



FLACSO
ARGENTINA

**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS
SOCIALES**

-SEDE ACADEMICA ARGENTINA-

**PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS
SOCIALES**

“La ilusión del pleno empleo.

Precariedad laboral y exclusión en Argentina: un análisis
de la relación entre oferentes y demandantes de trabajo
(2004-2012)”

AUTOR:

María Eugenia Sconfienza

DIRECTOR:

Dr. Fernando Groisman

FECHA:

28 de diciembre de 2015

Resumen

La investigación que aquí se presenta plantea un ejercicio de indagación acerca de la relación que se establece en Argentina entre demandantes de empleo -grandes empresas, pequeñas y medianas (pymes) y contratantes particulares- y trabajadores pertenecientes a los segmentos de mayor vulnerabilidad socioeconómica en los últimos años -2004 a 2012-.

Para ello se llevó a cabo una caracterización del mundo del trabajo a partir de información proveniente tanto de la Encuesta Permanente de Hogares que elabora periódicamente el Instituto Nacional de Estadística y Censos, como de informes y documentos generados por organismos públicos y privados que analizan la dinámica laboral.

Luego, se investigó mediante diversas estrategias de indagación cualitativa acerca de los factores subyacentes a la relación oferta-demanda de trabajo. Con este propósito se examinaron los mecanismos de reclutamiento y las modalidades de contratación preponderantes y los argumentos esgrimidos por los demandantes de empleo que estarían operando como barreras de acceso a los puestos de trabajo.

Entre algunos de los principales hallazgos de esta tesis se destacan los siguientes. En Argentina se ha verificado que existen umbrales de acceso a los empleos que suelen no estar en concordancia a las tareas a ejercer -como la edad y el nivel educativo-. En segundo lugar se ha observado que la ausencia de registro laboral convive con un generalizado aprovechamiento de encuadres normativos inapropiados como el abuso de los esquemas de registro eventuales. En tercer lugar, se hizo evidente el incipiente desarrollo de los mecanismos de intermediación laboral oficiales -poco efectivos o insuficientes-. Finalmente, se puede afirmar que en Argentina prevalece un mercado de trabajo segmentado debido a la combinación de ciertas conductas por parte de las unidades económicas en lo atinente a los mecanismos de reclutamiento y a la escasez relativa de contrapesos que operen balanceando el excedente de oferta de trabajo.

Abstract

The thesis presented here poses an exercise of inquiry into the relationship established in Argentina between labour demand -large, medium and small firms and households- and workers belonging to segments of high socioeconomic vulnerability in recent years (2004-2012).

The research utilized data coming from both the Permanent Household Survey carried out periodically by the National Institute of Statistics and Census and reports and other documents generated by various public and private agencies analyzing labour dynamics.

Complementary various strategies of qualitative were used in order to identify the factors underlying the supply-demand relationship. To this end, the recruitment mechanisms and prevailing arguments of employers that operate as barriers to fulfill job vacancies were examined.

Among the main findings of this thesis are the following. In Argentina it has been verified that there are thresholds of access to jobs that are often not in line to specific tasks requirements -such as age and educational level-. Secondly, it has been observed that the absence of unregistered employment coexists with widespread inappropriate use of labor regulations as the abuse of temporary contracts. Thirdly, the incipient development of labor intermediation mechanisms became a relevant issue. Finally, we conclude that in Argentina prevails a segmented labor market due to the combination of certain behaviors by employers regarding mechanisms of recruitment and the relative scarcity of counterweights balancing the surplus of labor supply.

Agradecimientos

Esta tesis constituye en parte el reflejo de un camino de aprendizaje que lejos de ser solitario, se caracterizó por un fuerte acompañamiento de la mano del Dr. Fernando Groisman, director y consejero incansable. Los años de trabajo forjaron en mí un sentimiento de profunda admiración no solo a su dedicación y calidad académica impecables, sino principalmente a su compromiso y sensibilidad por la justicia social a través de la inclusión laboral de todos los trabajadores.

Agradezco asimismo la dedicación y tiempo de todos los actores entrevistados que se comprometieron con la realización de este documento con la intención de contribuir cada uno desde su espacio, al incremento del conocimiento científico académico del mundo del trabajo.

Finalmente, a mi familia que con paciencia acompañó todo el proceso desde sus inicios con cariño, entusiasmándose a la par mía con cada hallazgo.

Índice

Introducción.....	1
-------------------	---

Capítulo I

1. Marco de Análisis: perspectivas teóricas acerca de la oferta y demanda de empleo	5
1.2. Mercado laboral segmentado.....	16
1.2.1. Informalidad	22
1.2.2. Exclusión (marginalidad).....	29
1.2.3. Desaliento laboral.....	31

Capítulo II

2. Algunas características conceptuales e indicadores sociolaborales seleccionados de Argentina	36
2.1. Segmentación y precariedad laboral en Argentina.....	37
2.1.1. Segmentación	37
2.1.2. Las diversas manifestaciones de la precariedad laboral	40
2.1.3. Incidencia del lugar de residencia en el mercado de trabajo.....	45
2.2. Un mercado laboral segmentado: la evidencia argentina	47
2.2.1. Evolución de la producción y de los puestos registrados.....	48
2.2.2. Caracterización laboral de la población.....	53
2.2.2.1. Población económicamente activa	53
2.2.2.2. El desaliento laboral.....	57
2.2.2.3. Nivel educativo	61
2.2.2.4. Calificación de los puestos de trabajo	66
2.2.2.5. Tamaño del establecimiento	68
2.2.2.6. Rama de actividad.....	71
2.2.2.7. Nivel de ingresos.....	75
2.3 En suma.....	77

Capítulo III

3. Composición del empleo según estudios cuyas fuentes primarias son demandantes de fuerza de trabajo.....	80
3.1. Características seleccionadas de algunas de las principales fuentes de información..	82
3.1.1. Las fuentes de información	82
3.1.1.1. Demanda Laboral Insatisfecha -Indec-.....	82
3.1.1.2. Encuesta de Indicadores Laborales -MTEySS-.....	83
3.1.1.3. Boletín Trimestral de Empleo Registrado -MTEySS-	84
3.1.1.4. Boletín de Estadísticas Laborales -MTEySS-	85
3.1.1.5. Otras fuentes	85
3.2. ¿Qué informan los estudios disponibles?	90
3.2.1. Evolución del empleo.....	90
3.2.2. Evolución del empleo según tamaño del establecimiento.....	93
3.2.3. Evolución del empleo según nivel de calificación	97
3.2.4. Ingresos, egresos y vacantes	97
3.3. Corolario	109

Capítulo IV

4. El trabajo de campo: una aproximación a los factores subyacentes en la contratación de los trabajadores.....	115
4.1. Diseño metodológico	116
4.1.1. Componente 1: Entrevistas en profundidad a informantes calificados, referentes de grandes compañías.....	118
4.1.2. Componente 2: Entrevistas en profundidad a referentes de consultoras y otras fuentes documentales	120
4.1.3. Componente 3: Entrevistas en profundidad a responsables y técnicos de asociaciones de pymes	121
4.1.4. Componente 4: Encuestas a particulares que realizan contrataciones de reparaciones, mantenimiento o limpieza en sus hogares y/o comercios.....	121
4.2. Hallazgos de la investigación	122
4.2.1. La decisión de contratar	122
4.2.2. Mecanismos de reclutamiento.....	124
4.2.2.1. El nivel educativo	126
4.2.2.2. El tamaño del establecimiento de trabajo.....	129
4.2.2.3. Localización del lugar de trabajo	130
4.2.3. Modalidades de contratación	132
4.2.3.1. Revisión normativa	132
4.2.3.2. Modalidades preponderantes de contratación relevadas.....	141
4.2.3.2.1. Grandes compañías.....	141
4.2.3.2.2. Pymes y particulares.....	148
4.2.4. Algunos argumentos que asumen protagonismo en las decisiones de incorporar personal.....	153
4.2.4.1. El umbral del nivel educativo	156
4.2.4.2. El umbral de la edad	160
4.2.4.3. Otros requisitos	169
4.3. A modo de síntesis	172

Capítulo V

5. Una revisión de las políticas y efectos derivados de su implementación	176
5.1. Políticas públicas como moderadoras de la relación oferta-demanda de empleo	177
5.1.1. Políticas de Protección Social	178
5.1.2. El Salario Mínimo	183
5.2. El rol del Estado	188
5.2.1. Políticas activas de empleo en Argentina	190
5.2.2. Consideraciones en relación a las intervenciones estatales.....	193
5.2.2.1. Generación de empleos.....	194
5.2.2.2. Subsidios al salario	195
5.2.2.3. Capacitación.....	196
5.2.2.4. Intermediación laboral	201
5.2.3. Algunas políticas referenciales en el mundo	205
5.3. Otras acciones de moderada incidencia.....	207
5.4. En resumen.....	213
CONCLUSIONES	216
Anexos	223
Bibliografía.....	259

Índice de cuadros y gráficos

Cuadro 1. Variación anual del PBI 2004-2012.....	49
Cuadro 2. Valor bruto de producción por ramas de actividad 2004-2012.....	50
Cuadro 3. Obreros ocupados en la industria 2004-2012 (%).....	53
Cuadro 4. Condición de actividad y tasa de desocupación. Total ocupados 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%).....	54
Cuadro 5. Insumo de mano de obra según categoría ocupacional 2004-2008-2012 (en puestos de trabajo).....	55
Cuadro 6. Categoría ocupacional. Total ocupados 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%).....	56
Cuadro 7. Población desalentada 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%).....	60
Cuadro 8. Nivel educativo. Población total y ocupada. 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%).....	62
Cuadro 9. Nivel educativo según categoría ocupacional. Varones y mujeres 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%).....	64
Cuadro 10. Nivel de calificación. Ocupados 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%).....	67
Cuadro 11. Categoría ocupacional según nivel de calificación. 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%).....	68
Cuadro 12. Asalariados según tamaño del establecimiento. 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%).....	69
Cuadro 13. Asalariados según condición de registro y tamaño del establecimiento. 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%).....	70
Cuadro 14. Nivel de calificación según tamaño del establecimiento. 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%).....	71
Cuadro 15. Ocupados 18 a 59 años según ramas de actividad 2004-2008-2012 (%).....	72
Cuadro 16. Ocupados por rama de actividad según nivel educativo. 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%).....	74
Cuadro 17. Rama de actividad asalariados registrados según nivel de calificación. 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%).....	75
Cuadro 18. Condición de actividad según decil de ingresos. 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%).....	76
Cuadro 19. Variación porcentual de avisos clasificados según categorías ocupacionales. 2004-2012 (%).....	109
Cuadro 20. Principales políticas de mercado de trabajo activas nacionales orientadas a segmentos desfavorecidos. Período 2004-2012.....	192

Gráfico 1. Asalariados registrados y no registrados según rama de actividad. Promedio 2004-2008-2012 (en puestos de trabajo).....	51
Gráfico 2. Empleo según categoría ocupacional. Total ocupados 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%).....	56
Gráfico 3. Tasa de inactividad según edad. 2004-2008-2012 (%).....	61
Gráfico 4. Nivel educativo según categoría ocupacional. 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%).....	63
Gráfico 5. Tasa de entrada, salida y evolución del empleo asalariado registrado. 2004-2012 (%).....	90
Gráfico 6. Cambio neto en el empleo asalariado registrado respecto del año anterior. 2004-2011 (en cantidad de ocupados).....	91
Gráfico 7. Cambio neto en el empleo asalariado registrado según rama de actividad. 2004-2011 (%).....	92
Gráfico 8. Distribución de la composición de las ramas de actividad, según tamaño del establecimiento. Promedio 2004-2012 (cantidad de asalariados registrados).....	93
Gráfico 9. Composición del empleo asalariado registrado según tamaño del establecimiento. 2004-2008-2012 (%).....	94
Gráfico 10. Evolución del empleo asalariado registrado según tamaño del establecimiento. 2004-2012 (cantidad de asalariados registrados).....	95

Gráfico 11. Evolución del empleo asalariado registrado por tamaño del establecimiento según cantidad de ocupados 2004-2012 (%).....	95
Gráfico 12. Cambio neto en el empleo asalariado registrado según tamaño del establecimiento. 2004-2011 (%).....	96
Gráfico 13. Evolución del empleo asalariado registrado según nivel de calificación. 2004-2012 (%).....	97
Gráfico 14. Altas en el empleo asalariado registrado según motivos que las originaron. Promedio 2009-2012 (%).....	98
Gráfico 15. Bajas en el empleo asalariado registrado según actores que las originaron. Promedio 2009-2012 (%).....	100
Gráfico 16. Detalle de bajas en el empleo según motivos que las originaron. 2009-2012 (%).....	100
Gráfico 17. Evolución de la demanda de empleo según nivel de cobertura de vacantes. 2005-2013 (%).....	101
Gráfico 18. Empresas con puestos vacantes 2005-2012 (%).....	102
Gráfico 19. Composición de los puestos vacantes según nivel de calificación requerido. 2005-2012 (%).....	102
Gráfico 20. Nivel de dificultad de los empresarios pymes para cubrir vacantes según nivel de calificación. 2005-2012 (%).....	103
Gráfico 21. Puestos demandados según edades requeridas. Promedio 2005-2013 (%).....	106
Gráfico 22. Demanda laboral insatisfecha según cantidad de años de experiencia requeridos 2005-2013 (%).....	107
Gráfico 23. Demanda laboral de calificación operativa según cantidad de años de experiencia requeridos. 2005-2013 (%).....	107
Gráfico 24. Variación de avisos clasificados según categorías ocupacionales. 2004-2012 (%).....	108
Gráfico 25. Demanda y rotación laboral.....	124
Gráfico 26. Mecanismos de reclutamiento.....	132
Gráfico 27. Modalidades de contratación.....	153
Gráfico 28. Composición de nóminas de empleados en grandes empresas según edades .	162
Gráfico 29. Composición de incorporaciones de empleados en grandes compañías según edades	165
Gráfico 30. Valoraciones de los reclutadores.....	172

Introducción

El mundo del trabajo se muestra permeado por una estructura multicausal de factores que determinan la complejidad y las características que detenta la relación capital-trabajo. Argentina muestra un complejo de relaciones laborales segmentado. Por un lado, prevalecen relaciones formales bajo encuadres normativos en las cuales se podría afirmar la existencia de vínculos equilibrados entre oferentes y demandantes de empleo. Mientras que por otro lado, coexiste un segmento en el que prevalecen situaciones de desempleo, no registro e inactividad involuntaria que contrastan con los primeros y se encuentran relacionados con trayectorias laborales errantes e intermitentes que conducen muchas veces a la exclusión social.

El eje central del análisis en esta tesis se nuclea en el estudio de la inserción laboral y condiciones generales de contratación de los sectores más desprotegidos.

En forma recurrente tienden a prevalecer explicaciones que analizan la relación oferente-demandante de empleo a partir de observaciones que tienen como población objetivo al primer grupo, los trabajadores. Esto conduce a que gran parte de los argumentos acerca de la exclusión laboral, es decir del desencuentro entre unos y otros, se asocie a las características de estas personas. El planteo que aquí se ofrece al lector pretende correr este foco de análisis hacia el conjunto de los empleadores.

Para ello se aborda -mediante una estrategia de triangulación metodológica- un esquema de análisis que contribuye a explicar las particularidades de las relaciones laborales teniendo en cuenta los distintos actores involucrados. Por consiguiente son protagonistas de este documento: trabajadores -a partir de aproximaciones cuantitativas en los principales aglomerados urbanos del país-, pero también empleadores -mediante indagaciones cualitativas que tienen como informantes a: grandes compañías, consultoras de recursos humanos, asociaciones que nuclean la actividad de pequeñas y medianas empresas, empleadores particulares e información documental de diversas

fuentes-. Asimismo, para completar el esquema se recurre al análisis de las estrategias de intervención que operan desde el Estado.

Con el propósito de documentar la dinámica laboral de los últimos años, el período de análisis se circunscribe básicamente a 2004-2012. La selección obedece a que en el año 2004, ya pasados dos años de la crisis que azotó al país, la mayoría de indicadores labores comenzaron a normalizarse.

La tesis se estructura en torno a diversos contenidos agrupados en capítulos. En el capítulo primero, se desarrolla un marco de análisis en el cual se pasa revista a las diversas corrientes teóricas que tienen como propósito explicar la dinámica de funcionamiento de la relación capital-trabajo.

El segundo capítulo previo a un breve desarrollo teórico de ciertas nociones que se ajustan al mercado de trabajo argentino -segmentación, precarización y segregación residencial-, presenta la evolución y características de algunos de los principales indicadores relacionados al mercado de trabajo argentino detallando la composición del universo de los trabajadores a partir de los datos proporcionados por la Encuesta Permanente de Hogares que elabora en forma periódica el Instituto Nacional de Estadística y Censos -Indec-. Asimismo, el tercer capítulo presenta información complementaria a la del segundo pero a partir de documentos que exponen datos acerca de la dinámica laboral generados por organismos públicos fundamentalmente, y en menor medida con algunos conteos privados que focalizan en el comportamiento de la demanda laboral.

El cuarto capítulo presenta los resultados de una indagación cualitativa efectuada a partir de diversas fuentes documentales y entrevistas a informantes calificados acerca del comportamiento de la demanda de empleo en el país. La exploración presenta datos referidos principalmente a tres ejes temáticos involucrados en la decisión de contratar trabajadores: los mecanismos de reclutamiento preponderantes según el nivel educativo requerido, el tamaño del establecimiento contratante y la localización del lugar de trabajo; las modalidades de contratación más frecuentes, en función

del tamaño del establecimiento y otras valoraciones subyacentes que operan en la decisión de contratar.

El quinto capítulo se propone describir y analizar las características y el grado de incidencia de las políticas provenientes del Estado en materia de inclusión laboral. En este capítulo se abordan en forma complementaria acciones de incidencia marginal provenientes de organismos internacionales y de empresas vía Responsabilidad Social Corporativa.

Finalmente, se presentan las conclusiones que encierran en su redacción los hallazgos más significativos del proceso de investigación.

Capítulo I

1. Marco de Análisis: perspectivas teóricas acerca de la oferta y demanda de empleo

La existencia y perdurabilidad de un mercado de trabajo justo, equitativo y seguro depende de la sostenibilidad en el tiempo de un constante desarrollo económico que respalde la generación de empleos de calidad en cantidad suficiente para absorber la oferta laboral existente -trabajadores dispuestos a trabajar-, y que a la vez permita cubrir las expectativas por parte de la demanda de empleo -empleadores-. Asimismo, depende en forma directa de un elevado nivel de actividad que propicie la inversión, -principal estímulo para la generación de empleo- que prevea crecimiento en el corto, mediano y largo plazo¹.

En las economías en desarrollo los escenarios laborales poco tienen de justos, equitativos y seguros. El mundo del trabajo se muestra permeado por una estructura multicausal de factores que determinan la complejidad y las características que asumirán las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Resulta valioso realizar una breve reflexión para enmarcar los preceptos teóricos que se esgrimen a continuación sobre la existencia de tal cosa como el mercado de trabajo. El concepto reviste tal arraigamiento en el desarrollo de los estudios científicos así como en el inconsciente colectivo, que pareciera un sinsentido detener el análisis en este punto. No obstante, es pertinente subrayar que el abordaje del documento entiende al mercado de trabajo, como una sumatoria de mercados delimitados en parte por la oferta -trabajadores- pero por otra parte definido también por la demanda laboral efectiva -empleadores-, y las innumerables segmentaciones que al interior de cada grupo puedan ser consideradas. Cabe esta aclaración, porque para los fines prácticos se tiende a conceptualizar el mercado de trabajo como un

¹ Como se ha señalado sistemáticamente en la literatura, los conceptos de empleo y trabajo técnicamente poseen distinto significado. Por ejemplo, como señalan Orsatti y Calle (2004) “empleo” se utiliza para referirse a las relaciones laborales asalariadas, ante el hecho de la existencia de un empleador y de una remuneración. Mientras que “trabajo” se dirige a una caracterización más amplia que incluye toda otra forma de actividad humana, como las que realizan los trabajadores independientes, además de la actividad del empleador, el trabajo de los socios de cooperativas y otras formas asociativas de ayuda. No obstante, en el presente trabajo se utilizan en forma indistinta ambos conceptos.

único gran plano de estudio, cuando en verdad convergen infinidad de diferencias y contrastes en su interior que lo diferencian de otro tipo de mercados². En adelante se denominará mercado de trabajo al compendio de fuerzas y actores que interactúan entre sí y dan cuenta de las demandas y ofertas existentes pero que de ninguna forma asume un carácter unívoco y determinante, sino que es multifacético, extremadamente diverso y definitivamente inabarcable.

Los países en desarrollo generalmente presentan un mercado laboral caracterizado por elevados índices de no registro laboral, a la vez que elevadas tasas de desempleo. En estos contextos, la oferta de trabajadores excede la demanda conformándose una dinámica de segmentación laboral. El volumen y la velocidad de generación de puestos de trabajo no resultan suficientes para incorporar a la totalidad de la fuerza de trabajo disponible o potencialmente disponible. En estas circunstancias resulta pertinente analizar cuál es el comportamiento de empleadores y trabajadores, y particularmente cuáles aquellos factores que inciden en forma directa e indirecta en las determinaciones que afectan la inserción laboral.

Las economías en desarrollo se caracterizan también por presentar además de un sector informal extendido, débiles mecanismos de aplicación de normas, mercados de capitales subdesarrollados y redes de crédito informales³. Por tanto, develar la complejidad de las relaciones laborales requiere de una revisión del contexto que contemple las condiciones de la economía bajo análisis así como los efectos de las regulaciones laborales locales.

En general, las sociedades contemporáneas encuentran en el trabajo la fuente principal de protección, entendiendo al mismo como estructurador y ordenador de la vida en sociedad. El debate en torno al funcionamiento del mercado de trabajo bajo el régimen de producción capitalista, si bien ha sido

² Para mayor detalle acerca de los alcances de la noción de mercado de trabajo, véase Rodríguez Prieto (1989).

³ Así lo señalan entre otros Boeri, Helppie, y Macis (2008).

objeto de permanente controversia, se ha centrado en la determinación de los mecanismos y modalidades de ajuste entre oferta y demanda laboral.

La revisión de diversas corrientes teóricas que pretenden explicar el accionar de la oferta y demanda de empleo, brinda un marco conceptual que permite aproximar a grandes rasgos perspectivas subyacentes -pasadas y actuales- del funcionamiento del mercado laboral. En lo que sigue se documentan brevemente algunos de los principales postulados de los enfoques teóricos más relevantes y antitéticos acerca de la dinámica de funcionamiento de la relación capital-trabajo.

La **perspectiva clásica**, cuyos exponentes emblemáticos son Adam Smith y David Ricardo -siglo XVIII e inicios del XIX-, entiende al mercado de trabajo encuadrado en una economía en equilibrio, en la cual la posibilidad de ocurrencia de desequilibrio es más bien teórica. En este esquema, las cantidades y precios están en armonía, esto es, no hay escasez ni excedentes, y los precios encuentran su valor natural. Bajo esta perspectiva, las políticas que impidan la libre circulación del trabajo son el origen de la desigualdad. Así, en un contexto sin restricciones en el cual opera la libre circulación del trabajo, el interés individual lleva a cada quien a buscar la ocupación más ventajosa y a rechazar la que implicase desventaja (Smith, A., 1776)

El precio de la fuerza de trabajo -salario- reflejará su valor natural como resultado de la interacción entre la oferta de trabajadores y la demanda de fuerza de trabajo. Según esta perspectiva existe la posibilidad de desequilibrios si operan restricciones desde la oferta o demanda. Las restricciones desde la demanda solo refieren en el esquema clásico al stock de capital acumulado que impacta sobre el nivel de empleo. Mientras que desde la oferta de trabajo, dos situaciones de desequilibrio son posibles, por un lado escasez de fuerza de trabajo y por el otro abundancia. En cualquier caso, el ajuste es de largo plazo y de carácter demográfico, e implica variaciones en el volumen de la oferta de trabajo.

En el largo plazo, y producto de incrementos o decrecimientos en el nivel de los salarios -hasta un mínimo de subsistencia por debajo del cual se

compromete la reproducción de los trabajadores- el ajuste entre oferta y demanda proviene del aumento / disminución del número de hijos en las familias obreras que van a constituir los nuevos contingentes de obreros. Este ajuste vía volumen de oferta produciría el restablecimiento del nivel salarial a su valor natural. De tal forma, el ajuste es desde la oferta y su solución implica la espera del recambio generacional en la oferta de trabajo que restablezca el equilibrio salarial. Cabe destacar, por tanto, que desde esta perspectiva no opera ninguna relación entre el nivel del salario y la oferta de trabajo en el corto plazo, se trata de una oferta inelástica ante cambios salariales. En este esquema también, la posibilidad de desempleo involuntario queda descartada. La determinación de la oferta proviene de otros factores, básicamente de las leyes de población, que sí se hallan influidas por los salarios vigentes en cada período.

Desde la demanda, el nivel de empleo requerido por los capitalistas dependía estrictamente del volumen de capital acumulado, más concretamente del fondo de salarios para el pago anticipado a los obreros. Así, sobre la base del nivel salarial y la magnitud del fondo de salarios se determinaba la cantidad de trabajadores que se contrataban. Ante una oferta ilimitada al salario vigente, el nivel salarial se sitúa en el mínimo de subsistencia para la reproducción de los trabajadores, quedando reservado a la disponibilidad de capital -acumulación de capital- la posibilidad de expandir o contraer el nivel de empleo (Smith, A., 1776). En resumen, la teoría clásica entiende que el problema no se centra particularmente en cuestiones de empleo, sino en la acumulación de capital como condición para el desarrollo capitalista de la sociedad. Desde esta visión, la causa que explica el desempleo masivo radica en la falta de flexibilidad por parte de los salarios. Consecuentemente la alternativa a esta situación es la baja de salarios.

Según la **teoría neoclásica ortodoxa** -donde el mercado de trabajo es entendido como uno más de los mercados en competencia perfecta que equilibra niveles de salario y empleo y se enmarca en una lógica de sumatoria de análisis individuales racionales, el desempleo es una situación

solo temporal. 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 según esta corriente.

Los neoclásicos, cuya figura más renombrada suele ser Milton Friedman (1953) retoman el concepto de equilibrio utilizado por los clásicos, y pregonan que la economía expuesta al libre juego de las fuerzas del mercado tiende siempre hacia el equilibrio en el que oferta y demanda se equiparan no dando lugar a situaciones de excedente o escasez. Todos tienen conocimiento absoluto y es el mercado el que genera la mejor asignación de recursos, no queda lugar alguno para el Estado. La intervención estatal, en cualquiera de sus formas y tipos reduce los incentivos y deforma la información acerca de las oportunidades al hacer que, cuando operan transferencias de ingresos desde el Estado, las tasas de retorno divergen de la asignación competitiva (Przeworski, A., 1998). Por tanto, mientras el enfoque clásico tenía una perspectiva de largo plazo y su campo de problemas refería al desarrollo y expansión del capitalismo, para los neoclásicos este riesgo no existe, reemplazándose por un enfoque esencialmente cortoplacista.

Esta corriente basa sus argumentos en dos supuestos centrales. Por un lado, la sustitución de tecnología por trabajo que refuerza el rol del salario como determinante de la contratación de personal. Por el otro, la noción de productividad marginal del trabajo -incremento en el producto por la incorporación de una unidad adicional de trabajo- que, en la misma dirección que el anterior, condiciona en última instancia la decisión empresaria de contratar personal, y por ende se refleja en la curva de demanda de trabajo (Marshall, A., 1957). La teoría neoclásica somete la decisión de contratación de personal adicional a que el precio de la mano de obra -salario- no exceda la productividad marginal del trabajador en cuestión.

Esta perspectiva entiende que el equilibrio de la economía implica la existencia de un conjunto de oferentes y demandantes de trabajo que actúan en forma aislada sin capacidad para influir sobre el conjunto de las transacciones. La oferta de trabajo es sensible ante cambios en el nivel de salarios y en la situación de equilibrio el salario se iguala a la productividad marginal del trabajo y se obtiene de este modo una situación de eficiencia. En este sentido, considerando entonces que el ajuste del mercado laboral es vía precios, y que la oferta de trabajo presenta una alta elasticidad respecto del salario, solo cabe la posibilidad de desempleo de carácter voluntario “friccional”. Entonces, la subutilización de fuerza de trabajo y el desempleo involuntario son indicadores de restricciones al ajuste vía precios derivadas de acciones corporativas o de regulaciones estatales.

Desde el **marxismo** más puro, sin ignorar la existencia de una heterogeneidad al interior del sector de los trabajadores, a los fines prácticos del contexto en el cual el referente de esta corriente escribe, se tiende a homogeneizar la categoría de trabajador al proletariado -clase obrera-.

El desempleo se entiende como condición necesaria para garantizar la explotación por parte del capital, Marx lo denomina en El Capital, “ejército industrial de reserva”, el cual por el solo hecho de existir, actúa como depreciador de salarios. Esto es, el proletariado obrero -sobrepoblación relativa- que no es incorporado a la actividad laboral por parte del capital. Población excedente o marginal que desde la teoría marxista tradicional ejerce funciones esenciales para la supervivencia del sistema económico capitalista. Este excedente puede ser de carácter fluctuante -en relación al reemplazo de la mano de obra por la utilización de maquinarias-; puede en cambio asumir la forma de latente -aquellos que han sido desplazados como en el caso del sector agrícola tradicional- y; finalmente asumir la forma de desocupación estancada -en relación a quienes se encuentran en condiciones de vida muy por debajo del promedio de la clase obrera en general -categoría que en la actualidad referiría a subocupados o informales-.

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 que presiona hacia abajo los salarios de los ocupados y reduce las exigencias de los buscadores de empleo o, según autores como Nun (1969), que 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 que no buscan maximizar sus tasas de ganancias 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.

Otra teoría central en el análisis del mercado de trabajo que nos muestra una forma diferente de explicar la dinámica de relacionamiento entre oferta y demanda de empleo, es el **enfoque keynesiano**, el cual tiene lugar a raíz del derrumbamiento económico ocurrido con la gran crisis de 1929. Su objeto de estudio consiste en el análisis de las fluctuaciones del ciclo económico, y en este sentido es una perspectiva cortoplacista. Centralmente, esta visión intenta dar respuesta a los problemas de empleo y de recesión económica surgidos a partir de la crisis (Weir, M. y Skocpol, T., 1993)

John Maynard Keynes (1883-1946), en su teoría general del empleo, cuestiona los supuestos del modelo neoclásico, manifestando que la libre oferta y demanda de trabajo no conduce al pleno empleo. A diferencia del enfoque clásico, esta teoría contempla la existencia de desempleo involuntario, esto es, la imposibilidad de los trabajadores de encontrar empleo al salario vigente; la vinculación entre el exceso de oferta de trabajo con la existencia de desequilibrios en otros mercados -exceso de oferta de

bienes-; y el reconocimiento de la imposibilidad del sistema económico de actuar por sí mismo, o hacerlo muy lentamente, en la corrección de los desequilibrios. El desempleo involuntario por tanto, se entiende como el efecto de una demanda de trabajo insuficiente frente a la oferta disponible de fuerza laboral, en similitud con la teoría marxista.

Según este enfoque, los ciclos económicos llevan a fluctuaciones que oscilan entre tendencias de mayor empleo y de desempleo masivo, con la constante de las economías más desarrolladas de cierto nivel de desempleo. Agrega además, que el motor del empleo radica en las inversiones, lo que implica que en momentos de estancamiento de las inversiones la desocupación asciende. La propuesta de esta corriente, es incidir en la inversión por medio de la intervención para asegurar el pleno empleo, reconociendo que la demanda global determina el nivel de ocupación y el nivel de ocupación el salario real -no al revés-. En consecuencia, los postulados **poskeynesianos** entienden 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 (Appelbaum, E., 1979) y (Bowles, S. y Gintis, H., 1975).

Los obreros pugnan por subas de salarios nominales en el caso que se tienda a una flexibilización. En definitiva una baja de salarios puede coexistir con una oferta de trabajadores disponibles para trabajar que no logran insertarse efectivamente en el mercado -no por pagar salarios más bajos, los empleadores tomarían más personal si ya tiene cubierta su nómina suficiente para la productividad presupuestada-. En efecto, el keynesianismo encuentra que para aumentar el empleo en un contexto recesivo de caídas en las ventas no resulta una reducción de salarios ya que esto no implica que se modifique la demanda de trabajo ya que persistirían las causas que ocasionan su caída. La lógica que opera desde esta visión es que el exceso de oferta de bienes genera desempleo y el desempleo contribuye a nuevas caídas en las ventas producto de la contracción del consumo. Por consiguiente, la demanda debe ser estimulada por el Estado.

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 nivel de empleo.

Esta corriente añade el rol de las variables distributivas y las desigualdades existentes en las propensiones a consumir de los diferentes sectores sociales -transferencias de ingresos a los sectores con mayor propensión marginal a consumir-⁴.

Una perspectiva poskeynesiana que enfatiza en la incidencia del salario es el modelo *insiders-outsiders* analizado entre otros por Baron y Bielby (1980) y Lindbeck y Snower (1988). Estos últimos señalan que los salarios son determinados por los trabajadores empleados “*insiders*” -trabajadores amparados por la ley-, que podrían ser miembros de un sindicato, pero también podrían actuar como un grupo autónomo para la determinación del salario⁵.

El grupo de los denominados “*outsiders*”, se conforma por aquellos individuos que incurren en un riesgo particular de encontrarse en empleos “atípicos” o desempleados en forma intermitente en su vida laboral -es decir, independientemente que al momento de ser consultados se encuentren en empleos estables, se trata de personas cuyas vidas se caracterizan por empleos intermitentes y volátiles- (Häusermann, S. y Schwander, H., 2010)⁶. Este segmento incluye a los trabajadores en situación de exclusión/marginación sociolaboral.

⁴ Un punto que podría considerarse débil de esta corriente es que no se tiene en cuenta el efecto que podrían tener los grupos de poder y se asume que aceptarían pasivamente las políticas redistributivas, sin utilizar su poder de coacción.

⁵ Para un análisis en mayor detalle al respecto, véase Torres López y Montero Soler (2005).

⁶ Alguna bibliografía denomina a los “*outsiders*” como desempleados o empleados “atípicos” (Häusermann, S. y Schwander, H., 2010), pero cabe resaltar que para casos como el de Argentina, en el cual la proporción de población no registrada equipara prácticamente a los trabajadores formales (como se verá en los capítulos siguientes), la categoría de “atípico” no resulta suficiente para retratar la situación bastante “típica” de trabajadores *outsiders*.

Bajo esta teoría, los *insiders* maximizan 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. 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 tornan caro para las firmas despedir *insiders* y contratar *outsiders* que están buscando trabajo por menos salario que los *insiders*. Estos últimos 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.

Otras visiones plantean que la centralidad se halla en el *stock de capital* y entienden que en los períodos recesivos el cierre de empresas que demandaban trabajadores impacta en forma determinante impidiéndose 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 recesión⁷.

Mientras que el modelo neoclásico postulaba la dependencia del salario respecto del nivel de productividad, determinadas perspectivas poskeynesianas invierten los términos de la relación planteando la posibilidad de que sea la productividad la que dependa positivamente del salario. En parte, bajo este esquema de pensamiento, la *teoría de los salarios de eficiencia* entiende que los empleadores no pueden pagar a sus trabajadores en función de su productividad marginal efectiva (Shapiro, C. y Stiglitz, J. E., 1984) y (Albrecht J., y Vroman, S., 1992). Los empleadores

⁷ Para un análisis al respecto véase Neffa, Pérez y Panigo (2001).

enfrentan 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 solo para el tipo de empleos donde es difícil observar la productividad. Si la productividad es directamente observable no habría mayores inconvenientes de información.

Por último, existe un enfoque teórico que enfatiza en los *costos de 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 lo que favorece situaciones de desempleo. A su vez, estos costos encarecerían la decisión de la empresa de reducir el salario real ante un exceso de oferta en el mercado de trabajo si dicha reducción tiene como consecuencia la sustitución, voluntaria o forzada, de los trabajadores empleados por nuevos trabajadores dispuestos a realizar la misma tarea por un menor salario, pero cuya selección y formación supone costos adicionales para la empresa.

1.2. Mercado laboral segmentado

Los enfoques que se han mostrado más afines para explicar el funcionamiento de los mercados de trabajo en las economías de menor desarrollo han señalado la existencia de más de un segmento dentro de las relaciones de empleo.

Previamente a avanzar en el desarrollo de esta perspectiva, cabe mencionar brevemente una teorización que hace referencia a, entre otras cuestiones fundamentales, la modalidad de inserción económica internacional de los países, la heterogeneidad estructural. Esta concepción nace a partir de un documento elaborado por Raúl Prebisch en el año 1949 denominado “Estudio Económico de América Latina de 1949” en el cual da cuenta que las problemáticas de desarrollo de América latina se explican en gran parte debido a una marcada desigualdad en términos de intercambios entre centro y periferia. Ya que mientras unos países -industrializados- logran absorber mayores niveles de empleo, aquellos que no disponen de progreso técnico encuentran más remota esta suerte de crecimiento de los niveles de absorción de la fuerza de trabajo (Prebisch, 1973). A partir de allí, Aníbal Pinto (1976) entiende que las economías latinoamericanas pasan de duales a heterogéneas en los procesos históricos económicos denominados industrialización por sustitución de importaciones. En estas economías se hace visible la coexistencia de un sector más bien industrializado moderno y con mayores niveles de productividad generalmente vinculados a la exportación que se aíslan cada vez más de otros sectores heterogéneos caracterizados a su vez por niveles medios de productividad -sectores medios- o por baja productividad e ingresos de subsistencia -sectores inferiores- (Pinto, A., 1976)

Retomando la teoría del mercado dual de trabajo, vale señalar que esta cobra dinamismo a raíz de las inconsistencias que se le atribuían a la teoría del capital humano. Mientras la primera se centra en la demanda y oferta de trabajo, esta última lo hace en la oferta, particularmente en la educación de los individuos como inversión a partir de lo cual, mayor inversión en educación reportaría para el sujeto mayor productividad y por consiguiente

mayores ingresos laborales bajo una dinámica racional de costo-beneficio de inversión en dinero, tiempo y esfuerzo en instruirse (Becker, G., 1964). Es decir, las diferencias en los niveles de capacitación se reflejan en diferencias en los niveles de ingresos (Mincer, J, 1958). Bajo este modelo resultaba imposible explicar la persistencia de la pobreza y de las desigualdades en las ganancias, la discriminación o el fracaso de los programas de formación (Bowles, S. y Gintis, H., 1975).

El enfoque de carácter dual, desarrollado a mediados del siglo pasado principalmente por Lewis (1954), concibe la existencia de dos sectores diferentes entre sí: el rural -tradicional- y el moderno -capitalista-, desarrollando este último, predominantemente actividades industriales y de servicios de elevada productividad (Beck, E., Horan, P. y Tolbert, C., 1978), (Bulow, J. y Summers, L., 1986), (Doeringer, P. y Piore, M. J., 1971), y (Edwards, R., Reich, M. y Gordon, D., 1975).

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 debían desarrollar actividades no asalariadas y aceptar trabajos temporarios de carácter

precario y no registrados -poco remunerados y sin protección social-, prefiriendo ello 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-⁸.

La perspectiva dualista más actual explica que un mercado laboral dual, presenta un fragmento “primario” en el cual las personas trabajan en un empleo formal relativamente estable, con mejores salarios, y aseguran cierto nivel de cobertura social -obra social, futuros beneficios previsionales, etc.- y por otra parte, existe un grupo “secundario” de trabajadores precarios en quienes el empleo es un bienpreciado y escaso. Este sector percibe ingresos más bajos, intermitentes -que no permiten la previsibilidad de ingresos futuros-, y generalmente se encuentra excluido de los beneficios de protección social típicamente asociados al empleo (Piore, M. J., 1978 y 1983). Algunas perspectivas sostienen que si bien el mercado de trabajo presenta características dualistas, los trabajadores también son heterogéneos en su experiencia y deseos (Albrecht J., y Vroman, S. , 1992).

En relación a la oferta de trabajo, esta corriente interpreta que existe una coincidencia entre el entorno social de los trabajadores -clases- y las divisiones del mercado de trabajo. En esta línea plantea la influencia de las características de los puestos sobre el comportamiento de los trabajadores. Es decir, que los puestos del sector secundario suelen estar ocupados por trabajadores de alta rotación e inestabilidad laboral, ausentismo e impuntualidad entre otras características, a la vez que se reconoce que se da una lógica circular en la cual los trabajadores presentan estas características mencionadas y por tanto terminan ocupados en el sector secundario, y una vez más las propias características del puesto terminarían modelando el comportamiento del trabajador.

⁸ Resulta tal vez redundante, pero vale aclarar que en términos lingüísticos es más preciso utilizar la conceptualización trabajo precarizado que trabajo precario, dado que esta última expresión no da cuenta que la característica no se deriva del comportamiento del propio trabajador y su fuerza laboral, sino de las particularidades del puesto de trabajo que ocupa.

La visión ortodoxa de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo reconoce como explicación de la segmentación laboral a factores geográficos y biológicos como consecuencia de ciertas instituciones que imposibilitaban el funcionamiento perfectamente competitivo de los mercados. Aunque presenta dificultades para incorporar otras causas que expliquen el surgimiento de segmentos diferenciados y de fenómenos como el desempleo, los argumentos se centran en la existencia de agentes optimizadores con información imperfecta. De este modo se simplifica la teoría en la existencia de prácticamente solo dos segmentos -con mecanismos diferenciados de remuneración- donde el segundo carece de recompensas a la formación mientras que el primario no y la existencia de elementos que dificultan la movilidad entre ambos segmentos⁹.

Luego, la teoría de la segmentación ha presentado diversas perspectivas heterodoxas, alternativas a la visión ortodoxa (Cain, G.G., 1976) y (Dickens, W. y Lang, K., 1985). En primer término, este tipo de teorías parten de la premisa que todos aquellos que participan del mercado laboral desean mejores empleos, los que solo se encuentran disponibles para una fracción de la fuerza laboral. Por tanto, quienes no acceden a estos buenos empleos, toman “malos” trabajos o permanecen desempleados¹⁰.

La perspectiva dual de los mercados de trabajo, como toda categorización para fines analíticos, contribuye a entender la lógica que se desarrolla en ambos grupos, no obstante, es preciso ser cautos y evitar caer en un reduccionismo que no permita contemplar la heterogeneidad al interior de cada uno de estos dos grupos, que lleve a perder de vista la mayor complejidad que experimentan los mercados de trabajo en años más recientes. La segmentación del mercado de trabajo se enmarca en relaciones sociales inmersas en tradiciones culturales y contextos económicos, sociales

⁹ Véase al respecto, Fernández Huerga (2010)

¹⁰ Gary Fields (2009) agrega a la perspectiva dual, la posibilidad de ubicar modelos de salarios y empleo en la economía formal, la economía informal y las relaciones intersectoriales, respectivamente.

e institucionales que ofrecen determinadas oportunidades, a la vez que limitan el abanico de posibilidades a sus actores¹¹.

Asimismo, el dualismo de los mercados de trabajo puede implicar dualismos económicos, sociales y políticos en función del grado de institucionalización del régimen de bienestar, contrarrestando las desigualdades o por el contrario perpetuando o reforzándolas. Es decir, un dualismo del mercado laboral implica desventajas estructurales de los *outsiders* -en relación al nivel de ingresos, la movilidad ocupacional y el acceso a capacitación-. Se potencia de este modo un dualismo de la integración política en el cual los *outsiders* se encuentran estructuralmente en desventaja en lo que concierne a la cobertura de derechos y prestaciones sociales; y un dualismo de carácter político en el cual estos mismos segmentos se encuentran subrepresentados en los espacios de decisión.

Los países pueden contrarrestar esta creciente segmentación asegurando los derechos de los trabajadores “atípicos” en su lugar de trabajo, previniendo inequidades en los ingresos y proporcionando prestaciones sociales a los *outsiders*. En el caso que esto se cumpla, un mercado laboral segmentado no debería resultar en una situación de dualismo pero, de no ser así, la segmentación se puede traducir en desigualdad real (Häusermann, S. y Schwander, H., 2010). Es importante destacar que existe una interacción permanente entre la segmentación laboral y lo que sucede a nivel políticas públicas, derechos y representación política de los segmentos en mayor desventaja.

Entre algunas de las características que presentan los países en desarrollo, los procesos de segmentación laboral, se encuentran particularmente afectados por estrategias empresariales de externalización -tercerización-¹².

¹¹ Alos Moner (2008).

¹² Se entiende como tal a la dinámica que opera “cuando una empresa establece un contrato con terceros y les confía el cumplimiento de actividades (que pueden ser de apoyo o periféricas o incluso parte central de las tareas desempeñadas por la empresa), que estos terceros se comprometen a llevar a cabo por su cuenta y riesgo, con sus propios recursos financieros, materiales y humanos” (Basualdo, V., Esponda, A., Gianibelli, G. y Morales, D., 2015, p. 16).

Estos efectos sobre las condiciones laborales se pueden resumir en cinco: por una parte, reducción del personal mediante la formación de pequeñas unidades -que pueden o no compartir un mismo espacio físico con otras-; por otra parte, la externalización puede acentuar diferencias en condiciones de empleo -entre trabajadores de las empresas dominantes y los de las subcontratadas -en sus múltiples niveles de subcontratación-; diferencias entre los empleados al interior de las empresas por antigüedad, pertenencia jurídica a empresas distintas y por tanto convenios colectivos diversos, entre otras; en cuarto lugar, la externalización tiende a estar acompañada de situaciones en las cuales para los trabajadores no queda claro quién es su empleador, y por ende, encuentran dificultades en reconocer con quienes puede compartir preocupaciones y agravios al menos en lo inmediato; finalmente, la externalización dado que busca incrementar la competitividad de la unidad económica, propicia una lógica de constante presión a la baja sobre las condiciones de empleo de los trabajadores¹³.

En el contexto latinoamericano, la segmentación laboral se caracteriza por un segmento en ocasiones minoritario de trabajadores protegidos y la configuración de un excedente laboral en el cual prevalecen el autoempleo de subsistencia y el desempleo estructural. Estos sectores de la sociedad devienen en innecesarios y por tanto prescindibles -asimilables a lo que el marxismo denominó ejército industrial de reserva. Los hogares afectados encuentran sus recursos laborales profundamente deteriorados. Estos recursos a su vez son difícilmente recuperables ya que las unidades domésticas necesitan indefectiblemente ingresos para activar otros recursos tales como el autoempleo, la propia provisión de bienes y servicios, y la pequeña producción doméstica.

En estos mercados segmentados donde prevalecen amplios sectores de trabajadores de bajos recursos, es que la informalidad y la exclusión se presentan como situaciones preponderantes y persistentes.

¹³ Este tópico se retoma con particular énfasis en el capítulo IV, sección 4.2.3

1.2.1. Informalidad

En contraste respecto de la definición unívoca de desempleo abierto, el concepto de informalidad remite a una multiplicidad de interpretaciones, aunque en ambos casos la referencia se vincula a los trabajadores “*outsiders*”. 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 de manera breve, la génesis y evolución del concepto, presentándose 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 Organización Internacional del Trabajo -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 provenientes 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, relaciones de producción y 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.

En este informe de la OIT se destacaba que el problema del empleo en países en desarrollo no era estrictamente el “desempleo”, sino principalmente situaciones de trabajo sin percepción de 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, V., 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, tomó fuerza 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 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: a) facilidad de entrada -lo que deriva de la inserción en mercados competitivos y no regulados formalmente-; b) 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 costos y competir así ,vía precios, en un mercado con múltiples oferentes de los mismos productos o servicios-; c) uso de tecnologías tradicionales de producción con una baja composición orgánica del capital y que requiere de manera intensiva el uso de la fuerza de trabajo movilizand o la ayuda de familiares, colegas y aprendices no remunerados; d) forma usual no salarial de remuneración de estos trabajadores sustituyéndola por el pago mediante bienes/servicios; e) escasa proporción de trabajadores asalariados registrados; f) pequeño volumen de producción, que limita las posibilidades de obtener economías de escala y

aumentar la productividad; g) mayor parte de la producción de bienes de consumo final destinada al autoconsumo, o a consumidores directos y solo de manera excepcional ventas a empresas; h) buena parte de las actividades nómades o no desarrolladas en permanencia en un mismo lugar físico -generando dificultades para su identificación/control, disputas con las autoridades y con otros competidores por el uso del espacio público-; i) propiedad de los medios de producción individual o familiar; j) conocimientos productivos adquiridos parcial o totalmente por fuera del sistema educativo formal; y finalmente k) pocas posibilidades de obtener acceso al crédito existente en instituciones financieras formales por no estar registradas como empresas y por carecer de garantías.

Los trabajadores de estos sectores, perciben ingresos inferiores que los del sector moderno y con los años su expansión se extendió hasta conformar en los países capitalistas con economías en desarrollo, los sectores más amplios y dinámicos 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, V., 2007).

A mediados de los ochenta, se advierte que estas actividades desarrolladas por fuera de los marcos establecidos por la ley y demás regulaciones, en ocasiones son aprovechadas por empresas organizadas como consecuencia de la necesidad de descentralización del proceso de producción y trabajo necesarios para adaptarse a la globalización y a los cambios en la división internacional del trabajo. En este sentido, 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 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 asalariada, favoreciendo así la lógica de acumulación del modo de producción vigente.

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 cuyo foco esencialmente se centró en resolver problemas conceptuales y metodológicos asociados al “trabajo decente”¹⁴. En la Conferencia, se planteó que contrariamente a las primeras predicciones -se supone que 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

¹⁴ 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, 2002a).

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 celebrada en el año 2003, 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 incorporaron aquellos trabajadores no sujetos a la legislación laboral, más allá del sector -formal o informal- en el que desarrollen sus actividades. 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, licencias por enfermedades, indemnizaciones por despido y demás.

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 disponen de 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 precedente), 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 particulares.

La clasificación adoptada por la OIT a partir de la contribución de Hussmanns (2004) distingue entre el sector informal y el empleo de ese carácter. Por el primero se entiende a la informalidad atendiendo a las características del establecimiento donde el individuo trabaja y se considera 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 este representa su principal ocupación o una secundaria. Mientras que por empleo informal -EI- se considera al carácter irregular del puesto de trabajo y puede ser resumido como el 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 con el correr del tiempo, sino que por el contrario se consolida y permanece como realidad estructural presentando una gran capacidad de resistencia y adaptación a los cambios en la demanda. Esto sucede en forma generalizada tanto en América Latina como en otras regiones del mundo.

Desde los aportes de Tokman (2007) es posible observar cuál es la situación de América Latina respecto de la situación de informalidad durante los últimos años. Según investigaciones relevadas por el autor, 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. Solo 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. No obstante sostiene que el sector informal, constituye la fuente de ingresos más importante de los pobres en América Latina. En el caso argentino, es parte de la evidencia el hecho de que si bien no todos los trabajadores informales son pobres, la gran mayoría de los ocupados de hogares pobres revisten el carácter de no registro¹⁵.

El trabajador informal llega a esta situación como consecuencia de la necesidad y no por una elección voluntaria. Escasos ingresos, a veces hasta inferiores a los niveles que determina la línea de pobreza, incumplimiento de obligaciones previsionales, y un alto porcentaje de trabajadores que identifica estar en situación de informal por no haber encontrado trabajo en relación de dependencia, son evidencias que dan cuenta de la “no” elección libre y deliberada por parte del trabajador de esta situación ocupacional, sino como alternativa para lograr generar ingresos que permitan la subsistencia del trabajador y su familia.

Ahora bien, esto desde el lado del trabajador -oferta de trabajo-. Cuando se analizan los incentivos que operan por parte de la demanda para la perpetuación de la informalidad, es posible detectar que en ocasiones el no registro constituye la estrategia para lograr incrementos en las ganancias por parte de las unidades de producción. De este modo, entre los instrumentos

¹⁵ Al respecto véase el análisis de Groisman y Beccaria (2008) para el caso argentino.

con los que cuentan las empresas para incrementar el margen de ganancia por unidad vendida se encuentra el de modificar la proporción de trabajadores registrados¹⁶.

1.2.2. Exclusión (marginalidad)

La inserción laboral plena y protegida implica inclusión social, mientras que por oposición la exclusión laboral se traduce en exclusión social. En el año 2007, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe -CEPAL- hace referencia a la “cohesión social” definiéndola como el vínculo entre los mecanismos de integración y bienestar con la plena pertenencia social de los individuos. Estos 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).

En estrecha relación con el concepto de informalidad laboral, el enfoque teórico de José Nun (1969) enfatiza en las relaciones de producción. 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 económicas¹⁷. Este modelo explica la marginalidad como una consecuencia de las condiciones económicas estructurales de la sociedad y no un fenómeno coyuntural o tendiente a desaparecer¹⁸. Según Nun, en América Latina la masa marginal se forma a

¹⁶ Entre otros tres instrumentos como aumentar la productividad real, disminuir el salario nominal y aumentar el precio de los productos (Pérez, P., Chena, P. y Barrera, F., 2010).

¹⁷ Para mayor detalle en torno al concepto de marginalidad, véase Bennholdt-Thomsen (1981).

¹⁸ En América Latina, a mediados del 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, y a raíz de los cambios tecnológicos, se pensaba en aquel entonces 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

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.

Complementariamente a la perspectiva de Nun, Castel (1997) entiende la pobreza como la consecuencia del conflictivo proceso de integración social, integración llevada a cabo mediante el empleo. Por consiguiente, sufren de un proceso de “desafiliación” social quienes se encuentran por fuera de la integración laboral y de redes de sociabilidad, siendo su cara más visible el desempleo, pero también otras formas de precariedad y fragilización de la relación laboral.

En situaciones en las cuales las relaciones laborales son frágiles y se muestran en permanente peligro, la identidad del trabajador es vulnerada porque se siente desvalorizado, se autoculpabiliza y surge en él un sentimiento de inutilidad y miedo respecto del futuro, dado que derechos laborales y sociales se encuentran vinculados directamente con el empleo.

Castel añade además, que el contexto en el cual se manifiestan mayores desigualdades es la urbanidad. Afirma que es en particular en el espacio urbano donde se reorganizan las líneas de escisión, las oposiciones y los conflictos que estructuran la vida social, y donde se cristalizan las principales desigualdades.

En relación a la urbanidad y la proliferación de la pobreza, algunos exponentes de varias décadas atrás, ya se referían al fenómeno. 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,

la ciudad mermara y las personas se fueran adaptando a la urbanidad, ya no habría marginalidad.

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 y de la cual su interrupción dependía de la intromisión de agentes externos (Bassols, M., 1990).

1.2.3. Desaliento laboral

La exclusión sociolaboral implica cuantiosas veces la alternancia entre situaciones de búsquedas infructuosas de empleo -desempleo-, informalidad y desaliento. La última, implica “inactividad involuntaria” (OIT, 2006a) y refiere al desocupado que ha abandonado la búsqueda de empleo, que luego de prolongadas búsquedas de empleo con resultados no exitosos, lleva a que este se desaliente en su búsqueda de empleo (Schweitzer, S. y Smith, R., 1974).

El desaliento constituye una problemática que amerita ser considerada, una cuestión de relevancia social debido a que este segmento representa, junto a los subocupados y desocupados, recursos humanos subutilizados¹⁹.

Los efectos del desaliento se plasman en aquellos desocupados de larga duración -convencionalmente definidos como aquellos desempleados en forma continua por al menos un año (Thomsen, S., 2009)- o jóvenes que no logran insertarse en el mercado de trabajo que desposeídos de los recursos necesarios para poder concretar sus proyectos, no logran su independencia. Es decir, poseen menores posibilidades de ser dueños de sus elecciones, viviendo al día y dependiendo en la mayoría de los casos de la asistencia -estatal- o beneficencia de las personas, con escasa posibilidad de concretar sus aspiraciones sociales (Castel, R., 2010).

En este sentido, la exclusión social no solo se expresa en la pérdida del trabajo formal sino que también implica la pérdida paulatina de las

¹⁹ Entre algunos de los referentes que vinculan sus análisis a la temática, se encuentran Akyeampong (1989), Castillo (1998), y Durán Sanhueza (2008).

capacidades de las personas para disfrutar de la libertad y construir su identidad, con lo que la exclusión es también pérdida cualitativa de ciudadanía por el debilitamiento de los derechos sociales. El trabajo por ende, 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.

Asimismo, se genera una lógica en la cual las personas que continúan en búsquedas activas de empleo y transitan con el correr del tiempo una situación de desempleo persistente, tienden a encontrar serias dificultades para escapar a la marginalidad. En general se trata de trabajadores de bajo nivel educativo, menor capacitación y reducida experiencia laboral, y podría inducirse, tal como señala Castel (2010), con una red de contactos, un capital social, más acotado. Como consecuencia de esta dinámica, los sectores excluidos, vulnerables y de menores recursos devienen en un núcleo duro de personas que se encuentran en situaciones de desempleo de larga duración.

En numerosas ocasiones los desempleados de larga duración devenidos en “desalentados” son adultos mayores de 40/50 años. Respecto de este segmento, en el año 1980, la OIT advierte mediante la Recomendación 162 acerca de la necesidad de instrumentar medidas tendientes a evitar cualquier tipo de discriminación por edad para el ingreso y permanencia a puestos de trabajo (OIT, 1980) -esta temática se retomará en capítulos siguientes-.

Es posible realizar una clasificación entre aquellos factores involucrados en la situación de desaliento de carácter ex post, en los cuales las personas desisten de la búsqueda ante reiteradas conductas discriminatorias ajenas a sus capacidades laborales por parte de los potenciales empleadores; y quienes padecen de un desaliento de tipo ex ante, entendiendo la existencia de sensaciones de desesperanza de ingresar a un sistema que ofrece restringidas oportunidades laborales, poco atractivo y muchas veces incongruente con los estudios y/o habilidades propias del postulante²⁰.

²⁰ Durán Sanhueza (2008).

