar? ¿Algo que quiera mencionar que sienta que no se ha preguntado y considera importante? Desea realizar alguna opinión que no ha podido incorporar en sus respuestas en relación a los temas tratados?

.....
.....

H. Observaciones, comentarios adicionales del entrevistado

Anexo II

Cuestionario Suministrado

1) Edad:

- Hasta 30 años
- De 30 a 40 años
- De 40 a 50 años
- De 50 a 60 años
- Más de 65 años

2) ¿Nacionalidad Argentina?

- Si
- No

3) Estado civil

- Soltero
- Divorciado/separado
- Casado/concubinato
- Viudo

4) ¿Tiene Hijos?

- Si
- No (salta a pregunta 6)

5) ¿Están a su cargo?

- Si
- No

6) Tiempo de residencia en el Hogar

- 1 a 3 meses
- 3 a 6 meses
- 6 meses a 1 año
- 1 a 2 años
- 2 a 3 años
- Más de 3 años
- Ns/Nc

7) Mayor Nivel Educativo Alcanzado

- Primaria Incompleta
- Primaria Completa
- Secundaria Incompleta
- Secundaria Completa

- Terciario Completo
- Terciario Incompleto
- Universitario Incompleto
- Universitario Completo

8) Ingreso Promedio Mensual Real Actual (incluyendo tickets sociales, changas)

- Hasta \$ 50
- Entre \$50 y \$200
- Entre \$200 y \$400
- Entre\$400 y \$600
- Entre \$600 y \$1000
- De \$1000 a \$1500
- Mas de \$1500
- Se Niega a Responder

9) ¿Cuánto dinero necesita para vivir?

- Hasta \$500
- Entre \$1000 y \$1500
- Entre \$1500 y \$2500
- Entre \$2500 y \$3500
- Entre \$3500 y \$4000
- Mas de \$4000
- Ns/Nc

10) Clasificación Laboral:

Seleccione una o más opciones

- Changanín
- Peón
- Jornalero
- Cuidador
- Repositor
- Mozo
- Limpieza
- Maestranza
- Cadete
- Aprendiz
- Vendedor ambulante
- Cartonero
- Empleada doméstica
- Madre cuidadora
- Niñera
- Lavandera

- Planchadora
- Jardinero.
- Albañil
- Pintor
- Plomero
- Electricista
- Gasista
- Carpintero
- Artesano
- Zapatero
- Mecánico
- Taxista
- Remisero
- Camionero
- Carnicero
- Verdulero
- Kiosco
- Operario fabril
- Tornero
- Soldador
- Armador
- Hilandero
- Costurero
- Maquinista
- Conductor
- Chofer
- Motoquero.
- Empleado administrativo
- Empleado de comercio
- Asistente contable
- Cajero
- Cocinero
- Vigilante
- Suboficial de Policía y FFAA
- Enfermero
- Docente no universitario
- Profesor particular
- Jefe de sección
- Supervisor
- Técnico en electrónica
- Gestor
- Viajante
- Oficial de Policía y FFAA.
- Comerciante mayorista y minorista
- Propietario de pequeñas empresas de industria y servicios
- Pequeño productor agropecuario
- Profesional
- Director, gerente de empresas grandes y medianas
- Directivo de organismos públicos y sociales
- Funcionario público superior
- Juez
- Una actividad laboral no asimilable a las anteriores
- Actividades laborales varias, sin ocupación definida
- Pensionado, jubilado
- Vive de rentas
- Vive de ayudas
- Ama de casa / Estudiante
- Ns/Nr

11) Experiencia y Trayectoria Laboral. Resuma por favor brevemente sus principales empleos.

12) ¿Trabaja Actualmente?

- Si
- No

13) ¿Se encuentra en búsqueda de trabajo?

- Si
- No

14) Si Ud. está empleado, ¿cómo le pagan?

- A destajo (por pieza)
- Por servicio u obra realizada
- Honorarios Profesionales
- Por Comisión/ Porcentaje

15) Si Ud. está empleado ¿es trabajo registrado?

- Si
- No

16) ¿Cómo consiguió el Empleo?

- Contactos/Conocidos/Amigos/Familiares
- Dejando CV
- Por Internet
- Otras

17) ¿Cuánto hace que está buscando trabajo?

- Menos de 1 año
- 1 año a 2 años
- Más de 2 años y Menos de 3 años
- Más de 3 años
- Otro

18) ¿Cómo realiza la búsqueda?

- Diario (clasificados)
- Conocidos
- Bolsas de Empleo
- Municipalidad/Estado
- Dejando Currículo
- Por Internet

19) ¿Tiene o tuvo aportes jubilatorios?

- Si
- No

20) ¿Posee actualmente cobertura médica?

- Si

- No

21) ¿Por qué considera necesario el trabajo?

22) Si tuviera que imaginar un Empleo Ideal. ¿Qué condiciones debería tener? Ej.: Actividad-Horario-Remuneración, etc.

23) De sus trabajos anteriores ¿Cuál ha sido la principal razón para el cese?

- Despido
- Cierre (quiebre, venta, traslado de la empresa)
- Por retiro voluntario del Sector Público
- Por Jubilación
- Fin de trabajo temporario / estacional
- Le pagaban poco/ No le pagaban
- Malas relaciones laborales / condiciones de trabajo insalubre
- Renuncia Obligada
- Por Razones personales
- Otras Causas.

24) Empleo más valorado en su trayectoria Laboral y ¿por qué?

25) ¿Qué opina de la situación del mercado laboral actual?

26) ¿Qué factores cree que influyen en la posibilidad de encontrar un trabajo?

- EDAD
- CAPACITACION
- EXPERIENCIAS
- CONTACTOS / REFERENCIAS

- BUENA PRESENCIA
- LUGAR DE RESIDENCIA
- OTROS

27) Por Favor, enumere del 1 al 6, las siguientes necesidades según su opinión.

- EDUCACION
- EMPLEO
- ALIMENTACION
- COBERTURA SOCIAL DE SALUD
- JUBILACION
- BUENAS CONDICIONES DE VIVIENDA
- VESTIMENTA

28) Enumere las principales problemáticas en su zona de residencia.

- VIOLENCIA
- DELINCUENCIA
- DROGAS
- FALTA DE EDUCACION
- DESEMPLEO
- CONDICIONES HABITACIONALES
- ENFERMEDADES

29) ¿Cómo se imagina de aquí a 5 años?

- Pesimista
- Optimista
- Neutro