Ahora bien, resulta necesario destacar la distinción que establece Flaim (1973) cuando diferencia entre motivos personales como la edad, experiencia o nivel educativo, de los factores exógenos relativos al mercado, como el hecho que no haya trabajo disponible para ellos. Por ejemplo, la Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos -*Bureau of Labor Statistics*- publica cinco mediciones alternativas al desempleo abierto de modo tal de capturar al volumen de individuos que no son tenidos en cuenta en las mediciones oficiales referidas estrictamente a personas sin empleo que buscan activamente un empleo. Estas formas son: personas desempleadas desde hace 15 semanas o más; personas que han perdido su empleo y/o han finalizado empleos temporarios; desempleados más desalentados -para captar el desaliento, se contemplan aquellos casos en los cuáles las personas no están trabajando, desean hacerlo, se encuentran disponibles y han buscado en algún momento de los pasados 12 meses pero no buscan ahora porque creen que no hay puestos disponibles o no podrían acceder a las vacantes por sus calificaciones-; desempleados, desalentados más trabajadores marginales; desempleados, más trabajadores marginales, más trabajadores *part time* (Bureau of Labor Statistics, 2008).

Complementariamente, la oficina de censo de Estados Unidos, -*United States Census Bureau*-, con el propósito de poder identificar a los trabajadores desalentados, mediante la CPS -*Current Population Survey*- releva si las personas que no se encuentran en la fuerza de trabajo “desean un trabajo regular ya sea *full* o *part-time*”, y en caso de respuestas afirmativas, se les pregunta las razones por las cuales no se encuentran buscando empleo: a) creen que no existen ofertas laborales; b) no pueden encontrar empleo; c) carecen de entrenamiento o credenciales educativas; d) los empleadores los consideran demasiado jóvenes o demasiado viejos; y e) otro tipo de discriminación. A partir de esta información es posible discernir el desaliento con relación a la situación del mercado de trabajo (a, b y c) y aquel asociado a la percepción de discriminación (d y e).

La complejidad del fenómeno puede llevar también a que ante eventuales crisis, los desalentados que antes atribuían su desaliento a factores

personales, luego los asocien a cuestiones del mercado de trabajo. En definitiva siempre detrás del fenómeno del desaliento existe una situación que puede ser percibida como fracaso de numerosas búsquedas infructuosas que estimularon el abandono de la búsqueda, pero que no siempre son reconocidas como tales por quienes padecen el desempleo. Justamente, es debido a la sensación de fracaso que puede darse el hecho de que hayan perdido todo interés de trabajar, probablemente como un mecanismo para evitar volver a “fallar”.

Desde la perspectiva teórica que se adopta en este documento el funcionamiento del mercado de trabajo argentino es entendido bajo la lógica de los mercados segmentados que operan con indicios de monopsonio por parte de los demandantes de empleo (este aspecto es retomado con mayor profundidad en el capítulo V). En este sentido, se asume que existe una inequidad en la relación puestos de trabajo disponibles y oferta de trabajadores. Ello conduce a la aparición de diversos segmentos que reflejan situaciones desiguales de inserción ocupacional otorgando a los empleadores cierto poder discrecional en el ingreso al empleo, la fijación de salarios y las condiciones laborales. En los capítulos siguientes se avanza en la identificación de la caracterización empírica que da sustento a lo recién señalado. Específicamente en el capítulo que sigue a continuación se documentan algunas características sobresalientes de la oferta de trabajo en Argentina.

Capítulo II

2. Algunas características conceptuales e indicadores sociolaborales seleccionados de Argentina

Este capítulo es de carácter descriptivo y detalla la evolución y características de algunos de los principales indicadores relacionados al mercado de trabajo argentino en el período 2004-2012. Además, se mencionan ciertos encuadres teóricos que resultan útiles para la interpretación de los resultados empíricos.

Así, este capítulo se encuentra dividido en dos secciones. En la primera se desarrolla una breve descripción acerca de ciertas nociones teóricas que se ajustan al mercado de trabajo argentino. Entre ellas las de segmentación, precarización e incidencia de la segregación residencial. Mientras que en la segunda sección, se describen algunos de los principales indicadores que dan cuenta de la evolución del mercado laboral argentino entre los años 2004 a 2012 con el propósito de dimensionar y cuantificar la fisonomía que cobran la segmentación y precarización laboral en el país.

El fin es proporcionar evidencia que permita aproximarse al escenario laboral del período de referencia. Se pretende en particular destacar que aun teniendo en cuenta que a pesar de constituir una fase de notables logros a nivel macroeconómico, persisten déficit ligados a la disponibilidad de puestos de trabajo en general y de aquellos protegidos en particular. Por lo tanto, en la diagramación y presentación de la información se otorga énfasis a la caracterización de los trabajadores con mayores niveles de precariedad. Se estiman la incidencia y evolución en el tiempo de ciertas variables clave que caracterizan a los individuos -tanto a aquellos que participan en la PEA como a aquellos que han dejado de hacerlo, pero se encuentran en edad activa-.

La información cuantitativa utilizada proviene mayoritariamente de la Encuesta Permanente de Hogares -EPH- que realiza el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos -Indec-. Con las bases de microdatos de esta encuesta se realizaron los procesamientos estadísticos en sintonía con los objetivos propuestos en la investigación (para un detalle acerca del diseño metodológico de la eph, véase anexo I). Complementariamente, se utilizan

indicadores provenientes de la división del Indec de Cuentas Nacionales y la Encuesta Industrial del mismo organismo.

2.1. Segmentación y precariedad laboral en Argentina

2.1.1. Segmentación

El mercado de trabajo en Argentina presenta características que lo identifican como un compuesto de más de un segmento teniendo en cuenta que el volumen y la velocidad de creación de puestos de trabajo no resultan suficientes para incluir a la oferta laboral disponible o potencialmente disponible. Empleadores y trabajadores se desenvuelven en un contexto de segmentación a la vez que se constituyen como protagonistas de tal condición. Tal como lo plantea esta teoría en su formulación ortodoxa (Piore, M. J., 1983), existe una coincidencia entre el entorno social de los trabajadores -clases- y las divisiones del mercado de trabajo. Los puestos de trabajo inestables, de salarios más bajos, sin acceso a la seguridad social y por tanto en condiciones de mayor precariedad -sector secundario- así como el desempleo, se concentran en las clases bajas de la población. Los estratos más pobres y de niveles educativos más bajos de la población difícilmente acceden a puestos de trabajo formales. Es así, que la constitución de la estructura social argentina muestra la existencia de diferencias salariales en favor de quienes logran emplearse en puestos de trabajo registrados²¹ respecto de los asalariados en puestos no registrados en la seguridad social²².

²¹ Se entiende en términos generales como empleos estables y registrados a aquellos que conforman el sector primario desde la perspectiva de la teoría de la segmentación como se mencionó precedentemente. En esta tesis se concibe específicamente a estos puestos de trabajo básicamente como aquellos caracterizados por una duración de tiempo indeterminado de acuerdo a la normativa laboral vigente, insertos en un convenio colectivo con garantías legales de estabilidad contra despidos sin causa, protegidos por el sistema de seguridad social, con salario indirecto para cubrir el cuidado de la salud, con mecanismos de previsión social, asignaciones familiares, protección contra los riesgos del trabajo y seguro contra el desempleo, entre otros.

²² Véanse al respecto entre otros, Groisman (2013) y Groisman, Beccaria y Monsalvo (2006).

La informalidad -como se adelantó en el capítulo I-, puede ser entendida desde dos perspectivas inicialmente. Por una parte en función del establecimiento donde el individuo trabaja -características de la unidad de producción-, y por la otra en relación a la condición contractual del trabajador. En el primer caso, el empleo del sector informal, refiere al conjunto de ocupados que desarrollan sus actividades 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. En el segundo caso, el empleo informal refiere al carácter irregular del puesto de trabajo, al agregado de ocupaciones para las que no se cumple con las regulaciones laborales (Husmanns, R., 2004)

La informalidad argentina, así como otros déficit sociales -desocupación y desaliento, entre otros-, continuaron afectando a un conjunto de individuos que no han podido acceder a los beneficios del crecimiento económico de igual manera en la etapa posterior a la crisis del año 2001, cuando la economía argentina creció fuertemente y la situación social mejoró sensiblemente también.

Siguiendo a Castel (2010) quien llama la atención sobre los excluidos de la sociedad salarial, puede sostenerse que en Argentina un contingente relevante de trabajadores carecen de las condiciones necesarias para ser reconocidos como trabajadores de pleno derecho. Es decir, personas que hasta inclusive trabajando, se encuentran inmersas en condiciones de pobreza²³. Fenómeno que a su vez se relaciona en la mayoría de los casos, a una estructura socioeconómica que presenta una limitada movilidad laboral intergeneracional.

Históricamente se ha vinculado a la segmentación laboral argentina con una baja productividad asociada entre otras cuestiones a la persistencia de

²³ En Argentina existen algunos estudios que focalizan su atención en el conjunto de los denominados “trabajadores pobres”. Véase entre otros Calero y Sorokin (2013), quienes identifican -para luego analizar- a este grupo, como aquellos que han participado en el mercado laboral al menos una hora en la semana de referencia pero que a su vez habitan en hogares cuyos ingresos son inferiores a un umbral mínimo determinado.

unidades de producción pequeñas que operan muchas veces un paso detrás de los avances tecnológicos, y una precaria inserción internacional. En este sentido, a los empleadores pequeños y medianos -que constituyen una parte considerable del empleo en el país- se les torna complejo mejorar las condiciones en un contexto de baja productividad que a su vez está limitado por la falta de tecnología, de acceso al crédito y consecuentemente de inversión (Sunkel, O., 1970).

Dentro de la heterogeneidad de la estructura productiva del país, ciertos rasgos característicos son compartidos al interior de las actividades que presentan mayor precariedad -servicio doméstico, construcción, cuentapropismo no profesional, servicios y comercio minorista principalmente- en antagonismo con quienes detentan puestos de empleo estables y registrados.

En este sentido, gran parte de las ocupaciones informales representan actividades de refugio, es decir, estrategias de subsistencia para grupos que pueden ser entendidos como marginales que concentran actividades precarias y fuera de la normativa laboral. No obstante, si se observa su dimensión respecto del total del empleo del país nada tienen de marginales ya que representan el 43% de los ocupados a nivel nacional con una elevada incidencia en el empleo total²⁴.

Esta relación también se observa en la mayoría de países latinoamericanos. En efecto, con base en la información disponible de las encuestas de hogares en el conjunto de estos países, la tasa de empleo urbano vulnerable -trabajadores por cuenta propia más trabajadores familiares auxiliares- como proporción de la población ocupada para el total de la región es de aproximadamente un 24% en el período 2007-2011. Esto indica que un cuarto de la población ocupada de la región se explica por trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares. Asimismo, casi un tercio de los ocupados no perciben de la unidad económica para la que trabajan un

²⁴ Estimación realizada a partir de los datos de la eph - Indec (IV trimestre 2012), considerando a cuentapropistas sin estudios superiores completos, asalariados no registrados, servicio doméstico, trabajadores familiares y beneficiarios de planes de empleo.

sueldo, salario o jornal por las actividades realizadas evidenciándose esto, en una tasa de asalarización que oscila entre un 70% y 72% para el mismo período (CEPAL y OIT, 2013).

Por otra parte, entre 2009 y 2012 la región latinoamericana presenta una proporción de empleo informal cercano al 50% el cual se compone de la siguiente manera: aproximadamente 30% de empleo informal en el sector informal - ocupados no registrados 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-; cerca de un 12% de empleo informal -no registrado- en el sector formal; y entre un 5% y 6% de empleo en el servicio doméstico (OIT, 2013).

2.1.2. Las diversas manifestaciones de la precariedad laboral

En Argentina, el empleo registrado representa la instancia que mejor asegura derechos sociales y ciudadanos en base a la contribución productiva del trabajador en relación de dependencia. Vale decir, que si bien la exclusión puede responder a múltiples causas, la limitación al acceso al mercado de trabajo o una inserción laboral endeble, actúan como potenciadores de esta situación de exclusión. A estos trabajadores *outsiders* lo que los define es su trayectoria ocupacional más que su situación laboral en un momento determinado (Hausermann, S. y Schwander H., 2009)

Robert Castel (1997) destaca que cuanto más significativa 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 sufrimiento psíquico y mental, de empobrecimiento de los ingresos y por tanto, mayor el deterioro de las condiciones de vida. En este sentido, a medida que se perpetúan las manifestaciones de precariedad laboral, mayores las probabilidades de profundizar y reforzar la situación de exclusión.

Por su parte y en sintonía con la argumentación precedente, 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. En relación a este último aspecto, varias investigaciones dan muestras acerca de la incidencia de la situación ocupacional en la condición de salud de las personas, coincidiendo en general en que la situación de desocupación afecta la salud, en particular la salud mental de los trabajadores (Escarabajal Frutos, A. y Rus, I., 2013); (Orellano, M., 2005); (Tefft, N., 2011); y (Vilaseca, G., 2007).

Los datos para Argentina evidencian un período de mejoras a partir de la salida de la crisis. La pobreza disminuyó en forma marcada desde la salida de la convertibilidad en 2002 y ello fue manifestación directa de una fuerte creación de empleo y de una mejora en los ingresos reales de los trabajadores.

Suelen destacarse algunos rasgos del contexto económico contrastantes respecto del período precedente -década del 90- los cuales habrían favorecido la mejoría de ciertos indicadores: tipo de cambio real alto; mejora de la competitividad de la economía; crecimiento con creación de empleo; reversión en privatizaciones y desregulación; incremento en la formalización laboral; rol central y protagónico de instituciones laborales como la negociación colectiva, el Salario Mínimo Vital y Móvil -SMVM-, y la inspección laboral; y caída de la desigualdad; entre otros (Bertranou, F., Casanova, L., Jiménez, M., y Jiménez, M., 2013). Sin embargo, las mejoras en términos laborales no se advirtieron más intensas para los hogares con menores recursos -cuyos jefes no tiene educación secundaria completa-. Ello constituye un primer indicio acerca de las características distributivas que tuvo esta fase expansiva, especialmente luego de superar los niveles críticos en los dos años posteriores a la crisis. En efecto, solo en este breve período la mejora en los ingresos de los hogares se mostró más intensa para las familias con menores recursos. Luego, el crecimiento del empleo fue diferenciándose según nivel educativo: más fuerte para quienes tenían

mayor nivel educativo. Otro rasgo que prevaleció en el período fue una elevada inestabilidad laboral (Groisman, F., 2010). La significativa proporción de empleos precarizados en la estructura de empleo conlleva una recurrente rotación laboral consecuencia de un mercado laboral que se presenta como inestable para un segmento de la población. Este, si bien fue un rasgo que se extendió en forma muy marcada en la sociedad argentina durante el decenio de los noventa, especialmente en la segunda mitad del mismo (Groisman, F. y Beccaria, L., 2009), en los años que siguieron al 2001 continuó -con una intensidad menor- pero se puede afirmar que siguió afectando especialmente a los hogares de menores recursos.

Según la OIT, no existen definiciones oficiales de formas de empleo no estandarizadas “*non-standard forms of employment*” -NSFE-. No obstante, este tipo de empleos, asimilables a la noción de precariedad, son aquellos que implican acuerdos laborales que quedan por fuera de las relaciones laborales típicas que implican actividades *full time*, por tiempo indeterminado, y bajo relaciones bilaterales. Según este organismo, los siguientes constituyen arreglos de empleos no estándar: a) empleo temporal; b) arreglos contractuales que involucran múltiples partes, incluyendo agencias de empleo temporal; c) relaciones de empleo ambiguas, incluyendo trabajo por cuenta propia (la remuneración depende exclusivamente de las ganancias derivadas de los bienes o servicios producidos) dependiente y relaciones laborales encubiertas; y d) empleo *part time* (OIT, 2015)²⁵.

²⁵ Se detallan a continuación las definiciones de los cuatro arreglos de empleo no estándar: “**Temporary employment** concerns workers who are engaged for a specific period of time, including under fixed-term, project- or task-based contracts, as well as seasonal or casual work, including day labourers. Fixed-term contracts can be either written or oral, but are characterized by a predefined term. In the majority of countries, fixed-term contracts are regulated by specific legal provisions on the maximum length, the number of renewals, and valid reasons for recourse. Casual work is the engagement of workers on an occasional and intermittent basis, for a specific number of hours, days or weeks, in return for a wage dictated by the terms of the daily or periodic work agreement; casual work is a prominent feature of informal waged employment in low-income developing countries / **Contractual arrangements involving multiple parties**, including temporary agency work, encompass the situation in which a worker is deployed and paid by a private employment agency or service provider, but the work is performed for the user firm. In most countries, an employment contract or relationship normally exists between the agency and the worker, whereas a commercial contract binds the agency and the user firm. Although the worker is recognized as being in an employment relationship, because of the multiple parties involved

A continuación se presenta una clasificación de elaboración propia que busca sintetizar las diversas manifestaciones de la precariedad laboral más frecuentes en Argentina. Es una clasificación que permite distinguir *grosso modo* diversas modalidades de trabajo precarizado. Estas formas de trabajo precarizado pueden darse en forma aislada o combinada, la existencia de una sola de las siguientes situaciones admite la descripción de empleo precarizado.

La tipología presentada en el esquema 1 resulta imposible de aprehender y cuantificar mediante instrumento estadístico alguno, no obstante, esta clasificación tiene la pretensión de plasmar situaciones de contrataciones precarias que caracterizan la cotidianeidad de las relaciones laborales en un universo amplio de trabajadores argentinos.

there may be limitations imposed on the rights of the worker or confusion regarding rights, particularly if the worker has provided services at the user firm for an extended period of time / **Ambiguous employment relationships** arise when the respective rights and obligations of the parties concerned are not clear, or when inadequacies or gaps exist in the legislation, including with regard to the interpretation of legal provisions or their application. One area that sometimes lacks legal clarity is dependent self-employment, where workers perform services for a business under a civil or commercial contract but depend on one or a few clients for their income or receive direct instructions with respect to how the work is to be carried out. These workers are typically not covered by the provisions of labour or social security law, although a number of countries have adopted specific provisions to extend some protections to dependent self-employed workers. Disguised employment relationships occur when the employer treats an individual as other than an employee, in a manner that hides his or her true legal status as an employee, depriving workers of the statutory protection that is due to them / In **part-time employment**, the normal hours of work are fewer than those of comparable full-time workers. Many countries have specific legal thresholds that define parttime in contrast to full-time work. For statistical purposes, part-time work is usually considered as working fewer than 35 hours, or 30 hours, per week” (OIT, 2015, p. 33)

Esquema 1. Precariedad laboral -caracterización-

Denominación	Características	Clasificación
En relación a la condición de actividad		
Desocupados	Quienes se encuentran en búsqueda activa de empleo y no logran la inserción laboral*	MANIFIESTA
Subocupados involuntarios	Quienes trabajan en empleos de ingresos y/ o jornadas inferiores a los que desearían	ENCUBIERTA
Inactivos involuntarios	Quienes no buscan empleo porque consideran que no lo obtendrán y/o no disponen de recursos y/o tiempo para continuar en búsquedas consideradas infructuosas, desalentados	OCULTA
En relación a la modalidad de contratación		
Tercerizadas	Aquellos casos en que una compañía celebra un contrato comercial con otra con el propósito de que esta provea un determinado servicio por un plazo determinado (o por proyecto/obra) y el trabajador no goza de iguales derechos que el resto de los trabajadores de la compañía como ser la estabilidad laboral u otros	ENCUBIERTA
Compañías eventuales o por temporada	Fraudes en la categorización de “eventuales” / “por temporada” a empleos que no lo son, cuando constituyen en la práctica trabajos a plazo indeterminado	ENCUBIERTA
Pasantías	En los casos en los cuales se trata de trabajadores respecto de quienes no se cumplen las condiciones para ser calificados como “pasantes” -es decir que no se trate de instancias de formación, se exceda la carga horaria, o que de alguna forma no cumplan con lo explicitado para el caso argentino en la Ley 26.427-	ENCUBIERTA
Contrato inadecuado	Aquellos casos en los cuales el empleador subdeclara el salario, la jerarquía de trabajo o el pago de comisiones; o aquellos casos de incumplimiento de las jornadas laborales (horarios prolongados sin remuneración de horas extra, descanso, etc.) y/o nivel de remuneraciones inestables, inciertas, insuficientes en relación a la fuerza de trabajo que demanda	ENCUBIERTA
Monotributo	En el caso de constituir una relación laboral de dependencia	ENCUBIERTA
No registro	Carencia de contrato legal	MANIFIESTA
En relación a los derechos laborales		
Derechos	Registro con incumplimiento de hecho de: licencias -por enfermedad, para atención de los hijos, por muerte familiar-; de aportes para la futura jubilación; restricción de acceso a instancias de formación y capacitación; inexistencia de posibilidades de representaciones colectivas como sindicatos; incertidumbre en relación a la duración del empleo dado que el momento de finalización de la relación laboral puede ser decidido arbitrariamente y sin costos por el empleador; discriminación en el acceso a puestos de trabajo o en su perdurabilidad, entre otros	OCULTA
En relación a las tareas		
Tareas	Tareas modificables unilateralmente a voluntad del empleador	OCULTA
Peligrosidad	Labores riesgosas o inaceptables, inseguras que implican baja o nula protección contra riesgos a la salud y seguridad física en el lugar de trabajo y/o inexistencia de ART -Aseguradora de Riesgos del Trabajo-	OCULTA

Notas: *Cabe aclarar que se trata aquí del desempleo abierto, el cual a diferencia del desempleo friccional/movilidad laboral, sí constituye una forma de precariedad laboral. “(...) movimiento de trabajadores que se produce a partir de la creación y destrucción de puestos, y la movilidad generada por las cadenas de vacantes. (...) secuencia de movimientos (incorporaciones y desvinculaciones de personal) que puede generarse cuando un puesto de trabajo disponible es ocupado por un trabajador, que a su vez libera su antiguo empleo, que será ocupado por otro trabajador, hasta que el efecto se agote con la incorporación de un nuevo trabajador al empleo” (MTEySS, 2007).

Fuente: Elaboración propia

2.1.3. Incidencia del lugar de residencia en el mercado de trabajo

Concluyendo la breve revisión teórica de esta sección, cabe hacer una referencia a la dimensión de segregación residencial socioeconómica como determinante de precariedad laboral.

La segregación residencial implica habitar en viviendas deficitarias generalmente construidas con materiales precarios y zonas con deficiente provisión de servicios, lo que afecta la satisfacción de las necesidades, el desarrollo de capacidades, la participación efectiva, en definitiva el ejercicio real de derechos (PNUD, 2009). La segregación residencial condiciona la empleabilidad de las personas y su persistencia en el tiempo refuerza la exclusión. Como señala Groisman (2010) la segregación residencial de naturaleza eminentemente económica fortalece el aislamiento social de los grupos de población más desfavorecidos, lo que aumenta la severidad de las fronteras sociales. Los empleos se concentran a todo nivel -grandes, medianas y pequeñas empresas, y contrataciones particulares- en las grandes ciudades o en sus proximidades más cercanas. Este fenómeno se lo conoce como *spatial mismatch* (Kain, J. F., 1992) y refiere al desajuste entre los lugares más frecuentes de residencia de los más pobres y la demanda de empleo, lo que implica oportunidades laborales relativamente más acotadas para los segmentos socioeconómicos espacialmente segregados y más empobrecidos.

Kaztman (2001) destaca algunas características de la segregación residencial en población de personas en situación de pobreza, o como él los denomina, "estratos populares urbanos". Reconoce que el aislamiento social que sufren los pobres urbanos se retroalimenta a partir del mercado de trabajo y estructuras de oportunidades diferenciadas. También destaca que la concentración espacial de personas que comparten estas características refuerza la precariedad del segmento por varias vías: a) "la interacción con los vecinos está limitada a personas cuyas habilidades, hábitos y estilos de vida no promueven resultados exitosos de acuerdo con los criterios predominantes en la sociedad", además se da una pérdida de contacto cotidiano entre personas de distinta condición socioeconómica, lo que

profundiza el aislamiento social de los más pobres con respecto a los principales circuitos sociales y económicos de las grandes ciudades (PNUD, 2009); b) “las redes vecinales son ineficaces para la obtención de empleo o de información sobre empleo y oportunidades de capacitación”; c) “la misma inestabilidad laboral genera dificultades para el mantenimiento de instituciones vecinales básicas y de niveles adecuados de organización y control social informal”; d) “los niños y jóvenes carecen de contactos con modelos de rol exitosos dentro de las corrientes principales de la sociedad, así como de oportunidades de exposición a esos modelos”; y e) “las situaciones de desempleo persistente aumentan la predisposición a explorar fuentes ilegítimas de ingreso. Aun cuando en abstracto la comunidad local rechace esos comportamientos, en los hechos, la experiencia compartida de las penurias que impone la supervivencia cotidiana en esas condiciones da origen, por efecto de una mayor comprensión de sus causas, a una mayor tolerancia hacia esas desviaciones. La sedimentación progresiva de estas respuestas adaptativas va alejando la normatividad y los códigos imperantes en estos barrios de aquellos que predominan en el resto de la ciudad, acentuando de ese modo su aislamiento social” (Kaztman, R., 2001, pág. 181).

Siguiendo con la caracterización de las poblaciones segregadas en relación a su inserción laboral, el mismo entorno en el que residen, impone límites, entre ellos costos de transporte, tiempos de traslado, inseguridad asociada a horarios de circulación nocturnos y estigmatización social. Todas estas características contribuyen a que la segregación residencial profundice la segmentación socioeconómica.

En Argentina se hace visible la marcada segmentación cuando frente a elevados niveles de mejoría económica -evidenciada principalmente en el crecimiento económico y la disminución de la desocupación-, se perpetúan con llamativa intensidad la distribución del ingreso desigual y la segregación residencial, lo que estaría evidenciando que el crecimiento económico no sería la única herramienta que permite combatir la

precariedad²⁶. Si bien en el período 2003-2007 se comprobó una mejoría en la distribución del ingreso, -más marcada en el inicio- en aquellos sectores de menor nivel educativo, en términos relativos quienes detentan mejores niveles educativos se beneficiaron más. Es posible pensar que la segregación residencial actúa como variable independiente dados los argumentos precedentes. Esto es, que la segmentación obedece a factores estructurales ante los cuales no basta el crecimiento económico. En otras palabras, la persistencia de la segregación residencial repercute en la limitación a la inclusión social de quienes residen en barrios segregados y ratifica que la salida de los hogares de la condición de segregación no depende con exclusividad de un contexto de crecimiento económico ya que el crecimiento económico -aunque con sus limitaciones en el caso local- no trajo aparejado una reducción significativa del patrón de segregación residencial (Groisman, F., 2008 y 2010)

El elevado costo de vida, en particular de los alquileres lleva a que una parte importante de la población por motivos económicos se encuentre forzada a residir en zonas segregadas. De este modo, tomando el ejemplo de la Ciudad de Buenos Aires, mientras que en ella residen en forma permanente 2.890.151 (Indec, 2010) un número sensiblemente mayor se desempeña laboralmente debido a los trabajadores que residen en el Gran Buenos Aires.

A nivel nacional, los datos que proporciona la eph solo permiten una aproximación mediante la cuantificación de la población residente en viviendas en zonas inundables o villa de emergencia. Para el año 2012, la población en estas condiciones abarcaba el 13% del total de la población Argentina en aglomerados de más de 500.000 habitantes (CITRADIS, 2013).

2.2. Un mercado laboral segmentado: la evidencia argentina

A comienzos de la nueva gestión -mediados de 2003- se inicia un período en el cual el patrón de crecimiento se denominó de desarrollo inclusivo (Giosa

²⁶ Giosa Zazúa (2005).

Zazúa, N., 2006). Fue un período de intensiva aplicación de programas y políticas socioeconómicas que inyectaron recursos en los sectores más vulnerados (capítulo V). Estudios disponibles dan cuenta de este período de bonanza en términos económicos y consecuentemente laborales en el período 2004-2012, al mismo tiempo que distinguen dos etapas. Una primera que abarca desde 2003 a 2007/2008, en la cual se percibe un crecimiento que condice con una utilización de mano de obra más intensiva, de mayor evidencia de una elevada elasticidad empleo-producto. Mientras, que una segunda, a partir de 2007/2008 da muestras de un estancamiento de la fuerza de trabajo (Azpiazu, D. y Schorr, M. , 2010).

La desaceleración obedece a una significativa disminución del ritmo de crecimiento del PBI en 2008, manifestada como consecuencia en la merma de inversión y consumo privado (Arceo, N., González, M., Mendizábal, N., y Basualdo E., 2010). Asimismo, se argumenta que el crecimiento en la industria al mismo tiempo que logró cierta recuperación perdida en el período 1976-2001, no implicó una ruptura o modificaciones abruptas en relación a años previos -patrón de inserción internacional asociado a recursos naturales y algunas industrias productoras de *commodities*-. Se reconoce a la vez la persistencia de un patrón de concentración del capital en el cual la redistribución de ingresos se mostró en favor de las fracciones más concentradas y transnacionalizadas del capital (Azpiazu, D. y Schorr, M. , 2010). Los años recientes evidencian además que el peso del salario en los costos del empresariado industrial se encuentra por debajo de los valores registrados en los últimos años de la convertibilidad, abonando la tesis que parecen haberse arraigado fuertemente algunas de las tendencias regresivas de concentración del capital (Santarcángelo, J. y Perrone, G., 2013).

2.2.1. Evolución de la producción y de los puestos registrados

La economía argentina registró una fase de crecimiento económico entre 2004 y 2012 con tasas de crecimiento del Producto Interno Bruto -PIB- que

oscilaron en torno al 8-9% con la excepción de los períodos 2008, 2009 y 2012 (cuadro 1).

Cuadro 1. Variación anual del PBI 2004-2012

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
PBI	100	109,2	108,4	108,0	103,1	100,1	109,5	108,4	100,8

Fuente: Elaboración propia en base a Dirección Nacional de Cuentas Nacionales - Indec (2004-2012)

Si se observa la variación sectorial del valor bruto de producción (al precio recibido por el productor del comprador -menos cualquier impuesto que lo grave más cualquier subsidio que se reciba como consecuencia de la producción o venta de esa unidad-, lo que se denomina “valor bruto de producción a precios básicos”), es posible observar que los sectores que mayor dinamismo evidenciaron en el período 2004-2012 fueron: en primer lugar la intermediación financiera y otros servicios financieros, seguido en el orden que se mencionan: los servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones; el comercio al por mayor y menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos; la administración pública, defensa y seguridad social obligatoria; la construcción; los servicios comunitarios, sociales y personales; los servicios de hotelería y restaurantes; los servicios sociales y de salud; la industria manufacturera; la enseñanza; los servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler; los servicios de electricidad, gas y agua; los servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico; y finalmente la agricultura, ganadería, caza y silvicultura (cuadro 2).

Cuadro 2. Valor bruto de producción por ramas de actividad 2004-2012

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Prom.
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	100	109,0	104,1	108,7	92,5	93,2	114,7	99,9	94,0	102,0
Explotación de minas y canteras	100	100,7	108,0	98,8	98,5	98,3	105,2	97,5	98,8	100,7
Industria manufacturera	100	109,1	110,1	108,0	102,5	98,4	111,5	111,5	98,3	106,2
Electricidad, gas y agua	100	106,5	104,2	105,1	104,7	99,2	103,0	105,0	106,3	104,3
Construcción	100	118,1	116,0	108,4	103,0	97,5	108,9	109,0	97,2	107,3
Comercio al por mayor y al por menor*	100	110,7	109,5	111,0	106,8	96,7	113,0	114,0	100,7	107,8
Servicios de hotelería y restaurantes	100	100,0	102,7	108,8	108,5	107,2	109,9	111,1	106,1	106,8
Servicio de transporte, almacenamiento y comunicaciones	100	114,6	111,6	113,5	106,9	98,9	112,1	108,1	101,4	108,4
Intermediación financiera y otros servicios financieros	100	114,1	115,8	115,7	107,4	103,7	108,0	119,2	114,0	112,2
Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	100	106,4	106,5	105,1	104,0	101,9	106,6	105,4	101,1	104,6
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	100	109,0	105,2	108,2	104,5	108,6	107,9	110,2	106,5	107,5
Enseñanza	100	105,9	104,1	105,5	104,8	104,8	106,1	105,4	102,3	104,9
Servicios sociales y de salud	100	109,5	102,3	106,8	106,5	108,3	106,9	106,5	105,5	106,5
Servicios comunitarios, sociales y personales	100	113,1	111,3	107,8	104,0	106,3	104,4	106,6	104,0	107,2
Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico	100	104,5	103,9	104,6	90,3	103,5	100,6	99,8	109,7	102,1

Notas: *contempla además esta categoría, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos.

Año base = 2004

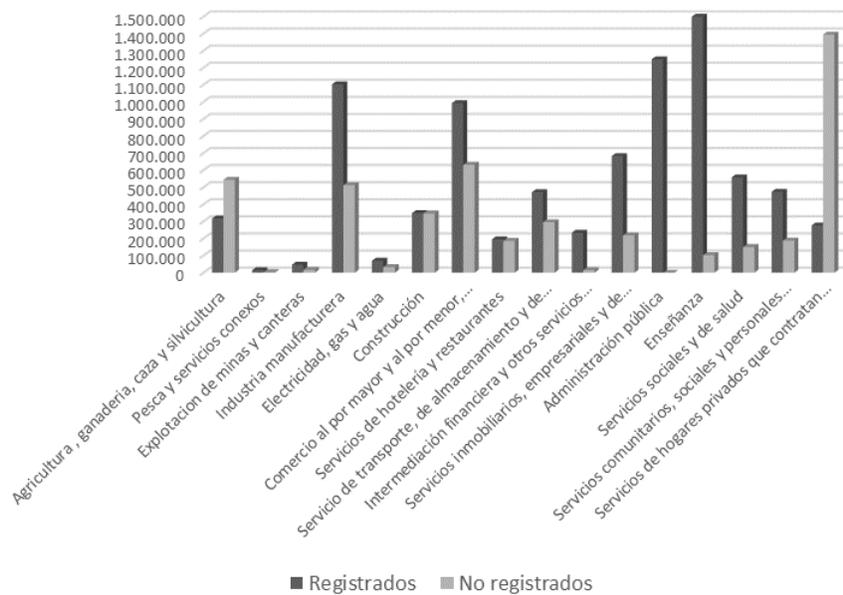
Fuente: Elaboración propia en base a Dirección Nacional de Cuentas Nacionales - Indec (2004-2012)

Cuando el análisis se concentra en los puestos de trabajo asalariados registrados, el mayor volumen se concentra en la ramas de: industria, comercio y administración pública, mientras que inversamente el no registro se concentra en actividades ligadas al campo y al servicio doméstico (gráfico 1).

De todos modos, cabe aclarar que algunos indicadores no resultan suficientes para dar cuenta de la heterogeneidad de realidades presentes al interior de las diversas ramas de actividad. A modo de ejemplo, dentro de la categoría de industria manufacturera coexisten terminales automotrices con amplias dotaciones de personal, donde prácticamente no se registran casos

de asalariados no registrados a la vez que el sector de indumentaria, cuya producción se caracteriza por la tercerización en unidades productivas informales, muchas veces clandestinas en las cuales el no registro puede llegar a ser ampliamente superior al 50%.

Gráfico 1. Asalariados registrados y no registrados según rama de actividad. Promedio 2004-2008-2012 (en puestos de trabajo)



Fuente: Elaboración propia en base a Dirección Nacional de Cuentas Nacionales - Indec (2004-2012)

A modo general, ciertas ramas de actividad como el comercio, la construcción o el sector de servicios son grandes generadoras de empleo. No obstante, lo que sucede en el sector de la industria resulta de particular interés dado que suele ser una rama que se caracteriza por una utilización intensiva de mano de obra.

Durante el período bajo análisis, la industria evidenció etapas de diversa intensidad. Entre los años 2004 y 2012, a excepción de 2009 debido al impacto de la crisis internacional, la industria ha crecido en forma continua, dinámica que se estancaría hacia el año 2012. El crecimiento sostenido del sector se corresponde con un incremento del consumo en los hogares a raíz

de la recuperación económica, con medidas entre otras como la promoción a la sustitución de importaciones -incentivos a la inversión como exenciones impositivas, restricción de importaciones²⁷, etc.-, políticas salariales de incrementos del SMVM, moratoria previsional y políticas de transferencia de ingresos como la Asignación Universal por Hijo -AUH- En el año 2009 con el propósito de sustituir importaciones, se implementaron algunas “licencias no automáticas” para productos importados que podían ser producidos localmente. Desde el año 2010 estas políticas se profundizaron mediante medidas como obligaciones de compensación de importaciones con exportaciones, algunos obstáculos burocráticos a la aprobación de importaciones y prohibiciones directas.

Según datos proporcionados por el Ministerio de Industria en base a Indec, la evolución de exportaciones de manufactura de origen industrial entre los años 2003 y 2012 pasó de 8.000 millones de dólares a 27.500 millones de dólares. No obstante, no resulta posible atribuir a este crecimiento un cambio estructural a favor de la industria manufacturera. Si bien se detuvo la tendencia a la desindustrialización que caracterizó al país en las últimas décadas del siglo XX, el crecimiento del sector no resultó superior en términos relativos al de otros sectores económicos (Marshall, A. y Perelman, L., 2013). En resumen, la evolución de este sector, aunque remarcable, no habría repercutido en un cambio de modelo productivo del país.

Según datos proporcionados por la Encuesta Industrial Mensual del Indec, diversas ramas industriales evidenciaron un marcado incremento de obreros ocupados en relación al año 2004, aunque no se logró alcanzar el nivel de 1997²⁸ (cuadro 3).

²⁷ Indumentaria, maquinaria industrial, electrodomésticos -heladeras, lavarropas-, calzado, juguetes, tecnología -celulares, televisores, equipos e instrumentos de audio-, productos de cuero, cosechadoras, bicicletas, motos. Fuente: www.industria.gob.ar

²⁸ A continuación se detallan los casos en los que el indicador superó la cifra de 1997: Alimentos y bebidas, Sustancias y Productos Químicos, y Productos de Caucho y Plástico (2007 a 2012); Productos del tabaco (2003 a 2010); Fabricación de Coque, producto de la refinación del Petróleo (2009 a 2012); Maquinaria y Equipo y Equipo de Transporte (2006

Cuadro 3. Obreros ocupados en la industria 2004-2012 (%)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Índice de obreros ocupados	80,4	85,7	90,3	95,1	97,4	94,0	95,5	98,4	99,6

Nota: Año base = 1997

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Industrial - Indec (2004-2012)

2.2.2. Caracterización laboral de la población

2.2.2.1. Población económicamente activa

En términos generales, se observa que la tasa de actividad evidencia un leve descenso, cuando lo esperable es que la misma aumente debido a la inserción al mercado laboral cada vez más significativa que se espera de parte de las mujeres. Sin embargo, las mujeres presentan una inserción laboral un 25% inferior a la de los varones, en promedio la tasa de actividad femenina solo se acercó en 0,5 puntos porcentuales -p.p.- a la de los varones (cuadro 4). Sería esperable que en los nueve años analizados los comportamientos en varones y mujeres tendieran a ser similares, no obstante, resulta significativa la proporción de mujeres que se mantiene en la inactividad.

Por su parte, la desocupación evidenció un descenso de algo más de 4 p.p. en el período bajo análisis -2004 a 2012-, pero si se observa en particular la última fase 2008-2012, se puede apreciar que la tasa de desocupación se mantuvo constante.

En términos de género, en todo el período se mantuvo la proporcionalidad de mayor desocupación relativa de las mujeres respecto de la de los varones en más de 3 p.p., de lo que se deduce que en su conjunto las mujeres sufren más la desocupación que los varones. Tendencia que se mantiene y perpetúa en el tiempo (cuadro 4).

a 2012); Equipos y Aparatos de radio, Televisión y Comunicaciones y Vehículos Automotores, Remolque y Semirremolques (2011 y 2012).

Cuadro 4. Condición de actividad y tasa de desocupación. Total ocupados 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%)

	2004	2008	2012
Total			
Activos	75,6	74,8	74,3
Inactivos	24,4	25,2	25,7
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Desocupados	11,7	7,3	7,1
Varones			
Activos	88,9	87,9	87,8
Inactivos	11,1	12,1	12,2
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Desocupados	10,3	5,9	5,7
Mujeres			
Activos	63,2	62,7	61,6
Inactivos	36,8	37,3	38,4
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Desocupados	13,7	9,0	9,0

Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec (IV trimestres)

El universo de ocupados, se compone de diversas categorías ocupacionales.

Categorías ocupacionales

Asalariados: existe una relación entre el empleador y el asalariado cuando hay un acuerdo, que puede ser formal o informal, entre una organización y una persona, normalmente voluntario para ambas partes, en virtud del cual la persona trabaja para el empleador a cambio de una remuneración en dinero o en especie. **Trabajadores autónomos:** son las personas propietarias, individualmente o en forma conjunta, de las empresas no constituidas en sociedad en las que trabajan. Los trabajadores autónomos perciben ingresos mixtos. **Trabajadores por cuenta propia:** trabajadores autónomos que no tienen empleados remunerados a su cargo. **Empleadores/Patronos:** trabajadores autónomos que tienen empleados remunerados a su cargo. **Familiares no remunerados:** trabajadores que colaboran en negocios familiares sin recibir un pago directo por su trabajo

(Indec, 2006)

A continuación, es posible apreciar el peso relativo que cada una de ellas representa en el total de la economía. Esta correspondencia es medible mediante la estimación que realiza el Indec de insumo de mano de obra, es decir una cuantificación de los recursos humanos demandados según categoría ocupacional, indicador que a su vez se puede aproximar mediante la eph, en relación a la cantidad de ocupados en cada categoría.

En el período 2004-2012, el peso relativo de asalariados registrados se incrementó considerablemente y el de no registrados se redujo (gráfico 2 y cuadro 6).

No obstante, en términos absolutos las variaciones significativas solo se observan en la categorías de asalariados registrados, las demás categorías ocupacionales se mantuvieron constantes (cuadro 5). Ello estaría indicando que en términos absolutos no se registró una reducción del no registro. Es decir, es probable que se formalizara una proporción importante de trabajadores informales, al mismo tiempo que nuevos ingresantes al mercado de trabajo lo hicieran revistiendo la categoría de no registro.

Cuadro 5. Insumo de mano de obra según categoría ocupacional 2004-2008-2012 (en puestos de trabajo)

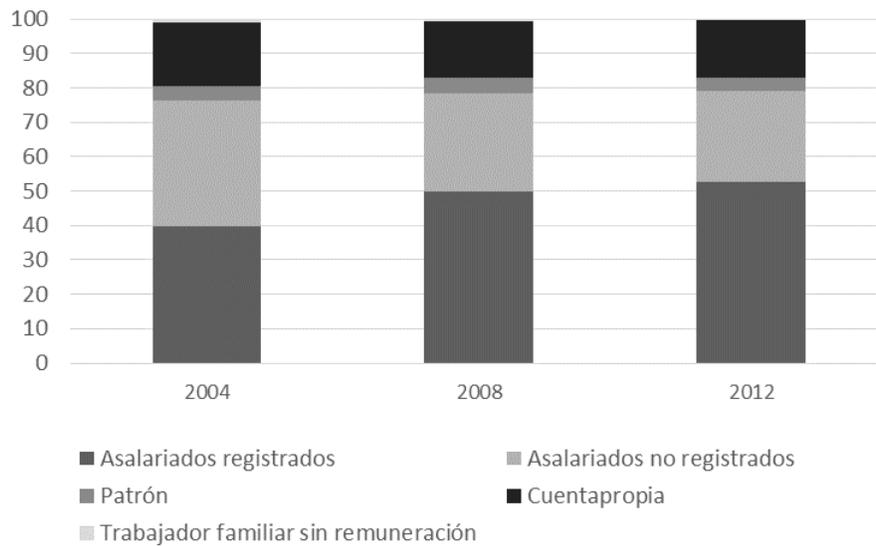
	2004	2008	2012
Asalariados registrados	6.567.319	8.981.153	10.054.750
Asalariados no registrados	4.773.007	4.524.579	4.629.312
Cuentapropia	2.285.979	2.584.396	2.689.910
Patrones	1.601.156	1.690.383	1.740.258
Familiares No remunerados	288.424	245.761	242.931

Fuente: Elaboración propia en base a Dirección Nacional de Cuentas Nacionales - Indec (2004-2012)

El incremento notable en el grupo de asalariados registrados se debe en parte a continuas políticas por buscar frenar la informalidad, pero también al crecimiento económico del período, razón por la cual el marcado incremento de trabajadores registrados se concentra en particular entre los años 2004 y 2008. En esa fase, los asalariados registrados incrementaron un 10% su volumen mientras que entre 2008 y 2012 este ascenso fue de menos de 3 p.p. Entre 2004 y 2012 el registro se mostró con mayor frecuencia en el caso de las mujeres -15%-, mientras que para el grupo de los varones el mismo registró un incremento de 11 p.p. (cuadro 6).²⁹

²⁹ Para un análisis en profundidad respecto de la caracterización y evolución del sector cuentapropia, véase Bertranou y Maurizio (2011).

Gráfico 2. Empleo según categoría ocupacional. Total ocupados 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec (IV trimestres)

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. Por ello, no puede ser omitida la mención de una dimensión que forma parte de la realidad laboral argentina, el “desempleo oculto”.

Cuadro 6. Categoría ocupacional. Total ocupados 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%)

	2004	2008	2012
Total			
Asalariados registrados	39,9	49,8	52,7
Asalariados no registrados	36,6	28,6	26,5
Patrón	4,0	4,4	3,9
Cuentapropia	18,6	16,5	16,5
Trabajador familiar sin remuneración	0,9	0,6	0,4
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Varones			
Asalariados registrados	41,7	51,3	52,8
Asalariados no registrados	32,3	24,7	24,0
Patrón	5,1	5,4	4,6
Cuentapropia	20,6	18,3	18,4
Trabajador familiar sin remuneración	0,3	0,3	0,2
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Mujeres			
Asalariados registrados	37,4	47,9	52,6
Asalariados no registrados	42,5	33,7	30,0
Patrón	2,5	3,1	3,0
Cuentapropia	15,9	14,1	13,9
Trabajador familiar sin remuneración	1,8	1,1	0,6
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Nota: Para el caso de patrones y trabajadores familiares no remunerados existe la posibilidad de un sesgo debido al potencial error derivado de la magnitud acotada de la muestra proporcionada por la eph.

Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec (IV trimestres)

2.2.2.2. El desaliento laboral

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. Esto es, población no estrictamente inactiva sino más bien desalentada en su intención de participar de la actividad productiva. En este sentido, existe la presencia de cierto volumen de

desocupación asociable al factor desaliento que no es captada en las mediciones estadísticas porque no se manifiesta en forma abierta.

Para el caso argentino, la eph contiene algunas preguntas que permiten aproximarse al fenómeno. Específicamente pregunta a quienes se declaran como inactivos -jubilado o pensionado, rentista, estudiante, ama de casa, discapacitado, otros- el/los motivos por el/los cuales durante los últimos 30 días no buscó trabajo: “está suspendido, ya tiene trabajo asegurado, se cansó de buscar trabajo, hay poco trabajo en esta época del año, o por otras razones”. No obstante, dado que la eph no pregunta si “desea un trabajo regular” -ya que la forma precisa de saber si son desalentados es que de alguna manera expresen interés en trabajar-, la medición del desaliento no resulta sencilla. La dificultad de cuantificar y analizar el factor “deseo” limita la posibilidad de elaborar estudios en torno al fenómeno y esto puede explicar el por qué de la escasa disponibilidad de datos al respecto.

El desaliento pareciera cobrar protagonismo en aquellos casos en los cuales la acumulación de experiencias de búsquedas laborales infructuosas lleva a que en las personas gane espacio la sensación de marginación en relación a la sociedad del trabajo. Sin embargo, cabe preguntarse acerca de cuáles son entonces, los factores que si no explican, permiten aproximar algún tipo de análisis al por qué de la falta de deseo de buscar empleo.

Es posible que una parte de los inactivos lo sean por la decisión consciente de no trabajar o por falta de necesidades económicas materiales o tal vez, por algún tipo de incapacidad que le imposibilite incorporarse al mundo del trabajo. Pero, existe un segmento de personas en las cuales la decisión de no buscar empleo puede ser el resultado de una historia laboral intermitente, irregular y precaria, características que condicen con la forma en que se les presenta el mercado de trabajo en Argentina a algunos sectores más vulnerables.

Con base en la información de la eph acerca de aquellos inactivos -quienes declaran no haber trabajado en la semana de referencia- que manifiestan que estaban disponibles para hacerlo pero que no buscaron empleo en los

últimos 30 días porque se cansaron de hacerlo, consideraron que no iban a encontrar u otras razones, es posible estimar una primera medición de trabajadores desalentados, que como se desprende de lo antedicho, se limita a aquellos que declararon estar disponibles en forma inmediata para trabajar. Este es el mecanismo mediante el cual se presentan aquí los datos referidos al desaliento (cuadro 7).

La medición del desaliento considerada -circunscrita a aquellos individuos que responden que ante una eventual posibilidad de trabajo hubieran estado disponibles- permite calcular con alguna precisión aquel contingente de la oferta de trabajo que se encuentra muy cercano al desocupado típico. Es decir, aquel individuo que no enfrenta restricciones inmediatas para incorporarse a un empleo. Sin embargo, tal cómputo exhibe ciertas limitaciones cuando la dimensión de desaliento o desánimo que se aspira a considerar es de más largo plazo.

Es frecuente que los trabajadores que ingresaron en el pasado -meses o años- a la categoría de inactivos producto del desaliento permanezcan allí y no se encuentren plenamente disponibles para incorporarse a un empleo en forma repentina. Entre las razones de tal situación puede pensarse, por ejemplo, en que quienes se retiraron de la actividad económica fueron asumiendo progresivamente una mayor carga de tareas domésticas que condicionaron su disponibilidad de tiempo. Este enfoque más amplio centraría la atención en los individuos inactivos en edades centrales o potencialmente activos -18 y 59 años-. De este modo, excluyendo a los jubilados y pensionados como a los rentistas y estudiantes, puede entenderse como una medida de subutilización global de la fuerza de trabajo. La tasa de desaliento entre 2004 y 2012 así medida, oscila en torno al 10% (Sconfianza, M. E., y Groisman, F., 2015). Precisamente, puede pensarse que aquellos con edades en el rango mencionado conforman el universo de fuerza de trabajo que, en condiciones más favorables del mercado de trabajo, se desempeñarían en una actividad económica. Evidentemente tal delimitación incluye también a quienes voluntariamente no desean trabajar -aunque es razonable asumir que se trate de una proporción marginal- como

así también a todas aquellas personas que enfrentan fuertes restricciones para abandonar la inactividad debido a una variedad de factores: insuficiencia de centros de cuidado infantil, déficit de transporte público, déficit de seguridad, entre otros³⁰. Cabe mencionar entonces que, aún en un contexto de fuerte recuperación económica como el que experimentó Argentina durante estos años, la magnitud de los trabajadores desalentados no es despreciable³¹.

Cuadro 7. Población desalentada 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%)

	2004	2008	2012
Total			
No desalentados	97,3	98,0	98,8
Desalentados	2,7	2,0	1,2
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Varones			
No desalentados	95,2	96,7	97,6
Desalentados	4,8	3,3	2,4
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Mujeres			
No desalentados	97,8	98,4	99,2
Desalentados	2,2	1,6	0,8
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Nota: Se clasifica como desalentados a quienes se manifestaron disponibles para trabajar pero no buscaron empleo en los últimos 30 días porque: a) se cansaron de hacerlo, b) consideraron que no iban a encontrar, o c) otras razones

Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec (IV trimestres)

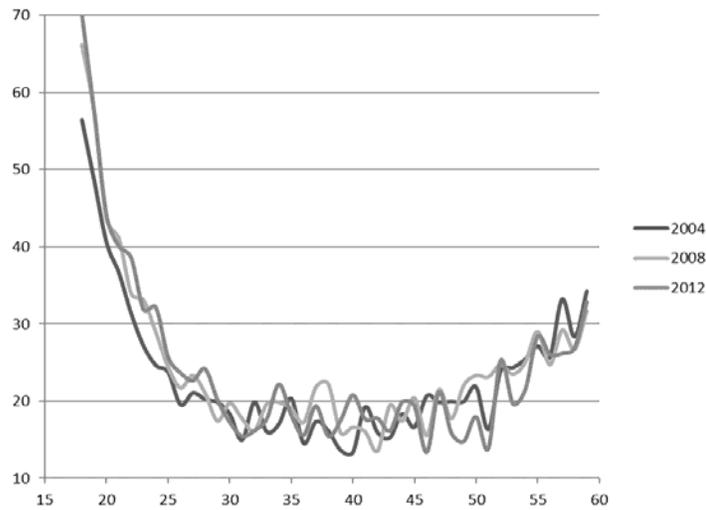
El fenómeno de la inactividad económica está muy emparentado con la edad. Precisamente, la tasa de inactividad económica se mostró muy baja entre los 30 y 44 años -en torno al 17-20% entre 2004 y 2012-. Por su parte, entre aquellos con edades de entre 18 y 29 años se verificó que partió de

³⁰ Según datos relevados (Sconfianza, M. E., y Groisman, F., 2015) al combinar tres variables: género, edad y educación se verifica que las mujeres, y entre éstas las de menor nivel educativo, son las que enfrentan una mayor inactividad económica. Asimismo, se destaca que entre los varones -a diferencia de lo que muestran los datos para las mujeres- la edad parece ser un fuerte determinante de la inactividad. Luego de controlar por nivel educativo, posición en el hogar, lugar de nacimiento y región geográfica, aquellos que tienen entre 45 y 59 años mostraron una más elevada propensión a permanecer en la inactividad económica en el período 2004-2012.

³¹ El fenómeno se encuentra asimismo estrechamente relacionado con la existencia de mecanismos de selección por parte de los empleadores en los que suelen prevalecer umbrales discriminatorios asociados por ejemplo, a la edad -ello se desarrollará con mayor detalle en el capítulo IV-.

niveles muy elevados para asemejarse a partir de los 25 años al valor que en promedio se mantendrá en los 15 años siguientes. A partir de los 45 años se constató el fenómeno opuesto. La inactividad aumenta cerca de 10 puntos a partir de entonces y hasta los 59 años (gráfico 3). Tal dinámica sugiere que la edad es un fuerte determinante de las probabilidades que tienen los individuos de desempeñarse en la actividad económica. En particular tal comportamiento parece indicar que quienes han llegado a los 45 años y no disponen de un empleo estable están expuestos a un riesgo mayor de expulsión del mercado laboral.

Gráfico 3. Tasa de inactividad según edad. 2004-2008-2012 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec (IV trimestres)

Otras variables de análisis de interés que permiten comprender la estructura ocupacional que caracteriza al mercado laboral argentino, son por ejemplo el nivel educativo, el nivel de calificación, el tamaño de los establecimientos de trabajo, las ramas de actividad y el nivel de ingresos. Las mismas se describen y analizan a continuación.

2.2.2.3. Nivel educativo

En términos generales la evolución de la ocupación acompaña el nivel educativo de la población. Es decir, se amplía el volumen de los niveles más altos en el universo de ocupados, como corolario del incremento de la

escolarización de la población en general. No obstante, al comparar el nivel educativo del total de la población respecto de la población ocupada, se evidencia que si bien no es determinante, sí existe una correlación entre el nivel educativo y la condición de ocupación, particularmente en el caso de las mujeres. A continuación se analizan algunas particularidades interesantes que salen a la luz al observar la evolución de los indicadores educativos con mayor precisión en función del género.

Para el total de la población masculina, la evolución muestra que en el período 2004-2012 no se presentaban variaciones significativas entre la estructura educativa del total de la población y el total de ocupados. Pero, se puede apreciar que para el caso de las mujeres, el mayor nivel educativo relativo se concentra en la población ocupada. Las cifras indican que el total de mujeres con nivel educativo alto superior incompleto/completo por una parte creció significativamente entre 2004 y 2012, pasando de 55,2% a 63,4% -tendencia que también se observa en el caso de las varones-, pero por otra parte, estos niveles educativos en 2012 representaban el 71,2% de la fuerza ocupada femenina -mientras que para el caso de los varones esta cifra era de 57,9%-. Como consecuencia, se deduce que el mercado laboral estaría premiando comparativamente más a las mujeres más calificadas que lo que lo hace con los varones (cuadro 8).

Cuadro 8. Nivel educativo. Población total y ocupada. 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%)

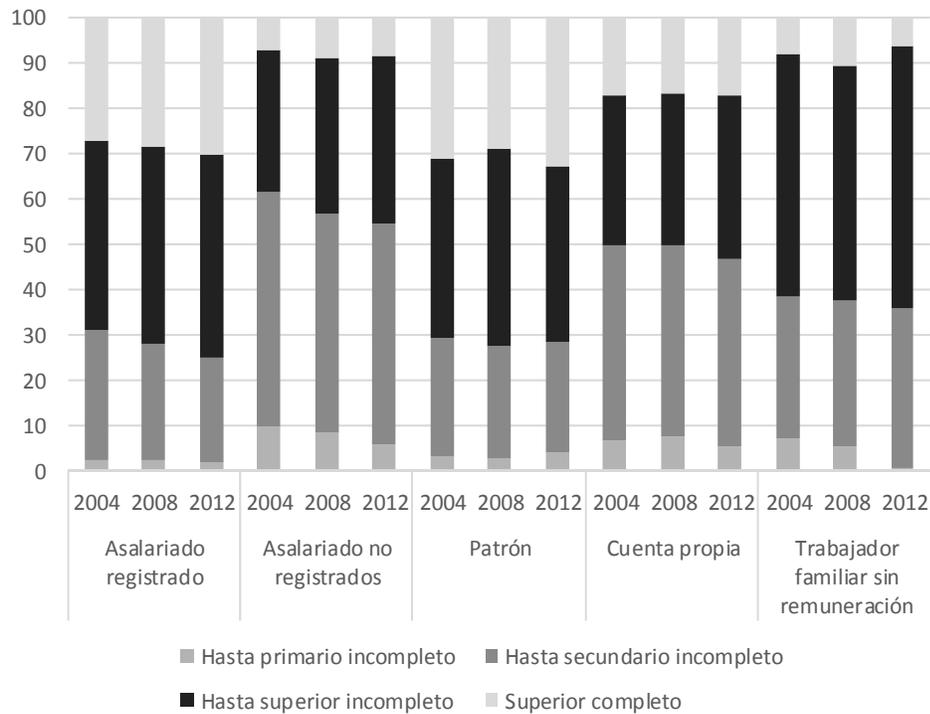
	Total			Ocupados		
	2004	2008	2012	2004	2008	2012
Total						

Hasta primario incompleto	6,8	6,2	4,4	6,0	5,2	3,5
Hasta secundario incompleto	40,9	37,3	35,3	39,7	34,9	33,0
Hasta superior incompleto	38,3	40,4	42,8	36,3	39,2	41,1
Superior completo	14,0	16,2	17,5	18,0	20,8	22,3
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Varones						
Hasta primario incompleto	6,9	6,5	4,6	6,3	5,9	4,0
Hasta secundario incompleto	43,8	40,3	38,5	44,7	40,1	38,1
Hasta superior incompleto	37,8	40,3	43,3	35,8	39,2	42,3
Superior completo	11,4	13,0	13,6	13,3	14,8	15,6
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Mujeres						
Hasta primario incompleto	6,6	5,9	4,2	5,7	4,2	2,9
Hasta secundario incompleto	38,2	34,5	32,3	33,0	27,8	25,8
Hasta superior incompleto	38,8	40,5	42,2	37,0	39,1	39,5
Superior completo	16,4	19,1	21,2	24,3	28,8	31,7
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec (IV trimestres)

Ahora bien, al analizar la composición de los ocupados en función de su nivel educativo y la categoría ocupacional se puede ver que si bien en el período 2004-2012, se observa un incremento generalizado del nivel educativo en todas las categorías, aquellas que reconcentran los niveles educativos más bajos son las ocupaciones ligadas al cuentapropismo y a los puestos de trabajo asalariados no registrados (gráfico 4).

Gráfico 4. Nivel educativo según categoría ocupacional. 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec (IV trimestres)

La marcada diferencia entre géneros se observa cuando para ser asalariado registrado en el caso de la mujer a comparación del varón los requisitos educativos parecieran ser más selectivos.

Del total de asalariados registrados en 2012, un 67,7% se compone de ocupados con nivel de superior completo/incompleto para el caso de los varones. No obstante, esa proporción asciende a 85,3% en el caso de las mujeres (cuadro 9).

Cuadro 9. Nivel educativo según categoría ocupacional. Varones y mujeres 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%)

	Asalariado registrado			Asalariado no registrados			Patrón			Cuentapropia		
	2004	2008	2012	2004	2008	2012	2004	2008	2012	2004	2008	2012
Varones												
Hasta primario incompleto	3,4	3,1	2,2	9,4	9,3	6,0	3,9	2,8	5,8	7,7	10,0	6,1
Hasta secundario incompleto	36,5	33,3	30,0	54,9	53,0	51,8	27,0	29,4	24,9	49,9	45,3	46,9
Hasta superior incompleto	42,1	44,8	47,6	30,1	31,7	35,8	40,8	42,8	41,8	30,2	32,1	35,3
Superior completo	18,0	18,8	20,1	5,6	6,0	6,4	28,3	25,0	27,5	12,2	12,7	11,7
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Mujeres												
Hasta primario incompleto	1,3	1,8	1,2	9,8	7,9	5,6	1,7	2,6	0,3	5,4	3,8	4,3
Hasta secundario incompleto	16,3	14,6	13,5	49,3	43,7	45,4	22,6	15,1	22,7	31,0	36,8	30,4
Hasta superior incompleto	41,3	41,5	40,9	32,3	36,6	38,1	36,4	44,6	32,7	37,8	35,5	38,3
Superior completo	41,1	42,0	44,4	8,6	11,9	10,9	39,3	37,7	44,2	25,9	23,8	27,0
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Nota: se excluye a los trabajadores familiares

Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec (IV trimestres)

Podría pensarse que la información presentada aquí abona dos perspectivas, por un lado que quienes detentan un empleo logran acceder a mayores niveles educativos y por el otro que quienes poseen mayores niveles educativos, se encuentran más proclives a obtener un empleo. La teoría del capital humano indica que a mayor capacitación mayor probabilidad de ocupación. No obstante, este razonamiento deja afuera la problemática asociada a las limitaciones de la demanda de empleo existente. Con lo cual se puede argüir que en contextos como el argentino, donde los puestos de empleo disponibles resultan insuficientes frente a la demanda real -y donde las mujeres presentan mayores tasas relativas de desempleo respecto de los varones-, los empleadores tienden a priorizar a quienes disponen de mayor nivel educativo, lo que no necesariamente implica que el nivel educativo requerido siempre se corresponda con las tareas del puesto de trabajo. Bajo esta misma lógica, quienes conforman el universo de ocupados encuentran

que los empleos de mejor calidad se “reservan” para aquellos colectivos de mayor nivel educativo³².

2.2.2.4. Calificación de los puestos de trabajo

Uno de los indicadores más relevantes es el que explica la distribución de la fuerza de trabajo en función del nivel de calificación del puesto.

La estructura ocupacional en el país para el promedio de los años 2004, 2008 y 2012 concentra su fuerza laboral en puestos de calificación operativos en primer lugar -50,1%-, luego siguen aquellos no calificados -22,9%-, técnicos -17,6%-, y profesionales -9,4%-. En términos de evolución, los puestos de calificación profesional no evidenciaron oscilaciones significativas en el período, no obstante los no calificados disminuyeron en 3,2 p.p., mientras que los técnicos y operativos incrementaron su presencia en 1,6 y 1,8 p.p. respectivamente (cuadro 10).

Abonando lo expuesto en el análisis precedente acerca de las mujeres, se observa que el total de ocupadas de baja calificación -operativas y no calificadas- representa en 2012 el 67% de la fuerza laboral femenina mientras que en el caso de los varones este segmento concentra cerca del 77%.

³² Para un mayor detalle al respecto véase capítulo IV, apartado 4.2.4.1.

Cuadro 10. Nivel de calificación. Ocupados 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%)

	2004	2008	2012
Total			
Profesionales	9,2	9,9	9,0
Técnicos	16,7	17,9	18,3
Operativos	49,3	50,0	51,1
No calificados	24,8	22,3	21,6
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Varones			
Profesionales	9,1	9,4	8,2
Técnicos	14,9	16,0	15,0
Operativos	56,9	58,8	62,2
No calificados	19,1	15,8	14,6
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Mujeres			
Profesionales	9,4	10,5	10,1
Técnicos	19,0	20,4	22,9
Operativos	39,0	38,2	35,7
No calificados	32,6	30,9	31,3
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec (IV trimestres)

Ahora bien, las diferencias más llamativas se observan cuando se analiza el nivel de registro asociado de los distintos niveles de calificación.

En términos generales, las categorías más beneficiadas por el registro se concentraron primero en el conjunto de los no calificados. Categoría en la que el registro subió 17,3 p.p. entre 2004 y 2014 -18,6 p.p. para el caso de los varones y 16,4 p.p. para las mujeres-. Nuevamente vale destacar que el salto significativo se registró en el período 2004-2008 (cuadro 11). Asimismo, vale enfatizar que se redujo la brecha entre el registro y el no registro de forma más marcada para la categoría de no calificados dado que mientras que entre 2004 y 2012 los profesionales -asalariados no registrados y cuentapropia- pasaron de 36,4% a 27,4%; en el caso de trabajadores no calificados, este pasaje fue de 75,6% a 59,5%. No obstante los no

calificados continúan prácticamente duplicando la proporción de no registrados respecto de la categoría de profesionales (cuadro 11).

Cuadro 11. Categoría ocupacional según nivel de calificación. 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%)

	Profesionales			Técnicos			Operativos			No calificados		
	2004	2008	2012	2004	2008	2012	2004	2008	2012	2004	2008	2012
Total												
Asalariado registrado	44,9	55,0	57,5	56,9	60,3	62,1	42,2	51,8	54,2	21,9	34,6	39,2
Asalariado no registrado	15,4	11,4	10,2	13,8	11,5	11,3	32,0	24,6	22,5	69,0	58,9	56,7
Patrón	18,6	17,2	15,1	13,8	15,1	14,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cuentapropia	21,0	16,4	17,2	15,4	13,1	12,6	25,3	23,1	23,1	6,6	4,9	2,8
Trabajador familiar sin remuneración	0,2	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,6	0,5	0,2	2,5	1,6	1,2
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Varones												
Asalariado registrado	46,2	55,3	58,5	52,0	52,0	52,1	43,6	52,3	53,6	27,5	44,1	46,1
Asalariado no registrado	12,4	8,1	8,2	10,8	10,8	11,1	31,0	25,4	24,2	60,6	46,3	45,8
Patrón	23,9	21,8	19,1	21,0	21,0	20,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cuentapropia	17,5	14,8	14,0	16,2	16,2	16,4	25,2	22,1	22,2	10,9	8,6	7,2
Trabajador familiar sin remuneración	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0	1,1	0,9	0,9
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Mujeres												
Asalariado registrado	43,2	64,4	56,3	72,0	72,0	71,1	39,4	60,8	55,8	17,5	46,0	33,9
Asalariado no registrado	19,3	0,4	12,4	8,3	8,3	11,4	33,8	7,8	18,5	75,7	46,7	62,4
Patrón	11,6	13,7	10,6	9,3	9,3	8,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cuentapropia	25,6	21,5	20,7	10,1	10,1	9,2	25,5	30,0	25,2	3,1	3,9	2,3
Trabajador familiar sin remuneración	0,4	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0	1,2	1,5	0,5	3,7	3,4	1,5
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec (IV trimestres)

2.2.2.5. Tamaño del establecimiento

El tamaño del establecimiento indica cuál es la distribución de la fuerza de trabajo en función de los distintos establecimientos, clasificados según la cantidad de trabajadores que se desempeña en el mismo.

En promedio entre 2004, 2008 y 2012, las grandes empresas -más de 40 ocupados- concentran algo menos que el 40% de la fuerza laboral, le siguen las pymes -de 6 a 40 ocupados- con 37,1%, y luego los pequeños establecimientos y contrataciones particulares -1 a 5 ocupados- con poco

más del 20%. Un dato relevante muestra que entre 2004 y 2012, se incrementó la proporción de ocupados en las grandes compañías en más de 7 p.p. (cuadro 12).

Cuadro 12. Asalariados según tamaño del establecimiento. 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%)

	2004	2008	2012
Total			
De 1 a 5 ocupados	26,3	22,1	21,9
De 6 a 40 ocupados	38,6	37,1	35,5
Más de 40 ocupados	35,0	40,9	42,6
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Varones			
De 1 a 5 ocupados	29,0	23,5	24,6
De 6 a 40 ocupados	36,1	36,1	33,0
Más de 40 ocupados	34,9	40,4	42,4
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Mujeres			
De 1 a 5 ocupados	22,1	19,9	17,7
De 6 a 40 ocupados	42,6	38,5	39,4
Más de 40 ocupados	35,3	41,6	42,9
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec (IV trimestres)

Cuando se analiza el tamaño del establecimiento en función del registro, se puede apreciar que en Argentina se perpetúa la lógica en la cual los establecimientos de menor cantidad de ocupados, más pequeños, concentran marcadamente el trabajo no registrado, independientemente del género de los trabajadores (cuadro 13).

Cuadro 13. Asalariados según condición de registro y tamaño del establecimiento. 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%)

	Asalariados registrados			Asalariados no registrados		
	2004	2008	2012	2004	2008	2012
TOTAL						
De 1 a 5 ocupados	26,3	22,1	21,9	47,1	49,2	51,9
De 6 a 40 ocupados	38,6	37,1	35,5	40,2	38,8	35,7
Más de 40 ocupados	35,0	40,9	42,6	12,7	12,0	12,4
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Varones						
De 1 a 5 ocupados	29,0	23,5	24,6	52,6	51,6	55,3
De 6 a 40 ocupados	36,1	36,1	33,0	36,5	38,6	34,1
Más de 40 ocupados	34,9	40,4	42,4	11,0	9,8	10,6
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Mujeres						
De 1 a 5 ocupados	22,1	19,9	17,7	38,4	45,3	45,0
De 6 a 40 ocupados	42,6	38,5	39,4	46,1	39,0	39,0
Más de 40 ocupados	35,3	41,6	42,9	15,5	15,7	16,0
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec (IV trimestres)

Asimismo, la concentración de diversos niveles de calificación, se verifica según los distintos tamaños de establecimientos. Mientras que en cantidad de trabajadores en los grandes establecimientos el orden es primero operativos, segundo técnicos, tercero profesionales y cuarto no calificados; para el caso de establecimientos de menos de 5 ocupados, también son mayoritariamente los trabajadores en puestos operativos, pero le siguen los no calificados, luego técnicos y finalmente profesionales. Esta tendencia se conserva al comparar varones y mujeres, con la excepción que proporcionalmente en pequeños establecimientos, la categoría de profesionales es más significativa para las mujeres (cuadro 14).

Cuadro 14. Nivel de calificación según tamaño del establecimiento. 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%)

	De 1 a 5 ocupados			De 6 a 40 ocupados			Más de 40 ocupados		
	2004	2008	2012	2004	2008	2012	2004	2008	2012
Total									
Profesionales	7,3	6,9	6,8	10,0	11,4	10,3	15,0	15,1	13,3
Técnicos	15,3	17,3	17,3	17,2	17,4	20,1	23,3	24,0	22,8
Operativos	56,5	57,8	58,5	50,1	52,9	50,6	49,1	48,8	53,7
No calificados	20,8	18,0	17,5	22,7	18,2	19,0	12,6	12,1	10,2
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Varones									
Profesionales	5,9	5,5	4,9	10,4	11,3	10,3	14,1	13,6	11,7
Técnicos	15,0	17,6	16,4	11,8	11,2	13,0	18,3	19,1	15,5
Operativos	58,8	60,2	63,0	55,8	60,0	60,2	54,7	55,6	62,2
No calificados	20,3	16,7	15,6	22,0	17,6	16,5	12,8	11,7	10,5
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Mujeres									
Profesionales	10,0	9,4	10,3	9,4	11,7	10,4	16,3	17,3	15,8
Técnicos	15,7	16,8	18,9	24,7	26,6	29,5	30,8	31,4	34,0
Operativos	52,4	53,4	49,5	42,2	42,5	37,7	40,6	38,7	40,6
No calificados	21,8	20,4	21,2	23,7	19,2	22,3	12,3	12,7	9,6
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec (IV trimestres)

2.2.2.6. Rama de actividad

En la sección 2.2.1, se mencionaban las ramas de actividad de mayor peso en la economía argentina -destacándose la intermediación financiera, los servicios de transporte, el comercio, la administración pública, la construcción, los servicios comunitarios, los servicios de hotelería y restaurantes, los servicios sociales y de salud, y la industria manufacturera en ese orden-. Complementariamente, a continuación se pretende identificar el peso relativo de las diversas ramas en términos de ocupación.

La evidencia muestra que los sectores que mayor fuerza laboral concentran en promedio entre 2004, 2008 y 2012 son el sector público, el comercio, la industria y los servicios (cuadro 15).

Cuando se distingue la distribución de los ocupados y ocupadas, se observa que en el caso de los varones las ramas de mayor peso son: el comercio -21,4%-; la industria -20,5%-; el sector público -15,8%-; seguidos del transporte -13,6%- y la construcción -11,7%-. Mientras que para el universo de las mujeres ocupadas, las ramas de mayor peso son: el sector público -26,3%-; el servicio doméstico -20,2%-; el comercio -16,4%-; seguidos de los servicios personales y sociales -15,1%- y servicios modernos -8,9%-

Cuadro 15. Ocupados 18 a 59 años según ramas de actividad 2004-2008-2012 (%)

	2004	2008	2012
Total			
Industria	15,9	16,3	15,0
Construcción	5,9	7,2	6,7
Servicio doméstico	9,2	9,2	9,0
Comercio	18,8	19,5	19,2
Transporte	7,8	7,3	9,1
Servicios personales y sociales	12,6	11,9	10,1
Sector público	21,1	19,1	21,2
Servicios modernos	8,6	9,5	9,6
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Varones			
Industria	21,6	22,3	20,5
Construcción	10,4	12,6	11,7
Servicio doméstico	0,4	0,1	0,3
Comercio	21,3	21,4	21,4
Transporte	12,0	11,4	13,6
Servicios personales y sociales	9,0	8,0	6,1
Sector público	16,2	15,1	16,2
Servicios modernos	9,1	9,1	10,2
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Mujeres			
Industria	8,8	8,9	7,9
Construcción	0,3	0,5	0,4
Servicio doméstico	20,3	20,4	20,1
Comercio	15,7	17,2	16,4
Transporte	2,7	2,3	3,5
Servicios personales y sociales	17,2	16,7	15,1
Sector público	27,1	24,0	27,7
Servicios modernos	8,0	10,0	8,9
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec (IV trimestres)

En lo que sigue, se analiza la correlación entre el nivel educativo y la rama de actividad. Se busca dar cuenta de cuál es la composición de la fuerza de trabajo por ramas de actividad en función del máximo nivel educativo alcanzado por los trabajadores.

El total de ocupados que cuenta con el nivel educativo más bajo -hasta primario incompleto- se concentra en las ramas de construcción, comercio e industria para el caso de los varones y servicio doméstico y comercio en mujeres.

Cuando se analizan los datos para el resto de los trabajadores, se advierte que quienes poseen hasta secundario incompleto concentran su actividad en el comercio y la industria para la suma de ambos sexos, y si se disgrega entre varones y mujeres, industria y servicio doméstico respectivamente. En el tramo de hasta superior incompleto tanto varones como mujeres se concentran en el comercio y finalmente, la rama de actividad que presenta el mayor nivel educativo en ambos grupos es el sector público (cuadro 16).

Ahora bien, una de las relaciones más relevantes para los fines del presente trabajo, es la que se establece entre el nivel de calificación de la tarea y la rama de actividad.

La composición de la estructura de calificaciones según las diversas ramas de actividad muestra que quienes carecen de calificación se agrupan en el caso de los varones en las ramas del comercio -40,5%-, construcción -18,6%- e industria -12,4%- y para las mujeres servicio doméstico -54,4%- y comercio -19,8%-. Por su parte, los profesionales, tal como sucede según nivel educativo se concentran en la rama del sector público mayoritariamente (cuadro 17).

Cuadro 16. Ocupados por rama de actividad según nivel educativo. 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%)

	Hasta primario incompleto			Hasta secundario incompleto			Hasta superior incompleto			Superior completo		
	2004	2008	2012	2004	2008	2012	2004	2008	2012	2004	2008	2012
Total												
Industria	14,5	16,0	12,7	18,5	19,2	18,5	16,9	17,6	16,7	8,6	9,5	7,3
Construcción	17,7	22,2	21,7	8,9	12,5	12,8	2,9	3,7	4,2	1,6	2,1	1,0
Servicio doméstico	22,3	25,8	27,1	14,7	15,6	17,4	5,1	6,3	5,8	1,2	0,7	0,9
Comercio	14,2	14,7	17,4	18,8	20,0	21,1	25,2	25,4	23,5	7,1	8,8	8,7
Transporte	5,7	4,9	6,3	9,3	9,5	10,4	8,6	7,9	10,0	3,7	3,2	6,3
Servicios personales y sociales	8,3	8,4	4,8	9,1	7,1	6,2	12,2	10,9	9,9	22,9	22,1	16,6
Sector público	15,2	5,7	5,9	15,7	10,2	8,4	17,5	16,4	18,0	42,5	41,1	46,9
Servicios modernos	2,3	2,2	4,0	5,0	5,9	5,2	11,7	11,8	11,9	12,3	12,5	12,3
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Varones												
Industria	20,3	22,9	17,0	23,7	24,0	23,9	22,0	23,2	20,7	13,9	15,0	13,1
Construcción	31,4	36,7	35,6	14,1	19,1	19,4	4,9	6,3	6,9	3,5	4,5	2,0
Servicio doméstico	0,5	0,3	0,0	0,5	0,2	0,6	0,3	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0
Comercio	17,2	18,0	24,0	22,5	21,7	23,2	24,9	24,9	23,5	8,5	12,0	10,6
Transporte	10,1	8,1	10,2	14,3	13,9	14,8	11,6	11,4	14,3	5,6	5,7	9,5
Servicios personales y sociales	6,9	7,0	4,9	7,1	6,2	4,8	8,8	8,0	6,2	17,2	13,3	9,5
Sector público	11,5	5,3	5,0	11,7	9,3	7,6	15,5	14,9	16,5	36,7	34,5	37,7
Servicios modernos	2,1	1,7	3,2	6,1	5,7	5,8	12,0	11,2	11,8	14,5	15,0	17,6
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Mujeres												
Industria	7,1	5,7	6,2	9,9	10,4	8,3	10,4	10,3	11,1	5,2	6,1	3,7
Construcción	0,1	0,3	0,6	0,1	0,5	0,4	0,4	0,5	0,4	0,4	0,7	0,4
Servicio doméstico	50,2	64,1	68,5	38,3	43,9	48,9	11,2	14,3	13,6	1,9	1,1	1,4
Comercio	10,3	9,8	7,3	12,6	16,9	17,2	25,6	26,0	23,6	6,2	6,8	7,5
Transporte	0,0	0,3	0,2	1,1	1,4	2,0	4,7	3,6	4,0	2,5	1,6	4,3
Servicios personales y sociales	10,0	10,5	4,7	12,4	8,9	9,0	16,5	14,5	15,1	26,7	27,5	20,9
Sector público	19,9	6,4	7,3	22,5	11,8	10,1	20,0	18,2	20,1	46,2	45,2	52,7
Servicios modernos	2,4	3,0	5,2	3,2	6,2	4,1	11,2	12,6	12,1	10,9	11,0	8,9
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec (IV trimestres)

Cuadro 17. Rama de actividad asalariados registrados según nivel de calificación. 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%)

	Profesionales			Técnicos			Operativos			No calificados		
	2004	2008	2012	2004	2008	2012	2004	2008	2012	2004	2008	2012
Total												
Industria	6,8	9,8	6,1	11,1	9,6	6,6	23,0	24,2	23,3	8,9	8,0	7,4
Construcción	2,2	2,6	2,3	1,6	2,9	0,6	6,3	9,5	9,4	8,4	7,2	7,0
Servicio doméstico	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,3	0,2	0,2	0,0	30,8	34,1	34,5
Comercio	5,0	6,1	4,8	6,9	6,3	6,7	20,3	21,6	20,0	26,3	28,3	29,6
Transporte	3,6	3,1	10,3	3,2	5,4	7,8	13,0	10,6	12,4	3,0	3,7	3,5
Servicios personales y sociales	19,5	17,4	13,8	26,5	26,4	21,8	10,1	8,5	7,1	7,8	7,3	7,1
Sector público	45,8	41,6	45,1	39,8	38,2	43,4	17,7	15,7	17,8	10,6	6,3	6,3
Servicios modernos	17,0	19,4	17,4	10,9	11,0	12,8	9,4	9,7	9,9	4,2	5,1	4,6
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Varones												
Industria	9,8	14,9	9,4	18,6	15,5	12,1	26,4	27,4	26,6	14,1	13,6	9,4
Construcción	3,5	4,7	3,7	3,1	5,7	1,1	9,3	13,5	13,0	19,6	18,2	17,9
Servicio doméstico	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,0	1,0	0,3	1,6
Comercio	6,6	7,7	7,2	11,3	9,9	12,0	19,3	20,1	18,2	37,2	39,6	44,7
Transporte	3,9	4,8	14,4	5,7	11,3	13,1	16,9	13,0	15,5	5,8	8,8	6,9
Servicios personales y sociales	16,3	10,0	10,0	18,5	17,7	11,5	6,7	5,6	4,8	7,3	7,8	5,7
Sector público	42,1	35,1	36,0	29,6	25,3	31,3	12,5	12,7	13,3	9,9	7,1	7,6
Servicios modernos	17,8	22,7	19,3	13,2	14,6	18,8	8,7	7,5	8,6	5,2	4,6	6,1
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Mujeres												
Industria	3,0	4,3	2,5	4,9	4,7	2,9	16,1	17,3	15,1	5,1	4,4	6,1
Construcción	0,7	0,3	0,9	0,4	0,7	0,3	0,3	0,9	0,5	0,2	0,1	0,3
Servicio doméstico	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,4	0,3	0,3	0,0	52,9	55,8	54,6
Comercio	3,1	4,3	2,3	3,2	3,4	3,2	22,3	24,7	24,7	18,2	21,0	20,3
Transporte	3,3	1,2	5,9	1,1	0,6	4,2	5,2	5,5	4,7	1,0	0,4	1,5
Servicios personales y sociales	23,5	25,4	17,9	33,1	33,5	28,8	17,0	14,8	12,8	8,2	7,0	7,9
Sector público	50,4	48,5	54,9	48,3	48,7	51,6	28,1	22,1	29,1	11,1	5,9	5,5
Servicios modernos	16,0	15,9	15,5	9,0	8,1	8,7	10,7	14,4	13,1	3,4	5,5	3,8
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec (IV trimestres)

2.2.2.7. Nivel de ingresos

Finalmente, al analizar la evolución de la condición de actividad según deciles de ingresos, es decir cómo se componen en términos de categoría ocupacional los diversos segmentos de la población en función de sus

ingresos, se observa llamativamente que quienes concentran los mayores niveles de ingresos -deciles 7, 8, 9 y 10-, atravesaron una secuencia entre 2004 y 2012 de incremento en la proporción relativa de ocupados -78,3% en promedio los cuatro deciles mencionados en 2004; 82,8% en 2008 y 85,4% en 2012 que se reflejó en un descenso en los desocupados de casi 2 p.p. entre 2004 y 2012- y 5,2 p.p. para el caso de los inactivos (cuadro 18)

En los deciles 1 y 2, la secuencia pasó de 55,4% de ocupados en 2004 a 51,5% en 2012, a la vez que la desocupación bajó casi 5 p.p. y la inactividad creció en 8,7 p.p. (cuadro 18).

Cuadro 18. Condición de actividad según decil de ingresos. 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%)

	2004				2008				2012			
	Ocup.	Des.	Inact.	Total	Ocup.	Des.	Inact.	Total	Ocup.	Des.	Inact.	Total
Sin ingresos	23,5	41,3	35,2	100	22,5	21,6	56,0	100	18,4	32,3	49,3	100
Decil 1	53,2	16,1	30,7	100	49,5	13,5	37,1	100	46,9	10,5	42,5	100
Decil 2	57,6	11,5	31,0	100	57,9	6,8	35,3	100	56,0	7,4	36,6	100
Decil 3	61,6	10,9	27,6	100	61,9	6,8	31,4	100	61,6	5,2	33,2	100
Decil 4	64,0	9,9	26,1	100	64,7	6,0	29,3	100	66,0	6,9	27,2	100
Decil 5	65,6	9,0	25,4	100	70,9	4,1	25,0	100	69,2	4,0	26,8	100
Decil 6	70,7	5,6	23,7	100	74,7	3,0	22,4	100	74,7	4,5	20,8	100
Decil 7	71,7	5,6	22,7	100	76,6	3,7	19,7	100	79,5	3,3	17,2	100
Decil 8	76,1	5,7	18,2	100	80,2	1,9	18,0	100	83,6	2,3	14,1	100
Decil 9	80,4	2,9	16,7	100	85,1	2,9	12,0	100	87,9	1,3	10,8	100
Decil 10	85,0	2,2	12,8	100	89,2	1,2	9,6	100	90,6	1,8	7,7	100

Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec (IV trimestres)

En conclusión, la desocupación bajó, pero la inactividad creció más. Lo llamativo por tanto, es que sin disponer de entradas o solo de mínimos ingresos el porcentual relativo de desocupados e inactivos en este período se engrosó, con lo cual quienes se ubican en los deciles más pobres revelan una situación de incremento de la brecha laboral respecto de los deciles más altos.

2.3 En suma

Cuando se analiza la evolución de algunos de los principales indicadores económicos en el período 2004-2012, si bien se evidencia cierta mejoría en relación a la formalización del empleo y los niveles de ocupación en general, marcados rasgos de un mercado laboral segmentado se siguen haciendo visibles. Ello, pone de manifiesto que el crecimiento económico no sería la única herramienta que permite combatir la precariedad. A modo de ejemplo, las mejoras en las tasas de desempleo registradas básicamente en el período 2004-2008, no se correlacionan con incrementos en la tasa de actividad como sería de esperar.

Las grandes empresas crecieron más que las de menor tamaño y en ellas se puede reconocer un incremento del registro laboral; mientras que en las actividades ligadas a los pequeños establecimientos persisten elevados índices de informalidad. En concordancia con ello, a excepción de la rama industrial, las actividades de mayor dinamismo fueron el comercio, los servicios y la construcción -además del sector público-.

Se observa que se detuvo la tendencia a la desindustrialización que acarrea el país desde mediados de los setenta, pero el crecimiento económico en general e industrial en particular, si bien significativo, no habría sido suficiente para modificar las tendencias persistentes hacia la exclusión laboral de una parte importante de la población.

Subsisten características que evidencian un mercado laboral segmentado como la existencia de trabajadores desalentados, preponderantemente adultos de más de 45 años y una contundente fragmentación educativa. Cuentapropistas y asalariados no registrados se concentran en los segmentos de menor nivel educativo, ocupados preponderantemente en establecimientos pequeños, de modo que quienes sufren más la precariedad laboral son aquellos que debido a su menor nivel educativo carecen de la posibilidad de inserción en otros puestos. Ello, no debido a sus insuficientes credenciales educativas, sino básicamente a causa de un mercado de trabajo

que ofrece escasos e insuficientes puestos laborales. Por consiguiente es válido pensar que la precariedad es del puesto de trabajo y no del trabajador.

La segmentación también se hace visible en términos de género. Las mujeres participan notoriamente menos en el mercado laboral que los varones, tendencia que se mantiene en el período 2004-2012. Ellas, asimismo sufren en forma más marcada la desocupación y esta mayor condena recae mayoritariamente en aquellas de menor nivel educativo.

Finalmente resulta valioso mencionar que el incremento de la registración favoreció en términos relativos más a los trabajadores no calificados lo que contribuye a la “inclusión laboral” de los segmentos históricamente más relegados. Aunque todavía, los trabajadores de calificación profesional revisten una registración que duplica el nivel de la de aquellos no calificados, perpetuando una lógica de mercado dual en la que conviven segmentos más y menos favorecidos.

Capítulo III

3. Composición del empleo según estudios cuyas fuentes primarias son demandantes de fuerza de trabajo

En general, al momento de analizar el mercado laboral argentino, se dispone de tupida información referida a la oferta de empleo, es decir de la fuerza de trabajo disponible para desempeñarse en la actividad económica. La principal fuente de datos la proporciona la eph del Indec. Tal como se presentó en el capítulo precedente esta encuesta permite estimar las tasas de ocupación y desocupación así como otros indicadores relevantes. No obstante, cuando lo que se desea es completar el rompecabezas del mercado laboral con información acerca de la demanda de empleo, es decir las unidades económicas que contratan a los trabajadores, la información disponible es diversa, poco abundante y de escasa profundidad. El objetivo de este capítulo es sintetizar parte de la información disponible más relevante sobre este aspecto del funcionamiento del mercado laboral. Habiendo hecho ello se tornará más clara la necesidad de complementar estos registros con otro tipo de información primaria que suministre mayor detalle sobre los criterios de reclutamiento de trabajadores.

La estructura del capítulo se presenta de la siguiente forma: en primer lugar se describen las principales fuentes de información que compilan y publican datos informados por la demanda laboral en el país. Se trabaja aquí con documentos generados por organismos públicos fundamentalmente, y en menor medida con algunos conteos privados. Si bien parte de estos informes describen la caracterización de la oferta, a su vez presentan alguna información de relevancia acerca del comportamiento de la demanda.

La encuesta de Demanda Laboral Insatisfecha en la Argentina, implementada periódicamente por el Indec, es la fuente que presenta mayor evidencia relacionada al comportamiento de la demanda laboral en términos de los requisitos de calificación de los puestos de trabajo ofrecidos. Otras fuentes que además proporcionan información al respecto provienen también del sector público de la mano del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se trata del Boletín de Estadísticas Laborales, del Boletín Trimestral de Empleo Registrado y de la Encuesta de Indicadores

Laborales³³. Por otra parte se recurrió a los informes del Observatorio Pyme de la Unión Industrial Argentina -UIA- para aproximarse a la percepción de pequeños empresarios industriales acerca del nivel de cobertura de vacantes laborales en sus establecimientos. Por último, se tomaron en cuenta informes que elabora una universidad privada.

En la segunda parte, se muestra información elaborada a partir de la selección de algunos de los indicadores más relevantes recabados por las fuentes citadas en el período comprendido entre 2004 y 2012. Allí se proporciona información detallada acerca de indicadores de la oferta, pero asimismo, -en función de las fuentes disponibles- acerca de la caracterización de las incorporaciones, desvinculaciones, puestos ofrecidos y demanda laboral insatisfecha. Esta información brinda un marco introductorio de carácter cuantitativo que complementa la información cualitativa que se exhibirá en el capítulo siguiente -IV-, dónde se indaga acerca de las causas de estas tendencias. Todo ello permitirá obtener una aproximación explicativa acerca de los factores que inciden en la generación de una estructura laboral segmentada en la cual mientras unos resultan elegibles, otros encuentran más remota esta suerte. Se trata de llegar a conocer los condicionamientos que operan en el ingreso a un puesto de trabajo. Criterios implícitos en ocasiones, o explícitos en otras, que fragmentan la igualdad de posibilidades para el acceso a un puesto de trabajo.

³³ El Indec dispone de una encuesta realizada a empresas denominada “Encuesta Industrial Mensual” -que todos los meses recoge información proveniente de una muestra de más de 3.000 locales industriales originalmente seleccionados a partir del Censo Nacional Económico 1994 y actualizados en base a la información de la Matriz Insumo Producto 1997- que si bien puede constituir una fuente rica en datos para ciertos propósitos, en función de los objetivos de la presente tesis, los datos que proporciona resultan irrelevantes, motivo por el cual no se considera la fuente citada en este capítulo.

3.1. Características seleccionadas de algunas de las principales fuentes de información

El análisis se circunscribe al sector privado asalariado. La distribución de ocupados -registrados y no registrados- en los diferentes sectores a nivel nacional presenta una estructura de empleo preponderantemente privado. Según datos proporcionados por el MTEySS y el Indec, más del 80% del total de ocupados se desempeña en este sector. Asimismo la modalidad de empleo más frecuente es la de asalariados (71%) y en segundo lugar el cuentapropismo (22%). Véase esquema 2.

Esquema 2. Situación ocupacional de la población urbana (%)

Sector		Modalidades de Trabajo	
Privado	81,7	Asalariados	71,6
		Cuentapropia	22,1
		Patrón	5,4
		Trabajadores familiares sin remuneración	0,9
		<i>Total</i>	<i>100%</i>
Público	17,6		
Beneficiarios de planes de empleo	0,7		
<i>Total Ocupados</i>	<i>100%</i>		

Fuente: MTEySS (2012)

3.1.1. Las fuentes de información

3.1.1.1. Demanda Laboral Insatisfecha -Indec-

El Instituto Nacional de Estadística y Censos elabora desde el año 2005 en forma trimestral una publicación en la cual se presentan los resultados de un cuestionario suministrado a una muestra de 2.700 empresas a las cuales se aplica la encuesta de Índice de Salarios y como anexo un cuestionario de Demanda Laboral Insatisfecha (el mismo puede ser consultado en el anexo II de este documento)³⁴. Este cuestionario indaga acerca de las búsquedas

³⁴ La muestra comprende a todas las empresas que durante el año previo contaron con un mínimo de 10 personas remuneradas y que además completaron al menos 5 presentaciones al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones -SIJP-

laborales en el período y a partir de lo informado por las empresas, el Indec procesa la siguiente información:

- a) Porcentaje de empresas que buscó incorporar personal en el período
- b) Porcentaje de las mismas que no logró satisfacer su demanda
- c) Características de la demanda laboral insatisfecha según: grupo de actividad; nivel de calificación requerido -operativo, técnico o profesional-; género; sector -producción, mantenimiento, administración, sistemas, gerencia, ventas, comercialización, y servicios-.
- d) Porcentaje de la demanda laboral insatisfecha según edad máxima aceptada y mínima admitida.
- e) Porcentaje de la demanda laboral insatisfecha según experiencia requerida -en años-.
- f) Detalle de puestos solicitados según grupo de actividad (independientemente de haber sido cubiertos o no), en función de
 - a. puesto requerido
 - b. cantidad de vacantes
 - c. calificación
 - d. experiencia
 - e. género
 - f. edad

3.1.1.2. Encuesta de Indicadores Laborales -MTEySS-

Con periodicidad mensual el MTEySS aplica una encuesta a empresas privadas para luego presentar los resultados en un documento denominado Encuesta de Indicadores Laborales -EIL-. Esta información se releva desde el año 1995.

La cobertura abarca a más de 2.300 empresas privadas, principalmente de 10 y más trabajadores. Incluye los siguientes centros urbanos: Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Mendoza, Gran Rosario, Gran Tucumán, Gran Resistencia, Gran Santa Fe y Gran Paraná.

La EIL toma como período de base, el mes de agosto de 2001 -previamente al desencadenamiento de la crisis económica-. La información que proporciona refiere a, entre otras cuestiones:

- a) Evolución reciente del empleo -tasas de entrada y salida del empleo-
- b) Características de la evolución del empleo según rama de actividad, tamaño de empresa y calificación de la tarea
- c) Composición de puestos registrados vacantes -cantidad y nivel de calificación-

3.1.1.3. Boletín Trimestral de Empleo Registrado -MTEySS-

Los registros administrativos de la Seguridad Social que se encuentran en el Sistema Integrado Previsional Argentino -SIPA-³⁵ proporcionan valiosa información a partir de la cual, el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial -MTEySS- elabora informes periódicos³⁶. En este segmento el foco se concentra en uno de ellos, el Boletín Trimestral de Empleo Registrado -BTER- el cual abarca todos los sectores de actividad, en particular en las empresas clasificadas en las ramas de industria, comercio y servicios.

Dado que se trata de las declaraciones mensuales de empresas que realizan aportes y contribuciones patronales, esta fuente agrupa a la totalidad de empresas registradas (las unidades de análisis son empresas, identificadas por el Código Único de Identificación Tributaria -CUIT-).

A partir de estos procesamientos es posible conocer la evolución del empleo por ramas de actividad y tamaño del establecimiento.

³⁵ Quedan excluidos del registro los trabajadores del sector público, el servicio doméstico, los asalariados no registrados y los trabajadores por cuenta propia, patrones y trabajadores familiares.

³⁶ Algunos de los datos publicados proveniente de esta fuente también se encuentran disponibles en la publicación del MTEySS denominada “Dinámica del empleo y rotación de empresas”.

3.1.1.4. Boletín de Estadísticas Laborales -MTEySS-

El Boletín de Estadísticas Laborales -BEL- es una compilación de indicadores resultantes de distintas fuentes de información pertenecientes al MTEySS, el Indec y el SIPA. Uno de los datos que se puede obtener en este documento y que no se encuentra en las publicaciones relacionadas a las fuentes mencionadas hasta el momento, refiere a los motivos que originaron altas y bajas en las empresas, información que se encuentra disponible para el período 2009-2012 -cuyos datos provienen de la EIL-.

3.1.1.5. Otras fuentes

La Universidad Torcuato Di Tella elabora un informe de periodicidad trimestral, el Índice de Demanda Laboral -IDL- en el cual da cuenta de la evolución de la demanda de empleo en función de los avisos clasificados publicados por dos de los principales diarios del país.

Esta fuente proporciona datos complementarios debido a que en la actualidad, los medios gráficos han dejado de tener la masividad que solían poseer en relación a las búsquedas laborales³⁷. No obstante en cierta proporción de empleos suelen ser una fuente de información útil más bien en términos de tendencias.

La metodología consiste en un recuento diario de los “pedidos” de trabajo de la sección de clasificados y agrupados de los diarios Clarín y La Nación. Estos datos se compilan desde el año 2000. La forma de agrupamiento consiste en una segmentación en función de cinco categorías ocupacionales. Luego, se compara el número de pedidos de trabajo en un trimestre dado, con el respectivo número de pedidos de trabajo promedio de un año considerado como base -año 2000-. En términos geográficos, comprende las

³⁷ A modo de ejemplo, por este motivo se dejó de realizar el Índice de Tendencia de Demanda Laboral Publicada (ITDLP), elaborado por la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario -FAETT-, que hacía uso de las mismas fuentes.

áreas correspondientes a las jurisdicciones de CABA y GBA; Rosario y Gran Rosario; y Mendoza, Región Sur y Región Noroeste³⁸.

Los avisos son segmentados según las siguientes categorías:

Empleados administrativos

- a. Empleados
- b. Secretaria, recepcionista y telefonista
- c. Otros administrativos

Empleados comerciales

- a. Empleados y vendedores
- b. Ejecutivo de cuentas y viajantes
- c. Promotores, telemarketers, medios y publicidad
- d. Asesores, representantes y organiz. comerciales, marketing
- e. Otros comercio

Técnicos

- a. Analistas y programadores
- b. Electrónicos, comunicaciones, mecánico, químicos
- c. Operarios
- d. Otros técnicos

Profesionales

- a. Salud
- b. Educación
- c. Informática
- d. Otros profesionales

Servicios

- a. Construcción
- b. Cocina
- c. Seguridad
- d. Doméstico
- e. Choferes, transporte y abastecimiento
- f. Enseñanza y capacitación
- g. Estética
- h. Otros servicios

³⁸ Un estudio que analiza datos proporcionados por las mismas fuentes es el de Bauzá y Bertinetti (2010) para el caso de Santa Fe.

Por otra parte, la Fundación Observatorio Pyme³⁹ mide, entre otros indicadores, el nivel de dificultad de las empresas para incorporar personal de distintos niveles de calificación. El medio de recolección de la información es la Encuesta Estructural a Pymes Industriales -EEPI- la cual es suministrada a empresas cuya actividad principal corresponde a la industria manufacturera⁴⁰ y cuya cantidad total de ocupados es de entre 10 y 200 trabajadores. La muestra comprende aproximadamente 1.024 empresas.

La pregunta que se le realiza a las empresas vinculada a la demanda de empleo es: “Actualmente ¿busca contratar personal en las categorías de operarios no calificados; operarios calificados y técnicos no universitarios; y/o universitarios? Si lo hace, indique el grado de dificultad para contratar trabajadores afectados al proceso productivo”. Véase anexo III.

En el siguiente cuadro se compendia a las fuentes de información recién señaladas:

³⁹ Fundada por la Università di Bologna, la compañía Techint y la Unión Industrial Argentina.

⁴⁰ Divisiones 15 a 37 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas, Rev. 3: Div.15-Manufactura de productos alimenticios y bebidas; Div.17-Manufactura de productos textiles; Div.18-Manufactura de prendas de vestir; Div.19-Manufactura de productos de cuero; manufactura de equipajes; manufactura de calzado; Div.20-Manufactura de madera y productos de madera; Div.21-Manufactura de papel y productos de papel; Div.22-Actividades de edición e impresión y reproducción de grabaciones; Div.24-Manufactura de químico y productos químicos; Div.25-Manufactura de caucho y productos de plástico; Div.26-Manufactura de productos minerales no metálicos; Div.27-Manufactura de metales básicos; Div.28-Manufactura de productos metálicos (excepto maquinaria y equipo); Div.29-Manufactura de maquinaria y equipo; Div.31-Manufactura de maquinaria y aparatos eléctricos; Div.32-Manufactura de equipos y aparatos de radio, televisión y comunicación; Div.33-Manufactura de instrumentos médicos, ópticos y de precisión, y de relojes; Div.34-Manufactura de vehículos de motor, trailers y semitrailers (incluye autopartes); y Grupo 361-Manufactura de muebles 13. Otras actividades manufactureras (ONU, 1990)

Esquema 3. Descripción de fuentes de información

Organismo	Pertenencia	Informe	Regularidad	Muestra*
Indec	Público	Demanda Laboral Insatisfecha -DLI-	Trimestral (desde 2005)	2.700 empresas (2013)
MTEySS	Público	Encuesta de Indicadores Laborales -EIL-	Mensual (desde 1995)	2.300 empresas con más de 10 trabajadores (2014)
MTEySS	Público	Boletín Trimestral del Empleo Registrado -BTER-	Trimestral (desde 1996)	510.000 empresas registradas en el SIPA (2013)
MTEySS	Público	Boletín de Estadísticas Laborales -BEL-	Mensual/Trimestral (desde 1990, discontinuo)	Variable según el indicador, principalmente retoma EIL
Universidad Torcuato Di Tella	Privada	Índice de Demanda Laboral -IDL-	Trimestral (desde 2000)	Promedio de avisos publicados diariamente en 2 periódicos de tirada masiva
Fundación Observatorio Pyme	ONG	Encuesta Estructural a Pymes Industriales -EEPI-	Trimestral (desde 2005)	1.024 empresas (2013)

Nota: *Esta columna señala asimismo el año del último dato disponible relevado por la fuente.

Fuente: Elaboración propia

Existe abundante información, sin embargo, pareciera resultar aún insuficiente para poder estimar las características de los desajustes entre oferta y demanda de trabajo. Es deseable en un contexto como el argentino, en el cual resulta significativamente más abultada la oferta laboral que las búsquedas, disponer de información vinculada a: a) búsquedas de empleo registrado y no registrado en muestras significativas de casos a.1) para los diversos tamaños de empresas y ramas de actividad, a.2) para los casos de cuentapropismo -22% del empleo- (y no solo asalariados), b) incidencia de diversos factores que pudieran estar operando en la “elegibilidad” de los candidatos como la edad, experiencia, nivel de instrucción, género, responsabilidades familiares, lugar de residencia, etc. Una forma de aproximación podría ser cuantificando el tiempo que llevan activas las búsquedas sin cubrir y la cantidad de oferentes postulados segmentando en

función de estos requerimientos, aunque puede que ello no permitiera tampoco arribar a conclusiones determinantes⁴¹.

Asimismo, sería interesante lograr una cuantificación de la oferta de empleo que llega a las empresas -cv's, ofrecimientos, etc.-, lo que complementaría información acerca del nivel de desempleo. Las postulaciones laborales que reciben las empresas rara vez se registran y documentan, pero resultan un termómetro interesante a tener en cuenta cuando se analizan los niveles de desempleo y subempleo involuntario. Medirlo sería de utilidad, aunque probablemente ello constituya un mecanismo difícil de implementar.

En algunas jurisdicciones a nivel internacional se han encontrado interesantes ejemplos de instrumentos de recolección de información sobre los procesos de cobertura de vacantes laborales. A modo de ejemplo, el Departamento de Seguridad del Trabajo -*Employment Security Department*- del Departamento de Seguridad del Empleo del Estado de Washington -*Washington State Employment Security Department*- releva información con un interesante grado de exhaustividad y especificidad en relación al comportamiento de la demanda de empleo. Si bien no profundiza en el nexo entre oferta y demanda laboral, si releva por cada nueva búsqueda, entre otras cuestiones, el tiempo que las mismas llevan abiertas, el nivel educativo requerido, las certificaciones educativas y la experiencia demandada. El instrumento utilizado es la Encuesta de Vacantes de Empleo y Contratación -*Job Vacancy and Hiring Survey*-. Este mecanismo proporciona información detallada acerca de las búsquedas de una muestra de aproximadamente 12.000 empleadores (Washington State Employment Security Department, 2014). El cuestionario se encuentra disponible para ser consultado en el anexo IV.

⁴¹ Dado que a modo de ejemplo, un trabajador podría presentarse en varias búsquedas y ser contabilizado más de una vez, lo que para fines estadísticos imposibilitaría su medición.

3.2. ¿Qué informan los estudios disponibles?

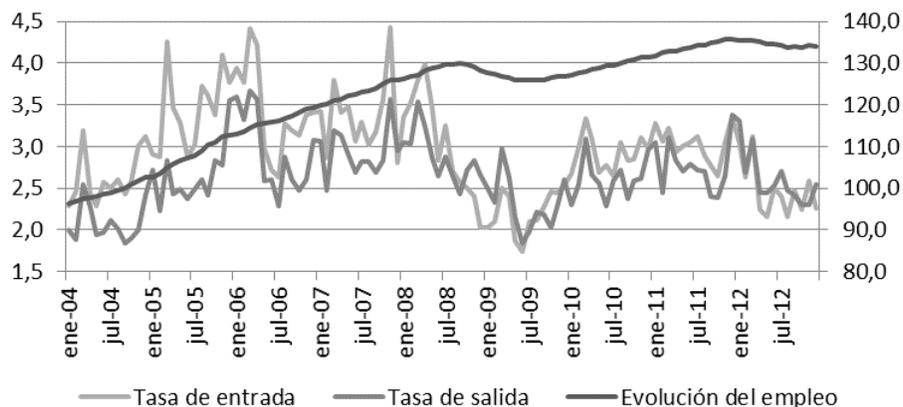
A continuación se describen y analizan indicadores relacionados al mercado de trabajo, algunos de los cuales contribuyen a potenciar las tendencias descriptas en el capítulo anterior. El período cubierto se ubica principalmente entre 2004 y 2012, sin embargo, según la disponibilidad de información de las diversas fuentes en algunos casos este puede variar. Asimismo vale recordar que según la fuente consultada varía la muestra de empresas.

3.2.1. Evolución del empleo

En el gráfico 5 es posible observar la evolución del empleo -eje derecho- y las tasas de entrada y salida -proporción de altas/bajas registradas durante un mes como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior-.

En el período comprendido entre 2004 y 2012, la tendencia de evolución del empleo registrado fue positiva con ciertos descensos en los años 2009 y 2012. La creación neta de empleo registrado ha sido un rasgo característico del funcionamiento del mercado laboral urbano en el corriente siglo.

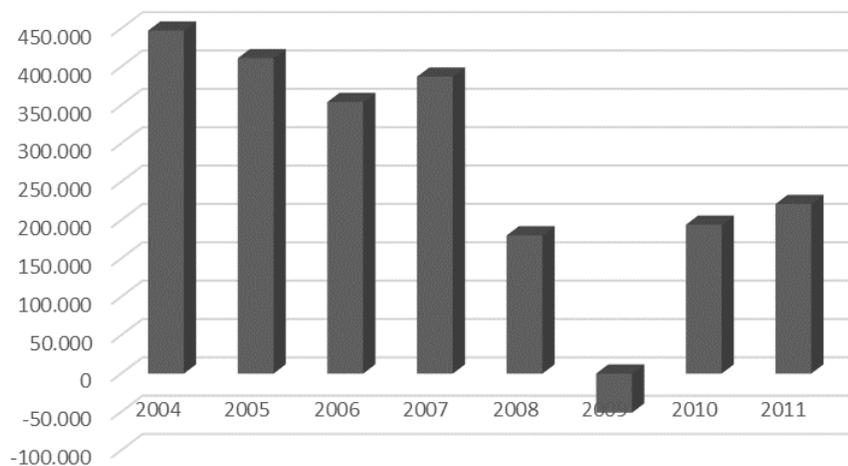
Gráfico 5. Tasa de entrada, salida y evolución del empleo asalariado registrado. 2004-2012 (%)



Nota: índice base agosto 2001=100
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EIL, 2014

En base a los datos del SIPA retomados por el BEL, se puede apreciar la descomposición en el cambio neto del empleo -diferencia entre la creación y destrucción del empleo- entre 2004 y 2011. Este indicador muestra que si bien la tasa de creación neta de empleo fue positiva -con la sola excepción de 2009- esa variación se ha desacelerado (gráfico 6).

Gráfico 6. Cambio neto en el empleo asalariado registrado respecto del año anterior. 2004-2011 (en cantidad de ocupados)



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de BEL 2012

A continuación se suministra alguna evidencia sobre el comportamiento del empleo registrado por sector de actividad y tamaño de establecimiento.

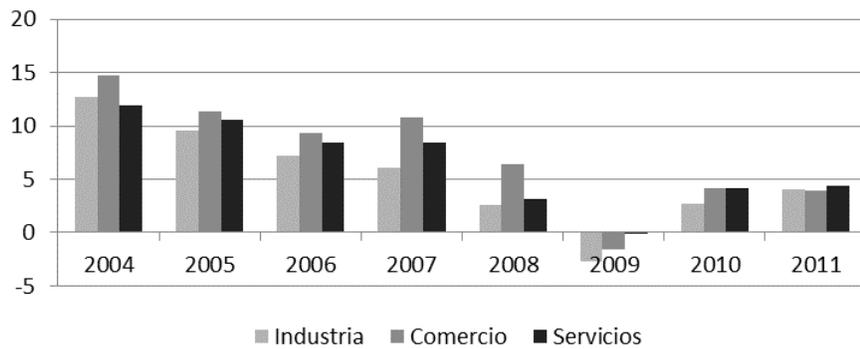
Se podrá apreciar que las grandes firmas fueron las que mayor protagonismo tuvieron en la creación de empleo registrado tal como se evidencia en el capítulo II.

Según los datos del BTER, las ramas de actividad de mayor peso relativo en relación a la cantidad de empleados se concentran en los rubros de servicios, industria y comercio. Estos rubros concentran el 85% del total de trabajadores registrados -47%, 20% y 18% respectivamente-.

También es posible observar el cambio neto en el empleo -diferencia entre la creación del empleo y la destrucción- en los tres sectores recién

mencionados. Se puede apreciar que la tendencia en los tres sectores es similar, a excepción de 2009 (gráfico 7). El comercio aparece como la rama de mayor dinamismo en la creación neta de empleo registrado en los primeros años del período -consistente con los datos previamente señalados en el capítulo II-.

Gráfico 7. Cambio neto en el empleo asalariado registrado según rama de actividad. 2004-2011 (%)



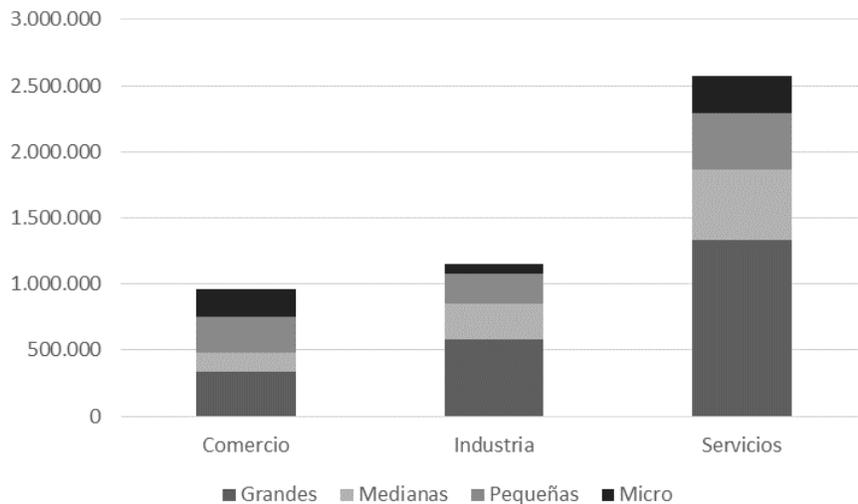
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de BEL 2012.

Las tendencias en función del tamaño de las compañías pueden medirse respecto de, por una parte su nivel de facturación, y por otra su cantidad de empleados. Los datos levantados por el BTER elaborados a partir del SIPA indican la distribución de las empresas según el nivel de facturación. La clasificación obedece al esquema de tramos determinados a partir del nivel de ventas definido por la Secretaría Pyme del Ministerio de Industria de la Nación mediante la Resolución 24/2001 que establece el nivel máximo de ventas para cada categoría de empresa -micro, pequeña, mediana y gran empresa- según el sector en el que desarrollan su actividad. Por su parte, los indicadores de la EIL lo determinan en relación a la cantidad de trabajadores, esto se muestra en el gráfico 11.

3.2.2. Evolución del empleo según tamaño del establecimiento

En función del tamaño de la empresa (según nivel de facturación), las grandes compañías son las que proporcionalmente concentran mayor cantidad de trabajadores en las ramas de servicios industria y comercio. Aunque, medianas, pequeñas y micro sumadas tienden a igualar esta cantidad. A partir de ello, se deduce que el peso de las medianas, pequeñas y micro en conjunto, equiparan a las grandes. La excepción sería el comercio, rama en la cual la sumatoria de trabajadores de las empresas de tamaños más reducidos -medianas, pequeñas y micro- supera levemente a las grandes. Asimismo, en términos absolutos, el sector que mayor volumen de fuerza laboral ocupa es el de servicios, le siguen la industria y el comercio (gráfico 8).

Gráfico 8. Distribución de la composición de las ramas de actividad, según tamaño del establecimiento. Promedio 2004-2012 (cantidad de asalariados registrados)

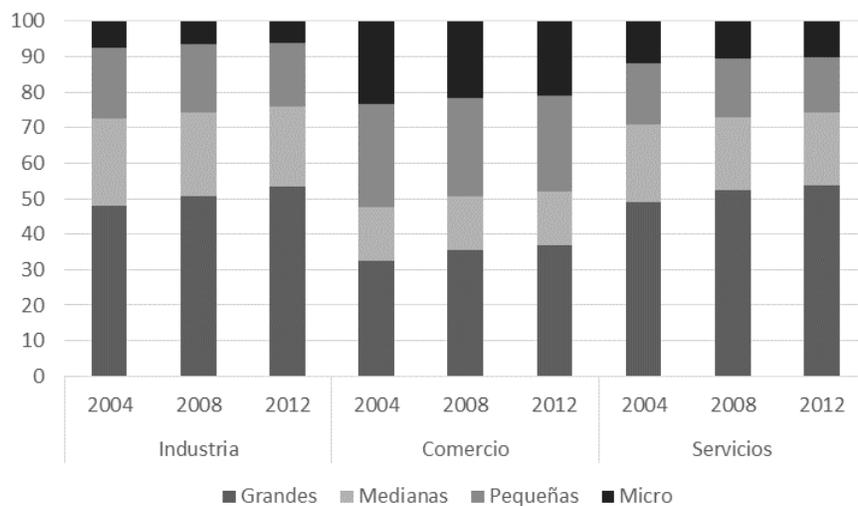


Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la BTER, 2013

En el período 2004 a 2012 en las tres ramas de actividad, las micro y pequeñas firmas redujeron su protagonismo y las grandes compañías son las que crecieron más en términos relativos.

Al comparar la cantidad de ocupados en 2012, respecto de 2004 según el tamaño de las empresas -grandes, medianas, pequeñas y micro- la evolución fue la siguiente. Para el sector de industria, los incrementos porcentuales fueron de 62%, 36%, 32% y 20% respectivamente. Esta relación en el sector de comercio, evidenció un incremento de 92%, 77,8%, 57,2% y 68,7% respectivamente. Y, para el rubro servicios, el incremento fue de 75%, 46%, 42% y 39% respectivamente (gráfico 9).

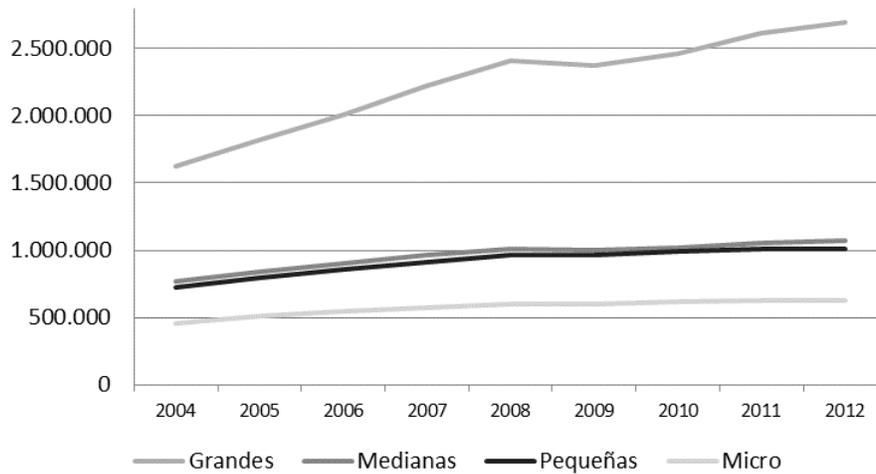
Gráfico 9. Composición del empleo asalariado registrado según tamaño del establecimiento. 2004-2008-2012 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la BTER, 2013

Independientemente del sector, entre 2004 y 2012 las micro, pequeñas y medianas empresas mostraron un incremento cercano al 45%, y para el caso de las grandes empresas, ese incremento fue de 74% (gráfico 10).

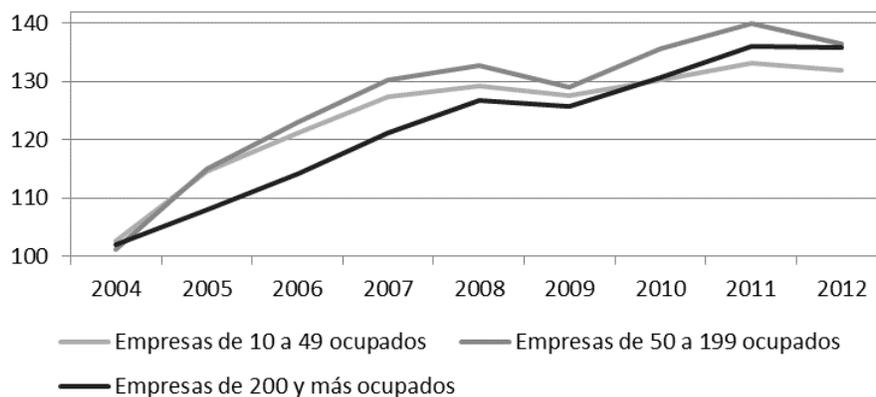
Gráfico 10. Evolución del empleo asalariado registrado según tamaño del establecimiento. 2004-2012 (cantidad de asalariados registrados)



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la BTER, 2013

Los datos por tamaño de establecimiento -en función de la cantidad de empleados-, indican que la incidencia del ciclo económico fue similar en todos los casos (gráfico 11).

Gráfico 11. Evolución del empleo asalariado registrado por tamaño del establecimiento según cantidad de ocupados 2004-2012 (%)

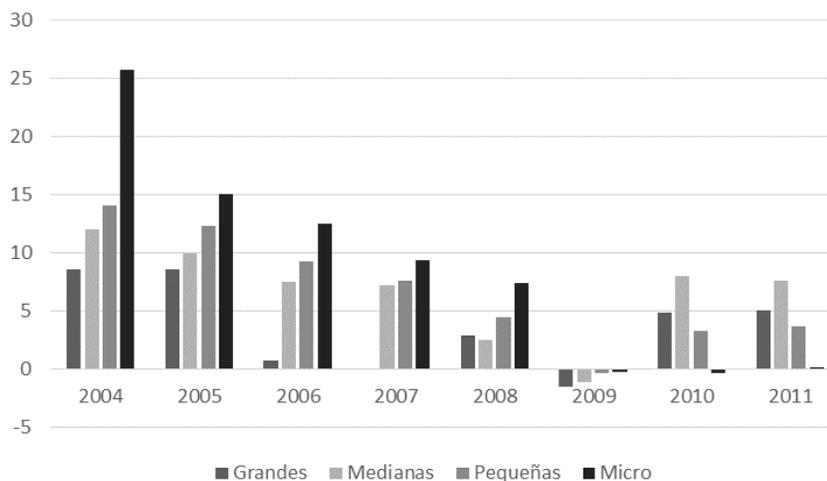


Nota: índice base agosto 2001=100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EIL, 2014

Retomando las definiciones de tamaño de establecimiento según nivel de facturación, la tendencia en el período 2004-2011 ha demostrado una disminución en el ritmo de creación neta de empleos, fenómeno que se profundizó en el año 2009. En general la tendencia muestra fines de 2007 como inicio de un período de caída seguida de estancamiento en la creación neta de puestos de trabajo. Para el caso de las pequeñas, medianas y grandes empresas, luego del 2009 se mostró cierta recuperación. En el caso de las grandes empresas la recuperación del empleo no alcanzó en 2011 el nivel de creación neta del año 2007. Las medianas empresas superaron el nivel de creación de 2005 en 2010 y 2011 aunque no llegaron al nivel del año 2004. Las pequeñas empresas no llegaron en 2010 y 2011 al nivel del año 2008 y las microempresas mostraron una caída constante del nivel de generación de empleo en forma ininterrumpida entre los años 2004 y 2011. Del mismo modo, el pico de destrucción del empleo se registró en 2009 para todas las empresas independientemente de su tamaño. En términos relativos, la desaceleración en la creación de empleo durante 2010 y 2011 tuvo un peso más significativo para el caso de las micro y pequeñas empresas que el de las medianas y grandes (gráfico 12).

Gráfico 12. Cambio neto en el empleo asalariado registrado según tamaño del establecimiento. 2004-2011 (%)

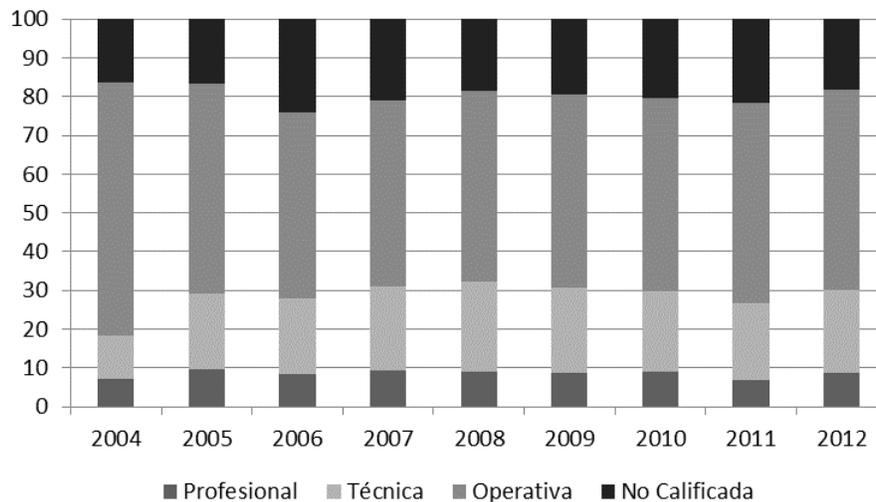


Fuente: Elaboración propia en base a los datos de BEL 2012.

3.2.3. Evolución del empleo según nivel de calificación

En relación a la evolución del empleo por nivel de calificación, se observa que no es posible detectar cambios sustanciales en el período de referencia -2004 a 2012- en relación a la proporción de ocupados de diversos niveles de calificación con la sola excepción de 2004-2005 cuando aumentaron los técnicos en detrimento de los operativos. En general se mantiene una proporción de algo menos del 10% de profesionales, 20% de técnicos, algo más de 50% de personal de nivel operativo y cerca de un 20% de trabajadores no calificados (gráfico 13).

Gráfico 13. Evolución del empleo asalariado registrado según nivel de calificación. 2004-2012 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EIL, 2014

3.2.4. Ingresos, egresos y vacantes

Ahora bien, el análisis de la demanda y oferta de empleo que se puede elaborar a partir de los datos disponibles resulta interesante en términos de medición de las tendencias, pero particularmente porque algunas fuentes permiten explicar a grandes rasgos las secuencias de ingresos, egresos y vacantes laborales.

En el gráfico 14 se muestran las altas en función de los motivos que las originaron:

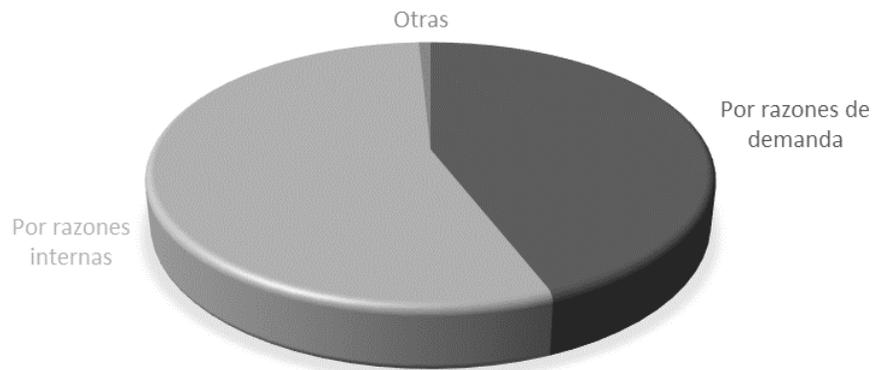
- “razones de la demanda”, refieren a incorporaciones ocasionadas por aumento de la demanda de bienes y/o servicios que produce la empresa y,

--“razones internas”:

- o reorganización del proceso productivo,
- o incorporación de nuevas máquinas y/o equipos,
- o cambios organizativos en la gestión de la empresa,
- o subcontratación de otra empresa,
- o adecuación de competencias laborales,
- o cobertura vacantes, y
- o razones disciplinarias.

En torno al 55% de las altas obedecen a razones internas mientras que casi un 45% por razones de las demanda.

Gráfico 14. Altas en el empleo asalariado registrado según motivos que las originaron. Promedio 2009-2012 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EIL publicados en el BEL 2012.

La misma fuente indaga acerca de las bajas -caídas de los puestos laborales- debido a:

-“razones de la demanda” es decir desvinculaciones de personas ocasionadas por disminución de la demanda de bienes y/o servicios que produce la empresa;

-“razones internas”:

- o reorganización del proceso productivo,
- o incorporación de nuevas máquinas y/o equipos,
- o cambios organizativos en la gestión de la empresa,
- o subcontratación de otra empresa e
- o inadecuación de competencias;

-bajas decididas por las personas, y

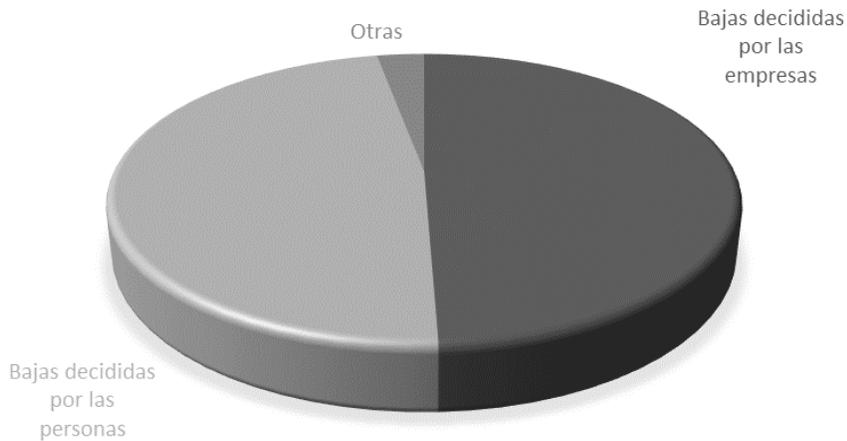
-otras.

Los datos dan cuenta que básicamente la mayoría de las bajas obedecen a decisiones de las empresas -49,4%- mientras que 47,7% son decididas por las personas y 2,8% por otras razones (gráfico 15). Téngase en cuenta que se trata de una muestra de 2.300 empresas registradas.

Al desglosar las razones internas de las bajas en las empresas se comprueba que los principales motivos de las desvinculaciones se relacionan con el nivel de demanda de bienes y/o servicios de la empresa. Es decir la porción de bajas que no obedece a decisiones de los trabajadores, se explica no por una inadecuación de competencias⁴², sino por oscilaciones en la demanda de su producción (gráfico 16).

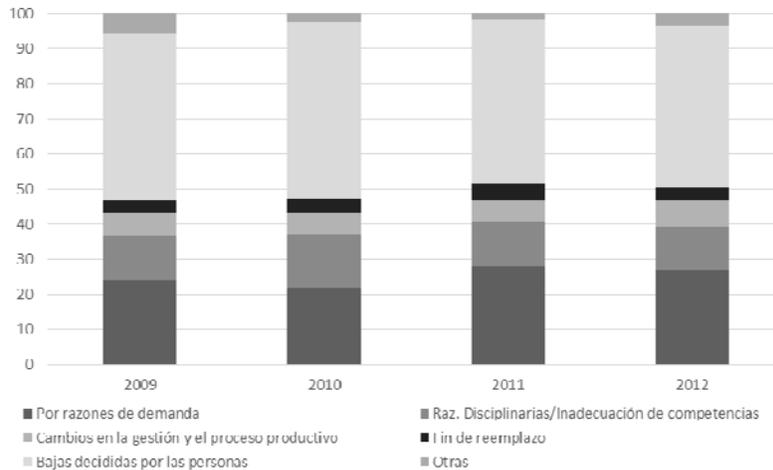
⁴² Como tienden a sostener los supuestos de la teoría del capital humano. Para mayor detalle acerca de la crítica a la teoría del capital humano, véase Bulow y Summers (1986).

Gráfico 15. Bajas en el empleo asalariado registrado según actores que las originaron. Promedio 2009-2012 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EIL publicados en el BEL 2012.

Gráfico 16. Detalle de bajas en el empleo según motivos que las originaron. 2009-2012 (%)



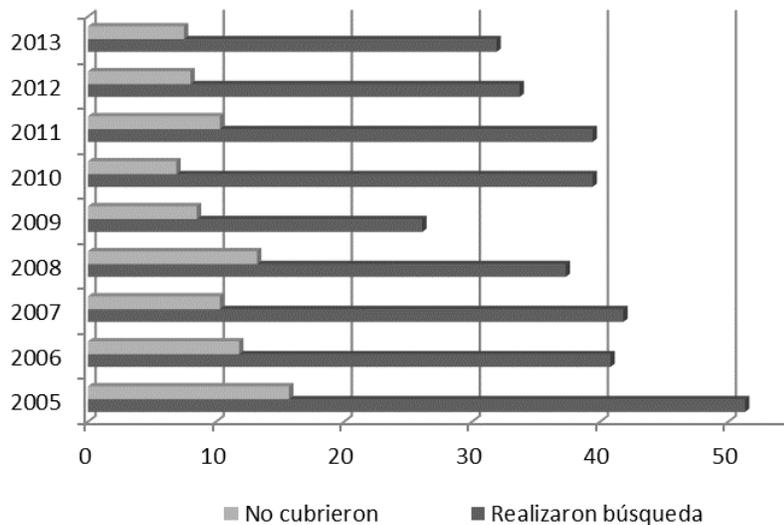
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EIL publicados en el BEL 2012.

Entre los años 2005 y 2013⁴³ el indicador denominado Demanda Laboral Insatisfecha, indica que del porcentaje de empresas que realizó búsquedas y

⁴³ Dado que el indicador se comenzó a publicar en 2005, se toma aquí el período 2005-2013.

no logró cubrir alguno de los puestos requeridos, 2009 fue el año que registró la menor cantidad de búsquedas. En los años que siguieron, la cantidad de empresas con búsquedas activas relevadas, no alcanzaron el volumen de los años anteriores a la crisis internacional. En promedio entre 2005 y 2013, 38% de las empresas realizaron búsquedas y cerca de un 10% sobre el total de empresas que realizaron búsquedas de personal no cubrieron parte de ella (gráfico 17).

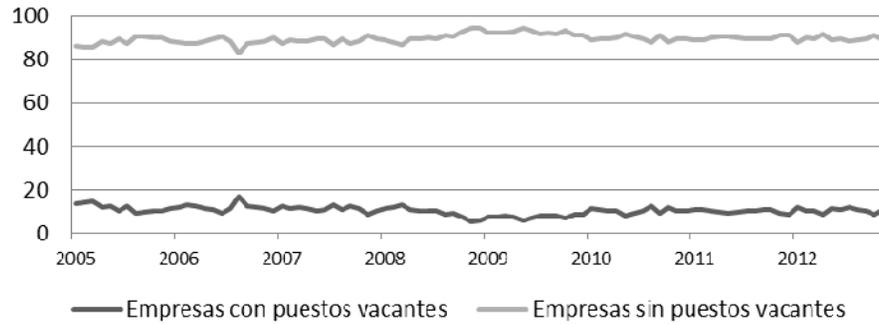
Gráfico 17. Evolución de la demanda de empleo según nivel de cobertura de vacantes. 2005-2013 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta de DLI-Indec 2005 a 2013

La EIL mide algunas características relacionadas con las vacantes en las empresas, cantidad y nivel de calificación de las mismas. Entre los años 2005 y 2012, las empresas con puestos vacantes se ubicaron en torno al 10%, sin evidenciar grandes oscilaciones (gráfico 18).

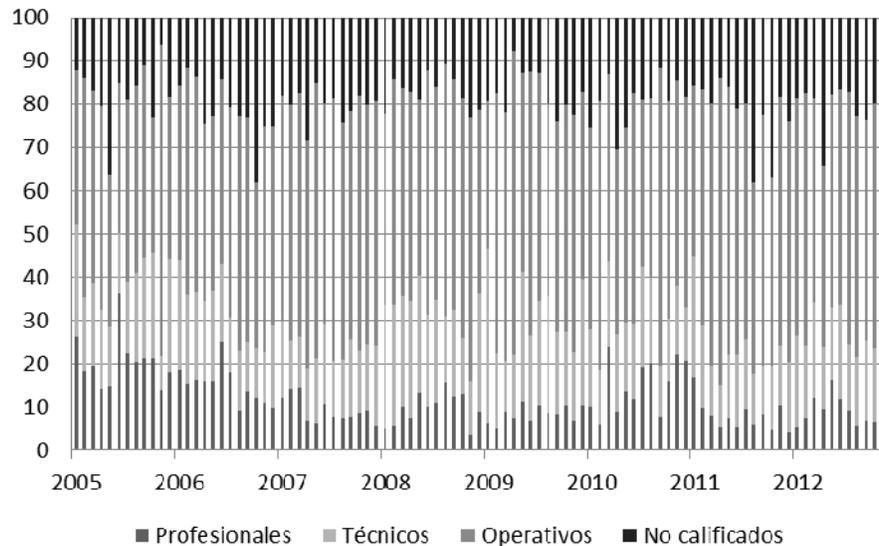
Gráfico 18. Empresas con puestos vacantes 2005-2012 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EIL, 2014

Si bien con ciertas vaivenes, en términos generales la composición de los puestos vacantes tendió a mantener la misma proporcionalidad que el total del empleo (gráfico 19).

Gráfico 19. Composición de los puestos vacantes según nivel de calificación requerido. 2005-2012 (%)

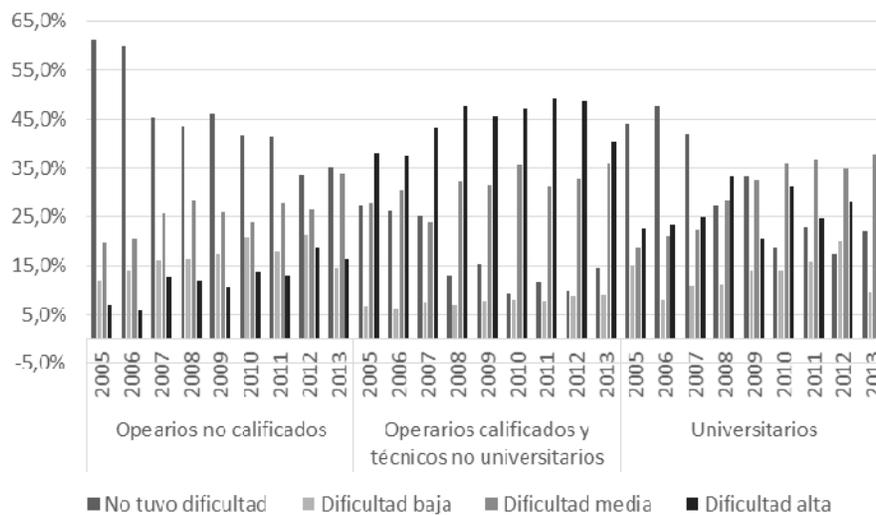


Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EIL, 2014

Los gráficos a continuación -elaborados a partir de datos suministrados por el Observatorio pyme- se circunscriben a la situación de las pymes

industriales. Estos indican que los operarios no calificados, son aquellos que muestran, a diferencia de los operarios calificados, técnicos y universitarios, los niveles más bajos de dificultad para cubrir vacantes industriales. 63,5% en el período que abarca 2005 a 2012 no tuvo dificultad o tuvo una baja dificultad en el segmento de operarios no calificados, mientras que ese número desciende a 24,6% para los técnicos y operarios calificados y a 45,2% para el caso de los universitarios (gráfico 20).

Gráfico 20. Nivel de dificultad de los empresarios pymes para cubrir vacantes según nivel de calificación. 2005-2012 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta Estructural a Pymes Industriales, Observatorio Pyme, 2005 a 2012

Según datos del Indec, de los diversos grupos de actividad, aquellos que presentaron proporcionalmente mayor cantidad de búsquedas de puestos operativos -independientemente de haber cubierto o no las demandas- son, en el orden que se describen a continuación los de: servicios a las empresas y profesionales; fabricación de productos textiles; comercio al por menor; producción y procesamiento de carne, pescado, frutas, legumbres, hortalizas, aceites y grasas; fabricación de productos minerales no metálicos; industria de la madera y productos de madera; servicios sociales de salud; agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; y servicios de

hotelería, en ese orden. En términos porcentuales, las actividades de mayor demanda de empleos en este nivel de calificación son: los servicios a empresas y profesionales -27%-; la fabricación de productos textiles -10%- y el comercio al por menor -8%-.

En el esquema 4 se detallan los sectores que demandaron personal operario entre los años 2005 y 2013 y las cantidades de empleos a cubrir registrados en las empresas encuestadas durante esos 9 años. Las búsquedas contabilizadas en la categoría de operarios durante el período suman 1.172: 185 en 2005, 193 en 2006, 175 en 2007, 160 en 2008, 39 en 2009, 51 en 2010, 197 en 2011, 65 en 2012 y 107 en 2013.

La descripción de los puestos demandados en la categoría operativo según: grupo de actividad, puesto, cantidad de vacantes, experiencia, género, edad y año de la solicitud (2005-2013) -independientemente de su cobertura-, puede ser consultada en el anexo V. De allí se desprende que predominan los puestos de vigilancia/seguridad, ventas y operarios de tareas generales y producción.

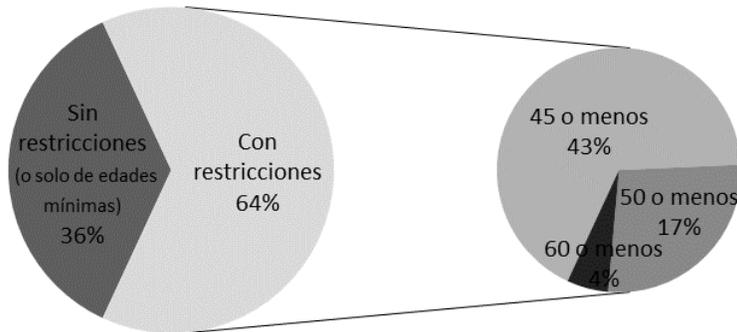
Como se puede apreciar en el gráfico 21, el 64% de los puestos a cubrir presentan restricciones en relación a las edades de incorporación.

Esquema 4. Empleos a cubrir para la categoría operativos según rama de actividad. Total 2005 a 2013 (en cantidad de puestos ofrecidos)

Grupos de actividades	Empleos a cubrir
Servicios a las empresas y profesionales	321
Fabricación de productos textiles	125
Comercio al por menor	96
Producción y procesamiento de carne, pescado, frutas, legumbres, hortalizas, aceites y grasas	85
Fabricación de productos minerales no metálicos	71
Industria de la madera y productos de madera, incluido muebles	62
Servicios sociales y de salud	58
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	54
Servicios de hotelería y restaurantes	51
Servicio de transporte terrestre	36
Servicio de transporte por vía acuática y aérea, y otros servicios	36
Edición e impresión; reproducción de grabaciones	19
Bebidas y tabaco	14
Fabricación de papel y productos de papel	14
Construcción	13
Fabricación de vehículos y equipo de transporte	12
Servicios inmobiliarios	10
Enseñanza	10
Confección de prendas de vestir	8
Fabricación de productos de caucho y plástico	8
Comercio al por mayor	8
Explotación de minas y canteras	7
Elaboración de productos de molienda, alimentos preparados para animales y productos alimenticios	7
Fabricación de sustancias químicas y de productos químicos derivados del petróleo	7
Elaboración de productos lácteos	6
Fabricación de productos farmacéuticos	6
Servicios deportivos, de esparcimiento y culturales	6
Fabricación de maquinaria y equipo y otras industrias manufactureras	5
Curtido y fabricación de artículos de cuero	4
Fabricación de metales comunes	4
Electricidad, gas y agua	4
Servicios de correos y telecomunicaciones	2
Fabric. de prod. elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	1
Intermediación financiera y otros servicios financieros	1
Servicios de cine, radio y televisión	1

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta de DLI-Indec 2005 a 2013

Gráfico 21. Puestos demandados según edades requeridas. Promedio 2005-2013 (%)

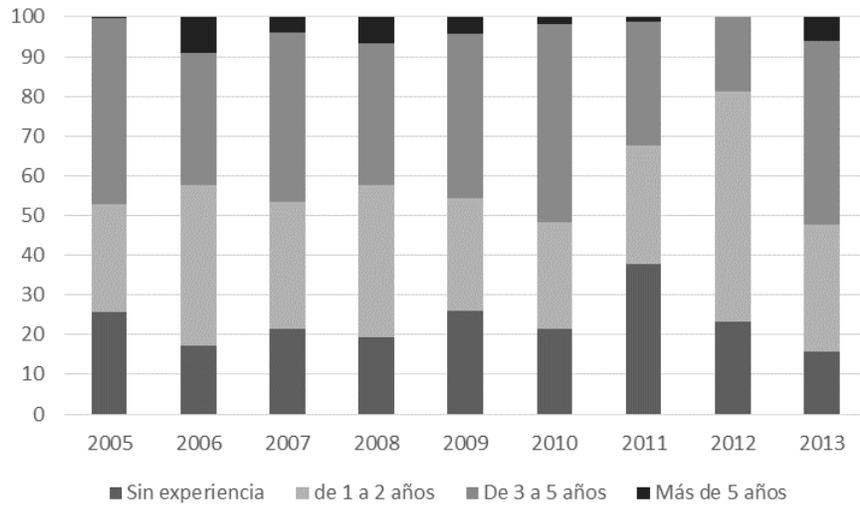


Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la DLI 2005 a 2013

Finalmente esta fuente de información proporciona datos acerca de las características de la demanda laboral insatisfecha según cantidad de años de experiencia requeridos para el total de los puestos -operativos, técnicos y profesionales-.

Se aprecia que aquellos que solicitan algún tipo de experiencia previa y no han sido cubiertos, comprenden el 77% de los casos en promedio para todos los niveles de calificación (gráfico 22). No obstante, en relación a los puestos operativos ofrecidos -independientemente de ser satisfechos-, se observa que aquellos que no requieren experiencia previa constituyen un 49% en promedio para el total de los años mientras que 51% de los puestos ofrecidos sí requieren algún tipo de experiencia (gráfico 23). No obstante por la cantidad de casos, resulta una cifra muy cambiante año a año con lo que este no representa un indicador que permita fundamentar algún tipo de explicación asociada a la evolución de la exigencia de experiencia para los puestos operativos a lo largo de los años referidos.

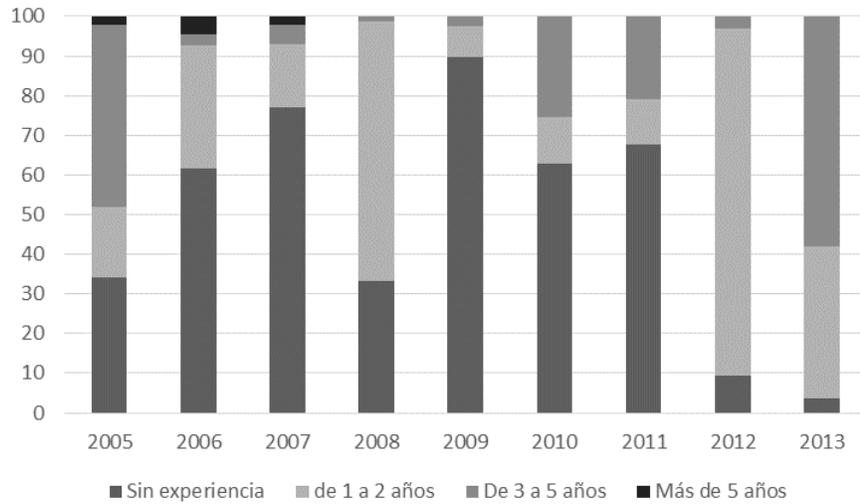
Gráfico 22. Demanda laboral insatisfecha según cantidad de años de experiencia requeridos 2005-2013 (%)



Nota: Independientemente del nivel de calificación.

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta de DLI-Indec 2005 a 2013

Gráfico 23. Demanda laboral de calificación operativa según cantidad de años de experiencia requeridos. 2005-2013 (%)



Nota: Independientemente de ser satisfecha o no

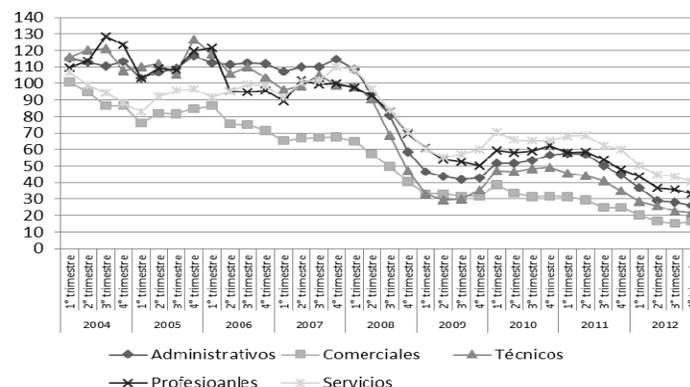
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta de DLI-Indec 2005 a 2013

Los datos que brinda la encuesta no permiten estimar cuál es la proporción de la demanda laboral insatisfecha según años de experiencia requeridos por nivel de calificación de la tarea. De estar disponible, este dato permitiría conocer del total de los puestos para nivel de calificación operativo cuántos no fueron cubiertos y si existe una relación vinculada a la experiencia solicitada, cuál es el peso relativo de esta restricción que podría explicar la tendencia.

La Universidad Di Tella muestra que la variación de los pedidos de empleo en las diversas categorías entre 2004 y 2012 -tomando como año base el 2000-, fue decreciente en términos generales y en forma pareja para cada una de las categorías -administrativos, comerciales, técnicos, profesionales y servicios-. Es probable que este dato esté reflejando simplemente la disminución de la utilización de los medios gráficos para la cobertura de las demandas laborales, dado que en el período se ha dado una recuperación del empleo a excepción de 2009.

Si se considera que la categoría de servicios es la que presenta las tasas más elevadas en términos relativos, es probable que esto suceda debido a que este tipo de empleos del área de servicios -construcción; cocina; seguridad; doméstico; choferes, transporte y abastecimiento; enseñanza y capacitación; y estética entre otros- suelen ser difundidos por medios de carácter masivo (gráfico 24 y cuadro 19).

Gráfico 24. Variación de avisos clasificados según categorías ocupacionales. 2004-2012 (%)



Nota: índice base promedio 2000 = 100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la IDL, Universidad Di Tella 2004 a 2012

Cuadro 19. Variación porcentual de avisos clasificados según categorías ocupacionales. 2004-2012 (%)

		Administrativos	Comerciales	Técnicos	Profesionales	Servicios
2004	1° trimestre	114,98	100,77	116,10	109,83	106,77
	2° trimestre	112,72	94,88	120,07	113,68	99,20
	3° trimestre	110,59	86,64	120,97	128,66	94,35
	4° trimestre	113,31	86,45	107,83	123,60	88,62
2005	1° trimestre	103,32	75,95	110,00	103,01	83,18
	2° trimestre	106,70	82,24	112,02	109,18	92,35
	3° trimestre	109,04	81,60	105,62	108,42	95,81
	4° trimestre	116,43	85,00	126,51	119,78	96,81
2006	1° trimestre	112,47	86,76	118,12	121,61	91,89
	2° trimestre	111,29	75,52	106,02	95,54	95,17
	3° trimestre	112,27	75,18	109,93	94,85	99,70
	4° trimestre	112,16	71,52	103,59	95,80	98,40
2007	1° trimestre	107,51	65,42	96,09	89,49	91,69
	2° trimestre	109,94	66,89	98,73	101,95	100,75
	3° trimestre	110,11	67,17	105,04	99,31	101,75
	4° trimestre	114,89	67,79	98,94	100,00	110,24
2008	1° trimestre	108,86	64,86	98,27	97,51	108,75
	2° trimestre	93,58	57,37	90,92	92,79	96,77
	3° trimestre	80,71	50,00	68,77	83,59	83,96
	4° trimestre	58,76	40,74	47,09	69,53	70,41
2009	1° trimestre	46,40	33,01	33,06	60,75	60,54
	2° trimestre	43,79	33,17	29,70	53,92	55,26
	3° trimestre	42,14	31,92	29,90	52,57	57,33
	4° trimestre	42,88	31,92	35,43	50,45	59,88
2010	1° trimestre	51,77	38,70	46,83	59,40	70,60
	2° trimestre	51,76	33,46	46,80	58,12	65,78
	3° trimestre	53,37	31,25	48,27	59,03	65,28
	4° trimestre	56,49	31,82	49,11	62,32	65,58
2011	1° trimestre	57,64	31,22	45,64	57,93	68,27
	2° trimestre	56,94	29,60	44,21	58,63	68,90
	3° trimestre	50,40	24,92	40,90	53,91	62,28
	4° trimestre	44,59	24,93	34,88	48,08	59,76
2012	1° trimestre	36,78	20,11	28,55	43,61	50,35
	2° trimestre	29,19	16,70	25,82	37,09	44,59
	3° trimestre	28,16	15,46	22,66	35,82	43,88
	4° trimestre	26,21	16,59	21,60	33,02	40,68
2013	1° trimestre	24,70	15,57	20,93	30,31	40,23
	2° trimestre	25,05	17,99	19,13	30,56	42,60
	3° trimestre	23,37	17,71	19,91	29,08	41,48
	4° trimestre	22,73	12,97	19,84	30,64	40,65

Nota: índice base promedio 2000 = 100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la IDL, Universidad Di Tella 2004 a 2012

3.3. Corolario

- Se dispone de alguna evidencia acerca de la evolución y caracterización de la composición de los puestos de trabajo y el nivel de empleo. Los datos disponibles para el caso argentino a partir de información proporcionada por quienes demandan trabajadores permiten constatar y

complementar la evolución y tendencias preponderantes del empleo que informan otras fuentes como la eph (capítulo II del presente documento), aunque con un nivel de detalle muy inferior relativo al comportamiento de la demanda de empleo de lo que se puede estimar de la oferta vía eph.

- En relación a las tendencias en la evolución del empleo:

- Desde el año 2004 se evidencia una continua creación de empleo, aunque desacelerándose.

- La mayor parte de ocupados se concentran en los sectores de industria, servicios y comercio.

- Si bien la industria ocupa más trabajadores que el comercio, está diferencia disminuyó, cayendo el peso relativo de la industria a partir de los años 2006/2007.

- En relación al tamaño de los establecimientos según nivel de facturación, el sector de servicios y comercio reconcentra principalmente microempresas, mientras que la industria concentra en mayor proporción grandes empresas.

- Las grandes compañías -según facturación- han evidenciado mayor crecimiento relativo en cantidad de empleados que el resto de las compañías lo que estaría evidenciando una reconcentración del trabajo en estos establecimientos a la vez que las micro y pequeñas empresas son las que presentan menor crecimiento relativo.

- En relación a las altas y bajas en el empleo

- Solamente se puede identificar si las razones obedecieron a las empresas o a las personas, con un nivel de detalle muy incierto acerca de las razones de ambos comportamientos en relación a los motivos que originan altas y bajas en los puestos de trabajo registrados.

- Se observa que solo una proporción marginal de bajas se explican por una inadecuación de competencias laborales de los trabajadores

○ Los puestos de trabajo no calificados en el área industrial representan menores dificultades relativas en función de otros niveles de calificación superior para la cobertura de vacantes.

○ Una aproximación de las vacantes según nivel de calificación es informada por la EIL, aunque esta refleja la misma composición de la estructura laboral del país -en una muestra de 2.300 empresas de más de 10 trabajadores-, excluyendo las pequeñas empresas y algo más del 30% de los empleos no registrados-.

○ Las diversas fuentes de información, con las excepciones de los datos proporcionados por los avisos clasificados en periódicos, refieren a puestos de trabajo registrados, a partir de lo cual, quedan excluidos los puestos no registrados.

○ Sólo la Encuesta de Demanda Laboral Insatisfecha -Indec- informa acerca de las vacantes no cubiertas. Este dato es de crucial importancia pues permite determinar el grado de absorción de empleo que la oferta de trabajo no logra abastecer. Sin embargo tal encuesta reviste ciertas limitaciones. A modo de ejemplo, si bien la DLI informa acerca de las búsquedas en un período y de las demandas no cubiertas, en el caso de estas últimas no es posible estimar el nivel de calificación. Sí es posible concluir que existe un mayor peso relativo de la edad en el caso de vacantes en el nivel de operarios -64%- que de la experiencia -49%-, pero no es posible conocer el nivel de cobertura real, es decir cuántos de los puestos cubiertos/no cubiertos se relacionan a ello.

○ Respecto de las bajas en el empleo no decididas por los trabajadores, el motivo mayormente referido por las empresas es que “se ha producido una baja en la demanda del bien o servicio originado por la empresa”. A partir de lo cual, el ciclo económico estaría afectando como principal factor, en forma determinante la decisión de las bajas en las empresas -y no la inadecuación de competencias-.

oLa Demanda Laboral Insatisfecha indica que en el período 2005-2013, 10% de las empresas que emprendieron búsquedas laborales no han logrado cubrirlas. Para el caso puntual de las pymes industriales, más de un 63% de las búsquedas para los niveles de calificación operativo no han evidenciado dificultades, cifra que desciende a 28% para el caso de técnicos y 36% para el caso de profesionales.

oLa mayoría de las búsquedas dirigidas a los segmentos de menor nivel de calificación -operarios- se concentran en: servicios a las empresas y profesionales, fabricación de productos textiles y comercio al por menor. Al mismo tiempo, los puestos que predominan se concentran en vigilancia/seguridad, ventas, y operarios de tareas generales y producción.

oDel total de los puestos demandados en el grupo de operarios en el período 2005-2013, 64% presentan restricciones en relación a la edad, de los cuales 67% refieren a búsquedas de menores de 45 años. Por otra parte, 51% de los puestos demandados en el nivel de operarios requieren experiencia. Si bien no es posible detectar el nivel de cobertura de las vacantes en relación a la edad y experiencia requeridas, los datos indican que existe un segmento muy mayoritario de oferta de empleo que queda excluido del mercado de trabajo debido a cuestiones de edad, y una proporción importante -la mitad- estaría excluida por cuestiones vinculadas a falta de experiencia.

Si se pudieran estimar con mayor detalle las características de los empleos ofrecidos no cubiertos -en función de la experiencia requerida, de la edad o de la rama de actividad, etc.-, sería posible inferir en qué aspectos se podría trabajar en la oferta a fin de fortalecer en los aspirantes los rasgos demandados para aquellos casos en los cuales hay demanda laboral insatisfecha, o si en cambio se trata de otros factores que estarían operando en la desconexión entre oferta y demanda de empleo como ser, inadecuación

de canales de reclutamiento o mecanismos insuficientes de intermediación laboral (lo que se analiza en los capítulos IV y V de este documento).

El capítulo siguiente explora algunos de los principales criterios que determinan la cobertura de vacantes laborales en Argentina a partir de un diseño de investigación preponderantemente cualitativo.

Capítulo IV

4. El trabajo de campo: una aproximación a los factores subyacentes en la contratación de los trabajadores

El presente capítulo tiene como propósito suministrar al lector evidencia cualitativa referida a aquellos criterios utilizados por las unidades económicas para la cobertura de vacantes laborales. Se realizó un estudio de carácter cualitativo en el cual se indagó centralmente acerca de estas cuestiones pero no en forma excluyente. Tal es así que fue posible obtener información relacionada con otras dimensiones vinculadas que permitieron aproximarse a ciertas valoraciones y juicios que operan de manera implícita en los procesos de selección de personal.

En parte, la motivación para encarar un estudio con el objetivo declarado es contribuir a llenar un área escasamente explorada. Usualmente, prevalecen los estudios que proporcionan información desde la oferta de empleo lo que conlleva a que las explicaciones del desajuste entre oferta y demanda laboral concluyan girando en torno a variables individuales. Así, es frecuente encontrar entre las razones de las diversas explicaciones que pretenden argumentar acerca de las causas de exclusión laboral el eje en características de las personas.

El capítulo se organiza en función de los datos primarios recolectados. Se ha optado por darle particular énfasis a los testimonios obtenidos para lograr una comprensión más clara por parte de los lectores que permita poner en evidencia las valoraciones existentes y preponderantes en relación a la selección de trabajadores.

En lo que sigue del capítulo la organización es la siguiente. Una primera parte hace referencia a las características del diseño metodológico y los diversos componentes que fueron considerados en el esquema de indagación cualitativa, mientras que la segunda detalla las revelaciones más significativas de la investigación.

La segunda parte se estructura en torno a tres ejes temáticos involucrados en la decisión de contratar trabajadores: a) los mecanismos de reclutamiento -en función del nivel educativo requerido, el tamaño del establecimiento

contratante y la localización del lugar de trabajo-; b) las modalidades de contratación -para ello se revisa el marco normativo argentino que habitualmente regula las relaciones laborales- y luego se presentan las modalidades preponderantes utilizadas por las unidades de trabajo en función de su tamaño -grandes compañías, pymes y particulares-; previamente a presentar un resumen de los principales hallazgos, se mencionan algunas valoraciones protagonistas -poco exploradas usualmente- en las decisiones de incorporar personal.

4.1. Diseño metodológico

Esencialmente se trató de una indagación cualitativa con diversos componentes entre los que cabe señalar la revisión documental, la realización de entrevistas en profundidad, la implementación de encuestas y análisis normativo de diversos mecanismos bajo los cuales se suelen contratar personal en el país.

Para conocer y comprender el comportamiento de la demanda de empleo, si bien en esta sección se hará alguna mención aislada a estudios de carácter cuantitativo, la metodología de investigación cualitativa es la que permitió una aproximación más acabada en este caso. El conocimiento de las ponderaciones implícitas que generalmente no se encuentran estandarizadas en ningún protocolo a la hora de seleccionar personal, resultan aprehensibles mediante la indagación cualitativa. Las palabras emanadas de las fuentes de datos -documentos, entrevistas y encuestas- permiten montar segmentos semióticos y ser organizadas para contrastar, comparar, analizar, y generar patrones sobre ellos (Huberman & Miles, 1994). Asimismo se logran validar, explicar, e iluminar algunos datos presentados en capítulos anteriores, en particular el capítulo que versa sobre la oferta de empleo, capítulo II, y estudios sobre la demanda, capítulo III.

El diseño de investigación cubrió los tres grandes actores que conforman el grueso de la demanda de empleo en el ámbito privado: grandes compañías,

consultoras de recursos humanos, pequeñas y medianas empresas⁴⁴, y contrataciones por parte de particulares -estos últimos se constituyen en empleadores al momento de seleccionar por ejemplo, trabajadores de servicio doméstico, mantenimiento y reparaciones domiciliarias (electricista, plomero, albañil, pintor, etc.), entre otras-.

Adicionalmente, con motivo de profundizar el análisis se decidió contactar al Ministro de Trabajo de la Nación. Una selección de la entrevista se encuentra en el anexo VI -allí se subrayan algunos fragmentos significativos a los fines de presente estudio-.

El relevamiento de información se llevó a cabo en el transcurso del año 2013. El mismo implicó el uso intensivo de tres fuentes de información cualitativas: entrevistas en profundidad -con referentes de grandes empresas, de organismos vinculados a las pymes y de consultoras de recursos humanos-; encuestas a particulares acerca de las características de las contrataciones en sus hogares/negocios; y adicionalmente se utilizó información documental proveniente de otras fuentes como reportes de compañías.

La información recogida vía entrevistas se desgrabó y posteriormente, procesó con el programa Atlas ti 6.2. Los datos recolectados se examinaron con el software estadístico de análisis cualitativo mencionado, logrando la organización de la información en redes semánticas identificando categorías y relaciones existentes entre ellas.

Dado que el foco de la investigación es el segmento de población en desventaja social, y considerando que el nivel educativo y la pobreza en general van de la mano como está ampliamente documentado en la literatura especializada (Schultz, T., 1961) (Mincer, J., 1958)⁴⁵, es posible diferenciar estratos socioeconómicos en función de los niveles educativos alcanzados.

⁴⁴ Se consideran pymes a aquellas empresas en las cuales el nivel máximo de valor de las ventas totales anuales no supere los siguientes montos por sector. \$54.000.000 (agropecuario), \$183.000.000 (industria y minería), \$250.000.000 (comercio), \$63.000.000 servicios) y \$84.000.000 (construcción). Resolución N°50/2013 (www.industria.gob.ar).

⁴⁵ Para el caso argentino puede consultarse Groisman y Suarez (2006)

Sobre esa base, la descripción y análisis de las particularidades de la demanda de empleo aquí consideradas refieren a los puestos de trabajo de menor calificación y por consiguiente afectan preferencialmente al conjunto de la población de menores recursos socioeconómicos. A modo de referencia, el análisis comprende a la demanda de empleo para aquellos puestos de trabajo que corresponden a las categorías 4 a 9 de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones -CIUO- de la OIT (OIT, 2008). Esto es, “4” Personal de apoyo administrativo; “5” Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; “6” Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; “7” Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; “8” Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores y “9” Ocupaciones elementales (un detalle desagregado de cada una de las categorías puede consultarse en el anexo VII).

Los testimonios que se citan se identifican con idéntica letra cuando pertenecen a la misma compañía. De modo tal que los códigos A, B, C, D, E, F, G, H corresponden cada uno a cada una de las ocho compañías entrevistadas. Por su parte, los testimonios de las consultoras llevan los códigos I o J; los organismos pymes se identifican con los códigos K, L y M, y finalmente los particulares con el código N.

A continuación se brindan los detalles de cada uno los componentes del diseño de investigación.

4.1.1. Componente 1: Entrevistas en profundidad a informantes calificados, referentes de grandes compañías

La selección de los casos siguió los siguientes criterios:

- a) que se tratara de unidades económicas que poseen presencia en todo el territorio nacional;
- b) con dotación de personal superior a 5000 ocupados (en conjunto las compañías seleccionadas reúnen en sus estructuras ocupacionales cerca de 58.000 empleados) y,

c) con estructuras ocupacionales que en una proporción significativa alberguen empleados en la categoría de operarios⁴⁶.

La selección final se realizó sobre la base del éxito obtenido en el acceso a informantes estratégicos. Así se terminó de confeccionar un listado reducido de ocho compañías de vasto reconocimiento de diversas ramas de actividad (último criterio considerado). El grupo quedó conformado de la siguiente forma:

- Empresa de telecomunicaciones -telefonía fija, móvil e internet- (código “A”)
- Empresa cementera (“código B”)
- Compañía químico-farmacéutica (“código C”)
- Empresa agroindustrial (“código D”)
- Supermercado (“código E”)
- Firma de servicios profesionales (“código F”)
- Compañía de bebidas de consumo masivo (“código G”)
- Industria multinacional de alimentos, productos de cuidado personal y del hogar (“código H”)

Las entrevistas fueron solicitadas vía email y/o telefónicamente. Se llevaron a cabo a funcionarios de alta jerarquía de las empresas responsables del área de recursos humanos. Los cargos que ocupan quienes han concedido las entrevistas en profundidad son: “gerente de capital humano”; “analista de empleos”; “responsable de empleos Cono Sur”; “gerente corporativo de recursos humanos”; “gerente de selección y desarrollo”, “gerente de selección”, y dos “gerentes de recursos humanos”.

Las entrevistas fueron de carácter semiestructurado, donde los temas giraron en particular en torno a los ejes que guían las decisiones de contratar a ciertos trabajadores y no otros, y en general, a otras cuestiones vinculadas al comportamiento de la demanda laboral en general y sectorial (la guía de pautas que orientó las entrevistas puede ser consultada en el anexo VIII)

⁴⁶ Recuérdese que algo más del 50% del personal ocupado en el empleo asalariado registrado reviste la categoría de operario -gráfico N° 13, cap. III-.

En total se realizaron 370 minutos de entrevistas en profundidad y se recolectó información documental de estas entidades.

4.1.2. Componente 2: Entrevistas en profundidad a referentes de consultoras y otras fuentes documentales

Complementariamente se entrevistó a funcionarios de dos de las más grandes consultoras de recursos humanos que ubican anualmente aproximadamente 43.000 personas en todo el territorio nacional. Además se obtuvo material impreso de relevancia acerca de las principales tendencias, actividades y estadísticas publicado por las consultoras indagadas e información documental extra disponible en sitios de internet.

Cabe mencionar que las consultoras de recursos humanos y las agencias de empleo no son lo mismo. Usualmente se identifica a las agencias como organismos que concentran trabajo temporario o eventual, mientras que a las consultoras se las asocia a la intermediación para la cobertura de puestos efectivos en empresas que solicitan un perfil determinado o específico. Sin embargo, en la práctica las consultoras tienden a concentrar una gama de servicios más completa y compleja⁴⁷. En este caso se relevaron dos empresas consultoras que concentran entre sus principales servicios:

- Búsqueda y selección de personal -reclutamiento, selección de candidatos, y seguimiento de las incorporaciones-;
- Personal temporario o eventual; y
- *Outsourcing* -refiere a subcontrataciones/ externalizaciones/ tercerizaciones a través de las cuales el trabajador desarrolla su labor en y para la empresa cliente pero su relación de dependencia se establece con la consultora. En estos casos generalmente la modalidad contractual es la de “eventual”⁴⁸.

⁴⁷ Asimismo, brindan otros servicios como consultoría, capacitación, y *payroll* -liquidación de sueldos-.

⁴⁸ Aunque puede suceder que el trabajador luego de un tiempo termine prestando servicios en tiempo indeterminado para la firma contratante y desvinculándose de la agencia.

4.1.3. Componente 3: Entrevistas en profundidad a responsables y técnicos de asociaciones de pymes

En relación a las pymes, se realizaron entrevistas en profundidad con autoridades de los tres organismos empresariales más importantes en la actividad industrial y en el sector de pequeñas y medianas empresas de comercio. Estas entidades reúnen información acerca de las particularidades y características de las pymes en Argentina desde hace varias décadas, dos de ellas hace más de 50 años. Asimismo, se analizaron datos estadísticos e informes elaborados por estas asociaciones.

4.1.4. Componente 4: Encuestas a particulares que realizan contrataciones de reparaciones, mantenimiento o limpieza en sus hogares y/o comercios

Respecto de las contrataciones particulares, la intención fue conocer los criterios que operan en los hogares al momento de demandar personal que se desempeña como cuentapropia -aquellos que desarrollan su actividad utilizando para ello solo su propio trabajo personal y usan sus propias maquinarias, instalaciones o instrumental (Indec, 2003)-. Básicamente el relevamiento se orientó en relación a las dinámicas que operan en la contratación de cuentapropias dedicados a la reparación y refacción de viviendas particulares/comercios y personal de servicio doméstico.

La metodología consistió en la aplicación de una encuesta de carácter electrónico (vía internet). Durante dos semanas -agosto de 2013- se obtuvieron respuestas y al finalizar la misma se dispuso de 80 encuestas respondidas en forma completa y anónima. La intención de la utilización de esta metodología de relevamiento fue captar las peculiaridades de aquellos empleos que no se desarrollan en grandes compañías ni en pymes sino “a puertas cerradas” (el modelo del cuestionario online se encuentra disponible de ser consultado en el anexo IX).

4.2. Hallazgos de la investigación

4.2.1. La decisión de contratar

Existen dos fundamentos principales que explican la decisión de contratar personal. Por una parte la necesidad de incrementar la producción a raíz de un aumento en la demanda que no puede ser satisfecha con la dotación vigente. Por la otra, la perspectiva a futuro en relación al nivel de consumo de los bienes y/o servicios producidos en función de una expectativa de crecimiento económico del país.

Las incorporaciones de personal pueden ser también una respuesta frente a la rotación del personal. Entre las múltiples causas que pueden derivar en esta situación, un grupo de ellas se asocia a los empleadores y otro a los trabajadores. Dentro del primer grupo es posible diferenciar causas de rotación asociadas a bajos niveles de rendimiento, cambios en la estructura interna de las organizaciones, o cuestiones como las que se mencionan a continuación:

“En general, las inconductas en cuanto al cumplimiento de horarios, por ahí el mal relacionamiento con clientes o con compañeros (...) y después cuestiones de deshonestidad que también se pueden llegar a dar, sobre todo en línea de caja con manejo de dinero. Si se llega a captar algo de eso obviamente no es algo permitido”

Cód. “E”

Y para el caso del empleo doméstico:

“Si deja de venir sin avisar, ausencias sistemáticas injustificadas”; “Por alguna situación económica desfavorable que no me permitiera seguir empleándola”, “Si roba”, “Falta/pérdida de confianza”, “Si la tarea no la realiza bien, por mal desempeño”

Cód. “N”

Del lado de los trabajadores, la rotación se explica por el deseo de mejorar las condiciones laborales -en relación a las tareas, condiciones de contratación, horarios de trabajo, nivel de calificación y/o remuneración, etc.-, por cuestiones personales -cuidado de familiares y otras contingencias- o por edad jubilatoria.

Los testimonios evidenciaron que para el caso de empresas con presencia en localidades pequeñas del interior del país, el promedio de años de

antigüedad de los empleados tiende a ser superior a aquellos en grandes urbes, evidenciando menor rotación (siempre que no se trate de tareas vinculadas al campo). En las ciudades, las edades promedio de incorporaciones descienden, así como los requerimientos de niveles de formación para las tareas de menor calificación. En zonas rurales, resultan ser dotaciones en general más estables y de mayor experiencia debido que la empresa o fábrica tiende a ser el principal empleador del lugar.

“(...) se trabaja mucho en incorporar gente que es de las localidades cercanas. Entonces, eso hace que no haya tanta rotación”

Cód. “B”

La contractara de esta situación se da cuando las empresas en localidades medianas o pequeñas cierran. Si la empresa constituía uno de los principales motores de la economía local -en empleo directo e indirecto- el cierre conlleva consecuencias generalmente devastadoras para la economía local.

Los datos empíricos muestran la correlación entre la cantidad de contrataciones y el nivel de crecimiento del país, como se desprende del capítulo II. De este modo, cuando crece la economía, crece el nivel de incorporaciones y por tanto de empleos.

Esta relación, además de reflejarse en las estadísticas, se observó en los testimonios de los empleadores. No obstante el nivel de impacto según el tipo de demandante de trabajo resulta diferente. Mientras que en las grandes empresas durante los períodos de crecimiento se incorpora personal y en los de amesetamiento estas incorporaciones disminuyen o se paralizan, en el caso de las pymes el efecto de los ciclos económicos es más marcado. Por su parte, las contrataciones particulares tanto para el caso de servicio doméstico como para las refacciones del hogar no se muestran con el mismo nivel de sensibilidad a estos avatares.

Los organismos representantes de las pymes, en mayor medida que las grandes empresas, mencionaron la incidencia de los costos laborales al momento de contratar personal, así como otros factores que dificultan el incremento de las nóminas como la falta de acceso al crédito.

portales de internet, recepción abierta y permanente de cv's por parte de las oficinas de recursos humanos, consultoras de recursos humanos, agencias de empleo, y ascensos internos. Por su parte, la categoría de informales describe a aquellas formas que no contemplan una organización sistemática de la información de las vacantes como en el caso de referidos y carteles/posters/folletos en vidrieras/negocios⁴⁹. Véase esquema 5.

Esquema 5. Mecanismos de reclutamiento según clasificación en formales e informales

Mecanismos de reclutamiento	
Formales	Bolsas de empleo
	Avisos clasificados en medios gráficos
	Avisos clasificados en portales de internet
	Recepción abierta y permanente de cv's por parte de las oficinas de recursos humanos
	Consultoras de recursos humanos
	Agencias de empleo
	Ascensos internos
Informales	Referidos
	Carteles/posters/folletos en vidrieras/negocios

Fuente: Elaboración propia

Algunas de las variables que explican la utilización de diversos mecanismos de reclutamiento se explican en función de: a) el nivel educativo requerido para ocupar el puesto vacante; b) el tamaño del establecimiento de trabajo -medido en cantidad de empleados-; y c) la localización del lugar de trabajo.

⁴⁹ Un estudio de caso para la Ciudad de Buenos Aires acerca de las trayectorias ocupacionales de las personas en situación de calle -que habitan en hogares de tránsito y paradores nocturnos- da cuenta que el mecanismo de reclutamiento preponderantemente utilizado por la demanda laboral en segmentos de baja calificación -empleos de subsistencia- es el de "contactos o referidos". Asimismo, en el mismo documento es posible apreciar la incidencia de cuestiones relacionadas a la edad y segregación residencial como determinantes de la empleabilidad de las personas. Para mayor detalle, véase Sconfienza y Groisman (2013b)

4.2.2.1. El nivel educativo

En las grandes compañías, en función del nivel de calificación que requiera el puesto disponible se realiza el contacto con postulantes de diferentes formas. A mayor nivel de calificación los medios de reclutamiento tienden a ser más selectivos, precisos y acotados, mientras que por el contrario, en el caso de puestos de menor jerarquía se utilizan mecanismos más masivos e inespecíficos.

En el primer caso, se tienden a utilizar estrategias que van desde los portales de empleo de internet como es el caso de ZonaJobs y Bumeran -entre muchos otros- o redes sociales -particularmente LinkedIn y Facebook- a otras como consultoras de recursos humanos, bolsas de empleo -vinculadas o pertenecientes a universidades- y ascensos internos.

Para los puestos de trabajo de los escalafones más bajos el mecanismo, si bien no exclusivo pero si preponderante, es el de los referidos o “contactos” de quienes ya se encuentran trabajando. Esto no quiere decir que los referidos no constituya una modalidad para puestos de mayor jerarquía, pero lo que suele suceder en estos casos, es que las personas que refieren a otras sean empleados de la compañía y los que son referidos, deban transitar el mismo camino en los procesos de selección que aquellos que provienen de, por ejemplo, consultoras.

Estas ideas ya presentaban protagonismo en el ideario de Robert Castel (1997), entre otros analistas de la exclusión sociolaboral. Según este pensador carecer de vínculos sociales restringe de un modo directo las posibilidades de acceso a oportunidades. Son estos "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.

Asimismo, los testimonios de funcionarios de las consultoras ratifican que las empresas tienden a priorizar en la selección de personal a aquellos trabajadores sin episodios largos de inactividad o desempleo⁵⁰.

En el caso de los candidatos de medio/bajo nivel educativo también se utilizan las consultoras de recursos humanos, aunque cuando se trata de incorporaciones masivas. En estas situaciones es que las consultoras tienden a publicar avisos en diarios para llegar a captar a los candidatos. Los portales de internet también se utilizan para puestos de baja calificación aunque el perfil buscado debe poseer dominio de herramientas informáticas y disponibilidad de dispositivos electrónicos, suele ser el caso de vendedores o administrativos, no así tanto de operarios no calificados.

“Tenemos una fuente muy desarrollada que es de referidos. O sea, de empleados propios que recomiendan y eso a nivel de operadores funciona mucho. También a nivel compañía el 30% de las búsquedas que cerramos es por referido. Pero a nivel de operadores en la planta el volumen de los currículums o contactos que te llegan es realmente alto. Esa te diría que sería probablemente la principal fuente en ese nivel. Y para vendedores igual, de todas formas, muchas veces postulamos en Bumeran y demás”

Cód. “G”

“En ciertos casos, se utilizan los avisos clasificados. Lo hacemos para puestos muy masivos en donde realmente necesitamos cubrir, no sé, un start up de un call center -como nos pasó- y necesitamos 300 telemarketers, y la verdad es que hay que buscar canales de captación rápidos, de alto impacto y que la gente llegue rápidamente. Pero sino nosotros usamos para perfiles profesionales muchísimo LinkedIn, Facebook, Twiter. O sea, todo lo que son redes sociales, para perfiles administrativos y profesionales son los número uno, digamos. Y para los más standard y posiciones más bajas usamos el resto de los canales de reclutamiento.

(...) Nosotros somos una empresa que estamos muy orientados a las industrias. Entonces, el 55% de los perfiles que nos solicitan, son perfiles industriales. Muchos de ellos no tienen acceso a internet. Por ahí tienen Facebook, pero lo utilizan como una fuente social, no como un canal de búsqueda de trabajo.

⁵⁰ A modo de ejemplo, el mismo MTEySS reconoce -si bien refiriéndose a la década de los noventa- el peso de la red de contactos en la (re)inserción laboral, “(...) debe destacarse un comportamiento estructural, con algunas variaciones derivadas del ciclo económico, que se manifiesta en que la mayor probabilidad de retornar al empleo formal ocurre al año de salir del sistema y es decreciente en los años posteriores, posiblemente reflejando que la estrategia de búsqueda laboral más frecuente son los contactos y las redes personales, que se deterioran con el tiempo. Las empresas prefieren tomar trabajadores que están en el mercado y no los que están desocupados. En general, y controlando por el factor demográfico, una vez transcurridos diez años desde su desvinculación, casi el 60% de los trabajadores en edad activa no consiguen retornar a un empleo registrado en industria, comercio o servicios, por lo que quedan excluidos del sistema de seguridad social” (MTEySS, 2007, p. 57).

Entonces, hacemos pegatinas en los postes de los colectivos, ponemos urnas en los supermercados. O sea, nos adaptamos al perfil que nos piden”

Cód. “I”

“Nosotros tenemos todo un plan de marca. Un plan con Universidades. De contactos con los vínculos con empresas y demás. Nosotros vamos a dar charlas, cartelería⁵¹, difundimos las búsquedas ahí, etcétera. Universidades es un foco. Después tenemos acuerdos con buscadores de empleos, Zonajobs y Bumeran que son los que básicamente usamos. Tenemos LinkedIn con una página propia con usuario para rastrear ahí. Y después tenemos nuestra propia base de CVs que uno accede desde nuestra página, donde es como una de las fuentes que tenemos sin costo. Hoy es eso. Para algunas búsquedas puntuales hacemos difusiones un poquito más grandes. Para campañas de difusión de jóvenes profesionales hacemos alguna campaña en Facebook”

Cód. “G”⁵²

En relación a los sindicatos, según los testimonios proporcionados, estos no parecieran constituir uno de los medios más utilizados para reclutar personal, no obstante, una de las compañías lo menciona como uno de los mecanismos más efectivos y eficientes.

“En lo sindical, nosotros tenemos acuerdos con nuestros sindicatos que les permitimos que ellos tengan una bolsa de trabajo. Entonces, para cada una de las posiciones siempre el sindicato está comunicado en que estamos buscando ciertos perfiles. Entonces aparecen familiares de las personas que trabajan acá. No tenemos problemas con incorporar un familiar. Siempre y cuando no estén en el mismo área, en el mismo horario, y manejando la caja. Digo, como algo básico, no pueden estar los dos... Pero el resto tenemos muchas familias acá incorporadas.

Te diría que la bolsa de trabajo sindical es la que mejor funciona, por los compromisos que ellos tienen. O sea, cuando ellos te presentan una, dos, tres personas. Seguramente las tomas, el perfil da muy metido y bien dentro de su organización, muy armado el tema de cuáles son los papás que trabajaron bien, ¿ta?, los que siempre han sumado un granito de arena, y cuáles son los hijos, lo saben, que vienen de esa rama y te dice: ‘mirá, el padre impecable, vos revisa antecedentes y el hijo te aseguro impecable’. El compromiso que tiene por haber entrado donde estuvo el padre... La productividad es cinco veces más que cualquier otro que vos traés de la calle. A ese nivel, eh. Y el compromiso no se olvida, no hace falta que le digas nada, ya vienen... En la mesa esa se comió (nombre de la empresa) desde hace treinta años”.

Cód. “A”

⁵¹ En este caso la cartelería se difunde en sitios estratégicos como universidades, no se trata de folletos de tirada masiva.

⁵² Recuérdese que en este caso se trata de una empresa orientada a la prestación de servicios profesionales.

4.2.2.2. El tamaño del establecimiento de trabajo

Tanto para el caso de las contrataciones por parte de particulares como en el caso de las pymes que requieren bajos niveles de calificación, el relevamiento indica que la del “referido” constituye la modalidad más frecuentemente utilizada en estos casos. Las agencias de personal eventual también lo son aunque en menor medida así como los avisos clasificados en diarios y la exposición de búsquedas en vidrieras/negocios. Por consiguiente, en pequeños establecimientos y hogares prevalecen mecanismos informales.

En el caso de las pymes, el mecanismo preponderante es el de referidos y en segundo término las búsquedas mediante carteles en vidrieras o negocios. En estos sectores los costos de publicación de ofertas también influyen en la decisión de la selección de mecanismos.

“En general, la pyme no se maneja a través de consultoras, se maneja en forma casi de: ‘Che, tenés alguno bueno’. O, pone un aviso en el diario y lo entrevista el dueño. No está acostumbrado o no está dispuesto a pagar el costo que cobra una consultora en búsqueda del personal (...)

Generalmente es el boca en boca, avisos, digamos, de la propia empresa. Porque tiene esa rareza la pyme, ¿no? no está dispuesta a pagar una consultora que le cobre por personal nuevo. No, no lo ve como necesario. Entonces es el propio dueño el que va y que toma y: ‘A ver, sentate. Ah, y contame. Y dónde...’. Entonces a veces ni referencias pide, es cómo le cayó esa persona en ese momento para tomarlo o no. Yo te diría que hay muchísima falta de profesionalización en el mercado laboral en cuanto a la toma de personal de una pyme. Hoy la pyme es mucho menos profesional para eso. El dueño de la pyme se basa en su intuición, se basa en cómo le cayó el muchacho o la chica, si le demostró tener conocimientos del área que está pidiendo. En general te estoy diciendo de 0 a 10 -cantidad de empleados-, ¿no? Ya de 10 a 50 ya tenés otro mercado, ya es otra cosa. Ya es una empresa mediana que ya toma otros recaudos, ¿no? Ya tiene una gente que si bien no es un departamento de personal, sí es el encargado administrativo que sabe cómo manejar personal”

Cód. “M”

“Avisos en la fábrica, en los diarios. Y después, sí, esto también, en las pymes está esta idea de que la gente está en los barrios, entonces el cartelito en la fábrica, la gente misma que trabaja”

Cód. “K”

Cuando se trata de hogares particulares prácticamente con exclusividad, el mecanismo utilizado es el de “referidos”. En las encuestas a los hogares se les efectuó la siguiente pregunta: “En su hogar al momento de contratar

personal para reparaciones / refacciones (albañil, electricista, gasista, pintor, plomero, etc.), ¿cuál es el mecanismo de reclutamiento del personal, dónde busca? Los datos arrojaron que en un 94% de los casos los contratantes mencionaron frente a esta pregunta -abierta-, guiarse por recomendación o referencia de conocidos, familiares, y/o amigos.

Para el caso de las empleadas de servicio doméstico, las preguntas referían por una parte a aquellas que contaban con personal contratado “Si usted cuenta para las tareas generales del hogar (limpieza, etc.) con la ayuda de una empleada doméstica, ¿cómo la contactó?” y para quienes no “¿Si tuviera que contratar una persona, cuál sería el mecanismo de reclutamiento, dónde buscaría?”, ambas preguntas abiertas. En la segunda pregunta, 93% mencionó referencias o recomendaciones de conocidos, mientras que en el primer caso, 87% de las respuestas hicieron mención de algún tipo de referencia, 8% no recordaban y 5% otros.

Las respuestas vinculadas a los mecanismos de reclutamiento, en su mayoría tanto para servicio doméstico como para la contratación de cuentapropistas fueron en la línea de las siguientes:

- *“A través de un conocido/familiar”*
- *“Trabajaba en la casa de una amiga/vecina”*
- *“Por ser familiar de un albañil que suele trabajar en el barrio”*
- *“Por recomendación. Realiza tareas domésticas en mi trabajo”*
- *“A través de la empleada de una amiga de mi madre”*
- *“Es la esposa del encargado del edificio de al lado”*

Cód. “N”

En estos casos influye el tipo de labor, dado que el cuidado de niños, la limpieza o reparaciones al interior de un hogar implica la ponderación de la confianza de quien ingresa al hogar.

4.2.2.3. Localización del lugar de trabajo

En el caso de las grandes compañías que disponen de sedes de trabajo -plantas, campos de cosecha, etc.- en zonas rurales o de baja densidad poblacional, es habitual la utilización de mecanismos de reclutamiento

informales -referidos, carteles, además de búsquedas por medios audiovisuales locales-. Esto sucede porque al constituir “esa” empresa la principal fuente de empleo, el conocimiento de la existencia de vacantes disponibles suele esparcirse rápidamente en función del tamaño de la ciudad o pueblo.

“En el caso de los no calificados es localmente y a través de los medios de comunicación locales, básicamente radios y televisión local. La gente escucha mucho la radio en el interior (...). Cuando la empresa pública algo en su cartelera, ya se entera todo el mundo.

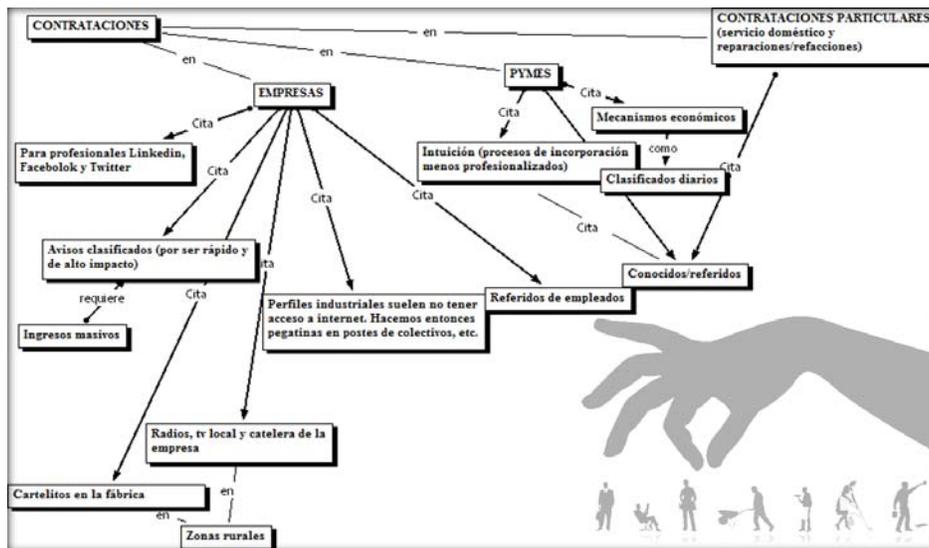
Y aparte funciona mucho el ‘boca en boca’. Es decir, empieza a correrse la voz dentro del personal que la empresa está por tomar gente para cosecha. Entonces, ya los propios empleados te hacen llegar los currículums, o los datos o las referencias de primos, hijos, hermanos que están sin trabajo. Y que entonces, bueno van, se presentan espontáneamente. Entonces, nosotros en general tenemos a través de la publicación por radio local o de televisión y una base de gente que alguna vez se fue presentando para estos trabajos. Es gente, obviamente, toda de la zona”.

Cód. “D”

En estos casos, también operan las bolsas de empleo, muchas veces pertenecientes a los municipios, aunque su alcance suele ser muy acotado en el caso de los puestos de trabajo de baja calificación.

En el gráfico siguiente, se resumen algunas de las tendencias más citadas que explican la dinámica de “reclutar” trabajadores según diversos mecanismos. En general los distintos mecanismos obedecen a distintos niveles de calificación de las tareas de los puestos vacantes. A mayor calificación canales más formales, y viceversa.

Gráfico 26. Mecanismos de reclutamiento



Fuente: Elaboración propia en base a relevamientos cualitativos procesados mediante Atlas Ti.

4.2.3. Modalidades de contratación

4.2.3.1. Revisión normativa

En términos normativos, existen esquemas jurídicos en los que se enmarcan las distintas modalidades de contratación laboral. La Ley N° 20.744 -Ley de Contrato de Trabajo- regula el empleo en el ámbito privado. En ella se estipulan la forma típica de contratación -por plazo indeterminado- así como las modalidades especiales -contrato de trabajo a plazo fijo, de temporada, eventual y de grupo-. Ciertas actividades quedan excluidas de esta norma y se regulan por otras leyes. Es el caso de las actividades agrarias⁵³ (Ley N°26.727 -Ley de Trabajo Agrario-) y la construcción (Ley N° 22.250 -Régimen Legal de Trabajo para el Personal de la Industria de la Construcción-)

El ámbito público también se regula por una normativa particular, la Ley N° 25.164 -Regulación de Empleo Público Nacional-, y el ámbito de contrataciones de personal en hogares particulares lo hace bajo la norma

⁵³ Con excepción de las tareas de cosecha y/o empaque de frutas que sí se encuadran en la Ley de Contrato de Trabajo.

N° 26.844 -Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares-.

Ley de Contrato de Trabajo

Según la Ley de Contrato de Trabajo, la modalidad de contratación puede ser a plazo **determinado** o **indeterminado**, y a su vez a tiempo completo o parcial en relación a las horas que tiene la jornada de trabajo. En todas ellas se debe respetar la aplicación de los convenios colectivos de trabajo según actividad. Estos convenios celebrados entre trabajadores y empleadores contemplan la regulación de todos los aspectos de la relación laboral -salarios, jornadas, descansos, vacaciones, condiciones de trabajo, representación sindical, etc.-. Es preciso señalar que las condiciones que establece este tipo de contrato son las condiciones mínimas en las que han de celebrarse las relaciones laborales en su ámbito de aplicación⁵⁴.

En el caso del contrato a tiempo indeterminado -arts. 90 a 92-, lo previsto por la norma es que los primeros tres meses de trabajo son “a prueba”. En este período cualquiera de las partes puede extinguir la relación sin expresión de causa, sin derecho a indemnización, aunque sí con la obligación de preavisar⁵⁵. El empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba, a la vez que no puede para un mismo puesto hacer uso abusivo del período de prueba contratando diversos trabajadores.

El contrato **a plazo fijo** -arts. 93 a 95-, contempla aquellos casos en los que la relación laboral dura hasta el momento en que se pacta. Esta modalidad no puede superar los cinco años.

El contrato **por temporada** -arts. 96 a 98-, hace referencia particularmente a las actividades propias que se cumplen en determinadas épocas del año

⁵⁴ Para un mayor detalle acerca de la naturaleza y alcances de la figura del convenio colectivo de trabajo, véase Goldin (2008).

⁵⁵ En este período ambas partes tienen los derechos y obligaciones propios de la relación laboral (incluyendo los derechos sindicales).

solamente y puede repetirse en cada ciclo según la naturaleza de la actividad. Durante el período que dure la actividad, el contrato rige normalmente mientras que en los períodos de receso, cesa la relación sin obligaciones de ambas partes. Bajo este sistema no se contempla el período de prueba. Esta modalidad se encuadra en la modalidad de indeterminado, ya que la ley establece que el trabajo implica un período de actividad y uno de receso. El derecho del trabajador en la siguiente temporada es el de ser incorporado en la siguiente⁵⁶.

El **contrato eventual** celebrado entre un empleador y un trabajador contempla las relaciones laborales en las cuales: “la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador” -arts. 99 y 100-.

En rigor, dicha modalidad se aplica principalmente en situaciones en las cuales es necesario suplantar a un trabajador ausente o satisfacer una mayor demanda de trabajo. No obstante, según lo dispuesto por el Art. 71 de la Ley N° 24.013 -Ley de empleo. Protección al trabajo- aquellas empresas que hayan producido suspensiones o despidos de trabajadores por falta o disminución de trabajo durante los seis meses anteriores, no pueden ejercer esta modalidad para reemplazar al personal afectado por esas medidas.

A diferencia del trabajador a plazo fijo, el trabajador eventual presta servicios extraordinarios siempre que no pueda saberse de antemano en qué momento va a finalizar la labor. Una aclaración importante es que esta

⁵⁶ Para hacer efectivo tal derecho el empleador está obligado a convocar al trabajador a su puesto de trabajo. En caso que el empleador no realice la convocatoria, el trabajador podrá considerarse despedido y tendrá derecho al cobro de las indemnizaciones correspondientes por el tiempo efectivamente trabajado, sin tener en cuenta los períodos de receso (MTEySS, 2013a).

modalidad contractual dado que media el fin de cumplir exigencias extraordinarias del mercado laboral no puede exceder los 6 meses en un año, ni los 12 en 3 años según lo dispone el artículo 72 de la Ley de Empleo -N° 24.013-. Ello en el caso que la contratación sea directa. Pero si la contratación es mediante consultoras o agencias debidamente registradas como tales ante el MTEySS, el Decreto 1694/2006, establece que se mantiene la regla de indeterminación de plazos en materia de la contratación de personal a través de empresas de servicios eventuales. En el caso que el motivo sea la sustitución transitoria de un trabajador permanente que goza de licencia, el contrato caduca cuando se reincorpora el trabajador reemplazado -Artículo 69 de la Ley N° 24.013.

En el caso de las empresas de servicios eventuales, la relación que se establece entre estas y los trabajadores es un vínculo por tiempo indeterminado de carácter “**permanente discontinuo**”⁵⁷. El artículo 5 del Decreto N° 1694/2006 P.E.N establece que: “a) el período de suspensión entre las asignaciones para prestar servicios bajo la modalidad eventual en las empresas usuarias, no podrá superar los 45 días corridos o los 90 días, alternados en 1 año aniversario; b) el nuevo destino de trabajo que otorgue la empresa de servicios eventuales podrá comprender otra actividad o convenio colectivo sin menoscabo de los derechos correspondientes del trabajador; c) el nuevo destino de trabajo que otorgue la empresa de servicios eventuales podrá modificar el régimen horario, pero el trabajador no estará obligado a aceptar un trabajo nocturno o insalubre, o a tiempo total o parcial cuando no lo haya aceptado anteriormente; d) el lugar de prestación de tareas deberá estar comprendido dentro de un radio de 30 kilómetros del domicilio del trabajador; e) durante el período de suspensión, previsto en el inciso a), la empresa de servicios eventuales deberán notificar al trabajador, por telegrama colacionado o carta documento, su nuevo destino laboral, informándole nombre y domicilio de la empresa usuaria

⁵⁷ En estos casos, el trabajador contratado se encuentra regido por la convención colectiva -Ley 25.877/2004-, es representado por el sindicato y beneficiado por la obra social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios.

donde deberá presentarse a prestar servicios, categoría laboral, régimen de remuneraciones y horario de trabajo; f) transcurrido el plazo máximo fijado en el inciso a) sin que la empresa de servicios eventuales hubiera asignado al trabajador nuevo destino, éste podrá denunciar el contrato de trabajo (...) haciéndose acreedor de las indemnizaciones que correspondan por despido sin justa causa y por falta de preaviso; y g) en caso de que la empresa de servicios eventuales hubiese asignado al trabajador nuevo destino laboral en forma fehaciente, y el mismo no retome sus tareas en el término de 48 horas, la empresa de servicios eventuales podrá denunciar el contrato de trabajo en los términos y condiciones previstos en (...) la Ley de Contrato de Trabajo”.

Asimismo, el artículo 29 bis de la LCT refiere: “El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquella por todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la seguridad social y depositarlos en término. El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la convención colectiva, será representado por el sindicato y beneficiado por la obra social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria”

Específicamente en relación a las empresas tercerizadas, la LCT establece en su artículo 30 que “quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social (...) El incumplimiento de alguno de los requisitos harán **responsable solidariamente** al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la

relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social”⁵⁸

Otra modalidad de trabajo, refiere al **contrato de grupo o por equipo** -arts. 101 y 102 de la LCT-. Es el caso de un contrato celebrado entre un empleador y un grupo de trabajadores para la realización de una actividad o tareas comunes, de los cuales uno de ellos es el director del equipo. En esta modalidad, la relación entre el empleador y los trabajadores obedecen a la LCT.

En relación a la contratación de estudiantes mayores de 18 años, rige la Ley N° 26.427 -Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional-, para que los jóvenes puedan desarrollarse en empresas y organismos públicos o empresas privadas. Bajo este régimen, los estudiantes pueden realizar durante un plazo máximo de dieciocho meses experiencias laborales con fines formativos. El sueldo de los estudiantes debe ser igual al salario mínimo del sector en forma proporcional a la carga horaria cumplida por el pasante, -no puede superar las 20 horas semanales-. Disponen asimismo de licencias y obra social de acuerdo con el convenio.

Cuentapropia

La categoría de **cuentapropia** nuclea a los trabajadores independientes que pueden ser autónomos o monotributistas, grupo que queda fuera de la LCT. La norma que contempla la modalidad de trabajo del monotributo es la Ley N° 24.977 -Régimen simplificado para pequeños contribuyentes- la cual en su artículo 2 define como tales a aquellas personas físicas que realicen venta de cosas muebles, locaciones y/o prestaciones de servicios. Estos trabajadores independientes pueden trabajar a su vez en relación de dependencia.

⁵⁸ En relación a la noción de “solidariamente responsable”, cabe resaltar que la interpretación en términos jurídicos puede variar y así lo demuestra un breve compendio de jurisprudencia analizado por Basualdo, V., Esponda, A., Gianibelli, G. y Morales, D. (2015, p.p. 74 a 77) en relación a trayectorias jurisprudenciales de la Corte Suprema de Justicia en materia de interpretación de normas vinculadas a la tercerización laboral.

En el cuentapropismo converge una heterogeneidad de relaciones laborales, que incluye desde profesionales independientes hasta trabajadores de oficio o subsistencia.

Esta categorización en ocasiones resulta una modalidad de “omisión” de la relación de dependencia. Por consiguiente, en estos casos, se entiende que hay fraude laboral cuando bajo la figura del monotributo, “una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración” -art 21 LCT-, caso en el que la relación laboral se encuadraría en la LCT.

El trabajo agrario

Las modalidades de contratación que contempla la Ley de Trabajo Agrario se encuentran en los artículos 16 a 22 de esta norma. En estos casos, existe el contrato de trabajo permanente de prestación continua, temporario y permanente discontinuo, por equipo o cuadrilla familiar.

Cuando la relación laboral es **permanente de prestación continua** se trata de una forma permanente como lo expresa su nombre del mismo modo que la modalidad de contratación a plazo indeterminado de la LCT, pero con la salvedad que no existe el período de prueba.

La forma de **trabajo temporario** o **no permanente** es aquella referida a explotaciones estacionales/temporarias propias de la actividades comprendidas por la norma (agrícola, pecuaria, forestal, ferias y remates de hacienda) y para los casos de tareas ocasionales, accidentales o supletorias. En estos casos, al concluir la relación laboral, además del proporcional del sueldo anual complementario, percibe el trabajador una indemnización sustitutiva de sus vacaciones equivalente al diez por ciento -10%- del total de las remuneraciones devengadas. La relación de trabajo aquí es por tiempo determinado. Cuando el contrato es temporario, el trabajador no dispone de estabilidad alguna y el empleador no debe preavisar. A diferencia de los trabajadores por temporada comprendidos en la LCT, en este caso, los

empleadores no tienen la obligación de convocar al trabajador en cada contratación que haga el empleador.

Cuando el mismo empleador vuelve a convocar a un mismo trabajador a la siguiente temporada, el trabajador pasa a considerarse como permanente discontinuo en los términos de la Ley 26.727.

Permanente discontinuo es otra modalidad de contratación en la cual un mismo empleador contrata a un trabajador en forma consecutiva para labores estacionales o cíclicos. Es un trabajo por temporada en el cual se reserva el puesto para la siguiente. Comprenden estas relaciones los mismos derechos que los trabajadores permanentes. Esto es, en caso de despido sin justa causa -o de comienzo de la temporada sin ser convocado a su tarea-, este trabajador percibirá una indemnización en función de la temporada en las que ha prestado servicios y la antigüedad se computará en función de los períodos efectivamente trabajados.

Los trabajadores que se desempeñan bajo esta modalidad, se declaran como “trabajadores de temporada - reserva de puesto” durante los períodos en que no prestan servicios. De esta forma, la Administración Nacional de la Seguridad Social -Anses- le abona la Asignación Universal por Hijo durante el período en el cual no presta servicios -entre el final de una temporada y el principio de la próxima- en caso que correspondiese en función de su estructura familiar.

En el trabajo **por equipo o cuadrilla familiar**, el empleador y su respectiva familia pueden tomar parte en las tareas que se desarrollaren en las explotaciones siempre que no se emplee a menores de 16 años

El trabajo en la construcción

La Ley 22.250 que rige la actividad alcanza a todo empleador constructor que ejecute obras -construcciones nuevas o de modificación, reparación, conservación, demolición, montaje o instalación de partes- como así también a los empleadores de actividades complementarias de la

construcción que contraten exclusivamente a individuos para ejecutar labores en tales obras.

Todo trabajador y empleador debe inscribirse en el Registro Nacional de la Industria de la Construcción dependiente del MTEySS el cual dispone fundamentalmente de dos instrumentos: la Libreta de Aportes y el Fondo de Desempleo. El primero lo expide el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción -IERIC- y es el documento en el cual se consignan los datos del trabajador y principalmente se registra su historia laboral -contratos laborales y montos del Fondo de Desempleo-. El Fondo de Desempleo es un mecanismo especial creado para estos trabajadores que reemplaza al régimen de preaviso y despido contemplados por la LCT. Este se encuentra conformado por un aporte obligatorio a cargo del empleador que debe realizarlo mensualmente a partir del comienzo de la relación laboral.

El servicio doméstico

El empleo en el servicio doméstico se encuentra excluido de la LCT⁵⁹. El artículo 2 de esta norma establece en forma explícita que las disposiciones de la ley no son aplicables a estos trabajadores. El sector se rige por la Ley 26.844 del año 2013 -Régimen Especial de Contrato de Trabajo de Casas Particulares-, la cual equipara los derechos de estas trabajadoras a aquellos de los trabajadores contemplados en la LCT.

La modalidad de trabajo es en relación de dependencia -pudiendo la trabajadora desempeñarse en una o varias casas- y el registro se realiza en forma directa por parte del empleador en la Administración Federal de Ingresos Públicos.

⁵⁹ Las actividades comprendidas en este sistema son mucamas, niñeras, cocineras, jardineros, caseros, amas de llaves, damas de compañía, mayordomos, institutrices, nurses o gobernantas.

A partir de la Ley 26.063/05 las personas dadoras de trabajo del personal del servicio doméstico, pasan a poder deducir de la ganancia bruta gravada, el total de los importes abonados en el período fiscal.

4.2.3.2. Modalidades preponderantes de contratación relevadas

En un intento de simplificación exagerada, es posible afirmar que a mayor tamaño del establecimiento las relaciones laborales en su interior se encuentran más cabalmente comprendidas en las normas del apartado precedente. Sin embargo, cuando se trata de contrataciones efectuadas por particulares y pequeñas empresas, la ilegalidad en términos de no registro tiende a ser la modalidad por la que se rigen cuantiosas de estas relaciones laborales⁶⁰.

4.2.3.2.1. Grandes compañías

La mayoría de las relaciones laborales en las grandes empresas se encuentran regidas por contratados a tiempo indeterminado. No obstante, también se registran casos de modalidades contractuales no acordes a la relación trabajador-empedor que se da en la práctica. De modo que si bien no se incurre en la contratación de empleo no registrado, en ocasiones se utilizan encuadres normativos no apropiados. En general ello ocurre con el propósito de morigerar costos y responsabilidades laborales. Es el caso de la contratación de monotributistas -cuando en realidad se trata de trabajadores que prestan servicios en relación de dependencia-, y el caso de contrataciones vía empresas intermediarias. En el último caso, las modalidades contractuales que se abren son básicamente tres. Estas empresas brindan servicios de búsqueda y selección de personal realizando tareas de reclutamiento, selección de candidatos, y seguimiento de las incorporaciones-; servicios de personal temporario o eventual; y lo que suele denominarse *outsourcing*, es decir subcontrataciones en la que el trabajador

⁶⁰ Un encuadre acerca de estas modalidades contractuales no estandarizadas puede ser consultado en OIT (2015) -referenciado en el apartado 2.1.2, correspondiente al capítulo II-

desarrolla su labor en y para una empresa pero su relación de dependencia se establece con otra -situaciones en las cuales la modalidad contractual suele revertir la calidad de eventual-⁶¹.

Cuando las búsquedas de personal no implican una relación de dependencia con respecto de las empresas que realizaron la búsqueda, no se presenta contradicción ni conflicto normativo alguno. Ahora bien, en los casos de contrataciones vía consultoras o agencias de empleo eventual -cuando se trata de actividades tercerizadas-, el panorama tiende a tornarse más complejo e impreciso.

Desde comienzos de los ochenta se han reglamentado las actividades de las empresas de servicios eventuales. En sus orígenes, ofrecían personal para el reemplazo de algún trabajador ausente, para que hiciera frente a picos de trabajo ocasionales o a necesidades puntuales y transitorias. Sin embargo, tendieron a cubrir puestos de trabajo de carácter permanentes referidos a tareas propias de la actividad normal de las empresas, constituyendo la nómina del plantel regular y efectiva. De este modo, esta modalidad de contratación pasaba a encubrir períodos de prueba que no estarían autorizados por ley. Ello constituye uno de los motivos por el cual en la actualidad los empleadores pueden contratar los servicios de empresas de servicios eventuales siempre que se encuentren habilitadas por el Ministerio de Trabajo de la Nación⁶².

De todos modos, persisten situaciones conflictivas dado que tanto el empleo eventual como la subcontratación ofrecen vías indirectas para contratar fuerza de trabajo, reduciendo costos laborales directos e indirectos y por consiguiente eludiendo en ocasiones el costo real asociado a la seguridad

⁶¹ Aunque puede suceder que el trabajador termine prestando servicios a tiempo indeterminado para la firma contratante y desvinculándose de la agencia. Cabe la aclaración que existe un interés de estas corporaciones intermediarias por la contratación permanente de trabajadores porque llevan al mercado el nombre y la imagen de la agencia que intermedió en su contratación (Koene, B. y K. Purcell, 2004).

⁶² Las empresas de servicios eventuales encuentran reglamentada su actividad en el Decreto N° 1694/2006 P.E.N

social⁶³. Esta utilización por parte de las empresas de fuerza de trabajo contratada y pagada por contratistas independientes a la empresa, pone a los trabajadores en situaciones especialmente precarias y al mismo tiempo permite que el empleador auténtico pueda llegar a negar las acusaciones en caso de cese de las actividades o de reconocimiento de los derechos (Magdoff, F. y Magdoff, H. , 2004).

Un ejemplo de tercerización lo proporciona la siguiente cita

“del total de empleados, hay que sumarle 25.000 mil que están en los call de terceros. Como no nos da el volumen de atención, hay sectores tanto técnicos como de atención o venta telefónica que los tenemos con terceros”

Cód. “A”

Las empresas tercerizadas a su vez pueden efectuar sus contrataciones mediante diversas alternativas: tiempo indeterminado, a plazo fijo, de temporada y eventual en forma directa. Inclusive pueden ellas asimismo incurrir en la contratación de empresas de servicios eventuales. Con lo cual existe la probabilidad que un trabajador por ejemplo de un *call center* que trabaja en y para una determinada empresa, se encuentre en relación de dependencia con una agencia eventual que a su vez fue contratada por una firma tercerizada que a su vez fue contratada por la empresa en la que efectivamente se realiza la labor. Estableciéndose una cadena de intermediarios que puede jugar en contra del cumplimiento pleno de derechos para con el trabajador. Tal como sostienen Basualdo, Esponda, Gianibelli y Morales (2015) “en la cadena de la tercerización, el eslabón más débil es el trabajador”.

Comúnmente, en el resto de los sectores, cuando esto sucede se nuclea en tareas como las de administración del comedor, seguridad, personal de maestranza/mantenimiento.

La normativa argentina ampara al trabajo eventual tal como se citó en el apartado 4.2.3.1. Al mismo tiempo, en relación a la responsabilidad que le confiere a las empresas, da a entender que cuando el personal suministrado

⁶³ Para un mayor desarrollo acerca de las diversas modalidades de subcontrataciones, véase Goldin (2008)

por una empresa de servicios eventuales no presta tareas que revisten la calidad de eventual, tanto la empresa como la agencia de personal eventual incurrir en fraude laboral. Por lo tanto, la utilización de esta figura “eventual” debe ser extraordinaria dado que manifiestamente la ley impone la prohibición de la utilización de estos contratos para cubrir puestos de trabajo permanentes. Del mismo modo, si se utiliza la forma “eventual” como paso intermedio antes de la contratación a tiempo indeterminado también se estaría obrando por fuera de lo dispuesto en la normativa vigente -más allá que la contratación finalmente a plazo indeterminado sea para la agencia o la empresa-. En estos casos uno de los efectos colaterales es que se puede llegar a extender el plazo de incertidumbre laboral del trabajador -más allá de los tres meses de prueba que contempla la norma de contrato a plazo indeterminado-.

Algunas grandes empresas demandan mayor personal por picos de producción. Pueden ser los casos de una empresa de bebidas en verano, un laboratorio medicinal en invierno para la producción de antigripales o la temporada de fiestas para un supermercado. En estos casos lo usual es que durante el período de intensificación de la producción/venta, se contrate personal bajo la figura de “eventual”.

“A fin de año nosotros tenemos que reforzar las líneas de caja, y ahí si tomamos gente y después si damos de baja porque no los necesitamos (...) ahí es donde nos manejamos con el personal eventual (...) tomamos personal de refuerzo para esa época del año a través de consultoras.

(...) Para las posiciones operativas de tienda, en Buenos Aires, trabajamos con agencias de personal eventual. (...)Durante los primeros tres meses está bajo el contrato de agencia -como eventual- y después pasa directamente a contrato.

(...) Nuestra empresa tiene dotación propia, pero también los proveedores ofrecen repositorios externos (...). Los primeros tres meses están por consultora, o sea por agencia de personal eventual en Buenos Aires. Entran, a los tres meses quedan, si pasan el período de prueba, digamos, quedan en la compañía y ahí sí se los toma directamente por nómina. En el interior es contratación directa, con contrato a prueba”

Cód. “E”

La cita precedente muestra el contraste entre una situación de contratación directa -en el interior- y la utilización de la figura de eventual antes de la incorporación permanente -en Buenos Aires-.

“(…) esta figura del personal eventual es una muy buena oportunidad para primer empleo, por ejemplo. Muchísimos de los programas de los ‘Jóvenes Profesionales’ entran bajo la figura de personal eventual y después tienen la oportunidad más de un 70% de quedar efectivos en la empresa. O sea, lo toman a prueba como para ver si la persona les resulta, si se adapta, y si la persona también se siente cómoda o no en ese ámbito”

Cód. “E”

Al no existir parámetros preestablecidos que permitan acreditar la adecuación de la categoría de “eventual” de las contrataciones, se observa la naturalización del empleo eventual respecto de tareas no necesariamente “eventuales”

La contratación como eventual llevada a cabo por una empresa que opera como tercerizada⁶⁴ contribuye en ocasiones al deterioro de las condiciones de trabajo en particular en relación a la inestabilidad laboral y salarial en una lógica de intento de reducción de costos laborales y de transferencia de riesgos a terceros⁶⁵.

Como se puede apreciar, se encuentra implícita la idea que el “eventual” en ocasiones se utiliza como contrato intermedio, ampliando el “período de prueba”. Según lo establecido por la ley, la figura legal que corresponde a estas situaciones debiera ser de pasantes si se trata de jóvenes por un plazo determinado y menos de 20 horas semanales; o por temporada; o permanentes y en todo caso, hacer uso del período de prueba de 3 meses. No se trata de un empleo con características eventuales.

Esta práctica trae entre otros, el corolario de la extensión en el tiempo de la incertidumbre del trabajador acerca de la permanencia en el puesto. Cuando previamente a la contratación por tiempo indefinido, el trabajador se

⁶⁴ Cuyo encuadre normativo fue citado en el apartado 4.2.3.1 Revisión normativa.

⁶⁵ Al respecto existen denuncias y propuestas permanentes para limitar la proliferación de estas contrataciones irregulares indirectas. Algunos ejemplos: un proyecto de Ley presentado en marzo de 2015 por el Dr. Recalde propone lo siguiente “Artículo 1º -Incorpórese como último párrafo del artículo 30 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 y sus modificatorias, el siguiente: En los casos en que las tareas o actividades objeto de contratación o subcontratación se realizaran en el establecimiento del principal o en instalaciones que se encuentren bajo su custodia o guarda, en orden a los derechos individuales resultará de aplicación a los trabajadores dependientes del contratista o subcontratista el régimen legal y convencional aplicable en la principal en cuanto resulte más favorable”. Disponible en www.hcdn.gob.ar.

desempeñó como eventual, el detalle aquí, es que se le suma el período de eventual y luego los tres meses de prueba que contempla el contrato a plazo indeterminado, por lo cual es posible que opere una reducción en los derechos que les corresponden.

“¿Qué quiere decir esto de la figura del personal eventual? Nosotros hacemos todo el proceso de reclutamiento y selección de los candidatos, ¿sí? Esa persona firma contrato laboral con nuestra empresa. O sea, es empleado de (nombre de la consultora) y presta servicios por un tiempo preestablecido en nuestras empresas clientes (...) Nuestra empresa liquida el sueldo, ¿sí? De su personal temporario. Además de liquidarle el sueldo, por supuesto que le hace todas las cargas sociales que correspondan por ley, ¿sí? O sea, la persona está en un encuadre en blanco 100% con todas las características que esto requiere. Paga seguro de vida, su ART, su salario, sus comisiones, su jubilación. Bueno, todos los conceptos que conllevan un recibo de sueldo. Le paga sus vacaciones como si fuera un empleado efectivo, ¿sí? como cualquier otro. Tiene exactamente las mismas condiciones.

Un trabajador puede estar bajo el régimen de trabajo eventual hasta 18 meses. La realidad es que digamos hay muchos esquemas⁶⁶. Lo formal es hasta el año y medio. Este tiempo va cambiando según la ley se va actualizando, los tiempos se acortan o se extienden. Pero lo habitual es que el personal eventual sea contratado, por ejemplo, por un esquema de pico de producción. (...) la persona por ejemplo trabaja por ese mes, termina su trabajo, nosotros le emitimos por supuesto la liquidación final, todo lo que corresponde como si fuese un trabajador efectivo y la persona tiene la posibilidad de empezar un nuevo trabajo, que nosotros le buscamos o por ahí la persona elige o consigue antes por una competencia. O quizás muchas veces lo efectivizan. O sea les gustó un montón se les hace un huequito en su planta y me dice: ‘a este me lo voy a quedar’. ¿Sí? Entonces esta persona renuncia digamos a lo que es su trabajo eventual, para pasar a ser personal efectivo. Son 18 meses de forma continua como máximo. Vencidos los 18 meses podría retomar como trabajador eventual en otra empresa”.

Cód. “I”

La siguiente cita refiere al contrato “por temporada”, en el cual el marco normativo pareciera ser el adecuado a la relación laboral

“(...) en toda nuestra compañía los contratos en su mayoría son a tiempo indeterminado. (...) cuando es nuestro pico de temporada alta, entonces las dotaciones en la planta se incrementan, porque trabajamos en más cantidad de turnos y demás, entonces tomamos por contrato temporal. O sea, si ellos quieren la temporada que viene los volvemos a llamar. Y es un vínculo a tiempo indeterminado mientras que ellos quieran mantener ese tipo de contrato, ¿no? Contrato por temporada”.

Cód. “G”

⁶⁶ La norma establece que “La duración de la causa que diera origen a estos contratos (eventuales) no podrá exceder de seis (6) meses por año y hasta un máximo de un (1) año en un período de tres (3) años. (Ley de Empleo N° 24.013, art. 72), quedan excluidas las empresas de servicios eventuales en las cuales no rige un plazo máximo.

En las empresas agropecuarias se dan ciertas peculiaridades a raíz de la ley de Trabajo Agrario mediante la cual se contemplan mecanismos de contratación específicos para el sector. No obstante, el régimen que comprende a los trabajadores rurales establece derechos y obligaciones asimilables a los de los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo.

En términos generales, el trabajador temporario rural o no permanente es asimilable al trabajador a plazo fijo de la LCT; el trabajador rural de prestación discontinua al trabajador por temporada de la LCT -en ambos casos se reserva el puesto y el período de receso permite el cobro de la Asignación Universal por Hijo- y el trabajo permanente de prestación continua se contempla en ambas normativas pero en el caso del trabajador rural no permite el período de prueba.

“La modalidad de contratación es en blanco (...) en el régimen rural tenés el permanente y el no permanente. En el último caso, ‘te tomo estos tres meses y no tengo ninguna obligación de tomarte el año que viene’. (...) En el caso de cosecha de frutas, está incluido bajo el convenio de la cosecha y empaque de frutas con lo cual, está excluido del régimen rural. Y ahí, la figura son todos permanentes de prestación discontinua. Con lo cual, tanto para la cosecha de frutas como para los permanentes de prestación discontinua en la actividad cañera, lo que se da es un trabajo estacional pero la relación es permanente. Entonces, la persona todos los años viene a trabajar en el mes de abril y termina su trabajo en el mes de septiembre. El año que viene, si yo no lo llamo él se presenta, golpea la puerta en abril y dice: ‘vengo a trabajar’. Si yo le digo no te voy a dar trabajo, lo tengo que indemnizar por la antigüedad que haya acumulado en la cantidad de meses que trabajo. Para hacer fácil la cuenta, si trabaja cuatro meses por año, trabajó 10 años son 40 meses, 40 meses son prácticamente 4 años de indemnización. O sea, la diferencia entre el eventual del régimen rural y el permanente de prestación discontinua del régimen que tenemos nosotros, que es convenio colectivo, es que tengo que darle trabajo porque el trabajo es permanente, pero lo está haciendo discontinuo. Si yo una temporada no le doy trabajo lo tengo que indemnizar, igual que a uno que viene trabajando todos los días y un buen día le digo: ‘no vengas más’. Ese día lo tengo que indemnizar (...)

Los que nosotros tenemos son solos permanente bajo el régimen rural. Los que serían no permanentes, en realidad, son de prestación discontinua bajo otro régimen. Que es de convenio colectivo de cosecha y empaque de frutas. Con lo cual, no tengo no permanentes, (...) Entonces, los que tengo bajo el régimen rural son solamente permanentes. Los que no son permanentes o que no tiene trabajo los 12 meses del año están bajo régimen de ley de contrato de trabajo, por este convenio colectivo. Con lo cual, tienen trabajo cuatro meses al año, pero tengo que darle trabajo todos los años”.

Cód. “D”

4.2.3.2.2. Pymes y particulares

Las pymes reconocen que una parte no despreciable del personal que se desempeña en estos establecimientos lo hace en forma no registrada. Los datos estadísticos también lo indican -capítulo II-. Del mismo modo, los empleadores que emplean cuentapropias en sus hogares particulares también reconocen efectuar contrataciones preponderantemente informales.

El primer argumento que suele señalarse desde el sector de las pymes, es que las cargas sociales constituyen un obstáculo para la contratación de personal. Sin embargo, existen también otros argumentos que suelen estar presentes en los relatos de los referentes pymes. Entre los más frecuentemente mencionados se encuentran: estructuras pequeñas e informales en su organización interna y por tanto desprolijas, incertidumbre económica, baja productividad, dificultad del acceso a crédito y falta de asesoramiento en las decisiones económicas, entre otras.

(en relación al no registro) “es el costo laboral el que de alguna manera las empresas con niveles bajos de productividad y de rentabilidad terminan evadiendo. También hay un problema de cultura empresarial, de prolijidad en los procedimientos (...) Yo creo que la explicación es por mitades iguales, una mitad por rentabilidad, informalidad por rentabilidad y que deriva de la baja productividad y eso deriva de la baja capitalización en términos tecnológicos de la empresa, y eso deriva a su vez de justamente una economía que no tiene acceso a crédito productivo, entonces ‘la máquina hay que comprarla cash y amortizarla inmediatamente’, eso repercute en la productividad y la productividad repercute en los bajos salarios. Y el bajo salario hace que digamos, toda la plata que la empresa produce se la quiere pagar al tipo en el bolsillo. Eso es una parte.

La otra es una cultura, digamos falta de profesionalización en la gestión. Entonces, a veces falta de precisión en los cálculos, falta de precisión en los costos. También son empresas en un mundo muy incierto. Entonces, cuando uno toma un trabajador en relación de dependencia con la carga que eso significa, que es una carga muy importante. Tiene que estar seguro que el ciclo económico es un ciclo que le va a permitir bancar ese puesto de trabajo ¿no? Son empresas que están en mundos muy competitivos, aquí no hay oligopolio, no hay monopolio. Aquí la vida es difícil y muy competitiva y además hay presión externa. Entonces en ese mundo es difícil para ellos tener un horizonte de planeamiento largo (...) es todo un cúmulo de circunstancias que va empujando a la informalidad. Estas son empresas que no tienen un asesor macroeconómico para que les diga el ciclo este va a durar... o en el 2014 se cae. Entonces realmente es un ambiente de alta incertidumbre (...), entonces hay necesidad de evadir y hay un problema de incertidumbre y de capacidad de internalizar la incertidumbre en los procesos decisivos de la empresa (...)

Solo el 20% de estas empresas tienen normas de certificación de calidad, que para tener normas significa tener un manual de procedimientos, significa tener de alguna manera un manual de organización interna que estas empresas, a veces, no tienen.

(...) (los empresarios pymes) *ganan poco, tienen que reinvertirlo, no hay acceso al crédito, no pueden capitalizarse con máquinas. Entonces baja la productividad, pagan poco, están en un mercado de tremenda competencia*”

Cod. “K”

Las expectativas a futuro también son referenciadas como un factor en las decisiones vinculadas a las contrataciones

“El incentivo tiene que ver con la inversión, tiene que ver justamente con las líneas de crédito, con todo lo que es el apoyo financiero. Vos querés crecer, tenés un mercado que va para adelante, estás creciendo y vos necesitás comprar más máquinas, contratar más personal, ahí necesitás la línea de crédito subsidiada y necesitás crédito blando. Para seguir creciendo, para seguir abasteciendo, para llenar el mercado de bienes y servicios. Ahora bien, si yo veo que adelante la cosa se pone mal, por ahí te pido el crédito, por ahí compro una máquina y la tapo para cuando haya tiempos mejores. ¿Por qué? Porque casi me regalan la máquina si vos medís inflación versus tasa real me la están regalando. Entonces por ahí sí accedés de un punto de vista especulativo. Pero no porque creas que vas a crecer. Entonces, tienen mucho que ver las expectativas para la toma de decisiones, por ejemplo de endeudarte. Entonces ¿para qué yo voy de mi plata a poner plata para traer una máquina nueva si sé que se viene lo raro? En Argentina. ¿Y ahora con qué nos enfrentaremos, no?”

Cód. “M”

Entre las modalidades de contratación más difundidas en el sector pyme, se destacan aquellas en relación de dependencia “encubierta” bajo la figura del monotributo o aquellas en las cuales el registro laboral es bajo la modalidad de relación de dependencia, pero se declaran menos horas de trabajo que las efectivamente cumplidas por el trabajador o se lo categoriza en un rango inferior al que habilidades y responsabilidades de su puesto corresponden, o bien se contempla a los trabajadores bajo una modalidad contractual de “pasante” cuando en realidad no lo son.

“Lo que nosotros vemos es subvaluación de sueldos. Es decir, te pago el mínimo pero en realidad tu sueldo es mayor, donde si hay una parte en negro, obviamente. Lo que se llama enanización del contrato. Es decir, te contrato en blanco part-time y trabajas ocho horas, o te contrato en forma pasante, porque vos sos una estudiante de la facultad, pero la realidad es que vas a trabajar ocho horas, cuando la ley de pasantías me dice que tenés que trabajar cuatro, por ejemplo.

(...) Habitualmente lo que hacemos es recordar cómo ahorrarte cargas sociales utilizando distintos instrumentos, por ejemplo la Ley de Pasantías. La verdad hay una gran desconocimiento con la Ley de Pasantías. (..) se te reduce el 50% de las cargas el primer año, el 25% el segundo.

(...) En el sector de servicios hay algo de precarización. Pero el resto es muchísimo, muchísimo monotributo, ¿no? Muchísimo. Como creyendo que es una forma de pagar menos cargas sociales en blanco.

(...) la realidad es que si hoy la AFIP o Ministerio de Trabajo se ponen en fiscalistas, en una posición como corresponde, en aplicar la ley, hoy habría muchas pymes en problemas, ¿sí? Algunas las hay. Algunas tuvieron sus dolores de cabeza ¿Por qué? Porque una de las inspecciones que hace habitualmente el Ministerio de Trabajo llega a tu empresa y empieza a contar. Entonces te dice a vos: '¿cómo te llamas?, ¿cuándo entraste?, ¿cuánto ganás?', y anota. Después lo cotejan con el listado de ANSES, que ya últimamente lo están haciendo en línea. Es decir, yo mando a su computadora fija, este está en infracción, este en infracción. Entonces le preguntan: '¿y este señor, cómo es que está acá?', 'y no, yo lo contrato por monotributo'. Hay veces que la AFIP lo acepta y la mayoría de las veces la AFIP le genera el ajuste retroactivo, lo intima a que lo regularice, etcétera. Por eso digo, es relativo lo del monotributo. En el mientras tanto, hasta que no te inspeccionen. Y hasta que no tengas un tema laboral con esa persona. Porque esa persona se da por despedida y te exige aportes y contribuciones, multa automática por empleo en negro. Es decir, te hace de goma. Todo lo que ahorraste antes te lo saca después.

(...) La contratación de monotributo en una fábrica no la podés usar para que este todo el día trabajando dentro de la línea por ejemplo. Por ahí vos contratás un monotributista para que haga mantenimiento. Entonces el sindicato por uno no te van hacer problema, por dos tampoco. La realidad es que el monotributo... el empleo disfrazado de monotributo sea en determinadas áreas, no se puede dar en el área más neurálgica de la fábrica. En el sector comercial corrés con el riesgo de que a vos te vengan del Ministerio de Trabajo y te empiecen a hacer ese recuento. Que hizo un trabajo muy importante el Ministerio y la AFIP, en estos últimos cinco años de ir empresa por empresa a tomar nota de quién sos. El monotributo se está dando mucho obviamente en servicios, muchísimo; en el sector comercial un poco, en el sector industrial en determinadas áreas. Pero en general si es muy utilizado por las pymes”

Cód. “M”

Se han realizado estudios que buscan identificar las mayores dificultades que enfrenta el sector pymes. En algunos casos sorprende la relevancia asignada a la normativa laboral:

El Observatorio Pyme en el año 2009 relevó algunos indicadores del comercio. En el marco de la Encuesta Estructural a PyMEs del Comercio Mayorista entre otras cuestiones consultó a los comerciantes acerca de los problemas considerados muy relevantes para las pymes del sector.

A continuación se mencionan cuáles han sido los destacados como más relevantes y su porcentaje de aparición en las encuestas

- 69% Alta participación de los impuestos en el costo final de los bienes vendidos
- 63% Disminución de la rentabilidad
- 62% Aumento de los costos
- 53% Caída de las ventas
- 47% Retraso en los pagos de los clientes
- 42% Alto grado de evasión de los competidores locales
- 34% Dificultades en la obtención de financiamiento
- 33% Fuerte competencia en el mercado interno
- 30% Elevados costos financieros
- 10% Fuerte competencia en los mercados internacionales
- 9% Insuficiente capacidad instalada

Metodología utilizada: Entre los meses de abril y agosto de 2009 se relevó a una muestra de aproximadamente 210 PyMEs de Comercio Mayorista de entre 5 y 150 ocupados incorporadas en Directorio Nacional Único de Empresas -DINUE- realizado por el Indec. Para segmentar la muestra, se consideraron a todas las empresas cuya actividad principal puede clasificarse en el código 51 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme -Comercio al por mayor y en comisión, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas-

(Fundación Observatorio PyME, 2010)

En el caso de las contrataciones de servicio doméstico en hogares particulares, como se mencionó al inicio del capítulo se realizó un relevamiento mediante un formulario de encuestas online. Las encuestas arrojaron que de 48 casos relevados, 22 tenían a sus empleadas registradas. No obstante, según los datos de la eph, las cifras de no registro oscilan para el año 2012 el 80% en el servicio doméstico (CITRADIS, 2012)⁶⁷. Por su parte, en términos de jornadas laborales, la fuente arrojó que del total de hogares en los cuales trabaja una empleada doméstica, más del 40% lo hace de 1 a 5 horas semanales, menos del 20% de 6 a 11 horas semanales y solo un 10% más de 36 horas semanales.

Entre las principales explicaciones a la elevada tasa de no registro en el sector, cabe mencionar que esta actividad laboral se realiza a puertas cerradas -dentro de viviendas particulares- y ello dificulta la labor de los organismos de inspección. Por otra parte, la relación entre trabajadora y empleadora puede discrepar -en no pocas ocasiones- del clásico vínculo

⁶⁷ A partir de ello se deduce que en la encuesta aplicada pueda existir un problema de sesgo, dado que los encuestados vía “online” no conforma una muestra aleatoria, como sí lo son quienes participa de la muestra que utiliza la eph.

asalariado-patrón, y no es extraño que ni la trabajadora ni la empleadora se reconozcan integrando una relación laboral. Ello puede conducir tanto a relaciones de extrema confianza como a actos emparentados con el vasallaje en los cuales no es recurrente que se plantee la necesidad/obligación de tributar las cargas sociales.

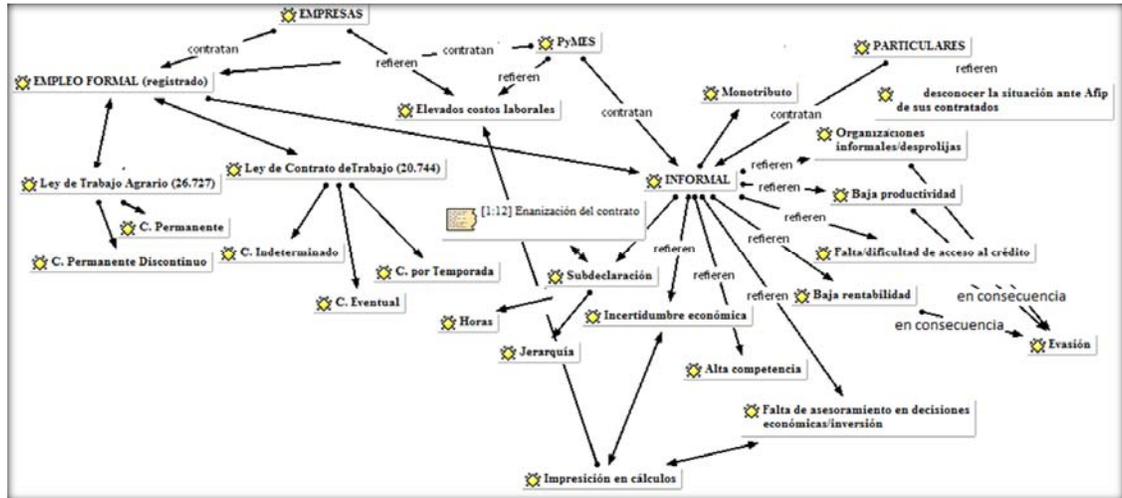
Además, operan otros factores que pueden ejercer alguna incidencia también en el elevado nivel de informalidad del sector. Por ejemplo, el hecho de que una proporción elevada de las empleadas domésticas sean migrantes internacionales. Puede estimarse que en el período 2004-2012, una de cada cinco trabajadoras del servicio doméstico que residen en el Gran Buenos Aires proviene mayoritariamente de Paraguay, Perú o Bolivia, en ese orden (Sconfianza, M. E, y Groisman, F., 2013a).

Finalmente, otro factor que atenta contra la formalización de las relaciones laborales es la dificultad que enfrentan las asociaciones gremiales o sindicatos del sector para incrementar su representatividad entre las trabajadoras. Consecuentemente, las empleadas domésticas disponen de una escasa capacidad de presión y un débil poder de negociación para exigir el cumplimiento de sus derechos laborales.

Para el caso de las contrataciones referidas a reparaciones / refacciones al interior de los hogares, en el relevamiento efectuado, ante la pregunta: “conoce la situación ante la AFIP del personal que contrata”, 77% de los casos mencionaron desconocer la situación ante AFIP del personal contratado mientras que 6% mencionó conocer que trabajan en forma no registrada -informal-.

A continuación se grafica un esquema que comprende algunas de las modalidades de contratación más frecuentemente citadas en la investigación según se trate de grandes compañías, pymes o particulares.

Gráfico 27. Modalidades de contratación



Fuente: Elaboración propia en base a relevamientos cualitativos procesados mediante Atlas Ti.

4.2.4. Algunos argumentos que asumen protagonismo en las decisiones de incorporar personal

La edad constituye uno de los temas, aunque no siempre analizados con exhaustividad, de mayor protagonismo en las decisiones relativas a la incorporación de personal. Si bien existen varios documentos que abordan la perspectiva de los jóvenes, en el caso de los adultos la disponibilidad de información aún resulta acotada, en particular para el caso argentino.

A lo largo del trabajo de entrevistas realizadas a referentes del mundo empresario se ha abordado esta temática en forma directa -mediante preguntas que explícitamente referían a la existencia o no de preferencias ligadas a la edad de los candidatos-, y de manera indirecta -los entrevistados recurrentemente han mencionado la cuestión de la edad-.

Ante las preguntas referidas a la prevalencia de criterios de preferencia por los jóvenes, en general no se admitió en forma directa, no obstante la gran mayoría de las incorporaciones que realizan las empresas se concentran en este grupo.

Muchas veces, no es solo el criterio de la edad el que determina la exclusión de oferta de trabajo ante eventuales incorporaciones laborales, sino también el nivel educativo. En aquellos casos en los cuales ciertas tareas no

parecieran requerir niveles educativos mínimos, la existencia de umbrales de ingreso como “el nivel secundario completo” parecieran ser simplemente eso, un umbral para limitar la oferta de trabajo que se presenta ante cada nueva búsqueda.

Varias de las empresas relevadas, dieron cuenta que en general, el primer filtro de los postulantes es vía web. Esto es porque al solicitar la descripción del nivel educativo obtenido ya se van quedando afuera aquellos que no cumplen con este mínimo. Si los puestos que se buscan son de baja calificación, es probable que el aspirante no disponga de medios electrónicos para conocer las ofertas de trabajo y por tanto para postularse. De este modo, en estos casos los avisos vía web estarían operando como un triple umbral de ingreso. En primer lugar el acceso a internet y el dominio de herramientas informáticas para buscar y aplicar a vacantes; en segundo lugar el filtro de la edad, ya que en muchas ocasiones aquellos de más edad disponen de conocimientos más acotados sobre estas herramientas; y en tercer lugar, el nivel educativo que se declare en caso de enviar solicitudes vía internet.

A modo de graficar esta situación se seleccionó un ejemplo de criterios requeridos por empleadores en una bolsa de empleo disponible online. Una organización sin fines de lucro que realiza la labor de intermediación laboral mediante este instrumento, la bolsa de empleo, permite apreciar que una gran cantidad de las búsquedas muestran la tendencia de los empleadores de ponderar niveles educativos y franjas etarias restringidas que a simple vista parecieran no corresponderse con los puestos de trabajo. Se realizó un sombreado en aquellas celdas en las cuales aparentemente, en principio, no se estarían correspondiendo la edad o calificación requerida con el puesto de trabajo ofrecido (esquema 6).

Es probable que ciertas tareas que parezcan no requerir el nivel medio completo, en la práctica sí lo requieran, dado que deben aplicar conocimientos o habilidades típicamente adquiridas en ese nivel, lo mismo puede suceder con la edad, en el caso que ciertos puestos requieran de

aptitudes físicas. No obstante, puede que no sea así, que los requisitos operen simplemente como umbral para limitar la oferta de trabajo que se presente ante las búsquedas en contextos monopsonicos como el argentino (véase capítulo V), en los cuales la oferta laboral tiende a exceder la demanda⁶⁸.

Esquema 6. Ejemplo de demandas laborales publicadas por una ong

Posición	Edad	Estudios
Encargado / a de edificio con vivienda	25 a 35 años	secundario completo
Operario de sepultura para cementerio		
Encargado de cuentas corrientes	28 a 40 años	secundario completo
Auxiliar administrativo / a contable	a partir de 20	secundario completo
Coord. de cobranzas y facturación	35 a 48 años	universitarios graduados o próximos a graduarse
Asesor comercial	27 a 42 años	secundario completo
Responsable administrativo / a	30 a 50 años	secundario completo o universitarios en curso
Cuidadora para niños	28 a 60 años	secundario completo (no excluyente)
Técnico junior de aire acondicionado	18 a 21 años	secundario completo
Asistente contable	30 a 45 años	secundario completo
Vendedor	25 a 45 años	secundario completo
Fumigador	18 a 40 años	Secundario completo (excl.) Técn. Quím. Favor.
Operario calificado de depósito	18 a 35 años	secundario completo
Empleada administrativa	25 a 45 años	secundario completo
Analista de cuentas a pagar	30 a 45 años	secundario completo
Administrativo en ventas	hasta 35 años	secundario completo
Administrativo contable	mayor de 21	secundario completo
Empleada administrativa	21 a 60 años	secundario completo
Cadete	20 a 30 años	primario completo
Cadete administrativo	20 a 30 años	primario completo
Empleado de expedición y depósito	25 a 35 años	secundario completo
Jefe de obra	30 a 50 (n/excl.)	Ingeniero Civil
Responsable administrativa	28 a 45 años	afines al puesto preferentemente (no excluyente)
Operario de producción	19 a 30 años	secundario completo (no excluyente)
Pastelero	23 a 45 años	secundario completo
Secretaría administrativa	hasta 50 años	
Jefe de mecánica pesada y ligera	35 a 50	secundario completo
Empleada administrativa	22 a 40 años	secundario completo
Asistente administrativo	20 a 40 años	secundario completo
Empleada administrativa	30 a 45 años	secundario completo
Empleado / a administrativo / a	36 a 46 años	secundario completo
Vendedor de indumentaria masculina	24 a 35 años	secundario completo
Jefe de administración	30 a 50 años	lic en administr. de empresas, contador o afines
Conductor de remis	40 a 60 años	primario completo
Agente de tránsito motorizado	21 a 37 años	secundario completo (excluyente)
Cadete administrativo	21 a 25 años	secundario completo (excluyente)
Vigilador	25 a 50 años	secundario completo
Cadete	18 a 26 años	secundario completo
Vendedor	hasta 35 años	secundario completo
Subencargado de corte	30 a 55 años	
Coordinador de viajes de remises VIP	30 a 45 años	secundario completo
Asistente comercial	25 a 40 años	universitarios en curso
Ayudante de taller electromecánico	23 a 33 años	secundario completo (preferentemente técnicos)
Analista contable	hasta 35 años	contador público

⁶⁸ Se incluyen en el diagrama ofrecimientos que no presentan limitaciones en relación a la edad o el nivel educativo, o que refieren a puestos de trabajo para profesionales con el propósito de no sesgar la evidencia.

Pasante área recursos humanos		estudiante avanzado universitario
Pasante para gerencia técnica	21 a 28 años	estudiante avanzado universitario
Telemarketer	18 a 30 años	secundario completo
Empleada administrativa	21 a 27 años	cursando carreras terciarias/universitarias
Boletero	25 a 45 años	secundario completo
Administrativo Ssr de aplic. y originación		secundario completo
Auxiliar administrativa	22 a 27 años	secundario completo
At. cliente para procesamiento de depósitos	25 a 35 años	secundario completo
Líder de producción	30 a 45 años	secundario completo (pref. técnicos)
Dibujante	25 a 35 años	técnico mecánico o en construcc. (excluyente)
Pasante operaciones Tren II	23 a 30 años	Estud. avanzado de ing. mecánica o electrom.
Vendedor	25 a 40 años	secundario completo (técnico)
Responsable de logística y servicios grales.	30 a 50 años	Ing. industrial (no excl..) secundario técnico
Pasante sistema de gestión integrado	23 a 30 años	estudiantes avanzados de ingeniería industrial
Vendedor maquin. agrícolas (Tucumán)		
Vendedor plan Ahorro (m. agrícolas)		secundario completo
Jefe de ferretería industrial		
Supervisor de depósito	hasta 45 años	preferentemente técnico electromecánico
Secretaria administrativa	30 a 40 años	universitarios, pref. arquitectura o abogacía
Supervisor de turno en planta industrial		técnicos, estudiantes y/o graduados ingeniería
Técnico de manten. industrial de planta		técnico electromecánico o similar
Técnico mecánico o electricista	23 a 35 años	técnico mecánico o electricista
Profesor / a de portugués		
Auxiliar contable	23 a 30 años	universitario en curso -contador-
Ingeniero para el área de producción	25 a 32 años	ing mecánico, electromecánico o electricista
Operario de fotocopiadora	22 a 35 años	secundario completo
Cajera	mayor de 25	secundario completo
Asesor de ventas	25 a 40 años	secundario completo (pref. terciario)
Vendedor	30 a 50 años	secundario completo, (pref. terciario)
Encargado de campo	28 a 35 años	universitarios (no excluyente)
Encargado de compras	Mayor de 28	secundario completo
Encargado de área técnica	Mayor de 28	se valorarán graduados de ingeniería industrial
Gerente	40 a 50 años	Univ. completos en carreras afines a c. exterior

Fuente: publicación online de búsquedas activas durante los meses de abril y mayo de 2014

4.2.4.1. El umbral del nivel educativo

Aunque para ciertas labores principalmente asociadas al campo no es necesario el nivel medio completo, para la gran mayoría de puestos de trabajo de baja calificación sí se exige este requisito. Entre los argumentos que con mayor frecuencia justifican esta restricción se encuentran: el manejo de maquinarias, la presentación de informes regulares y el dominio básico de herramientas informáticas.

“Mientras unos hacen cosecha de frutas, otros, hacen tareas en el campo, tanto cultivo como plantación, como cosecha, y el restante es personal que está distribuido en las fábricas. Es gente que hace tanto operaciones básicas, como empacar el producto. Mano de obra directa y de relativamente baja calificación, que tiene en general incentivos a la producción (...) y el resto es personal con alguna calificación porque básicamente es personal de mantenimiento, que tienen que ser técnicos, mecánicos, técnicos electricistas, técnicos en electromecánica, PLC -controlador lógico programable-, todo ese tipo de automatización de fábricas. Y otros que tienen algún nivel de calificación porque tienen que operar máquinas con cierta complejidad (...) eso requiere algún grado de calificación (...).

Todos estos procesos se manejan hoy todos por computadora. Por lo cual, el operario interactúa con pantallas de computadora donde va viendo caudales, presiones, temperaturas y demás. Y va moviendo -desde la computadora- válvulas en todos los procesos. Por lo cual, eso requiere un nivel de calificación mayor que el que hace el empaque del producto, llenar las bolsas o las bolsitas”

Cód. “D”

Como se menciona a continuación es recurrente la mención por parte de los entrevistados de la necesidad de dominio de herramientas informáticas y habilidades para la realización de informes, independientemente de la jerarquía del puesto.

(En relación a la tarea de los operarios de planta) “Nosotros tenemos más allá de la tarea manual que por ahí uno se imagina (...) un montón de trabajo de gestión que ellos también hacen. Desde un montón de indicadores que ellos les hacen seguimiento. Trabajamos con una metodología de trabajo basada en equipos, con lo cual no tienen supervisores en el turno noche, en el turno tarde, o sea, se autogestionan y tienen un líder de equipo que gestiona 50 personas pero que está solo en el turno central ¿no? entonces ellos tienen mucha autogestión y tienen mucho seguimiento de indicadores, mucha carga de planilla, manejo de Excel. Bueno, un montón de herramientas que por ahí con ese mínimo de calificaciones (secundario completo) nos hace más fácil poder enseñarles, transmitirles y demás. Porque hay requisitos que después ellos tienen que usar.

Cód. “G”

Cuando las fábricas/plantas se encuentran alejadas de los centros urbanos, la disponibilidad de personal para tareas más básicas con nivel secundario completo se reduce. Por consiguiente, en estos casos las empresas tienden a incorporar personal independientemente de su nivel educativo. Situación que no ocurre en las proximidades a centros urbanos donde la oferta de trabajo disponible suele ser mayor ¿Qué estaría indicando esta dinámica? Es posible pensar que la restricción del nivel medio cuando la tarea no lo requiere en forma determinante, obedezca a la realidad de limitar a los postulantes por un desajuste entre una oferta laboral considerablemente superior a la demanda disponible del lugar.

“Nosotros buscamos gente para búsquedas desde operadores en nuestra plantas, como vendedores, hasta por ahí en algunos casos como jefaturas y gerentes. Por lo cual, los perfiles que buscamos son muy diversos. Para cada una de las posiciones que tenemos, tenemos una descripción de qué es lo que vamos a buscar. Entonces para niveles de operadores o vendedores, que es el ingreso de

menor 'seniority' en la organización, sí exigimos que todos tengan secundario, digamos como requisito para ingresar a la compañía”.

Cód. “G”

“Si el empresario puede llegar a renunciar a ese requisito mínimo (la educación) por ejemplo es en determinadas áreas como maestranza o cadetería. Pero el resto, no (...). Ahora bien, necesitas un chico para la limpieza, para empaque, y por ahí renuncias al secundario, pero hasta ahí nomás. Yo te diría que el secundario completo, hoy sería un requisito casi irrenunciable de la pyme”.

Entrevistador: *-¿Si no hubiera trabajadores disponibles?*

“La realidad que hoy seguís teniendo una oferta de mano de obra muy importante en determinados sectores. Ahora vos pedís “técnico especializado en...”, te viene uno (...) pero en los menos calificados sí, hay una oferta considerable (...) vos sabés que se te va el cadete y lo reemplazás en cinco segundos. En cambio se te va un técnico y no lo reemplazas tan fácilmente”

Cód. “M”

“Hay un pre-requisito previo, tiene que tener el secundario terminado. No puede entrar nadie sin el secundario terminado. Eso es como un pre-requisito (...) cualquiera sea al puesto (...).

Nosotros en el pasado, o sea, hace muchos años atrás, en las posiciones sobre todo de verdulería, panadería, todo lo que es oficio, en lo que es manipulación de alimentos, tomábamos gente que pudiera tener el oficio. Y no exigíamos el tema del secundario para eso, digamos. Porque necesitamos ese saber hacer (...). Después eso se fue unificando y estandarizando, eso se puede aprender, el conocimiento. Entonces, lo que si vimos es que después a esa gente no la podíamos desarrollar dentro de la compañía por la falta de calificación en otras competencias. Que, también, son aptitudinales en gran parte. Y otra parte, tiene que tener un conocimiento básico para poder seguir creciendo. Y entonces, bueno, ahí sí vimos que ya teníamos los procesos estandarizados, les podíamos enseñar a la persona que entraba y era más fácil entrenar al que entra sin saber eso, que lograr que las personas que tienen el oficio tengan las otras cualidades que nosotros buscamos ¿sí? Así que un poco por eso, digamos, se estandarizó en que necesitamos el secundario completo (...)

La gente de limpieza, no es directamente de la empresa, es a través de agencias de limpieza que son contratadas, el servicio, digamos. Con lo cual el personal de limpieza no sabemos si tiene secundario”

Cód. “E”

“(...) el que tiene secundario completo siempre va a prevalecer sobre aquel que no tiene estudios. Cuanto más potencialidad académica la persona tiene mayor posibilidad de proyección. Digamos al momento que hoy en día se toma un operario de producción, el jefe de planta o el jefe de línea ya está pensando en quién va a ser su líder próximo. Ya está trabajando en su cuadro de reemplazo (...) y cuanto mayor capacitación uno tenga mayores van a ser las posibilidades de poder favorecer esos cuadros de reemplazo que los líderes de líneas tienen en su mente”

Cód. “I”

Un estudio publicado en 2006 por Neffa y Korinfeld acerca de la composición de la demanda de empleo en empresas de servicios eventuales en Argentina, indica que tanto para los puestos de operarios como

administrativos, vendedores y promotores es requisito mínimo el nivel secundario de educación.

Independientemente del requerimiento del nivel secundario, en reiteradas oportunidades los testimonios refirieron la dificultad de adquirir perfiles técnicos y la escasez de escuelas de este tipo.

“En las pymes del sector manufacturero la relación con las escuelas técnicas es importante, es un vehículo de reclutamiento. Pero no alcanzan. La cantidad de graduados de las escuelas técnicas es cuatro, cinco veces inferior a la demanda empresarial, ¿no? Nosotros alguna vez hemos mirado el tema, y lo miramos por región, y había como un recambio, una necesidad de 400 chicos por año. Y se graduaban en esa región, técnicos 70, 80. Entonces, ¿qué hacían las empresas? Reclutaban gente con secundario, sin ninguna calificación técnica, y después trataban de convertirlos en técnicos. Porque son chicos que vienen del bachillerato, de cualquier otra disciplina (...)

Nosotros tuvimos que armar una escuela de oficio en rubros como marroquinería o calzado porque no había técnicos. Y nuestros proveedores, los industriales, nos estaban diciendo: ‘Che, no te puedo entregar más porque me faltan técnicos. Me faltan, me falta quien me siga en esta etapa de la producción. No necesito un ingeniero industrial, necesito un técnico’. Una gran faltante, eso implicó determinados problemas dentro de la estructura productiva, y justamente, bueno, el que se disputaba mucho es el que conocía el oficio. Entonces ¿qué hacía el industrial pyme? Iba al muchacho de confianza que le veía dotes para ser matricero y lo iba tratado de capacitar. Bueno, de oficial primero lo subía a encargado, de encargado a supervisor. Lo iba motivando, lo iba incentivando para que conozca el oficio. El problema es que una vez que se hacía fuerte en su oficio, empezaba a ser disputado por el resto de la competencia, ¿no?

En general el sector industrial, bueno, la parte administrativa era rotación. No necesito tener un administrativo especializado, pero sí un matricero especializado, sí un inyector especializado. Sí un tipo que me sepa manejar determinados puntos del sector productivo, ¿no? Yo creo que se buscó eso, se está pagando muy bien todavía. Al que conoce la tarea, ¿no? O sea, nosotros estamos pagando el precio de haber desactivado las escuelas técnicas en los años noventa. Es decir, digamos, al haber un cambio tan radical, con la maxi-devaluación que provocó una posibilidad de salir a competir local y externamente, hoy empezás a requerir gente capacitada técnicamente y ya no la tenés. Tuviste que desempolvar las viejas escuelas técnicas para empezar a formar chicos. Para que por lo menos de acá a cuatro años, tenga alguien que me venga a manejar la máquina”

Cód. “M”

“Uno de los perfiles que más difícilmente logran cubrir es el de técnicos para trabajar en la industria que es un sector que perciben en expansión en los últimos años”

Cód. “I”

Un estudio realizado por la Universidad de General Sarmiento en relación al nivel de adecuación de las demandas de credenciales educativas que las firmas establecen para cubrir sus puestos de trabajo en la Provincia de

Buenos Aires (Beccaria, L., Groisman, F., Maurizio, R. y Gonzalez, M., 2006) observó que en el 20% de los casos de los puestos de trabajo analizados las credenciales educativas demandadas por las empresas sobrepasaban los requerimientos que tendría el puesto de trabajo.

En concordancia con lo expuesto en esta sección del capítulo se pudo observar que la presencia de una exigencia de estudios superiores por parte de grandes compañías -básicamente secundario completo- impera en ocasiones independientemente de las habilidades que se requieren para el trabajo.

Para los casos de contrataciones en hogares particulares el nivel educativo no se manifestó como un aspecto que tuviera algún efecto en la decisión de contratar tanto empleadas del servicio doméstico como cuentapropistas para refacciones y afines.

4.2.4.2. El umbral de la edad

El requisito de la edad puede constituir una barrera de ingreso por ser muy jóvenes o por tener demasiados años. Numerosos estudios reflejan que existe un importante grupo de jóvenes 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. No obstante, en el proceso de relevamiento desarrollado, lo que se constató es que las limitaciones en términos etarios se concentran marcadamente en los adultos y particularmente en quienes superaron la barrera de los 40/45 años⁶⁹.

Si se tiene en cuenta que a una persona de esa edad le restan aun al menos 20/30 años de actividad -en caso que pudiera acceder a un futuro beneficio previsional-, estas restricciones operan determinadamente en favor del recrudescimiento de la exclusión laboral. Es decir del total de la población

⁶⁹ Son estos 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 40/45 conforman el segmento poblacional al que le estaría costando más tiempo (re)insertarse en el mercado laboral (Dborkin, D., Díaz Langou, G. y Corteza P., 2011).

económicamente activa, considerándola desde los 18 a los 65 años, más de la mitad sufre del estigma de la edad. De tal forma que del total de la población desocupada o involuntariamente subocupada, más de la mitad enfrenta además del desafío propio de encontrar un empleo, la limitación biológica de su edad.

A diferencia del caso de la exclusión de jóvenes del mercado laboral -que por cierto tiene otras graves consecuencias⁷⁰-, el caso de la exclusión de adultos tiene efectos que muchas veces se extienden a la familia en su conjunto. Los adultos que atraviesan períodos prolongados de déficit laborales, sufren implicancias determinantes y hasta a veces, irreversibles en términos psicológicos, sociales y económicos.

A continuación se puede apreciar un breve compendio de testimonios relevados en un estudio de caso para la Ciudad de Buenos Aires (Sconfienza, M. E. y Groisman, F., 2013b, p.104) acerca de las trayectorias ocupacionales de las personas en situación de calle -que habitan en hogares de tránsito y paradores nocturnos- en relación a su percepción acerca de la incidencia de la “edad” en las búsquedas laborales:

“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, secundario incompleto)

“Para la gente joven hay (trabajo), para la gente grande está jodido. A los 45 años no servimos. Ya a veces ni me anoto” (Anticuario, entre 40 y 50 años, primario incompleto)

“Los mayores no entramos en el mercado” (Albañil, mayor de 65 años, secundario incompleto)

“Está bastante difícil a cierta edad. Hasta estando capacitado es muy difícil conseguir empleo” (Ayudante de cocina, entre 40 y 50 años, secundario incompleto)

“Socialmente está instalado un morbo en él: ‘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, entre 40 y 50 años, universitario incompleto)

⁷⁰ Está comprobado que las características de la inserción laboral en la juventud generalmente condicionan el resto de su actividad a lo largo de la vida de las personas. De este modo, un joven que ingresa al mercado de trabajo en carácter de informal, tiene para el caso argentino una probabilidad mayor de permanecer en esa condición en el futuro (Groisman, F., 2012a).

“Si te entrevistan piensan: se me cae este viejo y se rompe todo” (Herrero, entre 50 y 60 años, secundario incompleto)

“Están muy restringidas (las oportunidades laborales) para las personas mayores de 45 años y es muy difícil insertarse en el mercado laboral” (Seguridad, entre 50 y 60 años, secundario completo)

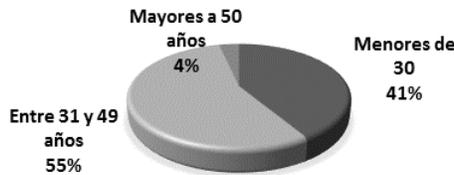
“No se reconocen las aptitudes, sino la edad” (Taxista, mayor de 65 años, universitario incompleto)

En general la barrera de la edad no fue mencionada por las compañías demandantes de empleo en las entrevistas en forma explícita como un condicionante para el ingreso a los puestos de trabajo, no obstante, cuando se analizan datos disponibles en documentos tales como reportes sociales, -tanto de las empresas entrevistadas como de otras-, es posible detectar que la edad sí constituye un condicionante.

Los datos presentados en el compendio de gráficos -gráfico 28-, permiten apreciar que en las dotaciones de personal en ciertos casos existe cierta tendencia a privilegiar edades jóvenes⁷¹. Si bien estas diferencias no son tan marcadas, en las incorporaciones se refleja que generalmente se privilegia a los mayores de 40 solo en cargos de mayor jerarquía y por ende con un mayor nivel educativo asociado.

Gráfico 28. Composición de nóminas de empleados en grandes empresas según edades

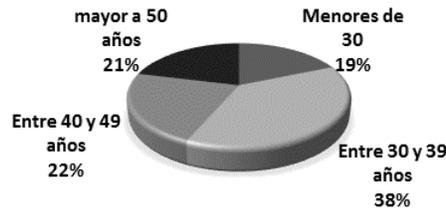
Cantidad de empleados: 18.059 - Supermercado



Fuente: Elaboración propia en base a “Reporte Social 2011” empresa anónima

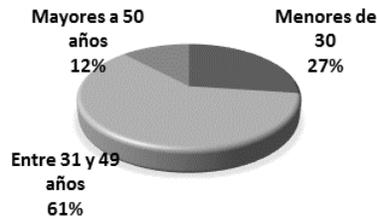
⁷¹ Los datos que se muestran fueron segmentados en la medida de lo posible con el objeto de unificar grupos de edades. De todos modos, no todas las mediciones se concentran en los mismos grupos etarios, con lo cual entre los gráficos pueden presentarse diferencias de criterios que corresponden a la metodología de medición/agrupamiento propia de cada empresa.

Cantidad de empleados: 16.581 - Telecomunicaciones



Fuente: Elaboración propia en base a "Reporte de Responsabilidad Social Empresaria 2013" empresa anónima

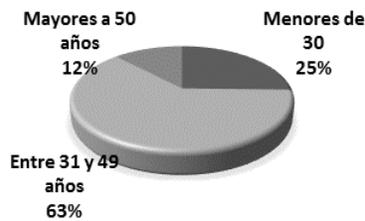
Cantidad de empleados: 19.959 - Empresa de alimentos



Nota: En este caso, 63% corresponde a empleados en Argentina, el resto a otros países en los que la marca tiene presencia

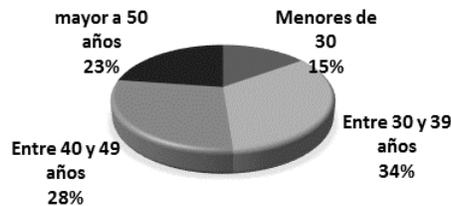
Fuente: Elaboración propia en base a "Reporte de Sustentabilidad 2013" empresa anónima

Cantidad de empleados: 15.156 - Grupo de empresas de medios masivos de comunicación



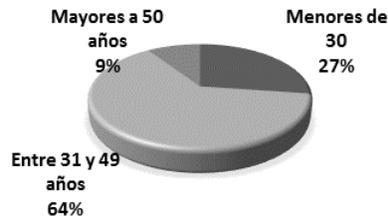
Fuente: Elaboración propia en base a "Reporte anual 2012" empresa anónima

Cantidad de empleados: 3.044 - Petrolera



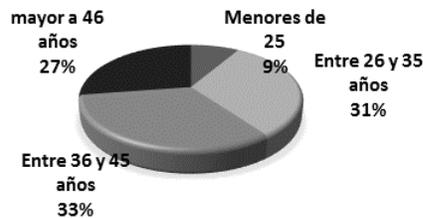
Fuente: Elaboración propia en base a "Informe Social y Ambiental 2012" empresa anónima

Cantidad de empleados: 1.351 - Fabricación y comercialización de productos de higiene



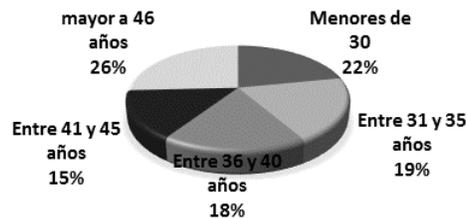
Fuente: Elaboración propia en base a "Reporte de Sustentabilidad 2012" empresa anónima

Cantidad de empleados: 5.671 - Medicina prepaga



Fuente: Elaboración propia en base a "Reporte Social 2010-2012" empresa anónima

Cantidad de empleados: 4.001 - Industria alimenticia



Fuente: Elaboración propia en base a "Reporte de Sustentabilidad 2013" empresa anónima

Varias empresas mencionaron dificultades asociadas a la alta rotación de los jóvenes⁷². Sin embargo, al momento de contratar siguen pareciendo

⁷² En un documento del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales se menciona en relación a esta temática que "la inestabilidad impacta más sobre los jóvenes, dado que de manera forzada o voluntaria rotan entre empresas u organizaciones con mayor frecuencia, porque tienen dudas sobre si reúnen o no las condiciones para ejercer una profesión, permanecer, desarrollarse y hacer carrera en una misma empresa, y porque en el momento de ingresar hay mucha distancia entre sus conocimientos teóricos y los requerimientos operativos del puesto de trabajo. A esto se agrega un cambio cultural, porque así como las empresas no tienen restricciones morales y se desprenden fácilmente de personal cuando creen que eso es necesario para preservar su existencia, los jóvenes van cambiando sus actitudes y comportamientos cuando comprenden la lógica empresarial. Ha disminuido el

prevalecer preferencias por estos grupos en contraposición a los más adultos.

“La gran masa, se encuentra entre los 28 y 35 para nosotros”.

Cód. “C”

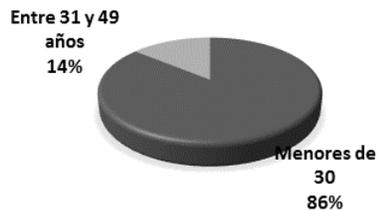
“En término de edades es una empresa joven. El promedio de edad estaría alrededor de 30, 29. Lo que pasa es que los líderes sí son personas, llamémoslo, entre 40 y 60 años. Con lo cual eso el promedio te lo sube. Pero en realidad estás hablando de 60 personas "versus" todo un resto que estaremos en los 30 años⁷³”

Cód. “F”

Algunas empresas publican las edades de los empleados que han sido incorporados, tres ejemplos se muestran en el gráfico 29.

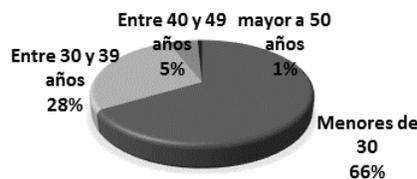
Gráfico 29. Composición de incorporaciones de empleados en grandes compañías según edades

Cantidad de incorporaciones: 1.583 empleados - Supermercado



Fuente: Elaboración propia en base a “Reporte Social 2011” empresa anónima

Cantidad de incorporaciones: 672 empleados - Telecomunicaciones

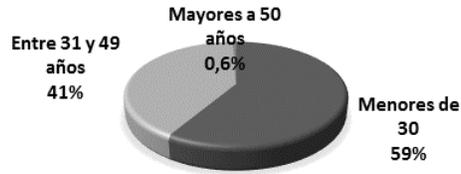


Fuente: Elaboración propia en base a “Reporte de Responsabilidad Social Empresaria 2013” empresa anónima

Cantidad de incorporaciones: 343 empleados - Industria Alimenticia

sentimiento de lealtad y de fidelidad hacia la empresa, una vez que ingresan no se sienten atados a ella para siempre. En condiciones laborales inseguras e inestables, los jóvenes no tienen como antes mayores escrúpulos mientras continúan en el empleo para postularse ante varias empresas y adoptar la decisión final en función de sus intereses, expectativas y motivaciones personales” (Neffa J., Oliveri M. L., Persia J. y Trucco P., 2010, p. 34).

⁷³ De un total de 2.000 empleados aproximadamente



Fuente: Elaboración propia en base a “Reporte de Sustentabilidad 2013” empresa anónima

La compañía de la cual se deriva la siguiente cita incorporó en el año 2011 86% de personas menores de 30 años y solo un 14% mayores a esta edad según sus propios reportes. Sin embargo, el testimonio de uno de sus funcionarios reconoce que:

“Nosotros lo que estamos viendo es que las nuevas generaciones, no tienen el mismo compromiso que tenía gente más grande (...)

Nuestra expectativa es que cuide más el trabajo y sea más disciplinado en cuanto al cumplimiento. En el caso de los jóvenes, por ahí, lo que se ve es que ingresan y a los dos o tres días no les gustó algo, lo dejaron y vos lo que invertiste desde todo el proceso de selección, hasta la formación para que pueda ocupar ese puesto, la perdés. Así que la idea es lograr cierta estabilidad, sobre todo en los ingresos. Nosotros tenemos un promedio de antigüedad bastante alto en nuestros empleados en general, pero en las últimas incorporaciones, de los últimos tiempos hay una rotación muy importante de gente (...)

El promedio de edad es 33 y pico, y promedio de antigüedad de los empleados de la compañía general es ocho y medio (...) Estamos haciendo una experiencia, ahora, de tomar gente un poco más grande (...) trabajar con adultos mayores. Esto es gente mayor de 40 años. Así que vamos a salir dentro de poco en algunas publicidades para trabajar sobre eso. Porque consideramos, digamos, que a veces, no tienen todas las oportunidades en el mercado. Nosotros trabajamos en lo que es Responsabilidad Social Empresaria y uno de los ejes es la inserción laboral, ¿no? Así que, bueno, en el caso de ellos, creemos que tienen mayores dificultades, porque muchas veces en los avisos que se publican en casi todas las empresas son en edades más acotadas, digamos, y en general, nadie publica con mayores de 40. Así que en ese caso vamos a privilegiarlos y vamos a ver cómo nos va con esa experiencia”

Cód. “E”

Las entrevistas asimismo permitieron detectar algunos de los argumentos que fundamentan los criterios por los cuales se privilegian a los jóvenes por sobre los adultos: crecer en la empresa “promoción interna”, “los niveles más operativos, administrativos, más bajos naturalmente son cargos junior”, “evitar la sobrecalificación”, “las personas grandes tienen vicios laborales”. Es posible que esto esté asociado a búsqueda de mayor flexibilidad por parte de los empleadores, pago de salarios más reducidos y arraigamiento de

pensamientos tales como la menor capacidad de adaptación de las generaciones más adultas.

Si bien en las entrevistas salieron a la luz argumentos en relación a limitaciones concretas como el dominio de herramientas informáticas que es razonable que pueda interferir en las habilidades de las generaciones de mayor edad, las más de las veces parecieran prevalecer “prejuicios” disimulados bajo lemas tales como “somos una empresa joven”.

“(…) pero después, cuando ves un aviso publicado, ponen ‘joven de 18 a 20 años’. Vos no vas a ver un aviso de (nombre de la consultora) que tenga ni edad ni sexo, la posibilidad tiene que estar para todos. Después se hará el proceso de selección, quizá un joven cae porque tiene mala actitud y queda uno más grande porque tiene mejor actitud ¿no? Pero la posibilidad de apertura tiene que estar para todos. Entonces con esas mínimas cosas, vos logras que también la gente se motive, se acerque. Si vos agarrás el diario, dice 18 a 30, 18 a 20 ¿no?”

Cód. “I”

“Cuando yo digo que la estrategia de -nombre de la empresa- es de semillero. Es que en general, nosotros no reclutamos mandos medio, ni jefes, ni gerentes, ni directores. Podemos reclutar puntualmente, pero nuestro grueso es reclutar pasantes y analistas sin experiencia -ya sea jóvenes profesionales o para posiciones puntuales- y formarlos desde las bases. Y que vayan creciendo adentro de la compañía y se transformen en cuadros de reemplazos de las posiciones que vas teniendo arriba, digamos. Esa es una estrategia de talento que es la nuestra”

Cód. “H”

“Existen limitaciones reales en relación a la edad pero que podrían revertirse y que hacen que muchas veces no se cubran puestos de trabajo por ciertos “prejuicios”, tales como que los mayores de 45 no están actualizados no manejan herramientas informáticas, ‘somos una empresa joven’”

Cód. “J”

“El promedio de edad de las incorporaciones es de jóvenes, te diría que entre 25 y 35 años (...) Lo que tomo son jóvenes que aprendan, crezcan y demás. El tema es así: nosotros valoramos mucho la promoción interna, entonces es muy raro que busquemos en mercado un jefe o un gerente, tiene que ser algo muy específico.

Si vos tenés un modelo fuerte de promoción interna, los cargos que vas a buscar en el mercado son los que se llaman cargos de entrada. El nivel más bajo, sea administrativo, sea operacional, donde no tenés a nadie más adentro, entonces vas al mercado o al contratista o a lo que sea. Naturalmente esos son cargos juniors, entonces naturalmente buscas gente junior, para esos cargos. Yo no voy a traer una persona que quizás, que sé yo, tenga experiencia y tenga determinada edad, porque va a estar sobrecalificado y tener a alguien sobrecalificado es tan malo como tener a alguien subcalificado. (...) no voy a traer a alguien que no tiene experiencia y pasó de determinada edad. Eso realmente no se hace, no solo aquí, sino que un ningún lado ¿Por qué? Porque es muy difícil. Eso es una cuestión que ya tiene que ver más con la curva del desarrollo del ser humano, digamos, entrando en cuestiones psicológicas”

Cód. “D”

“La actividad call (center) de ventas te genera naturalmente en las generaciones nuevas mayor rotación. En las generaciones que van desde los 26-27 para arriba se consolida más la función, no tenés rotación natural. Esto es porque los pibes naturalmente cuando vos los incorporás, las nuevas generaciones, tienen una expectativa de ver cómo acumulan algo de dinero para irse de vacaciones, y en las vacaciones renuncian. Hemos profundizado todo lo que te imagines, no les interesa lo laboral, les interesa más lo personal: su espacio, su tiempo, este tipo de cosas. Y te lo dicen en la entrevista. Cuando vos les decís: ‘mirá, te cuento cuáles son los requisitos nuestros y lo que te vamos a dar’, y a la persona no le interesa lo que vos le estás dando: ni de salario, ni de leyes, ni de nada. Te dicen: ‘¿cuánto tiempo tengo?’, ‘¿me das la notebook para llevármela a casa?’, ‘¿me das algún otro aparato tecnológico libre?’, ‘¿cuántas horas me dejás estar twitteando y cuántas horas me dejás estar en facebook?’. Esto es lo que te plantean (...)

Te plantean todo este tipo de cosas y por ahí duran un año o menos y se van. Y cuando renuncian dicen: ‘Che, todo bien. Pero yo justo vine a cobrar aguinaldo, sueldo, me voy de mochilero a tal lado’. Y vos invertís mucha plata en la selección, en la capacitación”

Cód. “A”

Las consultoras de recursos humanos reconocen la presencia de estigmas referidos al nivel de compromiso y expectativas laborales según edades.

(A las personas mayores de 40) “(...) Los ven como más cansados, más rutinarios quizás más como inflexibles a la hora de tener que readaptarse a situaciones nuevas, a trabajar con gente joven. Estas son las cosas que nos dicen. No lo que yo pienso en absoluto sino esto es lo que nosotros decimos por parte de las empresas. A esto yo llamo vicios, estigmas o cuestiones que muchas veces no son así (...).

El requisito es que tengan algún tipo de experiencia en el caso industrial, que sería en el caso mayoritario (...) Por ejemplo, ahora estamos con dos empresas haciendo reclutamientos masivos porque van a tomar mucho personal para su línea de producción y quieren justamente todos jóvenes primer empleo en zona norte”

Cód. “I”

Un relevamiento publicado en 2012 realizado por el Instituto Nacional Instituto contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo -INADI- reveló que de 3.668 avisos clasificados relevados -de portales de empleo de internet y de avisos clasificados en diarios- un 22% incluyó límites etarios, y un 74% de esta cifra apunta a personas menores de 40 años, mientras que apenas el 26% admite que los/as candidatos/as superen esa edad.

“La discriminación laboral consiste en la vulneración del derecho a acceder a un trabajo a causa de algún tipo de característica personal que nada tiene que ver con la idoneidad que ese puesto requiere. Este tipo de práctica, cabe destacar, incluye tanto la etapa previa a la contratación como el efectivo vínculo laboral.

(...) el lugar de trabajo es el segundo ámbito en donde se sufren con mayor frecuencia prácticas discriminatorias, especialmente aquellas relacionadas con el nivel socioeconómico, la nacionalidad, el género, la edad y otras características personales que no “encajan” con los paradigmas. (...) de igual modo, este ámbito (laboral) es identificado como el más discriminatorio para las personas mayores de 60 años. (...) muchas personas siguen asociando a esta población como poco productiva y, sobre esta base, es negado su acceso al trabajo”

(INADI, 2014, pág. 88)

Un informe elaborado por la consultora Adecco conjuntamente con la Universidad de Palermo en 2012 en relación a las dotaciones de empleados en 103 compañías evidenció que las edades de los empleados a tiempo completo se distribuyen de la siguiente forma: 15% 18 a 25 años; 33% 26 a 34 años; 29% 35 a 44 años, 16% 45 a 54 años y 7% más de 55 años.

Al dirigir este análisis por fuera del ámbito empresarial, para el caso de personal de servicio doméstico los datos muestran que no se repite la lógica de discriminación por edad. Según la encuesta aplicada en el presente documento, los porcentajes de distribuyen de la siguiente manera.: 21% de 18 a 30 años; 33% de 31 a 40 años; 25% de 41 a 50 años; 17% de 51 a 60 años y 4% más de 60 años.

4.2.4.3. Otros requisitos

Las búsquedas laborales independientemente del nivel de calificación requerido, tienden a compartir ciertos criterios. Entre los principales requisitos se suelen encontrar los que se detallan en el siguiente esquema:

Esquema 7. Requisitos preponderantes en las búsquedas laborales

Cualidades Físicas/Biol.	Nivel educativo	Habilidades/Destrezas/Competencias	Experiencia	Otros
<ul style="list-style-type: none"> • edad • context. física • género 	<ul style="list-style-type: none"> • educación primaria/secundaria (técnico)/terciaria/universitaria/posgrado/especializ. 	<ul style="list-style-type: none"> • flexibilidad • autocontrol • trabajo en equipo • trabajo aislado • trato con el público • comprensión/expresión oral/escrita • relaciones interpersonales • redacción y ortografía • discreción • liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> • s/ exper. • 1 a 5 años 	<ul style="list-style-type: none"> • distancia al trabajo y/o medios de transporte eficientes • apariencia • medios de contacto -teléfono celular, fijo, mail-

Fuente: Elaboración propia

Cuanto mayor es la calificación requerida para el puesto, mayores son los pasos que el postulante debe sortear para su ingreso. A menor calificación, menos pasos y más directo -pero generalmente más arbitrarios- los criterios de incorporación. Muchas veces, como se mencionó en reiteradas oportunidades en el documento, los umbrales de ingreso no se encuentran relacionados a los puestos y sus habilidades requeridas, sino que obedecen a una forma de limitación en la cantidad de candidatos.

La profesionalización de la labor de intermediación laboral llevó a que se indague en profundidad acerca de las denominadas “competencias blandas”, y además que se tornen más estrictos ciertos requerimientos específicos⁷⁴. Al mismo tiempo no obstante, acciones de concientización acerca de umbrales innecesarios en ocasiones como lo es la edad o el sexo permiten que estas mismas compañías sean las que fomentan la amplitud de criterios en ciertas búsquedas.

“Hoy en día, dentro del perfil, tienen un peso muy importante lo que se llaman las competencias blandas o las competencias de actitud. Cuando yo entré a (nombre de la compañía), vos ibas a relevar un perfil de puesto. Bueno, a ver, ¿qué necesita? y te decían: edad, estudios, zona de residencia para que no tarde mucho en el traslado, que no se accidente, todas esas cosas. Que llegue seguro a tomar el colectivo y que acepte tal sueldo, digamos, dentro del convenio. Hoy en día, el formato que lleva una descripción de puesto, por lo menos la nuestra tiene dos hojas. Decime ¿cómo va a hacer el jefe con el cual va a trabajar?; ¿qué espera ese jefe de la persona? ¿quiere una persona proactiva al cambio, quiere una persona más que le guste las actividades rutinarias?, ¿va a trabajar en equipo, va a trabajar solo?. (...) O sea, son tantas las cosas que se tienen en cuenta al momento de relevar un perfil y este tema de las competencias blandas o de las competencias conductuales, tiene un peso altísimo dentro del perfil del puesto. Altísimo”

Cód. “T”

⁷⁴ El análisis de la caracterización de la demanda en empresas de trabajo temporario ya citado oportunamente realizado por Neffa y Korinfeld (2006) menciona que “con relación al tramo de edades que demandan las empresas, vemos que en su mayoría las edades mínimas y máximas indicadas para cada puesto varían entre los dieciocho y los cuarenta y cinco años, y no se registra ningún caso en el que se manifieste que se supera esa edad. A su vez, es importante destacar que los requisitos de edad por parte de las empresas usuarias son importantes para todos los puestos, mientras que los requisitos de sexo no lo son. (...) Para los operarios, se solicita que cuenten con ‘capacidad de comprender y resolver consignas’, tengan ‘compromiso con la tarea’ y ‘responsabilidad’ para su desarrollo. Para los administrativos, se busca ‘compromiso con la tarea’, ‘responsabilidad’, ‘iniciativa’ y ‘capacidad para comprender consignas’. Para los vendedores y promotores, se requiere principalmente ‘iniciativa’, ‘habilidad en las relaciones interpersonales’, ‘responsabilidad’ y ‘compromiso con la tarea’”.

“En general hacemos psicotécnicos, pero para posiciones ya de gente que va a tener gente a cargo, digamos. No para los niveles más operativos. Por lo menos por eso se hace una evaluación a los tres meses para ver si la persona se adaptó bien realmente y vemos que va en camino de los comportamientos que nosotros queremos. Y sino se hace un reemplazo, se hace una desvinculación antes de continuar el proceso”

Cód. “E”

“¿Qué es lo que miran las empresas (pymes)? Yo te diría, en ese nivel (operativo), que el tipo les caiga bien, que sepan que es alguien que se va a levantar todos los días, que no va a faltar tremendamente, que tenga una cierta responsabilidad, que tenga un cierto comportamiento mínimo de códigos de convivencia (...) el principal, yo creo el principal discriminante es la capacidad de las personas de integrarse, porque, también, lo técnico lo pueden formar”

Cód “K”

“Lo que nosotros hemos incluido hace unos años es el concepto de biotipo, que, digamos: una persona si tiene que mover bolsas no podés poner ahí una persona que pese 40 kilos, porque no va a tener la fuerza para hacer ese trabajo. O si una persona tiene que subir cinco o seis escalones de una escalera para ir y cosechar la fruta y ponerla dentro de un morral y después bajar y colocarla en una caja o cajón no podés poner en eso una persona que pese 140 kilos porque el esfuerzo que le significa moverse a sí mismo ya es... Tal vez ese tipo de consideraciones es la que tenemos cuando los biotipos son importantes para el tipo trabajo”

Cód. “D”

Algunos de ellos resultan acorde a la labor en cuestión, mientras que otros, parecen operar exclusivamente como umbrales mínimos no relacionados con las tareas a desarrollar, y hasta en ocasiones abiertamente discriminatorios. En los siguientes ejemplos citados en el documento elaborado por el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Educación y la OIT se observan avisos clasificados publicados en medios gráficos que imponen no solo límites etarios sino además otras formas de discriminación en el ingreso a puestos de trabajo -el subrayado es propio-:

Secretaría p/ Dirección Pyme. Fábrica y locales calzado dama. Proactiva y dinámica. Gran compromiso laboral. Acreditar 10 años de experiencia “excluyente”. En puesto de responsabilidad y desafío, con desempeño de equipo. Amplio dominio de herramientas informáticas. Buen nivel de inglés. Dedicación full time. Conveniente poseer interés e inquietud por el mundo de la moda. Muy buen sueldo y posibilidades de crecimiento económico y laboral. Enviar CV c/ foto, altura, peso aproximado y pretensiones a: comercializacion20@xxxxxx.com (Clarín, 11 de mayo de 2008).

Importante empresa multinacional. Solicita incorporar. Asesoras de Ventas. Zona Cap. Fed. y Norte GBA. Requisitos: Exp. mínima 2 años en ventas de salón. Excelente presencia. Buen nivel socio cultural. Conocimiento de P.C. Se ofrece: Excelente sueldo y comisión. Capacitación. Estabilidad laboral desarrollo/profesional. Premios por objetivo. Presentarse con C.V. y ref/comprob. Lunes de 11hs a 16hs. Unic. Shopping (local 23xx). (Clarín, 13 de abril de 2008.)

Empleada via. ind. Fe. Mb remun. Solt (s/hijos) disp horaria. Exc. presencia Ref. en rubro. CV/foto. Alsina 2xx, sobre cerrado. Quilmes ctro. (Clarín, 13 de abril de 2008).

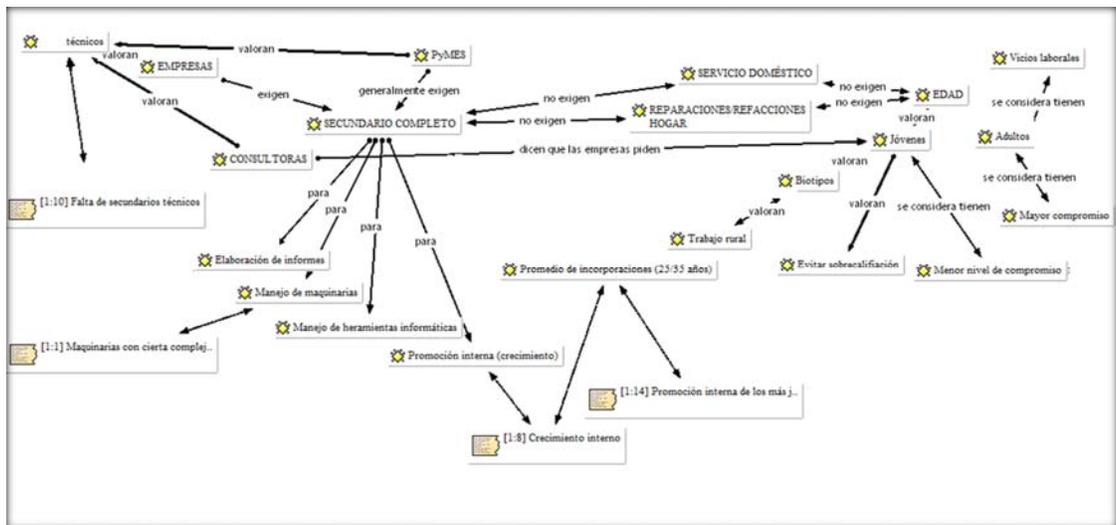
(MTEySS, ME y OIT, 2012)

En relación al servicio doméstico, a continuación se listan algunas de las principales respuestas a la pregunta: “¿Cuáles son aquellos aspectos que usted valora más en el desempeño de una empleada doméstica?”. El término más frecuentemente mencionado fue el de la “confianza”, le siguen: “compromiso”, “honestidad”, “buena asistencia”, “eficiencia”, “responsabilidad”.

Respecto de las contrataciones para reparaciones / refacciones, las respuestas a la pregunta “¿Qué aspectos prioriza a la hora de decidirse por una persona?” fueron similares al caso del servicio doméstico: “confianza/recomendaciones”, “precio”; “conocimiento/experiencia”; “calidad del trabajo”; “puntualidad” y; “cumplimiento”.

A continuación se resumen en un gráfico algunas de las principales “valoraciones” mencionadas en esta sección, la mayoría de ellas refieren a niveles educativos o edades.

Gráfico 30. Valoraciones de los reclutadores



Fuente: Elaboración propia en base a relevamientos cualitativos procesados mediante Atlas Ti.

4.3. A modo de síntesis

Es cierto que el principal factor que impulsa la inclusión laboral, es el crecimiento sostenido y productivo de la economía, por consiguiente la

certidumbre económica y políticas como el acceso al crédito. No obstante, la inclusión laboral independientemente del ciclo económico presenta ciertas particularidades que inciden de forma directa en la oferta de empleo, “decidiendo” de alguna manera en base a ciertos criterios qué segmentos son más proclives a ser incluidos y cuáles no.

En relación al género de los postulantes, no fue posible observar en el relevamiento realizado, características de preferencias en los demandantes.

Cuando los criterios de elegibilidad se corresponden con las tareas a realizar, oferta y demanda de empleo se relacionan bajo una lógica de imparcialidad. Puede ser el caso que una vacante para un puesto de calificación técnica pueda no ser cubierta por falta de credenciales educativas y habilidades acordes a la labor. Ahora bien, cuando esto no sucede, comienzan a operar lógicas de tendencia arbitrarias, y es entonces cuando parte de la precariedad laboral en general y la exclusión del mercado de trabajo en particular obedecen a la persistencia de prácticas “segmentadoras” provenientes de la demanda de empleo.

A modo de síntesis algunas de las particularidades “segmentadoras” se dan cuando:

a) A mayor nivel de calificación de la tarea y mayor tamaño de la unidad de producción, los medios de reclutamiento tienden a ser más estandarizados, mientras que por el contrario, en el caso de puestos de menor jerarquía y establecimientos más pequeños se utilizan mecanismos más masivos e inespecíficos. Preponderantemente el mecanismo más recurrente en estos casos es el de los referidos o “contactos”. Asimismo, cuando se trata de contrataciones en hogares particulares prácticamente con exclusividad, el mecanismo utilizado es el de “referidos”. Por consiguiente, la inclusión laboral en estos casos va a estar sujeta a la disponibilidad de una amplia red de contactos esto es, un significativo capital social que permita al trabajador “conectarse” con vacantes laborales.

b) Con el propósito de disminuir costos y responsabilidades laborales, los encuadres normativos son muchas veces inadecuados a la relación laboral.

Esto se hace visible generalmente de forma específica según el tamaño del establecimiento. Cuando se trata de pequeñas y medianas unidades de contratación, son frecuentes las relaciones de dependencia “encubierta” bajo la figura del monotributo; contratos en los cuales se subdeclaran horas/categorías/salarios; y el no registro. Cuando se trata de empresas de mayor tamaño, se suele incurrir en la utilización de contrataciones vía empresas intermediarias. La irregularidad opera cuando el personal suministrado por una empresa de servicios eventuales no presta servicios que revistan la calidad de eventual, o la empresa misma hace uso del contrato eventual cuando es inadecuado. Lo mismo sucede cuando se tercerizan labores y estos trabajadores no gozan de iguales derechos que el resto.

La ausencia de parámetros preestablecidos y mecanismos de control eficientes que permitan acreditar la adecuación de la categoría de “eventual” de las contrataciones, fomenta la naturalización del empleo eventual respecto de tareas no necesariamente “eventuales” y conjuntamente con la ausencia de estructuras fuertes de control en los procesos de tercerización, contribuyen a la precarización laboral.

Asimismo, la debilidad de representación sindical como en el caso del servicio doméstico afectan la posibilidad de empoderamiento y puja por derechos laborales en ciertos segmentos ocupacionales.

c) La edad y el nivel educativo operan determinando la exclusión de oferta de trabajo. Con el fin de acotar el volumen de postulantes ante las vacantes laborales los empleadores tienden a -aprovechando el desajuste que existe en mercados como el argentino, en los que la oferta laboral es considerablemente superior a la demanda disponible, particularmente en los puestos de trabajo que en la práctica requieren de bajos niveles de calificación para su ejecución- imponer limitaciones inapropiadas como la edad o el nivel educativo.

Cuando suceden estas prácticas, se refuerza la segmentación y el dualismo del mercado laboral.

Capítulo V

5. Una revisión de las políticas y efectos derivados de su implementación

Este último capítulo se propone indagar en las acciones referidas al estímulo al empleo para los sectores de menores recursos. Es decir, la población más vulnerable que buena parte de la literatura define como “ejército de reserva” de trabajadores. Particularmente, se analiza el grado de correspondencia entre estas intervenciones y la existencia o no de efectos en la relación trabajador-empleador.

Como ya se ha desarrollado en el documento, el sector privado constituye el actor fundamental al momento de analizar el nivel de empleo a la par que la coyuntura económica. Esta dinámica se desarrolló en capítulos previos partiendo de la idea que la demanda de empleo particularmente de este sector afecta determinantemente la inclusión/exclusión laboral de las personas.

Sin embargo, dado su grado de incidencia principalmente en la inserción laboral y las condiciones de trabajo de los sectores más desprotegidos, las políticas del Estado ameritan ser analizadas⁷⁵. Asimismo, operan sobre la demanda de empleo otras organizaciones, algunas de mayor incidencia como los sindicatos y otras -aunque con efectos marginales- como organismos internacionales y empresas vía Responsabilidad Social Corporativa/Empresaria -RSE/RSC-.

Este capítulo se estructura de la siguiente manera: primeramente se presenta un marco conceptual que aborda someramente el rol de las políticas de empleo, de protección social y salario mínimo. Las dos últimas debido al protagonismo que ganaron en la economía argentina en el período bajo análisis. Luego se expone un breve análisis acerca de la naturaleza y características principales de las políticas de intermediación laboral en contextos de países en vías de desarrollo. En la tercera sección, se describen y analizan brevemente algunas de las principales intervenciones del Estado

⁷⁵ Debido a la naturaleza del documento quedan excluidas descripciones y análisis acerca de todas las políticas y acciones económicas que el Estado implementa con el propósito de fomentar el crecimiento de la economía vía estímulo de la producción u otras intervenciones que inciden en la creación de empleo.

nacional argentino -con efecto en la (re)inserción laboral y las condiciones de empleo de los grupos más vulnerables-. Finalmente se hace referencia a otras intervenciones de moderada incidencia como acciones de RSC y de organismos internacionales.

5.1. Políticas públicas como moderadoras de la relación oferta-demanda de empleo

La dinámica que se establece entre oferentes y demandantes de empleo se encuentra afectada por algunas intervenciones estatales. Ciertas corrientes de pensamiento económico argumentan que los costos fijos -particularmente aquella porción del salario que va dirigida al pago de aportes y contribuciones a la seguridad social, obra social, entre otros, y que constituyen una parte del salario que el trabajador no percibe en forma directa (neta)-, pueden llevar a una reducción del personal en las firmas, lo que redundaría en un incremento del desempleo. Sin embargo, los efectos de estas normas en contextos con elevada informalidad caracterizados por una débil aplicación de la normativa, la presencia de amplios sectores informales, un mercado de capitales subdesarrollado, créditos y redes de seguros informales, pueden mostrarse lejos de estas previsiones⁷⁶.

Desde el punto de vista de los trabajadores, también ciertas perspectivas teóricas tienden a argumentar que los trabajadores no valoran aquellos beneficios obligatorios administrados por el Estado, los cuales pueden ser interpretados como innecesarios en el corto plazo y de los que a la vez, no percibirían la certeza de disponer de ellos al momento de necesitarlos o bien que si es posible percibir el beneficio vía otro integrante del hogar, no constituirían beneficios particularmente valorados por el trabajador.

Las regulaciones laborales que se aplican en estos contextos afectan no solo el nivel de empleo, es decir la reducción o no del desempleo, sino también diversas decisiones que modelan el mercado de trabajo. El presente apartado

⁷⁶ Boeri, Helppie y Macis (2008)

profundiza en las corrientes teóricas que debaten acerca de los efectos de las intervenciones estatales.

5.1.1. Políticas de Protección Social

Las políticas de protección social buscan asegurar a la comunidad el acceso a un umbral mínimo de derechos básicos. En este sentido, tiende a argumentarse que este tipo de medidas impactan tanto en la oferta como en la demanda de empleo. Sin embargo, mientras unas perspectivas entienden que este impacto resulta positivo, otras sostienen lo contrario.

Los debates en torno a los posibles efectos de las políticas sociales sobre la oferta de trabajo llevan años. A modo de ejemplo cabe citar el informe elaborado en Inglaterra en 1834 relativo a las denominadas “leyes de pobres -*poor laws*-” en el cual se sostenía que la asistencia social brindaba un incentivo al no trabajo⁷⁷. Más recientemente entre las décadas de los ochenta y noventa del siglo XX, algunos estudios buscaron testear si una mayor flexibilidad en los mercados laborales en combinación con sistemas de protección menos generosos -tomando por referencia a los países anglosajones- provocaría un ajuste más rápido del desempleo dado que se argumentaba que los beneficios sociales de los “Estados de Bienestar” conspiraban contra la retención de las personas en la actividad económica.

El debate, lejos de cerrarse continúa vigente haciéndose visible particularmente cada vez que se implementan políticas de protección social en las cuales se contemplan transferencias monetarias hacia familias o individuos en situación de vulnerabilidad socioeconómica. En este sentido suele señalarse que los programas de transferencias de ingresos incitan a los beneficiarios a moderar la búsqueda de un empleo, contribuyendo a una reducción de la oferta de trabajo disponible a nivel agregado. No obstante, existe evidencia que indica lo contrario. Más aun, algunos estudios compilan evidencia que muestra que las transferencias monetarias pueden

⁷⁷ Véase Commissioners for Inquiring into the Administration and Practical Operation of the Poor Laws (1834)

incluso generar un incentivo a que el receptor del beneficio o su grupo familiar se inserte en el mercado laboral, debido a que el aumento de sus recursos disponibles, podría financiar en parte el costo que implica la búsqueda de un empleo⁷⁸.

Durante los últimos años, se ha desarrollado abundante investigación en torno a la medición de los efectos atribuibles a las políticas de transferencia de ingresos (Hotz, V. J. y Scholz J. K., 2003); (Eissa, N. y Hoynes H.W., 2004); (Blundell, R., Duncan, A., McCrae J. y Meghir C.; 2000); y (Brewer, M., Shephard A. y Suárez M., 2006). A pesar de ello no existe todavía consenso sobre sus efectos en la oferta de trabajo. Se ha puesto de manifiesto, por ejemplo, que cuando los ingresos totales del hogar superan un determinado umbral y las familias pueden advertir reducida la ayuda que reciben -o pueden ser excluidos del beneficio-, ello induce a una retención de los integrantes del hogar que no suelen ser los principales aportantes de ingresos -esposas e hijos mayoritariamente- en la inactividad económica (Ellwood, D., 2001).

En el último cuarto del siglo XX el debate se ha potenciado, además, a partir de la aparición de un conjunto de estudios que mostraban que los episodios de pobreza eran de corta duración⁷⁹. En efecto, desde el estudio de Bane y Ellwood (1986) que reportó que el 60% de la población pobre en un momento determinado no persistía en esa condición al cabo de dos años, la polémica en torno a los incentivos que genera la política social se agudizó. Precisamente, la existencia de una elevada movilidad hacia y desde la pobreza recomendaba no recurrir a transferencias de ingresos para atender un déficit que se presentaba como transitorio. Tales medidas podrían perpetuar una situación de dependencia respecto de la ayuda estatal cuando lo pertinente era la reubicación de las personas en el sistema económico del

⁷⁸ Para el caso argentino, véase Sconfienza, Groisman y Bossert (2011). En el documento se realiza un análisis acerca de la incidencia en el empleo de las políticas de moratoria previsional y AUH.

⁷⁹ La producción académica en torno a esta temática resulta abundante así como los enfoques metodológicos para su estimación. Puede consultarse McKernan, Recliffe y Riegg (2001).

que habían sido desplazados. A partir de tal diagnóstico la política social durante el último cuarto de siglo XX y primeros años del siglo XXI tendió a reorientar su foco desde aquellos mecanismos de redistribución y suministro de ingresos a la población pobre hacia otros objetivos centrados en la promoción de la responsabilidad individual y la planificación del curso de vida (Alcock, P., 2004).

En suma, desde las concepciones ortodoxas de funcionamiento del mercado de trabajo, toda transferencia del Estado hacia los desocupados u ocupados de bajos ingresos podría ser vista como causal de subutilización y/o asignación ineficiente de la fuerza de trabajo potencialmente disponible en una sociedad. Tales enfoques han sido muy influyentes en las reformas sociales de los países a escala mundial durante los últimos tres decenios al tiempo que es, al menos, sugerente la ausencia de evidencia concluyente. En este sentido cabe notar que en los países con altas tasas de participación económica de la población los incentivos a la inactividad que habrían generado las transferencias de ingresos son -generalmente- muy bajos para varones e incluso -en algunos casos- no resultan significativos. En el caso de las mujeres se constataron algunos efectos pero de todas formas muy leves (Kalb, G., 2003).

Para el caso latinoamericano, donde la participación económica de la población es baja comparativamente a las sociedades de mayor desarrollo, la todavía incipiente investigación sobre este tópico se ha focalizado en los programas de transferencias condicionadas de ingresos que se implementaron en los últimos años. A modo de ejemplo, para el caso de México a partir de este tipo de programas, se observó una reducción del trabajo infantil pero no así efectos negativos en el empleo de los beneficiarios adultos (Parker, S. W. y Skoufias, E., 2000). Ferro y Nicollela (2007) constataron efectos similares en el caso brasileño mientras que Teixeira y Oliveira (2009) mostraron para el mismo país que se produjo una leve reducción en la cantidad de horas destinadas al trabajo remunerado por parte de las mujeres. La mayoría de los estudios empíricos indican, por lo tanto, que los efectos de medidas de protección social sobre la tasa de

actividad son relativamente leves y se concentran principalmente en las mujeres y, en el caso de América Latina, niños.

Las explicaciones heterodoxas sobre la relación entre tasa de actividad y políticas sociales contemplan una variedad de factores adicionales a los incentivos económicos de corto plazo (Huber, E., y Stephens, J. D., 2001). Se advierte que factores como la oferta de centros de cuidado infantil y de capacitación laboral -gratuitos o de bajo costo- suelen aumentar las posibilidades de muchas personas de participar en el mercado de trabajo (Attanasio, O., Low, H. y Sánchez-Marcos, V., 2008).

Esping-Andersen (1990) en su análisis elaborado en torno a tres regímenes de Estado de Bienestar mostró que los países desarrollados se distinguen marcadamente con relación a la desmercantilización -cobertura de necesidades independientemente de su relación con el mercado laboral- de los trabajadores en el acceso a la protección social. Tal concepto refiere particularmente al grado en que el Estado brinda a los residentes del país un adecuado nivel de vida con prescindencia de la participación en el mercado de trabajo. Bajo la lógica de incentivos los países con un elevado grado de desmercantilización deberían mostrar tasas de actividad bajas ya que el “Estado de Bienestar” no incentivaría la participación en el mercado de trabajo. Sin embargo, la evidencia no parece acompañar esta conclusión. Los países escandinavos, por ejemplo, muestran las tasas de actividad más elevadas a la vez que exhiben los grados más altos de desmercantilización. De forma tal que amplios sistemas de protección social pueden coexistir con elevadas tasas de actividad. Por otra parte, los estudios que han hallado algún efecto negativo atribuible a las políticas de protección social sobre la tasa de actividad suelen analizar efectos de corto plazo con relación a programas específicos. Se ha puntualizado que tales estudios no logran capturar los efectos que estas políticas puedan tener sobre la tasa de actividad a largo plazo. En efecto, se ha encontrado alguna evidencia que apoya la idea de que las transferencias de ingreso, al disminuir los niveles de desigualdad, provocan mayor integración social y acceso a servicios educativos de mejor calidad los cuales a su vez mejoran la inserción

prospectiva en el mercado de trabajo (Goñi, E., Lopez, H. y Serven, L., 2008); (Huber, E., y Stephens, J. D., 2001); y (Contreras, D. y Plaza, G., 2008).

Un estudio realizado por Angelucci y De Giorgi (2009) analiza los efectos indirectos de los programas de transferencia a los sectores de menores recursos, tomando el caso del programa “Progresá” de México⁸⁰. Los resultados dan cuenta que un shock de ingreso de dinero en una parte de la población, beneficia también a los hogares que no reciben la asignación pero que viven en el mismo barrio.

Existen programas sociales de creación de empleo cuyo objetivo principal es promover la creación de empleo para los grupos más vulnerables como parte de una red de seguridad, que combinada con otras transferencias compense a los hogares más pobres. En general se trata de obras públicas, mejoramiento de infraestructura básica y limpieza, y requieren mayor intensidad en el uso de mano de obra de baja calificación. Este tipo de medidas activas de carácter condicionado que requiere la contraprestación de una labor -a diferencia de los seguros de desempleo que son de carácter pasivo y que son percibidos para quienes se encontraban trabajando en forma registrada-, buscan mediante el financiamiento público desde una perspectiva de carácter keynesiana ampliar las oportunidades de empleo. No obstante, las remuneraciones asociadas a los mismos son menores que los salarios vigentes, no siempre estos gozan de protección, tienden a ser temporales y hasta muchas veces de jornada parcial (Tokman, V., 2010).

La CEPAL y la OIT reconociendo que las políticas laborales no bastan para generar empleo, destacan la necesidad de reactivación de la demanda de empleo sugiriendo una cobertura apropiada de protección laboral, políticas activas en el mercado de trabajo, apoyo al sector informal y profundización en el desarrollo de un sistema de protección social universal. La recomendación se centra en la introducción de un umbral mínimo de protección garantizado para todo miembro de la sociedad, realista en

⁸⁰ Implementado a partir de 1997.

función del nivel de desarrollo. De este modo, el modelo sugiere un esquema progresivo de equidad individual y colectiva. Individual, refiriendo al vínculo de los aportes laborales y sus beneficios, y equidad colectiva ya que se vincula a los impuestos -independientemente de los aportes individuales- con las necesidades no cubiertas. Estos sistemas propuestos de protección social no se vinculan al trabajo, sino a una lógica de base solidaria y cobertura universal (CEPAL, 2006) y (OIT, 2011).

A continuación se analiza una de las intervenciones que si bien se aplican al trabajo, en particular a aquel que se encuentra alcanzado por la normativa vigente, incide en las condiciones de empleo de otros segmentos de trabajadores, el salario mínimo.

5.1.2. El Salario Mínimo

La normativa laboral refiere a todas aquellas cuestiones vinculadas a los derechos y deberes que se desprenden de las relaciones laborales. En países en vías de desarrollo, en los cuales el cumplimiento de las normas no siempre es la regla, sino que hasta en ocasiones se constituye en la excepción, las normas laborales tienen un efecto limitado. En este sentido, existen numerosos debates en torno al efecto que producen en el mercado laboral, más precisamente en cuanto a si incentivan las contrataciones. Tiende a argumentarse que en los contextos donde la legislación laboral es más protectora prolifera la evasión a la normativa desincentivando la formalización de los trabajadores por parte de los empleadores y reduciendo el nivel de contrataciones. O bien que la normativa sea más severa conduce a la informalidad debido a que fomenta que las firmas no crezcan -de modo de permanecer como pequeñas para no ser detectadas por los controles- (Almeida, R. y Carneiro, P., 2008). Sin embargo, algunas perspectivas teóricas demuestran lo contrario.

Entre las medidas de mayor impacto en el mercado laboral, y particularmente en la relación oferente-demandante de empleo, se encuentra

la fijación y actualización del Salario Mínimo, Vital y Móvil -SMVM-⁸¹. La norma tiene por objetivo establecer un piso salarial efectivo para el conjunto de los trabajadores con el propósito de resguardar a aquellos de menor calificación, constituyendo además un instrumento de política pública para contribuir a la reducción de la pobreza y la desigualdad en la distribución del ingreso -comprimiendo la estructura salarial-. Además influye en el nivel de consumo doméstico de los trabajadores con limitado poder de negociación.

Los efectos del salario mínimo varían según el país, el tipo de variación del monto del SM y el método de análisis que se utilice. Los efectos en contextos en desarrollo se encuentran sujetos al grado de cumplimiento de las normas, a la aplicación de sanciones en caso de incumplimiento y a las dimensiones que alcanzan los sectores desprotegidos. Es evidente que si la aplicación no es efectiva o si las sanciones por pagar salarios por debajo del mínimo son solo modestas, existen pocas razones para esperar el cumplimiento y por tanto efectos a partir de modificaciones en el SM. En relación a la pobreza, para Kanbur (2007), el efecto del salario mínimo depende de su nivel respecto de la línea de pobreza; de la elasticidad de la demanda de empleo; de la distribución del ingreso en el hogar y del grado de aversión a la pobreza.

Ahora bien, entre los debates acerca de la incidencia de la política bajo análisis en los cuales se analiza la existencia o no de efectos, algunos estudios más ambiciosos estudian esta situación según el grado de registro del empleo. En este marco analítico se considera que si bien los incrementos en las remuneraciones más bajas tienden a ser mayores en el sector formal que en el informal, la fijación de un mínimo salarial no solo sería el umbral para los haberes laborales del sector formal sino también un piso de referencia para las remuneraciones que se pagan en el sector informal. Esta

⁸¹ Cabe destacar que el accionar de sindicatos y la fijación de salarios mediante convenios colectivos de trabajo también impactan en esta relación.

situación -que tendría efectos positivos en la reducción de la pobreza- se la conoce como “efecto faro”⁸².

Es preciso señalar que si el monto de los incrementos salariales es muy bajo respecto de las remuneraciones pagadas en el mercado, su función como mecanismo de protección para los trabajadores menos calificados puede considerarse superflua, a la vez que de resultar excesivamente elevado para los estándares de funcionamiento de las empresas también fallará en sus objetivos pues reducirá la cantidad demandada de trabajadores (Groisman, F., 2012b).

Para considerar los efectos del salario mínimo en el mercado de trabajo, ya sea entre trabajadores registrados en la seguridad social -formales-, no registrados, desocupados y/o desalentados, es preciso definir el tipo de modelo de mercado laboral. Algunas teorías de carácter ortodoxo sostienen que la competencia en este ámbito es de carácter de competencia perfecta, mientras que existen enfoques alternativos como el institucionalismo que entienden que el mercado laboral asume un carácter de tipo de monopsonio u oligopsonio.

Si se asume que el mercado es de competencia perfecta, entonces la productividad por trabajador es fija y un incremento de la productividad se logra utilizando más trabajo, aunque la productividad marginal del trabajo es decreciente -cada trabajador incorporado permite un aumento del producto menor que el anterior-. En este contexto, la empresa busca optimizar sus beneficios demandando trabajo, comparando el salario de mercado con el valor del producto que se obtendrá del trabajador -valor de la productividad marginal del trabajo-, y de este modo, la demanda de trabajo que maximiza el beneficio de la empresa resulta en el salario que se abonará al trabajador. Asimismo, la demanda de trabajo será mayor cuanto menor sea el salario y viceversa. En este esquema, la fijación de un salario por encima del de equilibrio producirá una reducción en el volumen de ocupados. Este diferencial entre el salario mínimo y el salario de equilibrio,

⁸² Para un análisis detallado al respecto véase Groisman (2012b)

cuando el segundo es inferior al primero, ocasionaría una retracción de la demanda de empleo hasta el punto en que el producto -marginal- del trabajo resulte igual al costo -marginal- de producción. A su vez, la magnitud de la reducción del empleo dependerá de la elasticidad de la demanda de trabajo: cuanto mayor sea la misma, más pronunciada será la contracción del empleo y de la proporción de la fuerza laboral de una empresa afectada por el salario mínimo (Hirsch, B., Kaufman, B. y Zelanska, T., 2011). En consecuencia, aumentaría el desempleo y por consiguiente caerían los salarios, especialmente de aquellos con menores calificaciones. Ahora bien, en relación al efecto del salario mínimo, también se plantea desde esta visión, la posibilidad que los trabajadores registrados emigren al sector no cubierto como consecuencia de la imposición de un salario mínimo. De esta forma, el empleo global disminuiría en el sector cubierto y aumentaría en el sector no cubierto -aunque en forma más reducida-.

El institucionalismo -paradigma dominante para evaluar el salario mínimo en los años cincuenta-, a diferencia del modelo precedente, parte de los supuestos que los mercados de trabajo son de competencia imperfecta, se encuentran segmentados, poseen una tendencia a un exceso de oferta, y dan preponderancia a factores tecnológicos y psicosociales en los sistemas de producción a nivel de las empresas y de los mercados de trabajo como determinantes de costo y productividad. Hirsch, Kaufman y Zelanska (2011) sostienen que los incrementos en el salario mínimo aunque sean significativos, pueden resultar modestos al compararse con otros aumentos de costos que los empresarios deben afrontar en su cotidianeidad. Afirman además que los costos de incrementos en el salario mínimo fluyen a través de canales de ajustes para absorberlos que lejos de centrarse en reducciones de personal y producción -opción que generalmente evitan directivos de empresas-, tienden a concentrarse en incrementos en los volúmenes de ventas vía estrategias de marketing y optimización de los servicios.

Alternativas a esta perspectiva, plantean que el mercado de trabajo se ajusta a un modelo de monopsonio u oligopsonio. Esto implica que las empresas, debido a su poder de mercado, pueden fijar el salario por debajo del

producto marginal del trabajo. En estos mercados de trabajo los efectos de incrementos en el salario mínimo son indeterminados (Manning, A., 2003). En este modelo, un aumento del salario mínimo no tendría que provocar la reducción del empleo. La demanda de trabajo podría aumentar hasta el punto en que el salario equipara el valor de la productividad marginal del trabajo. El resultado finalmente dependerá de la elasticidad de las curvas del valor de la productividad marginal del trabajo, del costo marginal de producción y de la curva de oferta de trabajo. Cuanto más inelástica sea la curva de valor de producto marginal, menor será la probabilidad de que la fijación de un salario mínimo disminuya el empleo.

Los monopsonios puros son muy raros, sin embargo cuando un empleador es lo suficientemente grande como para que sus decisiones influyan en el salario de mercado, se puede decir que tiene poder de monopsonio.

En síntesis, en los modelos de monopsonio los empleadores no están dispuestos a pagar salarios más elevados para cubrir vacantes laborales porque deberían incrementar las remuneraciones de toda su plantilla de trabajadores. De tal forma que en estos mercados suele haber puestos de trabajo ociosos o no cubiertos. Se sigue que un aumento del mínimo acerca el salario de los trabajadores ocupados al salario de mercado. De tal forma se reduce el impacto sobre el costo salarial total que enfrenta la firma ante la contratación de un nuevo trabajador.

En cuanto a la eficiencia y el bienestar, el modelo institucional resulta similar al modelo de monopsonio en el cual el salario mínimo puede mejorar el empleo. No obstante los canales de ajuste no resultan idénticos (Hirsch, B., Kaufman, B. y Zelanska, T., 2011). Se trata en este caso de ajustes vía mayor productividad, mayor eficiencia interna y/o mayores ventas (Arrowsmith, J., Gilman, M., Edwards, P. y Ram, M., 2003) y (Kaufman, B., 2010).

5.2. El rol del Estado

El sector público concentra el rol de mayor impacto en la situación laboral de un país, dado que su accionar no solo en materia de políticas de inclusión laboral, sino en términos de la economía local afecta de forma directa la sensibilidad laboral y modela la propensión a ingresos y egresos del mercado de trabajo.

Las acciones directas vinculadas al mercado laboral, “políticas de mercado de trabajo” se distinguen en pasivas y activas⁸³. Pasivas son aquellas que persiguen el propósito de mitigar necesidades económicas del desempleo y aliviar el riesgo de pobreza asociado a la caída de ingresos como producto de la pérdida de empleo (OIT, 2012), como el caso del seguro de desempleo, retiros anticipados o transferencias de ingresos pero no están diseñadas para mejorar la empleabilidad (Betcherman, G., Dar, A., Luinstra, A. y Ogawa, M., 2000). Las políticas activas por su parte, sí propician en forma directa el ingreso al mercado laboral de trabajadores desempleados, buscando reducir el desempleo y dar acceso a ocupaciones más productivas a quienes se encuentran en puestos de escasa productividad (OIT, 2012), en particular vía incrementos en la cantidad y calidad de demanda de empleo disponible⁸⁴.

⁸³ Aunque generalmente se utilizan de manera indistinta, existen particularidades que diferencian a las “políticas de empleo”, las “políticas laborales” y las “políticas de mercado de trabajo”. Mientras que las primeras refieren al contexto económico y social de un país, vinculadas a la conducción general de la política económica y social comprendiendo actores multidisciplinarios en el análisis de los problemas de empleo (no solo el Ministerio de Trabajo); las segundas sí competen al Ministerio de Trabajo además de la Seguridad Social, actuando en relación al vínculo trabajador-empleador. En este caso las cuestiones se vinculan a disposiciones normativas e institucionales que versan en torno al mundo del trabajo. Las terceras -políticas de mercado de trabajo- utilizan un conjunto de instrumentos y programas a través de los cuales el sector público interviene en dicho mercado en particular con el propósito de evitar el desempleo y sus efectos (Samaniego, N., 2002).

⁸⁴ “Esta distinción entre las políticas pasivas y activas no es excluyente. Comúnmente el subsidio a los desempleados se considera una política pasiva, pero ese beneficio puede dar al desocupado una posibilidad para formarse, acceder a la información sobre el mercado de trabajo y por esa vía encontrar un empleo. Si el desempleo es de tipo involuntario (comúnmente denominado “keynesiano”), los subsidios a los desempleados (política pasiva) que permiten sostener la demanda efectiva y por ese medio la producción, pueden considerarse un instrumento dinámico de las políticas de empleo que deviene en una política activa al final de ese proceso. Un subsidio a los empleadores para que contraten trabajadores poco calificados y con bajos salarios para preservar el empleo, o una ayuda para la creación de nuevos empleos y para ofrecer pasantías de formación, son caracterizados como una política activa. Pero si la pasantía no desemboca en un empleo, termina siendo un “*parking*” y constituye solamente una forma de ayuda social a los

Dados los propósitos del presente trabajo, el análisis aquí se circunscribe a las segundas y en particular a aquellas que buscan la inserción laboral de las personas que el mercado les provee menos posibilidades relativas. Cabe mencionar que estas políticas que en general en su diagramación se orientan a “trabajadores desocupados” y “subocupados involuntarios mayormente informales”, en esencia persiguen abarcar además a la población “desactivada”. Es decir desempleados involuntarios que no figuran como tales formando parte de la PEA, pero que engrosan en términos concretos el universo de desocupados más allá de las cifras que arrojan las estadísticas acerca de la desocupación (véase capítulo II).

Las políticas laborales activas incluyen la creación de empleo, subsidios a los ingresos, incentivos para nuevas contrataciones, programas de capacitación, y servicios de empleo, entre otros. En este caso, siempre se busca mediante diversas estrategias, la generación o al menos evitar la destrucción de empleos, así como la (re)inserción al mercado del trabajador excluido. Véase esquema 8.

En función de los propósitos perseguidos por las políticas de empleo activas se presenta la siguiente tipología:

Esquema 8. Políticas activas de empleo según objetivos perseguidos

Objetivo	Orientación de la política	Beneficiarios
Moderar períodos recesivos	Creación de empleo directo (ej. empleo público) Subsidios salariales Capacitación Apoyo al autoempleo	Grupos vulnerables Industrias y regiones castigadas
Reducir desequilibrios estructurales	Servicios de empleo Subsidios salariales Capacitación	Regiones e industrias cercanas
Mejorar el mercado de empleo en general	Servicios de empleo Capacitación	Todos
Mejorar habilidades y productividad	Capacitación	Categorías de trabajadores en riesgo o desventaja
Apoyar a trabajadores en riesgo o desventaja	Servicios de empleo Capacitación Subsidios salariales	Categorías de trabajadores en riesgo o desventaja

Fuente: Elaboración propia en base a Betcherman, Dar, Luinstra y Ogawa (2000)

desocupados, es decir una política pasiva. No siempre los objetivos últimos enunciados por las políticas activas son explicitados” (Neffa, J. C., 2011, pág. 13)

5.2.1. Políticas activas de empleo en Argentina

En Argentina, organismos públicos se han esforzado en ejecutar políticas de incidencia laboral desde inicios del siglo XXI con un giro en el diseño y propósitos que rompe con la dinámica del último decenio del siglo XX.

La década de los noventa se caracterizó por la preponderancia de fuertes desincentivos a la regulación del mercado de trabajo, lo que cristalizó en formas de contratación precarias, desprotección a los empleados, expansión de empleos transitorios y proliferación de puestos de trabajo en el sector informal con la contraparte de un fuerte empoderamiento por parte de empleadores⁸⁵. El fin de la gestión menemista dejó en 1999 un contexto de recesión y empobrecimiento que sumado al desempleo de 18,3% alcanzado en octubre de 2001, llevó a la crisis en diciembre de ese año⁸⁶. Fue un período de extrema conflictividad social en el cual la precarización de las relaciones laborales favoreció el recrudescimiento de la exclusión social, entendida esta última como la incapacidad de las sociedades de integrar a todos sus miembros al sistema económico y los beneficios sociales básicos (Castel, R., 2004).

El nuevo milenio se iniciaba para los argentinos, con una serie de dificultades asociadas al mercado de trabajo entre las cuales se destacaban los tradicionales problemas estructurales para generar empleo productivo -afianzados por años de progresiva desindustrialización- (Azpiazu D. y Shorr M., 2009), el incremento de la desocupación abierta y un mercado laboral altamente flexibilizado producto de modificaciones progresivas en la normativa laboral⁸⁷.

Una primera etapa requirió de acciones que buscaran un alivio a la pobreza en forma inmediata, cuando los indicadores mostraban una tasa de pobreza a comienzos del nuevo decenio que superaba el 50% de la población y la desocupación abarcaba a casi un cuarto de los trabajadores. En este contexto

⁸⁵ Monza (2002) y, Damill y Frenkel (2006).

⁸⁶ Indec.

⁸⁷ Giosa Zuazúa (2006).

como medida paliativa se implementó el Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados que logró abarcar un universo de cerca de 2 millones de trabajadores. El sustento ideológico que opera detrás de estas intervenciones es que el mercado no asigna de manera eficiente la fuerza laboral como sostiene la premisa neoclásica (Pérez Sáinz, J. P. y Mora Salas, M., 2006).

Entre 2004 y 2012 se han implementado diversas acciones con el propósito de ampliar la protección social, siendo la AUH y las moratorias ejemplos destacables debido a su gran cobertura. Algunas de las principales políticas llevadas a cabo en materia de empleo se describen brevemente en el cuadro 20⁸⁸. Si bien no existen datos específicos del grado de cobertura de los diversos programas, una publicación del Ministerio de Trabajo refleja las siguientes cifras de beneficiarios: 1.919.919 (2004), 1.747.455 (2005), 1.527.691 (2006), 1.183.301 (2007), 987.779 (2008), 1.017.571 (2009), 548.140 (2010) y 516.839 (2011), 364.817 (enero a mayo de 2012) -cabe aclarar que no se especifica el nombre de los programas contabilizados- (MTEySS, 2012)^{89, 90}.

⁸⁸ Para un detalle analítico de algunos de los programas mencionados en relación a sus características e impacto, véase CEIL (2011)

⁸⁹ Las cifras ponen en evidencia que si bien son necesarias para la integración al mercado laboral de todos los colectivos de trabajadores las políticas activas de empleo, muchas veces tienen un impacto que resulta poco significativo y perdurable en el tiempo en la masa total de desempleados. “Ultimately active labor market programs are judged by their performance in improving the employability and earnings of workers and the evaluations indicate that the investments made often have little or no impact on these outcomes” (Betcherman, G., Dar, A., Luinstra, A., y Ogawa, M., 2000, pág. 34)

⁹⁰ Ciertas políticas de considerable incidencia sobre el conjunto de trabajadores como el caso de la dinamización en las actualizaciones del SMVM o el crecimiento de negociaciones vía convenciones colectivas no se mencionan por afectar solo de manera indirecta las condiciones de los trabajadores más precarizados, como referencias salariales.

Cuadro 20. Principales políticas de mercado de trabajo activas nacionales orientadas a segmentos desfavorecidos. Período 2004-2012

Inicio	Denominación	Dependencia	Objetivo	Población objetivo
1996	Programa de Desarrollo del Empleo Local	MTEySS	Brindar ocupación transitoria para realizar proyectos de infraestructura económica y social, o prestación de servicios en su localidad de residencia	Trabajadores desocupados
2002	Programa de Recuperación Productiva "REPRO"	MTEySS	Subsidio destinado a solventar parte del salario de los trabajadores durante un tiempo determinado	Trabajadores en general y empresas en situación de crisis
2003	Plan de desarrollo local y economía social "Manos a la Obra"	MDS	Apoyo (económico y técnico) a iniciativas de emprendimientos productivos presentados a través de ong's, comunas o municipios	Trabajadores desocupados /familias en situación de vulnerabilidad
2003	Plan Integral para la Promoción del Empleo "Más y Mejor Trabajo"	MTEySS	Generar calificaciones requeridas por regiones y ramas de actividad. Desarrollar capacidades y competencias para mejorar las condiciones de empleabilidad	Trabajadores desocupados
2004	Plan Nacional de Regularización del Registro Laboral	MTEySS	Intensificar las acciones de inspección laboral	Trabajadores no registrados
2006	Programa de Inserción Laboral	MTEySS	Inserción laboral -autoempleo, sector público y/o privado-	Trabajadores desocupados y empresas (ahorro de contribuciones patronales)
2006	Seguro de Capacitación y Empleo	MTEySS	Apoyar la búsqueda de empleo, orientación laboral, actualización de competencias laborales, e inserción laboral mediante la intermediación laboral con empresas demandantes	Trabajadores desocupados (en sus inicios a trabajadores desocupados provenientes del PjyJHD)
2006	Red de Oficinas de Empleo	MTEySS	Facilitar la inclusión sociolaboral y promover el acceso a oportunidades de empleo registrado	Trabajadores desocupados pertenecientes a grupos vulnerables
2008	Plan Jóvenes con "Más y Mejor Trabajo"	MTEySS	Mejorar la empleabilidad de los jóvenes mediante cursos de formación profesional y estrategias de intermediación laboral con demandantes de empleo locales	Jóvenes de entre 18 y 24 años sin estudios obligatorios completos
2009	Programa Ingreso Social con Trabajo	MDS	Generar empleo a través de cooperativas de trabajo encargadas de ejecutar obras de infraestructura local	Trabajadores desocupados /familias en situación de vulnerabilidad
2009	Plan "Argentina Trabaja"	MDS	Promover la creación de cooperativas y otros grupos asociativos mediante la capacitación, créditos y colaboración técnica para fortalecer el desarrollo local y la generación de puestos laborales	Trabajadores desocupados /familias en situación de vulnerabilidad

Fuente: Elaboración propia en base a MTEySS, MDS y OIT

5.2.2. Consideraciones en relación a las intervenciones estatales

En los apartados precedentes del presente capítulo, se describen algunas de las principales intervenciones del Estado en relación a la problemática laboral. Los programas implementados dan cuenta de una incorporación a la agenda pública en forma clara de la problemática de la exclusión laboral así como de gran cantidad de programas asistenciales que se desarrollaron en el período analizado complementados por estrategias de intervención en el campo laboral para el universo de los segmentos más precarizados. Dado que las trayectorias laborales de estos trabajadores en cualquiera de sus manifestaciones de precariedad -abierta, encubierta y/u oculta- oscilan entre situaciones de empleo informal, subempleo, desempleo e inactividad involuntaria se pone de manifiesto un intento de abordaje integral para lograr intervenir en este escenario. Un escenario que requiere de la intervención estatal para contrarrestar las fuerzas discriminatorias de los demandantes de trabajadores en relación a: a) aquellos que carecen de capacitación; b) quienes no disponen de experiencia; c) trabajadores que carecen de relaciones sociales; y d) quienes habitan espacios segregados como asentamientos o villas de emergencia.

Las acciones implementadas giran mayoritariamente en torno a cuatro pilares fundamentales:

- Generación de empleos
- Subsidios al salario
- Capacitación
- Intermediación laboral

Hasta el año 2003, el país carecía de instancias de intermediación laboral públicas. Con este propósito se crea la Red de Oficinas de Empleo que busca consolidar nuevos espacios que garanticen el acceso a las políticas activas de empleo promovidas por el gobierno nacional, articulando la orientación laboral, la capacitación, la formación profesional, y la inserción en puestos de trabajo registrados. Estas instancias buscan beneficiar en particular a personas en situación de desocupación que disponen de escasos recursos.

5.2.2.1. Generación de empleos

La creación de puestos de trabajo se llevó a cabo básicamente mediante el apoyo técnico y económico para la generación de autoemprendimientos productivos individuales y/o cooperativas⁹¹.

Si bien no es posible contabilizar las cifras de los empleos creados mediante esta vía de intervención, la incidencia fue moderada. Por un lado, no se registran políticas crediticias para empresas grandes o pymes, lo que derivaría más probable y directamente en generación de empleos. Por el otro, el empleo que se creó tendió a ser informal dado que si bien se instituyó para este tipo de inserciones laborales un instrumento denominado “monotributo social”, este no tuvo la efectividad suficiente para excluir a los trabajadores de prácticas laborales precarias⁹².

Los principales logros de estas intervenciones están asociados a la inclusión en el mercado de trabajo formal de trabajadores por cuenta propia vulnerables e históricamente excluidos. En el año 2011 se registraron inscriptos cerca de 450.000⁹³ monotributistas sociales⁹⁴. No obstante, el monotributo social no deja de representar una modalidad de precarización laboral, que muy lejos se halla de alcanzar los estándares mínimos de seguridad y calidad en las prestaciones de los que goza un empleo asalariado y registrado. Además, numerosas veces se da un cese en el pago del tributo que lleva a los trabajadores nuevamente a una situación de desprotección.

Por otro lado, la generación de cooperativas que si bien implica una modalidad contractual en la cual no hay trabajadores/patronos, suele

⁹¹ Una cooperativa se define como una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática (OIT, 2002b)

⁹² El monotributo social es un régimen específico, derivado del monotributo, para aquellas personas en condiciones de vulnerabilidad social, debidamente acreditadas, o que se encuentren en situación de desempleo o que resulten real o potencialmente beneficiarias de programas sociales o de ingreso; como así también para aquellas personas jurídicas cuyos integrantes reúnan las condiciones anteriormente descritas o aquellas que pudieran ser destinatarias de programas sociales o de ingreso (MTEySS-OIT, 2007).

⁹³ La cifra corresponde al acumulado de inscriptos entre 2006 y 2011, lo que no implica la permanencia en la categoría del total.

⁹⁴ Calero (2012).

caracterizarse por algunas dificultades como ser la falta de conocimiento de los trabajadores en relación a la gestión/inversión comercial. Además, la falta de inversión sumada al cese de colaboración estatal en la compra de insumos o herramientas de trabajo pueden propiciar el fracaso. Otra de las características que suelen atentar contra el éxito y la proliferación de las cooperativas es que estas organizaciones al ser promovidas por el Estado⁹⁵, pueden en ocasiones llevar a que el desconocimiento para encarar una trayectoria de inversión y crecimiento⁹⁶ derive en que terminen desintegrándose o suspendan sus actividades.

5.2.2.2. Subsidios al salario

Es conocida la demanda constante por parte del sector privado que busca presionar sobre el “costo laboral”. Sin embargo, atender a estas presiones muchas veces puede conducir en extremo a fomentar la “precarización” de la fuerza laboral.

Ahora bien, los programas que promueven subsidios al salario, constituyen una herramienta que tiende a favorecer la contratación principalmente en aquellos establecimientos de baja productividad. En general, esta medida en la práctica presenta mayor incidencia sobre el registro de trabajadores no registrados que sobre la contratación de nuevos trabajadores.

El alcance del REPRO fue significativo en sus inicios -2003-, prácticamente marginal en el período 2004-2007 y hacia fines de 2008 -período en que la economía local hace eco de la crisis internacional- comienza a incrementarse el número de adhesiones significativamente. En el año 2009 se llegaron a registrar 143.000 trabajadores pertenecientes a un total de 2.769 establecimientos de los cuales el 77% son pequeñas y medianas empresas -de menos de 50 empleados- (MTEySS, 2010)

⁹⁵ Principalmente a través del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social -INAES- dependiente del MDS.

⁹⁶ Para un análisis acerca de las deficiencias aun presentes en las estructuras cooperativas argentinas, véase Basañes (2010).

El gobierno si bien no busca reducir en forma directa los costos laborales porque entiende que es una forma de fomentar la precarización del trabajador, sí reconoce que los empleadores tienden a recurrir a estrategias fraudulentas de contratación. En el caso de las pequeñas empresas, estas se caracterizan por mayor contratación irregular, mientras que las medianas y grandes que en general tienen a sus planteles registrados suelen subcontratar/tercerizar trabajo en manos de empresas que sí contratan de forma irregular a sus trabajadores (desarrollado en el capítulo II). Se estima que cerca de un 30% y un 40% de la fuerza de trabajo registrada está involucrada en distintas formas de subcontratación que además de una modalidad de bajar costos, constituye una forma de tener al colectivo laboral dividido (Basualdo, V. y Morales, D., 2014).

Asimismo, se destaca la dificultad de detectar irregularidades en ciertas ramas de actividad en las cuales no alcanza la letra de las normas ni la inspección. Es el caso de algunas pequeñas empresas, el empleo rural, los talleres textiles y el servicio doméstico. La intervención requiere por tanto de estrategias complementarias más efectivas, como ser el protagonismo de los sindicatos así como multas elevadas que tengan un efecto disuasivo para estas conductas.

5.2.2.3. Capacitación

La incorporación de conocimiento y habilidades resulta de suma importancia para dotar al trabajador de mayores atractivos para el mundo de la demanda laboral así como para la generación de autoemprendimientos. La formación permite incrementar en el corto plazo el capital humano proporcionándole a las personas competencias para enfrentar el mercado laboral con mejores herramientas.

En Argentina, así como otros contextos en desarrollo, se reconoce la existencia de una oferta laboral que si bien detenta diversos niveles de calificación, persiste un volumen considerable de trabajadores de baja calificación -sin secundario completo-. En consecuencia existen numerosas

intervenciones con el propósito de favorecer la terminalidad educativa y así incrementar el capital humano de la oferta laboral.

En las economías desarrolladas, los mecanismos de intermediación laboral tienden a ser las oficinas de empleo. En ellas se atiende al desocupado, inscribe en un registro e informa acerca de cuáles son las oportunidades laborales disponibles que podrían adecuarse a sus necesidades. No obstante, en las economías en desarrollo estos mecanismos constituyen alternativas poco frecuentes probablemente debido a dos factores esenciales, el exceso de oferta de trabajo poco calificada a la vez que una acotada demanda de empleo; y a su vez producto de esto, elevadas tasas de desempleo, que pueden dificultar su implementación. Sea por ello, o por otros motivos, lo que prevalece, suelen ser programas de capacitación.

Los programas avocados a la terminalidad educativa o vinculados a capacitación en oficios -cursos, talleres, etc.- pueden resultar necesarios para incrementar la posibilidad de inserción. La efectividad no obstante de este tipo de políticas dependerá en gran medida de la posibilidad real de encontrar un empleo. Como menciona Velásquez Pinto (2005) la capacitación no genera empleo, aunque apunta a crear capacidades destinadas a mejorar la probabilidad de inserción productiva de la oferta de trabajo. En estos casos los incentivos a la capacitación cuando son combinados con programas de empleo directo o bien con subsidios a la contratación adicional de mano de obra, pueden mejorar la efectividad conjunta de las políticas aplicadas. Para ello, los programas de capacitación laboral debieran formar parte de estrategias más amplias de promoción a la inversión y al emprendimiento que producto del aumento de la actividad económica generase más fuentes de trabajo.

Existen diversos tipos de políticas de capacitación segmentadas básicamente en función de la franja etaria de sus destinatarios -jóvenes y/o adultos-, en función de la duración del tiempo de desempleo -desempleados de corta duración y/o desempleados de larga duración-, y en relación al tipo de

capacitación -perfeccionamientos, certificaciones, terminalidad educativa, etc.-.

La mayoría de programas de capacitación en contextos en desarrollo apuntan a un público joven con la finalidad de brindar capacidades para el trabajo y de este modo incluir a quienes se encuentran por fuera del mercado laboral, brindándoles mayores posibilidades de inserción en contextos cada vez más competitivos.

Existen también programas de capacitación de los desempleados que procuran por una parte aumentar las capacidades de los trabajadores afectados, disminuir el tiempo de búsqueda a la vez que, en algunos casos, se introduce una red de seguridad mediante una remuneración durante el entrenamiento. Este tipo de medidas suelen ser respuestas de emergencia sujetas a las variaciones del ciclo económico, dado que sus efectos son más favorables en la expansión que en la contracción debido a la insuficiente demanda de trabajo, pero pueden contribuir a financiar la transición y a aumentar la productividad y los salarios de los beneficiarios (Tokman, V., 2010).

Existen numerosas evaluaciones de impacto en relación a los programas de capacitación implementados en diversos contextos. Algunos de ellos argumentan que el ciclo económico influye en la efectividad de los programas siendo las capacitaciones algunas de las medidas más efectivas en aquellos períodos en que la economía está creciendo. Esto lleva a que, dado que típicamente los programas de capacitación se implementan en períodos de crisis económica, estos tiendan a mostrar malos/insuficientes resultados⁹⁷.

En los mercados laborales segmentados particularmente que presentan altas tasas de desempleo y persistentes pueden darse situaciones en las cuales una

⁹⁷ Asimismo, vale citar a Greenberg, Michalopoulos, y Robins (2004), quienes luego de analizar 19 evaluaciones de impacto realizadas en torno a 13 programas de capacitación voluntarios ofrecidos por el Estado de Estados Unidos entre los años 1964 y 1998, sostienen en relación a los efectos en los ingresos derivados de programas de capacitación, que estos tienden a ser diferentes -en montos y sostenibilidad de los ingresos en el tiempo- según el género y la edad de las personas.

mayor capacitación sin una potencial (re)inserción efectiva al mercado laboral refuerzan la frustración de los trabajadores desempleados y por tanto propician el desaliento. Entre las falencias frecuentes en estos contextos es posible hacer referencia a la falta de adecuación en relación al tipo de capacitaciones -ramas de actividad, duración e intensidad-, respecto de las características de los destinatarios de los programas -edad, localización geográfica, responsabilidades familiares, disponibilidad de viáticos, etc.- y también particularmente la correspondencia en relación a la demanda laboral local.

Adicionalmente, en estos mercados segmentados, también es preciso trabajar en los mecanismos de acotamiento de las selecciones por parte de los empleadores que al disponer de una amplia oferta laboral refuerzan mecanismos de selección discriminatorios tales como la segmentación por edad o por nivel educativo elevando los umbrales de requerimiento mínimos, cuando ello no afecta en concreto la tarea a desempeñar, tal como se desarrolló en el capítulo IV.

Al respecto, el Estado argentino implementó una estrategia de intervención llevada a cabo en dos etapas. Una primera poscrisis 2001 en la cual se buscó a partir de 2003 dotar en forma masiva a una gran cantidad de desocupados de conocimiento en oficios que les permitieran escapar de la exclusión laboral; y luego una segunda focalizada en la dotación de calificaciones orientadas a cinco sectores estratégicos (metalmecánico, construcción, software, turismo y energías), cursos sectoriales.

En términos generales, la política de capacitación y formación profesional continua del MTEySS incluye acciones de terminalidad educativa, desarrollo y registro de normas de competencias laborales, certificación de trabajadores según parámetros de competencias laborales normalizadas, y actividades de formación profesional. Sin embargo, un informe publicado por el MTEySS afirma que: “(...) la política de formación profesional, a través de los cursos sectoriales, produce un impacto positivo en el conocimiento y las habilidades de los trabajadores para acceder a empleos

de calidad, debido a que incrementan la probabilidad de inserción laboral de las personas que participan de los cursos. Sin embargo, el impacto positivo de la política tiene una magnitud moderada ya que el aumento de la probabilidad de inserción laboral producido por los cursos es relativamente bajo. Este resultado no responde necesariamente a las formas de implementación de la política, sino a la existencia de otros factores económicos y sociales que limitan el acceso de las personas al empleo registrado, donde las acciones de formación profesional no tienen incidencia. Otro resultado de este estudio es que el impacto de la política es relativamente homogéneo para los distintos grupos ocupacionales (por sexo, edad, nivel educativo y la existencia o no de experiencia formal anterior) aunque levemente mayor en los grupos más vulnerables. Sin embargo, dadas las amplias brechas entre los grupos, solo se alcanza una pequeña reducción. Es decir, no se logra romper con las disparidades que existen entre los grupos con mayores y menores limitaciones para acceder a un empleo, manteniendo los niveles de heterogeneidad en la probabilidad de inserción laboral de las personas.

(...) se pone en evidencia la necesidad de vincular y coordinar las políticas activas de empleo de manera de generar cambios significativos en las probabilidades de inserción de las personas al empleo. En particular, la articulación de la política de formación profesional con las vinculadas a la terminalidad educativa y con la inserción laboral, de manera de desarrollar una estrategia integral que mejore la empleabilidad centrada en el empleo formal” (MTEySS, 2013b, pág. 152)⁹⁸.

Si bien son necesarias estas políticas ya que pueden existir ciertos sectores con demanda laboral insatisfecha asociada a la insuficiencia de credenciales por ejemplo técnicas, estos casos suelen constituir situaciones de demanda laboral insatisfecha marginales. Por otra parte, la posibilidad de seguir cursos de formación está en relación directa con el nivel de calificación anterior, y son los más calificados los que suelen sacar mejor provecho de la

⁹⁸ El subrayado es propio

formación⁹⁹. Esta crítica refiere a que una parte significativa de quienes encuentran colocación gracias a estas capacitaciones se corresponden al efecto del llamado “peso muerto”, es decir, de aquellos que de todas maneras se hubiesen colocado, aún en ausencia de capacitación (Samaniego, N., 2002), con lo cual en ocasiones se les ofrece apoyo y posibilidades de empleo a quienes podrían conseguirlos solos.

Las prácticas de capacitación centran su accionar en el mejoramiento de las habilidades de la oferta de trabajo y constituyen instancias más efectivas cuando se acompañan de certificaciones que validan ese conocimiento adquirido. Sin embargo, en contextos en los cuales se crean escasos puestos de trabajo, puede suceder que estos aprendizajes no logren desembocar en una inserción laboral estable. Cuando esto ocurre, los trabajadores suelen desalentarse en la permanencia de los cursos de capacitación o se ven forzados a abandonar estas instancias de formación por la necesidad de realizar trabajos eventuales usualmente denominados “changas”. Además, muchas veces cuando la capacitación ofrecida es de corta duración y su eficacia al estar ligada a la capacidad de respuesta de la economía no se logra, esta intervención lejos se encuentra de lograr un impacto significativo y perdurable en el tiempo en la (re)inserción laboral estable y de calidad de las personas.

El grueso de las intervenciones citadas en el cuadro 19 refieren al objetivo de la inserción laboral. Sin embargo, la práctica evidencia que en su aplicación tienden generalmente a centrar gran parte de sus esfuerzos en meras instancias de aprendizaje y capacitación poco vinculadas a una inserción laboral efectiva.

5.2.2.4. Intermediación laboral

La intermediación laboral, se presenta como una de las modalidades de intervención más eficientes y de mayor impacto en el objetivo de

⁹⁹ Neffa (2011).

(re)inserción laboral. Ello, entre otras consideraciones, porque constituye además un servicio valorado en el mundo empresario¹⁰⁰.

Cuando la intermediación laboral la lleva a cabo el Estado se benefician diversos actores y los resultados pueden derivar en prácticas reales de inclusión laboral estable de segmentos más vulnerables. Estos segmentos conformados por personas de escasos recursos encuentran especialmente relevante la instancia de la intermediación laboral dado que al carecer de redes sociales y económicas que les permitan contactarse con potenciales empleadores, encuentran en la intermediación un sistema eficiente que les permite disminuir los tiempos de búsqueda, sustituir el rol de las redes sociales y subsidiar los costos de transacción en que debe incurrir la persona que busca empleo (Castillo Corral, R. y Escárte Müller, J., 2006).

En general, se ha logrado una lógica modernizadora de los servicios de intermediación laboral en la región latinoamericana y Argentina no escapa a ella: a) introducción de sistemas de información; b) mayor participación del sector privado; c) modernización y expansión de la cobertura; y d) descentralización de los esquemas al total del territorio¹⁰¹.

Como se muestra en el anexo VI, el Estado reconoce que si bien se ha creado la instancia de intermediación que no existía -Oficinas de Empleo-, aún quedan pendientes cuantiosas dificultades en el relacionamiento equitativo oferta-demanda de empleo que el mercado por si no logra sortear¹⁰². Ejemplo de ello es que si bien es recurrente la mención por parte

¹⁰⁰ “Este tipo de programas tiene un alto potencial para mejorar la capacidad de adaptación de los mercados de trabajo y reducir el desempleo por carencia o asimetrías de información, para lo cual un diseño óptimo supone una estrecha vinculación con los servicios de capacitación laboral y con los sistemas de protección a los desempleados, en la medida en que las prestaciones monetarias, como las proporcionadas por los seguros de desempleo por ejemplo, son complementadas con servicios destinados a apoyar el proceso de reinserción en los mercados de trabajo” (Velásquez Pinto, M., 2005, p. 26). La efectividad de las acciones de intermediación laboral a su vez dependerá de un seguimiento posincorporación que le permita a la oficina de empleo acompañar al trabajador y guiar al empleador.

¹⁰¹ Samaniego (2002).

¹⁰² El ministro de trabajo mencionó en la entrevista que las Oficinas de Empleo tienen un 35% de inserción laboral, sin embargo no se hallaron informes o publicaciones que dieran cuenta de ello. Sí existe un registro que indica que entre 2003 y 2012 alrededor de 1,5 millones de personas asistieron a cursos de capacitación laboral o al nivel medio del sistema educativo a raíz de estas intervenciones (MTEySS, 2013b).

del Estado de situaciones de discriminación en la incorporación de personal, no existen documentos que analicen en forma exhaustiva los criterios de reclutamiento existentes.

Las oficinas de empleo tienen como propósitos: apoyar la búsqueda de empleo; brindar orientación laboral; propiciar la colocación o intermediación laboral; orientar para emprender un trabajo independiente; derivar a los buscadores de empleo a instituciones educativas y/o actividades formativas, servicios sociales, al seguro por desempleo y a otros programas; y proporcionar información a empleadores.

Fuente: www.trabajo.gob.ar

Las empresas “desconfían” de mecanismos como las Oficinas de Empleo para incorporar personal, es probable que falten “atractivos” que motiven a las empresas a recurrir a estos dispositivos. La RSC puede ser una forma, pero fundamentalmente la eficiencia de la herramienta hará que sea considerada por los empleadores así como una buena estrategia de difusión y comunicación de los resultados de intermediación que derivaron en (re)inserción -por ejemplo, la presentación y seguimiento de resultados de casos exitosos-¹⁰³. Mientras tanto, el grueso de las intervenciones por parte de estos organismos para el caso argentino suele acotar su tarea a la de “capacitar”.

La información disponible y el relevamiento realizado a las empresas en este documento no dan muestras de que las Oficinas de Empleo dependientes del MTEySS, constituyan una referencia utilizada regularmente para los demandantes de trabajo. Diversas investigaciones de carácter cualitativo que describen la situación de los trabajadores en contextos de pobreza y vulnerabilidad revelan la denuncia social en forma reiterada acerca de la ausencia de mecanismos eficientes y efectivos de

¹⁰³ En concordancia con lo expuesto en el capítulo IV de la presente tesis, un análisis llevado a cabo por Neffa y Korinfeld (2006) acerca de las políticas de intermediación laboral para el caso argentino indica que en función del segmento de la fuerza de trabajo, es que operan diversas entidades de intermediación laboral. De este modo, las empresas consultoras de personas, universidades y asociaciones profesionales se dedican fundamentalmente a sectores de profesionales altamente capacitados, trabajadores capacitados y especializados de nivel medio; las empresas de empleo temporario a profesionales de nivel medio y sin especialización, así como técnicos y también algunas búsquedas para empleos en sectores poco o nada calificados; y en particular son las instituciones religiosas así como los servicios públicos de empleo los que cubren al segmento de menor calificación.

intermediación laboral que actúen mediando las búsquedas de empleo en los sectores más pobres¹⁰⁴.

La intermediación laboral es una intervención de significativo valor dado que tiene el potencial de ser:

- Un servicio que las empresas utilizan casi indefectiblemente;
- Un nexo entre los desocupados y un servicio público concreto en el que se entrevista y conoce a los oferentes de empleo pudiendo proporcionar a los trabajadores además de potenciales empleos, un sitio de referencia para obtener información acerca de capacitaciones y detalles sobre prestaciones de servicios de asistencia social y otras prestaciones de utilidad como viáticos y vestimenta para asistir a entrevistas laborales;
- Un medio a través del cual conocer y adentrarse en las características de los perfiles más buscados por los demandantes de empleo, orientando a los desocupados acerca de las capacitaciones y perfeccionamientos más afines a los requerimientos concretos de la demanda;
- Un espacio en el que el cruce de información recabada por otros organismos públicos permite establecer un mapeo de la demanda laboral a nivel nacional -al menos de las entidades declaradas-;
- Una posibilidad de identificación de los perfiles de desocupados que puede permitir por ejemplo dar prioridad a los más vulnerables, estimados “menos empleables”, -menos favorecidos, los que más lo necesitan-, previniendo riesgos de que caigan en una situación de desempleo de larga duración.
- Un espacio físico al cual los desempleados pueden acudir y se les puede hacer un seguimiento de su situación ocupacional en el tiempo (téngase en cuenta que en ocasiones, algunos grupos más vulnerables no disponen de comunicación vía internet y/o telefonía móvil);

¹⁰⁴ Pueden consultarse al respecto Sconfienza y Groisman (2013b) y Comas (2009).

o Una instancia de adecuación real en la cual el Estado puede “mediar” analizando los criterios de selección laboral propiciando evitar la proliferación de prácticas discriminatorias -ya sea por características de edad o sector socioeconómico, como de solicitudes de perfiles con excesiva/inadecuada calificación en relación a la tarea vía el aprovechamiento de un mercado estructurado de empresas con poder de monopsonio que operan aprovechando la gracia de la existencia de un “ejército industrial de reserva”-

En suma, las capacitaciones, los intentos de generación de empleo, la intermediación laboral y los subsidios al salario en general forman parte de diversas políticas que presentan: falta de articulación entre ellas -superposición de tareas y objetivos¹⁰⁵-; tienen aplicación acotada a un universo restringido de trabajadores; escasa coordinación en los diversos niveles de gobierno; baja articulación en relación al modelo productivo que se busca; y su vínculo con la demanda efectiva de trabajo es escaso.

Al momento no es posible identificar un registro claro y unificado en el cual se aprecien cada uno de los programas, las características y cantidad de población beneficiada, así como un seguimiento continuo y personalizado para identificar cuántos de los trabajadores involucrados llegaron a obtener empleos registrados, estables y seguros.

5.2.3. Algunas políticas referenciales en el mundo

La experiencia internacional muestra los beneficios de unificar estas vías de intervención, pero esto se hace posible en forma más eficiente en aquellos países en los cuales el no registro o el desempleo son las situaciones de excepción.

En los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos -OCDE-, para lograr vincular el empleo, el seguro de desempleo, y la capacitación e intermediación se incorpora en los servicios

¹⁰⁵ Ya sea en lo atinente a estas políticas del mercado de trabajo como a políticas de protección social.

nacionales de intermediación la función de enviar a capacitación; unifican las prestaciones de los seguros de desempleo y los servicios de colocación o, por lo menos se persigue la coordinación y; se crea un servicio efectivamente integrado que unifica y simplifica todas las funciones básicas.

Mazza (2003) analiza algunas estrategias de modernización de los canales de intermediación laboral implementados en estos países que pueden resultar inspiradores:

- Contratación de centros de capacitación privados y/o públicos (que compiten entre sí), elegidos por los usuarios,
- Cobro a las empresas por servicio adicional de selección de candidatos y reinserción laboral (ej. Bélgica) y otros servicios retribuidos para los empleadores (ej. Países Bajos),
- Contrataciones de agencias de empleo privadas para intermediación laboral (ej. Australia),
- Acuerdos de asociación con agencias y organizaciones privadas con el propósito de lograr una mejor cobertura del mercado de colocaciones.

Neffa (2011) por su parte realiza un exhaustivo análisis descriptivo sobre la política de “*profiling*” llevada a cabo en Holanda y Francia. Esta implica una clasificación de los oferentes de empleo en más cercanos o alejados del mercado laboral teniendo en cuenta, experiencia, conocimientos, tiempo que lleva desempleado, etc. De modo tal de proporcionarle diferente tratamiento a cada grupo, con mecanismos específicos y mediante organismos más especializados.

La realidad argentina por su parte, proporciona un contexto de elevada informalidad y por tanto mínima cobertura del seguro de desempleo -derecho de trabajadores asalariados- que dificulta lograr estos ideales de coordinación. La significativa segmentación del mercado de trabajo argentino lleva a que exista un gran abismo entre los objetivos y características de las prestaciones para el grupo de asalariados registrados

vs. trabajadores no registrados -asalariados o cuentapropias- a diferencia de lo que sucede en otros contextos. Sin embargo, la experiencia internacional puede orientar algunas políticas.

5.3. Otras acciones de moderada incidencia

En relación a la oferta/demanda de empleo existen instancias de intervención alternativas y a la vez complementarias a las estatales que involucran a empresas y a la sociedad. Si bien existen organismos propios de la sociedad del trabajo, los sindicatos -analizados al final de este apartado-, primeramente se hace referencia aquí a las acciones enmarcadas en la Responsabilidad Social Corporativa que en el caso de la temática laboral suelen ir de la mano de organismos internacionales, particularmente la Organización Internacional del Trabajo.

Si bien el vínculo tradicionalmente reconocido entre las corporaciones y la sociedad es la filantropía entendida como una relación de caridad de las primeras hacia las segundas¹⁰⁶, más recientemente ha ido cobrando relevancia la noción de “responsabilidad”. En la región latinoamericana el concepto comienza a cobrar importancia hacia fines de los noventa. Existen varias definiciones que refieren al significado del concepto. En general coinciden en que la RSC constituye el reflejo de la manera en que las empresas/corporaciones toman en consideración las repercusiones -económicas, ambientales y sociales- que tienen sus actividades sobre la sociedad. En ella se afirman los principios y valores por los que se rigen tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. Es una iniciativa de carácter voluntario y se refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la legislación (OIT, 2006b) con el propósito de colaborar en la construcción de una sociedad más justa y sustentable.

Hacia finales de la década de los noventa, como respuesta a la aparición de las numerosas nuevas modalidades de inserción vulnerable a los mercados

¹⁰⁶ Correa, Flynn y Amit (2004).

de trabajo, la OIT formula el concepto de Trabajo Decente -TD-, definido como aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana (OIT y MTEySS, 2012). Esta definición se relaciona con cuatro áreas prioritarias de los mercados de trabajo: los derechos del trabajador -en particular, los que surgen de los convenios principales de la propia OIT-; la calidad del empleo -en términos de remuneración y condiciones de trabajo-; la protección social y; el diálogo social tripartito.

El Estado argentino, reconociendo que la inequidad no es solo una cuestión ética sino una de las mayores barreras al desarrollo económico y social (MTEySS, 2009) avanzó en el año 2006 en la formulación de una alianza multisectorial -conformada por el sector público, empresas líderes con filiales en el país, universidades y organizaciones de la sociedad civil- denominada Red de RSE y Trabajo Decente¹⁰⁷. La finalidad de la misma es fomentar el desarrollo sostenible, el trabajo decente y el diálogo social con el foco en la promoción de acciones de RSC.

En el año 2000 se pone en marcha oficialmente el Pacto Global¹⁰⁸. Esta iniciativa de Naciones Unidas tiene como propósito incentivar la adhesión a diez principios universales, correspondientes a los Objetivos de Desarrollo del Milenio¹⁰⁹. Es una iniciativa de carácter voluntario en el desarrollo de alianzas entre Estados, sociedad civil y empresas, con el objetivo de que en línea con la RSC, las empresas asuman un papel protagónico en las soluciones referentes a los principales factores problemáticos y urgentes que enfrenta la sociedad a nivel mundial. La modalidad de incorporación de las

¹⁰⁷ Esta iniciativa dispone además de la asistencia técnica de las agencias del sistema de las Naciones Unidas en la Argentina a través del Programa Conjunto MTEySS-CEPAL-PNUD-OIT de Apoyo a la Red de RSE y Trabajo Decente, y de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo -AECID-

¹⁰⁸ Para mayor detalle véase PNUD (2004)

¹⁰⁹ 189 países -entre los que se encuentra la Argentina- aprobaron en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas, realizada en el año 2000 en la ciudad de Nueva York, la Declaración del Milenio que traza una serie de objetivos relacionados con el desarrollo de los países para el 2015. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio comprenden: terminar con el hambre y la pobreza extrema; las enfermedades más graves para toda la humanidad; poner fin al analfabetismo; reducir drásticamente la mortalidad infantil; alcanzar la igualdad de género; y proteger el medio ambiente entre otros objetivos.

empresas es la siguiente: para ser miembro activo del Pacto Global, las empresas deben presentar Comunicaciones de Progreso -COP-, que son un documento que actúa como compendio en el cual se detallan las medidas prácticas adoptadas por los participantes para aplicar los principios del Pacto Global durante el año fiscal anterior, así como una cuantificación de los resultados alcanzados o previstos empleando, en lo posible, indicadores o sistemas como los elaborados por la organización *Global Reporting Initiative* -GRI-¹¹⁰.

Entre los diez principios universales del Pacto Global, el número seis sostiene que las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación¹¹¹.

En Argentina el derecho “a trabajar” tal como lo menciona la Constitución Nacional en su artículo 14 requiere de la existencia de una verdadera equidad en el acceso al empleo. Cualquier situación que por acción u omisión de algún modo contribuya a algún tipo de discriminación en el acceso a los puestos de trabajo, está atentando contra estos principios. A modo complementario, cabe citar lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo y el Convenio 111 de la OIT. La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo en su artículo 17, prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los/as trabajadores/as por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. Asimismo, Argentina ratificó el Convenio 111 de la OIT sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato asumiendo en virtud de su artículo 2º la obligación de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

¹¹⁰ La GRI es una organización con el propósito de impulsar la elaboración de memorias de sostenibilidad de empresas, en las cuales se establecen los principios e indicadores necesarios para medir y dar a conocer su desempeño económico, ambiental y social. Cabe destacar que existen otros organismos que ofrecen un servicio similar, mediante el cual se certifican acciones de sustentabilidad.

¹¹¹ Para un mayor detalle véase PNUD (2007)

Otra de las iniciativas en esta línea, son las “Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales” cuyas casas matrices se encuentran en países miembros de la OCDE y a las que Argentina adhirió. Estas manifiestan que las empresas deberán “inspirarse, para sus actividades, en el principio de igualdad de oportunidades y trato en el trabajo y no discriminar a sus trabajadores en el ámbito laboral o profesional por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, o por cualquier otra circunstancia, a menos que las prácticas selectivas respecto a las características del trabajador favorezcan las políticas públicas establecidas que promuevan, de forma expresa, una mayor igualdad de oportunidades laborales, o que dichas prácticas respondan a los requisitos inherentes a un puesto de trabajo” (OECD, 2013, p. 39).

Otra iniciativa que emite lineamientos en materia de RSC es la norma de calidad ISO 26.000 publicada en el año 2010. Esta propuesta es llevada a cabo por la Organización Internacional para la Estandarización -ISO-. Participaron de su elaboración consumidores, representantes de gobierno, empresarios del sector industrial, trabajadores, organizaciones no gubernamentales e investigadores¹¹². Esta guía incluye entre sus materias fundamentales, las “prácticas laborales”, enfatizando entre otros aspectos en la incidencia determinante en términos sociales y económicos de la creación de puestos de trabajo¹¹³.

Todas las iniciativas mencionadas fomentan un espíritu de “compromiso” y “responsabilidad” por parte de las compañías en relación a su comunidad y en consecuencia, las empresas comienzan a incorporar acciones comprometidas con el entorno. Los primeros pasos que dan generalmente suelen orientarse a temáticas directamente vinculadas a su actividad -por ejemplo si se trata de una compañía petrolera, principalmente se avocará a cuestiones medioambientales; automotrices a seguridad vial; tabacaleras a

¹¹² Para mayor detalle véase www.iso.org

¹¹³ Las siete materias fundamentales de las normas ISO 26.000 comprenden: a) participación activa y desarrollo de la comunidad; b) derechos humanos; c) medio ambiente; d) prácticas justas de operación; e) asuntos de consumidores; f) gobernanza de la organización y; g) prácticas laborales.

salud, etc.-. Ahora bien, a medida que las corporaciones ganan experiencia en el campo de la RSC, resultan más difíciles de eludir las acciones de RSC vinculadas al resto de las temáticas, entre ellas a las que refieren al ámbito laboral. En materia de empleo, diversas cuestiones se incluyen en: el Pacto Global, la GRI, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, y en las normas ISO 26.000¹¹⁴. No obstante, las entrevistas en profundidad realizadas a grandes compañías y a consultoras de recursos humanos, indican que las acciones en materia laboral aun resultan incipientes.

En general la RSC avocada a la temática laboral, tiende a concentrarse en acciones tales como la lucha contra el trabajo infantil o la inserción de personas con capacidades diferentes.

No obstante, existen ejemplos de iniciativas llevadas a cabo por consultoras de recursos humanos destinadas a promover la inclusión de adultos mayores de 45 años, jóvenes o talleres de capacitación que ponen a disposición de algunos de los sectores más desprotegidos, herramientas y *expertise* en temáticas referentes a posturas, desenvolvimiento, armado de cv's, dominio de herramientas informáticas, etc. promoviendo la equidad de oportunidades en el acceso al trabajo de los segmentos más vulnerables. Las acciones de RSC de inclusión laboral brindan a los trabajadores la posibilidad de revertir la tendencia de vulneración.

A este respecto, según testimonios de las consultoras relevadas, las medidas inclusivas pueden llegar a promover una mayor afiliación del resto de los empleados con la firma al percibir que las corporaciones en las cuales trabajan desarrollan acciones socialmente responsables.

Una de las motivaciones que pueden alentar el compromiso de las empresas para la promoción de estrategias de inclusión laboral es por ejemplo, la fidelidad del trabajador. La necesidad de un empleo, y principalmente de un

¹¹⁴ Inclusive en el ámbito legislativo existen diversos proyectos de ley enfocados a legislar y promover la obligatoriedad de presentación de reportes sociales. Una referente de esta temática es la senadora nacional por la provincia de Buenos Aires, María Laura Leguizamón.

empleo estable hacen que el compromiso de quien desde hace tiempo se encuentra por fuera del mercado laboral pueda llegar a ser mayor.

Existe asimismo un espacio de acción de creciente visibilidad en el siglo XXI, que es el caso de las ong's. En el mundo de las organizaciones no gubernamentales al igual que sucede en el ámbito estatal las intervenciones en materia de inclusión laboral de colectivos vulnerables suelen acotarse a instancias de capacitación o apoyo a autoemprendimientos productivos. Existen algunas organizaciones que enfocadas en la problemática de la edad, ejecutan programas con el propósito de concientizar acerca de la discriminación laboral en los mayores de 45¹¹⁵. No obstante, el nivel de incidencia y difusión de este tipo de intervenciones privadas aún es muy acotado.

Un ejemplo de RSC

Una reconocida consultora de recursos humanos posee un programa en el marco de RSC que presta colaboración para la inserción laboral de jóvenes de bajos recursos. El fin del mismo es evitar estigmatizar a los jóvenes en condiciones socioeconómicas desfavorables. Cuando comienza el programa en el año 2003, la empresa, sin comunicar a sus empresas clientes -demandantes de trabajadores-, incorporaba en la terna de posibles candidatos a jóvenes de estas condiciones. A pesar de ello, estos jóvenes no conseguían pasar a otra instancia más que la primera entrevista. La explicación de tal situación, según el testimonio de funcionarios de la empresa, obedecía a factores asociados a la escasez de recursos económicos y sociales -vestimenta, comportamiento, presencia, etc.-. Para evitar que los jóvenes fueran excluidos en su primera entrevista, la empresa en el año 2008 decidió comunicar en forma "expresa" a sus clientes que en la terna presentarían a participantes del programa. A partir de allí, se lograron mejores resultados. Ello se explica en parte por la receptividad favorable que suelen tener en su entorno las acciones socialmente responsables.

Más allá de lo expuesto no obstante, los relevamientos realizados a las grandes y pequeñas compañías indican una argumentación recurrente que sostiene que el rol de "incluir" a los colectivos excluidos es del Estado y no del sector privado.

Finalmente Argentina cuenta con una sólida estructura sindical. Estas organizaciones en general potencian el empoderamiento de los trabajadores logrando reivindicaciones en el plano de fuentes de empleo, trabajo decente, modalidades de contratación más justas, negociaciones salariales, etc. -acciones y reivindicaciones que solo operan como referencia para un segmento considerable de trabajadores, los no registrados-. Estas entidades

¹¹⁵ Es el caso de las organizaciones no gubernamentales "Diagonal" y "Asociación de 50 a 60". Para mayor detalle véanse www.diagonal.org.ar y www.asociacion50a60.org.ar

no pueden por la naturaleza misma del empleo informal, beneficiar al segmento de trabajadores no registrados en forma directa. Adicionalmente, la incidencia de los sindicatos cuando las tasas de desempleo y/o informalidad son elevadas, y por tanto el poder de monopsonio de los demandantes de empleo se intensifica, es limitada. En estos contextos, los trabajadores muchas veces pueden no estar dispuestos a acompañar acciones que puedan poner en riesgo los puestos de trabajo que en contexto de escasez aún detentan¹¹⁶.

5.4. En resumen

A partir de la crisis acontecida a principios del milenio, Argentina comenzó a reforzar sus estrategias de intervención en el empleo. Por una parte se buscó implementar una serie de mecanismos para reactivar la economía, y por la otra, se implementaron medidas concretas con el propósito de incidir directamente en el empleo. Las segundas mayoritariamente se enfocaron en segmentos de elevada vulnerabilidad.

Las estrategias de intervención aplicadas se pueden agrupar en cuatro pilares fundamentales todas ellas con el objetivo de promover la inclusión laboral en general y registrada en particular: a) generación de empleos -vía promoción de autoemprendimientos productivos colectivos o individuales-; b) subsidios al salario -vía contribuciones estatales-; c) capacitación -destinada tanto a la terminalidad educativa como a la adquisición de saberes específicos-; y d) intermediación laboral -básicamente a través de la creación de una red de oficinas de empleo-.

Las intervenciones citadas evidenciaron diversos niveles de incidencia y efectividad. No obstante, cabe remarcar que una parte importante de estas intervenciones se llevaron a cabo vía programas y planes que

¹¹⁶ A los fines del documento aquí presentado un estudio en profundidad acerca de la incidencia de la acción sindical en la puja por estrategias de (re)inserción laboral resultaría atrayente y sugestivo. No obstante, no se ha profundizado en ello y se asume como arista esencial a ser abordada en sucesivos avances.

recurrentemente se consolidaron como esquemas de formación y capacitación.

Cuando el entrenamiento es acompañado de estrategias de inclusión al trabajo efectivas, ello fortalece la valoración de estas instancias de aprendizaje. En el caso argentino, una parte considerable de estas políticas no obstante carece de mecanismos de conexión efectivos con la demanda de empleo. No es posible observar la generación de cambios significativos en las probabilidades de inserción laboral de las personas a raíz de estos mecanismos.

En consecuencia, resulta meritorio preguntarse si en contextos de acotada demanda laboral y exceso de oferta de trabajadores de baja calificación, en los que además como se desarrolló en el capítulo IV tienden a prevalecer umbrales de acceso al trabajo muchas veces arbitrarios, las políticas centradas en la capacitación no estarían reforzando la teoría del capital humano en la que se asigna al desocupado la “responsabilidad” unívoca de su condición y se espera una inclusión por parte del mercado por el solo hecho de constituir fuerza de trabajo de mayor calificación.

Argentina muestra deficiencias de coordinación entre políticas pero principalmente tímidos mecanismos de promoción del trabajo destinados a generar motivaciones por parte de empleadores que se encuentren estimulados a formar parte activa de la inclusión laboral de los segmentos más vulnerables.

Parte del éxito en la inclusión laboral obedecerá a que las políticas de intermediación logren consolidar un canal ventajoso para los empleadores. Un medio en el que depositen la confianza disponiendo de una gestión eficiente para el acceso a trabajadores. Para ello, las oficinas de empleo deben forjar la confianza tanto de demandantes como oferentes que solo se derivará de su eficiencia. Es decir, establecer una herramienta que no se restrinja a brindar orientación laboral y capacitación, sino que avance en propiciar la colocación efectiva de trabajadores. Más aun teniendo en cuenta que cuando ese servicio lo realizan empresas privadas -consultoras y

agencias de empleo-, los empresarios necesitando el servicio, pagan por ello.

Complementariamente, resulta necesario que se promueva desde el Estado, pero también desde el sector privado y la sociedad civil, un ideario de responsabilidad en relación a la comunidad -limitando el progreso de dogmas discriminatorios- que derive en acciones que lejos de constituir instancias de filantropía sean el correlato de una toma de conciencia del rol activo que respecto de la segmentación puede llegar a tener cualquier miembro o entidad de la sociedad.

CONCLUSIONES

La profundización de la precariedad laboral acaecida durante los noventa y los resabios de dicha situación marcaron a los trabajadores con un temor a la pérdida del trabajo. Así, el “fantasma del desempleo” fortaleció el poder de monopsonio de los empleadores.

Tal situación se revirtió en el corriente siglo. Si bien es digno de reconocer el empoderamiento de sindicatos y la propagación de otros mecanismos de reivindicaciones de derechos laborales como el dinamismo del SMVM, persiste aún una fuerte desigualdad entre trabajadores y empleadores. Una dinámica en la cual los primeros disponen de una limitada capacidad de acción, mientras que los segundos pueden ser más rigurosos en sus procesos de selección de personal debido a la amplitud de oferta laboral, más aun en los casos de menores niveles de calificación.

A lo largo del documento se presentaron diversos esquemas de análisis con el propósito de analizar la dinámica que opera en la relación oferta-demanda de empleo para el caso argentino de los últimos años. Ello requirió de un desarrollo que abarcara tres aristas de observación. Por un lado, un encuadre teórico que permitiera adentrar al lector en los conceptos fundamentales que dan sentido al complejo de relaciones imperantes en el mercado de trabajo. Por otro, una descripción de la oferta de empleo que permitiera de alguna forma un acercamiento al universo de trabajadores, y finalmente una metodología de aproximación que posibilitara describir para luego analizar algunas tendencias prevalecientes en las unidades demandantes de trabajo.

Los supuestos teóricos de los que parte el análisis en el caso argentino dan muestras de la existencia de un segmento de la población al que puede asimilarse con la denominación de origen marxista de “ejército de reserva” que queda excluido del sistema social capitalista como una masa marginal que busca medios alternativos para poder sobrevivir. A su vez, este grupo de trabajadores forma parte del sector secundario al que hace referencia la teoría de la segmentación, el cual carece de acceso a empleos de calidad que, de no hallarse en situación de desempleo o desaliento, detenta

relaciones laborales precarias. A esta visión, se le añade la noción de mercados monopsónicos, en los cuales, el exceso de oferta y la acotada demanda, habilita a las unidades productivas que conforman esta última a establecer criterios de admisión discrecionales y arbitrarios así como condiciones de contratación que pueden ser inapropiadas.

El marco conceptual aquí adoptado concibe que ante escenarios como el argentino en el cual existe una segmentación que proporciona condiciones de acceso al empleo que se encuentran notoriamente lejos de ser equitativas, la intervención estatal resulta el medio que debe proporcionar herramientas que potencien la (re)inserción laboral de los grupos más desfavorecidos.

El período 2004-2012 muestra indicios claros de recuperación económica y por tanto del mercado de trabajo, pero continúa evidenciando rasgos que permiten ubicar al país bajo una estructura segmentada.

Una primera etapa que abarca esencialmente entre 2004 y 2007/2008 mostró indicios de crecimiento sugerentes -como una disminución de la tasa de desocupación en 4 puntos porcentuales- pero, los años que se sucedieron entre 2008 y 2012 no obstante, revelan un estancamiento en la fuerza de trabajo así como persistencia de fenómenos como el desaliento en adultos mayores de 45 años. Asimismo, se puede apreciar que en términos de género, las mujeres continúan presentando una mayor proporción relativa de desocupación que los varones, lógica que no ha evidenciado muestras de cambio en la fase analizada.

En relación a la tasa de registro, si bien los datos estadísticos muestran un incremento del peso relativo de los asalariados registrados en detrimento de los no registrados, los números absolutos indican que se mantiene la cantidad de trabajadores asalariados no registrados. A partir de lo que se deduce que se dio una dinámica de registración significativa en la que trabajadores informales pasaron a revestir la calidad de registrados, aunque esa misma proporción habría ingresado al mercado en condición de no registro. Al respecto, vale remarcar que el mercado dual se observa prácticamente inalterado cuando los trabajadores de calificación profesional

revisten una tasa de registro que duplica a aquellos no calificados, recrudesciendo la condena que cae sobre los segmentos de menor nivel de calificación.

Cabe remarcar que el mercado laboral argentino indica que las ocupaciones no registradas así como el cuentapropismo concentran los niveles educativos más bajos, mientras que los empleos asalariados registrados muestran lo contrario. En parte y dado que a lo largo de la tesis se han presentado diversos argumentos que muestran la exigencia de niveles de calificación muchas veces que no concuerdan con los requisitos reales del puesto de trabajo, esto puede reforzar la idea de la existencia de un poder de monopsonio que discrimina a la fuerza de trabajo asignando puestos más precarios a los menos calificados por el hecho de existir una oferta notoriamente excede a la demanda disponible. Asimismo, se perpetúa la lógica en la cual los establecimientos pequeños -según cantidad de ocupados- concentran el empleo no registrado.

Ahora bien, completar el dibujo de la dinámica laboral requiere de la contemplación de ciertos comportamientos sobresalientes que contribuyan a explicar la prevalencia de desencuentros entre puestos de trabajo y trabajadores en situación de vulnerabilidad. A continuación se resumen algunos de los principales hallazgos al respecto, los que en su mayoría se corresponden con lógicas segmentarias.

Los principales motivos de las desvinculaciones tienden a relacionarse con el nivel de demanda de bienes y/o servicios de las empresas y solo marginalmente por inadecuación de competencias. Asimismo y en relación a esto, los empleadores señalan que las vacantes correspondientes a los puestos de trabajo no calificados, revisten los niveles más bajos de dificultad para ser cubiertas.

Un porcentaje significativo de las vacantes de empleo presentan restricciones en relación a las edades máximas de incorporación de personal -a modo de ejemplo, puestos de calificación operativos presentan un número significativo de demandas laborales con restricciones de edad en particular

de menores de 45 años- . Del mismo modo, es posible afirmar que existe cierta tendencia a la prevalencia de condicionalidades de requerimientos asociados a la experiencia. No obstante, los datos disponibles para Argentina no permiten detectar el nivel de cobertura de las vacantes en relación a la edad y experiencia requeridas, así como no es posible estimar las demandas no cubiertas según nivel de calificación requerido.

Resultan solo de carácter marginal aquellas demandas específicas o con determinado nivel de capacitación/instrucción que impliquen la marginación de aquellos que no cumplen con los perfiles requeridos. A partir de ello, se deduce que la segmentación si bien se vincula directamente con el nivel educativo, no es la causante de la exclusión sino el mecanismo que opera como umbral en contextos de exceso de oferta laboral y escasez de demanda propiciándose prácticas precarizadoras de la fuerza de trabajo. Los empleadores tienden a ampliar sus pretensiones con el doble propósito de cubrir sus vacantes con perfiles más completos, inclusive innecesariamente más capacitados y a su vez, con el fin de acotar los procesos de selección a universos más restringidos.

A continuación, se remarca una serie de comportamientos predominantes en la demanda de empleo meritorios de ser mencionados por su determinante nivel de incidencia en la inclusión/exclusión de trabajadores.

Por una parte en relación a los mecanismos de reclutamiento, se destaca que las grandes unidades demandantes de trabajadores cuando requieren de fuerza de trabajo calificada, tienden a recurrir a instrumentos estandarizados y profesionalizados. Por el contrario cuando se trata de puestos de menor jerarquía y unidades más pequeñas, prevalecen mecanismos más informales como ser los “referidos”. Ello empuja a mayor predisposición a la exclusión a aquellos segmentos que disponen de menor capital social.

Respecto de las modalidades de contratación, las pequeñas y medianas unidades cuando no incurrir en el no registro, hacen un uso recurrente de instrumentos que “recubren” relaciones de dependencia como el

monotributo o contrataciones en las que se subdeclaran horas de trabajo, posiciones y/o categorías salariales.

Si bien esto no ocurre en forma recurrente en las grandes compañías, si abundan encuadres normativos inapropiados muchas veces, en particular en aquellos grupos de trabajadores que presentan menores niveles de calificación. El abuso de las subcontrataciones, así como las contrataciones de personal “eventual” en forma directa o por medio de intermediarios contribuye a la precarización de los puestos de trabajo que ofrecen debido a que entre otras limitaciones, restringen la posibilidad de asociación contribuyendo a la fragmentación al interior del colectivo de trabajadores. Estas modalidades de contratación proliferan debido a la ausencia de parámetros claramente preestablecidos y mecanismos de control eficientes que permitan por ejemplo acreditar la calidad de eventual de las contrataciones. Por consiguiente se recae en una naturalización de formas de contratación precarias, cuando la normativa vigente expresa que la inadecuación del encuadre normativo es fraude laboral. Al respecto si bien es reconocida la labor de los sindicatos por contrarrestar las fragmentaciones producto de la legalidad de las tercerizaciones, aún queda trabajo por hacer y fortalecer.

Finalmente, es posible pensar que gran parte de la segmentación que prevalece en el mercado laboral argentino, obedece a una inadecuada o al menos insuficiente injerencia por parte de los organismos públicos que debieran velar por la equidad en el acceso al empleo y la erradicación de todo tipo de abuso laboral ya sea en términos de encuadres normativos inadecuados, de no registro, o de estigmas discriminatorios de la fuerza de trabajo.

En el período analizado se aprecia una fuerte presencia estatal y un esquema de intervención que claramente contribuyó conjuntamente con un ciclo económico favorable a que los segmentos históricamente más vulnerados lograran un nivel de resguardo de condiciones de vida mínimo que los alejara de la pobreza. Ello se hizo visible mediante diversas estrategias de

intervención algunas de mayor magnitud como la AUH -implementada a partir de 2009-.

Ahora bien, las “políticas de mercado de trabajo” implementadas si bien fueron significativas en cantidad aunque no tanto en volumen de cobertura, no representaron instancias de inserción lo suficientemente efectivas a la vez que mostraron una débil estructura de interacción entre sí y respecto de otras políticas.

Mientras que las intervenciones estatales pero también algunas privadas mantienen el discurso de la necesidad de intervención e inclusión asimilables a teorías keynesianas, las recetas siguen implicando un profundo arraigamiento del pensamiento neoclásico. A modo de ejemplo, la exclusión laboral debido a falta o insuficiencia en las habilidades de dominio tecnológico, no hacen más que reforzar estas perspectivas, y los programas de entrenamiento laboral en general responden a esa lógica. Prácticas que involucran un pensamiento en el cual la precariedad laboral, en sus diversas manifestaciones, es atribuida al deficiente desarrollo del capital humano y no a la segmentación de la estructura productiva. En consecuencia, si bien es indiscutible la relevancia de la capacitación y el enriquecimiento de habilidades laborales, también es cierto que no alcanza con ello, es decir no es el esfuerzo el que estaría asegurando la inclusión de los colectivos más vulnerables, hasta podría ser desalentador la existencia de masas de desocupados o subocupados con algún tipo de calificación -hasta certificada- que aun así no logre incorporarse al mundo del trabajo.

Las políticas se centraron en estrategias que en la práctica constituyeron instancias de formación y capacitación. Además, estas instancias de formación mostraron escaso y en ocasiones nulos niveles de conexión con vacantes de empleo que permitieran reconocer en dichos entrenamientos verdaderos mecanismos de intermediación laboral. Evidencia de ello, es que los informantes entrevistados por el lado de la demanda no refirieron hallar en el Estado un actor estratégico en la provisión de fuerza de trabajo.

De manera indirecta, el Estado contribuye de alguna forma a reforzar el patrón de acumulación en grandes empresas, muchas veces transnacionales cuando por ejemplo, las pymes no logran acceder a créditos bancarios flexibles. Además, contribuye a la precarización cuando los controles resultan insuficientes y proliferan modalidades de contratación que precarizan a los trabajadores como el abuso de la figura de “eventual”.

Por lo tanto, una intangible conexión con la demanda de trabajo efectiva -ausencia de políticas de promoción de incentivos a las empresas a contratar a miembros de hogares vulnerables- sumado a la proliferación de instancias de capacitación llevaron a que el período bajo análisis reforzara los preceptos que entienden que una mayor calificación resulta suficiente para la inclusión laboral, respecto de los cuales la evidencia demuestra lo contrario.

A modo de cierre vale la pena redundar en la idea de que por una parte el ciclo económico es determinante en los niveles de inclusión laboral. Pero por otra parte, la problemática de la persistencia de una estructura de mercado laboral segmentada en la que subsisten instancias discriminatorias y excluyentes obedece tanto a la insuficiencia de respuesta por parte del Estado como a modos de operar de la demanda en los que diversos actores en ocasiones se convierten en verdugos de la inclusión social.

Anexos

ANEXO I

Especificaciones metodológicas de la Encuesta Permanente de Hogares (Indec)

La Encuesta Permanente de Hogares -EPH- es una encuesta de propósitos múltiples que releva información sobre hogares y personas en torno a las siguientes temáticas: situación laboral, características demográficas básicas (edad, sexo, situación conyugal, etc.), características migratorias, habitacionales, educacionales e ingresos. Más allá de su gran amplitud temática, los aspectos laborales adquieren una relevancia central. Entre los conceptos principales que permiten dar cuenta de la relación de la población con el mercado de trabajo se encuentran los de condición de actividad, categoría ocupacional, e informalidad, entre otros.

La fuente pretende conocer y caracterizar la situación de las personas y de los hogares -por ser éstos los núcleos básicos de convivencia en donde los individuos se asocian- según su lugar en la estructura social. De este modo, el universo de estudio es la población urbana residente en viviendas particulares de la Argentina que vive en ciudades de más de 100.000 habitantes y en capitales de provincias.

Se trata de una encuesta por muestreo. Esto significa que para conocer las diversas características del total de los hogares, se encuesta una fracción representativa de los mismos. Las viviendas son seleccionadas a través de un esquema de muestreo de tipo probabilístico, estratificado y polietápico. El registro de la información se realiza a través de un cuestionario en papel administrado en una entrevista directa.

Si bien la periodicidad de los resultados es trimestral, cada vivienda tiene una sola semana asignada en ese período en la cual contesta los cuestionarios. Cada vivienda es visitada cuatro veces a lo largo de 18 meses: dos trimestres consecutivos es entrevistada, los dos siguientes sale de la muestra y los dos restantes vuelve a ser entrevistada.

Abarca a cerca del 70% del total de la población urbana. A partir del 3° trimestre de 2006, aumenta el tamaño muestral alcanzando un total de 31 aglomerados, lo que implica una muestra trimestral de 26.000 viviendas que involucra aproximadamente más de 100.000 viviendas en el año.

En la actualidad los 31 aglomerados urbanos alcanzados por le encuesta son:

Región Gran Buenos Aires: Ciudad de Buenos Aires y Partidos del Gran Buenos Aires;

Región Noroeste (NOA): Gran Catamarca, Gran Tucumán - Tafí Viejo, Jujuy - Palpalá, La Rioja, Salta y Santiago del Estero - La Banda.

Región Noreste (NEA): Corrientes, Formosa, Gran Resistencia, Posadas.

Región Cuyo: Gran Mendoza, Gran San Juan y San Luis - El Chorrillo.

Región Pampeana: Bahía Blanca - Cerri, Concordia, Gran Córdoba, Gran La Plata, Gran Rosario, Gran Paraná, Gran Santa Fe, Mar del Plata - Batán, Río Cuarto, Santa Rosa - Toay y San Nicolás - Villa Constitución.

Región Patagónica: Comodoro Rivadavia - Rada Tilly, Neuquén - Plottier, Río Gallegos, Ushuaia - Río Grande, Viedma - Carmen de Patagones, Rawson - Trelew.

Dado que es una encuesta por muestreo, los resultados obtenidos son valores que estiman el verdadero valor de cada tasa y tienen asociado un error, cuya cuantía también se estima permitiendo conocer la confiabilidad de las estimaciones. Estos resultados indican el nivel probable alcanzado por cada tasa a partir de la muestra, admitiéndose oscilaciones, en más y en menos, con un grado de confianza conocido.

Fuente: Elaboración propia en base a diversos documentos disponibles en www.indec.mecon.ar

ANEXO II

Formulario de la Encuesta de Demanda Laboral Insatisfecha - Indec (2011)

1. ¿Realizó durante el primer trimestre de 2011 alguna búsqueda de personal (mediante avisos en diarios o en la vía pública, bolsas de trabajo, consultas a su propio personal, etc., excluyendo las realizadas mediante empresas de trabajo temporario y otras empresas que prestan servicios similares)?

No hizo búsquedas en el período por no haber podido cubrir el puesto en reiteradas oportunidades → Pase a pregunta 3

SI → Pase a pregunta 2

NO → Fin de la encuesta

2. Indique si durante el primer trimestre de 2011, logró mediante esas búsquedas cubrir las necesidades de mano de obra de su empresa en todos los puestos requeridos.

SI → Fin de la encuesta

NO → Pase a pregunta 3

3. Indique las principales características de los requerimientos de personal (4 como máximo), que no pudieron cubrirse mediante la oferta de trabajadores disponible en el mercado laboral, y que resultaban más significativos desde el punto de vista de su empresa.

Requerimiento 1

Nombre del puesto: _____

Cantidad de _____ personas. Tipo de calificación¹: Operativa Técnica Profesional

Experiencia: _____ años. Sexo: Femenino Masculino Indistinto

Edad requerida: Sin restricción Edad mínima: _____ Edad máxima: _____

Requerimiento 2

Nombre del puesto: _____

Cantidad de _____ personas. Tipo de calificación: Operativa Técnica Profesional

Experiencia: _____ años. Sexo: Femenino Masculino Indistinto

Edad requerida: Sin restricción Edad mínima: _____ Edad máxima: _____

Requerimiento 3

Fuente: Indec, 2011

ANEXO III

Segmento de formulario utilizado por el Observatorio Pyme para conocer el grado de dificultad en el reclutamiento de personal según nivel de calificación por parte de las pymes industriales (2013)

SECCIÓN F		Recursos humanos			
A TODOS					
21. Actualmente, ¿busca contratar personal para las siguientes categorías? Si lo hace, indique el grado de dificultad para contratar trabajadores afectados al proceso productivo: <i>(por favor, marque una opción por fila)</i>					
			Busca contratar personal		
	No busca contratar personal con estas características	No tiene dificultad	Tiene dificultad...		
			...baja	...media	...alta
21.1.	Operarios no calificados	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
21.2.	Operarios calificados y técnicos no universitarios	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
21.3.	Universitarios	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

Fuente: Fundación Observatorio Pyme, 2013

ANEXO IV

Segmento de formulario utilizado por el Departamento de Seguridad en el Empleo del Estado de Washington -vacantes laborales-

If more space is needed, please photocopy this page, as needed. **2**

Section one: current vacant position(s)				List positions for which you are currently actively recruiting.				
Job title(s) List positions for which you are currently actively recruiting.	Number of current openings	Newly created positions	Days position has been open (on average if multiple positions)	Full time or part time	Education level required	Seasonal or temporary	License or certification required	Previous experience required
<ul style="list-style-type: none"> Exclude consultants, outside contractors and others not considered employees. If you have multiple positions for one job title, break out part time and full time in separate rows. 	Enter number of openings for each position.	How many of the current openings are newly created? Only count positions <u>not</u> previously filled. If none are newly created, enter 0.		Enter one of the following codes: FT = full time PT = part time	Enter only one code: 1 = No requirement 2 = High school diploma 3 = Some college no degree 4 = Assoc. or Voc. degree 5 = Bachelor's degree 6 = Graduate degree (Ph.D., MA, MD, etc.) 7 = Other (specify)	Please fill in YES or NO <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	Please fill in YES or NO <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> License/certification examples CDL, cosmetologist, licensed RN/LPN, certified mechanic, food service. Do not include driver's license unless used for work purposes.	Please fill in YES or NO <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>
Example: Registered nurse	7	0	15	PT	5	<input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/>
						<input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/>
						<input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/>
						<input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/>

Section two: expected future vacant position(s)		List positions for which you expect to be actively recruiting 12 months from today.	
Job title(s) List positions for which you expect to be actively recruiting 12 months from today.	Number of expected openings	Newly created positions	
Example: Registered Nurse	7	0	

Would you like to be contacted by WorkSource for assistance filling your vacancies? Yes No

Section three: new external hires				List only those hires from July 1 st through September 30 th .	
Job title(s) List new hires from July 1 st through September 30 th filed externally. Do not include internal transfers or promotions of existing workers within the organization.	Days position was open (on average if multiple positions)	Number of positions	Newly created positions	Starting wage offered	
				Hourly	
Example: Cashier	15	2	2	\$9.19	

Washington State Employment Security Department
Labor Market and Economic Analysis

PO Box 9046, Olympia, WA 98507-9046
Phone: 855-222-4383; Fax: 866-406-2449
Email: JVSSurvey@esd.wa.gov

Fuente: Departamento de Seguridad en el Empleo, Washington D.C., 2013

ANEXO V

Puestos de calificación de operarios demandados entre 2005 y 2013 según cantidad de puestos ofrecidos, años de experiencia, género, edad y fecha de la búsqueda (DLI - Indec)

Puesto	Cantidad	Experiencia (años)	Género	Edad	Año*
Servicios a las empresas y profesionales					
Guardia de seguridad	50	0	Masculino	21 a 48	2011
Vigilador	40	0	Masculino	21 a 45	2006
Vigilador	40	3	Masculino	25 a 50	2011
Vigilador	30	0	Indistinto	Mayor de 22	2011
Vigilador general	30	1	Masculino	21 a 60	2012
Telemarketer	28	0	Masculino	sin restricciones	2009
Teleoperador	20	0	Indistinto	18 a 35	2006
Vigilador	20	0	Masculino	21 a 45	2007
Vigilador	15	0	Masculino	21 a 50	2010
Vigilador	10	0	Indistinto	22 a 55	2010
Vigilador	10	0	Indistinto	Mayor de 22	2011
Vigilador	6	0	Indistinto	21 a 45	2008
Guardia de seguridad	4	0	Indistinto	sin restricciones	2008
Personal bilingüe	4	0	Indistinto	21 a 40	2010
Ayudante calificado	3	4	Masculino	25 a 30	2005
Supervisor montaje	3	5	Masculino	30 a 40	2005
Vigilador	3	0	Masculino	21 a 40	2007
Operador	2	1	Indistinto	sin restricciones	2009
Operador telemetría	1	5	Masculino	30 a 40	2005
Vigilador general	1	0	Masculino	21 a 45	2008
Supervisor bilingüe	1	2	Indistinto	21 a 50	2012
Fabricación de productos textiles					
Operario tareas generales	58	0	Masculino	26 a 48	2006
Operario tareas generales	35	0	Masculino	25 a 45	2007
Operario tareas generales	25	0	Masculino	25 a 45	2007
Peluquero	4	1	Masculino	25 a 45	2007
Encargada línea producción	1	10	Femenino	sin restricciones	2005
Encargada línea producción	1	15	Femenino	35 a 50	2005
Operario	1	2	Indistinto	sin restricciones	2012
Comercio al por menor					
Vendedor de salón	35	1	Indistinto	22 a 45	2008
Vendedor de salón	27	2	Indistinto	sin restricciones	2008
Cosmetóloga	15	1	Femenino	sin restricciones	2008
Asistente de farmacia	15	0	Indistinto	20 a 40	2008
Cajera	3	5	Femenino	Mayor de 24	2005
Cajero	1	0	Indistinto	sin restricciones	2009
Producción y procesamiento de carne, pescado, frutas, legumbres, hortalizas, aceites y grasas					
Operario de empaque	50	5	Indistinto	sin restricciones	2013
Operario de producción	12	1	Masculino	21 a 35	2007
Peón rural	5	0	Masculino	sin restricciones	2007
Charqueador	4	3	Indistinto	20 a 35	2005
Carpintero	2	2	Masculino	23 a 45	2005

Despostador vacunos y cerdos	2	3	Masculino	20 a 35	2005
Administr. de pago a proveedores	2	1	Masculino	23 a 35	2010
Encargado de turno	1	3	Masculino	sin restricciones	2005
Herrero	1	3	Masculino	sin restricciones	2005
Operario de producto	1	0	Indistinto	sin restricciones	2006
Jefe de turno	1	5	Masculino	sin restricciones	2010
Operador de logística	1	1	Masculino	22 a 35	2012
Mecánico	1	5	Masculino	sin restricciones	2013
Analista de control de gestión	1	1	Indistinto	21 a 27	2013
Repositor	1	1	Indistinto	sin restricciones	2013
Fabricación de productos minerales no metálicos					
Vigilador	30	1	Masculino	25 a 50	2013
Operario	25	0	Masculino	18 a 40	2008
Operario	9	9	Masculino	21 a 35	2006
Mecánico	2	3	Masculino	Mayor de 25	2005
Medio oficial mecánico con herrería	1	5	Masculino	25 a 35	2005
Electromecánico	1	0	Masculino	sin restricciones	2005
Gruísta	1	5	Masculino	sin restricciones	2005
Tornero	1	0	Masculino	sin restricciones	2005
Analista de cobranzas	1	1	Indistinto	25 a 40	2007
Industria de la madera y productos de madera, incluido muebles					
Producción	45	0	Indistinto	18 a 28	2007
Polivalente simple	10	1	Masculino	20 a 30	2011
Operario	6	0	Masculino	sin restricciones	2012
Capataz de cochera	1	0	Masculino	sin restricciones	2013
Servicios sociales y de salud					
Enfermero	50	1	Indistinto	sin restricciones	2006
Administrativo para archivo	2	0	Femenino	18 a 25	2005
Analista programador	2	3	Indistinto	sin restricciones	2006
Receptor llamadas de emergencia	2	3	Indistinto	sin restricciones	2006
Auxiliar mucama	2	1	Femenino	sin restricciones	2006
Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca					
Cosechero de citrus	30	0	Masculino	18 a 45	2011
Cosechador	20	2	Masculino	sin restricciones	2012
Cajero de cochera	4	0	Indistinto	sin restricciones	2005
Servicios de hotelería y restaurantes					
Camarera	20	3	Femenino	sin restricciones	2005
Oficial maquinista	10	5	Masculino	sin restricciones	2005
Gobernanta	2	3	Femenino	30 a 45	2005
Maître de restaurante	2	2	Masculino	25 a 40	2006
Mantenimiento	2	1	Masculino	sin restricciones	2007
Auxiliar de mantenimiento	2	2	Masculino	25 a 45	2007
Ejecutivo de cuentas	2	2	Masculino	25 a 40	2008
Asistente de alimentos y bebidas	1	2	Indistinto	25 a 40	2005
Jefe de recepción	1	1	Indistinto	23 a 40	2005
Maître de banquetes	1	2	Masculino	25 a 40	2005
Maître de restaurante	1	2	Masculino	25 a 40	2005
Supervisor de ropería	1	3	Indistinto	30 a 45	2005
Supervisora de housekeeping	1	3	Femenino	30 a 45	2006
Maître de banquetes	1	2	Masculino	25 a 40	2006

Asistente de alimentos y bebidas	1	2	Masculino	25 a 40	2006
Jefe de recepción	1	1	Indistinto	23 a 40	2006
Recepcionista	1	0	Indistinto	18 a 40	2008
Ejecutivo de cuentas	1	3	Indistinto	23 a 35	2011
Servicio de transporte terrestre					
Conductor de transporte público	20	2	Masculino	21 a 30	2008
Conductor de transporte público	10	0	Masculino	sin restricciones	2011
Operario	5	0	Masculino	sin restricciones	2009
Costurera	1	1	Femenino	sin restricciones	2010
Servicio de transporte por vía acuática y aérea, y otros servicios anexos					
Playero	10	3	Masculino	21 a 35	2010
Playero	10	2	Masculino	21 a 40	2011
Auxiliar operativo	4	1	Indistinto	20 a 30	2005
Vendedor	3	1	Indistinto	sin restricciones	2011
Playero	3	1	Masculino	20 a 35	2012
Jefe de turno	2	1	Masculino	28 a 40	2005
Técnico electrónico	2	2	Femenino	18 a 35	2006
Playero	2	0	Masculino	sin restricciones	2007
Edición e impresión; reproducción de grabaciones					
Vendedor	15	0	Indistinto	20 a 30	2005
Ayudante de impresión	2	0	Masculino	sin restricciones	2005
Encargado de impresión	1	2	Masculino	sin restricciones	2008
Maquinista de impresión	1	3	Masculino	sin restricciones	2008
Bebidas y tabaco					
Operador de producción	6	0	Masculino	sin restricciones	2005
Operario de mantenimiento	2	3	Masculino	25 a 35	2007
Viajante	1	0	Indistinto	sin restricciones	2011
Ejecutivo de ventas	1	1	Indistinto	25 a 45	2012
Pasante de marketing	1	0	Indistinto	18 a 24	2013
Recepcionista	1	0	Femenino	sin restricciones	2013
Asistente gerencial	1	1	Indistinto	sin restricciones	2013
Ejecutivo de cuentas	1	2	Femenino	sin restricciones	2013
Fabricación de papel y productos de papel					
Vendedor especializado	5	3	Masculino	25 a 50	2013
Auxiliar de expedición	3	3	Masculino	18 a 30	2013
Supervisor de producción	2	0	Masculino	35 a 45	2005
Usuario calificado	2	0	Masculino	30 a 45	2005
Conductor de autoelevador	1	5	Masculino	20 a 35	2008
Cajero repositor	1	5	Indistinto	sin restricciones	2013
Construcción					
Maquinista vial	10	5	Masculino	sin restricciones	2005
Gruísta	3	2	Masculino	sin restricciones	2007
Fabricación de vehículos y equipo de transporte					
Técnico electrónico de mantenimiento	6	5	Masculino	sin restricciones	2005
Chapista sacabollos	4	5	Masculino	sin restricciones	2005
Operadora de teleasistencia	1	2	Indistinto	sin restricciones	2013
Empleado administrativo	1	0	Femenino	sin restricciones	2013
Servicios inmobiliarios					
Cajero de cochera	4	0	Indistinto	sin restricciones	2005

Cajero de cochera	4	2	Indistinto	sin restricciones	2005
Atención al cliente	2	3	Femenino	21 a 35	2012
Enseñanza					
Preceptor	8	0	Indistinto	sin restricciones	2005
Maestro celador	2	0	Indistinto	sin restricciones	2005
Confección de prendas de vestir					
Administrativo	3	1	Indistinto	menor de 31	2005
Bordadora	1	3	Indistinto	sin restricciones	2005
Costurera calificada	1	5	Femenino	sin restricciones	2005
Costurera terminadora	1	2	Femenino	sin restricciones	2005
Muestrista	1	3	Indistinto	Menor de 51	2005
Administrativa	1	2	Indistinto	sin restricciones	2013
Fabricación de productos de caucho y plástico					
Confeccionador	4	0	Masculino	18 a 25	2005
Extrusor	2	0	Masculino	18 a 25	2005
Supervisor de soplado	1	9	Masculino	30 a 50	2005
Supervisor de inyección	1	9	Masculino	30 a 50	2005
Comercio al por mayor					
Preparador	2	0	Masculino	sin restricciones	2005
Tomador de pedidos	2	0	Indistinto	sin restricciones	2005
Mantenimiento autoelevadores	2	3	Masculino	sin restricciones	2007
Administrativo	1	3	Indistinto	40 a 50	2005
Tornero	1	0	Masculino	sin restricciones	2005
Explotación de minas y canteras					
Soldador	3	4	Masculino	25 a 40	2005
Chofer	2	4	Masculino	25 a 40	2005
Operador de herramientas	2	3	Masculino	sin restricciones	2007
Elaboración de productos de molienda, alimentos preparados para animales y productos alimenticios					
Supervisor de producción	4	2	Masculino	25 a 45	2005
Vendedor	2	0	Indistinto	21 a 35	2010
Capataz	1	0	Masculino	Menor de 35	2005
Fabricación de sustancias químicas y de productos químicos derivados del petróleo					
Operario de producción	3	1	Masculino	25 a 40	2010
Asistente administrativo	2	0	Indistinto	18 a 25	2011
Administrativo	1	1	Indistinto	21 a 30	2009
Cadete	1	0	Masculino	sin restricciones	2009
Elaboración de productos lácteos					
Costurero especializado	5	2	Indistinto	sin restricciones	2013
Encargado administrativo contable	1	5	Indistinto	sin restricciones	2013
Fabricación de productos farmacéuticos					
Operario	5	1	Masculino	sin restricciones	2008
Foguista	1	2	Masculino	sin restricciones	2005
Servicios deportivos, de esparcimiento y culturales					
Oficial de mantenimiento	4	1	Masculino	30 a 45	2007
Clarkista	2	1	Masculino	Mayor a 19	2005
Fabricación de maquinaria y equipo y otras industrias manufactureras					
Liquidador de sueldos y jornales	1	5	Indistinto	sin restricciones	2005
Recepcionista - telefonista	1	2	Femenino	20 a 24	2005
Mecánico de mantenimiento	1	3	Masculino	sin restricciones	2007
Encargado de línea	1	5	Masculino	sin restricciones	2009

Supervisor de servicios	1	4	Masculino	30 a 45	2013
Curtido y fabricación de artículos de cuero					
Salador	4	9	Masculino	sin restricciones	2007
Fabricación de metales comunes					
Tornero	2	5	Masculino	sin restricciones	2010
Mantenimiento	1	2	Masculino	23 a 30	2005
Administrativo	1	0	Masculino	30 a 45	2008
Electricidad, gas y agua					
Jefe de distrito	4	2	Masculino	25 a 30	2005
Servicios de correos y telecomunicaciones					
Cobrador	2	0	Indistinto	22 a 35	2005
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo					
Oficial troquelador	1	2	Masculino	18 a 45	2006
Intermediación financiera y otros servicios financieros					
Administrativo	1	0	Masculino	25 a 40	2010
Servicios de cine, radio y televisión					
Vendedor	1	5	Indistinto	sin restricciones	2007

*Período de la demanda

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta de DLI-Indec 2005 a 2013

ANEXO VI

Entrevista realizada al Ministro Dr. Carlos Tomada -Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación- julio, 2013.

Se presenta una selección de la entrevista realizada.

-El subrayado es propio.-

E.: En relación al comportamiento de la demanda de empleo durante los últimos años. ¿Cuáles son los criterios que los empresarios tienen en cuenta al momento de reclutar personal para sus firmas?

Dr. C. T: -A ver, yo creo que en algún sentido ha habido continuidades y en otro ha habido novedades, digamos. Nunca lo he pensado con demasiado detalle, pero ni creo que tengamos algún trabajo, también puede ser... sobre esta perspectiva. Pero, a ver, la continuidad yo creo que es en cuanto a los procedimientos de contratación. Esto quiere decir, el sistema de intermediación, digamos, en la Argentina tradicionalmente... Bueno, Argentina no tenía un sistema de intermediación laboral. Lo que había son negocios, agencias, consultoras. Que tal vez se han extendido un poco más en la búsqueda de personal no calificado. Antes la búsqueda del personal no calificado era ejecutada más bien directamente por las propias empresas, y el personal jerárquico a través de consultoras. Hoy creo que las consultoras han extendido un poco más su trabajo, pero en ese sentido, digamos que en esta línea creo que hemos conseguido continuidad (...) Nosotros pusimos en marcha una institución que Argentina no tenía. Era uno de los pocos países, no digamos del mundo, pero seguro de América Latina que no tenía un sistema público de intermediación. Nosotros lo hemos puesto en marcha son las Oficinas de Empleo que conforman una red de servicio público de empleo y cuesta su uso. Hay cierta desconfianza con el instrumento, y es cierto que lo hemos utilizado mucho para la incorporación de los desocupados en general, pero pensemos como era el universo laboral en el año 2003-2004, un mercado de trabajo que venía muy deteriorado. A mí no me gusta mucho usar la palabra mercado de trabajo pero la uso porque es

una convención que facilita el entendimiento. El trabajo es una de las palabras que nos han metido en la cabeza, con esta idea de utilizar la figura de “mercado” para hablar de algo que no se rige por las reglas del mercado o que no debería regirse. Pero bueno... es una convención.

Y ese mercado de trabajo en el año 2003 arrastraba muchos años de desocupados de larga duración, pero además un nivel de desocupación muy alto. Hacía cinco o seis años que no bajaba del 12%, entonces la mano de obra estaba muy deteriorada en sus competencias, en sus calificaciones, incluso había disminuido la búsqueda de empleo porque ya a nadie le importaba. Estábamos construyendo, se decía con bastante liviandad, un país donde iban a trabajar algunos pocos e iban a ganar más y nos íbamos a sostener con planes sociales. Todos los que atacan a los planes sociales, en aquel momento, proponían esa sociedad -incluso algunos progresistas-. La incorporación masiva de esa mano de obra fue fácil, entre comillas, en la medida en que la economía empezó a crecer y se inicia el proceso de reindustrialización, fortaleciéndose empleos más calificados. Pero después había una masa de gente muy importante que era más difícil de meterla dentro del mercado de trabajo y en realidad las Oficinas de Empleo cumplieron esa función, ayudaron a cumplir esa función junto con otras políticas activas. Hago esta introducción porque me parece que aspiro a que esta red de servicios de empleo sea efectiva y cumpla mucho más el rol de intermediación en la inserción laboral tanto de jóvenes como que tenga un mayor reconocimiento en el sector empleador. A veces hemos logrado, por ejemplo, cuando una gran empresa se instala y que va a tomar 300 trabajadores, llegar a un acuerdo para que por lo menos 100 los hagan entrar vía la Oficina de Empleo porque también hay que generar acciones proactivas para facilitar la inserción laboral de los que están más lejos del mercado de trabajo, de esta idea, porque si no estamos construyendo que era lo que nos hubiera pasado si seguíamos por la vía que seguíamos, que era que nos iba a quedar un núcleo duro, la desocupación estructural y la Argentina es un país que tiene que forzosamente aspirar al pleno empleo. No es cierto que nosotros no podamos tener un desempleo friccional del 5%.

No estamos tan lejos, cuesta mucho llegar a ese número, pero nos tenemos que plantear esa aspiración y para eso tenemos que tener políticas activas porque el mercado de trabajo librado a su suerte solamente discrimina como todo mercado. Discrimina con los que no tienen experiencia, discrimina con los que no tienen capacitación y discrimina con los que no tienen relaciones sociales, digamos. “Mi tío conoce a...”. Y esa función, la función de, por ejemplo, estas tres cosas, yo creo que es del Estado. Es decir, para los que les funciona el mercado, bien, pero para los que no les funciona el mercado, tiene que haber una acción.

Me parece que ese tema puede significar en la medida en que se establezca y que tengamos un mejor relacionamiento con el sector privado. Puede marcar una mejora sustantiva en la incorporación.

Bien ahora, ¿qué habilidades piden hoy? ¿Qué competencias le piden los empresarios? La verdad que no sé bien, lo podría decir más desde otra perspectiva. Yo creo que hay dos mercados muy diferentes, hay una demanda de trabajadores con poca calificación en algunos sectores y después, está el otro, el mercado de trabajo al que más conocemos. Donde hay una demanda creciente de calificaciones, en la que a mí me da la impresión de que estamos trabajando con cierto retardo (...) una parte importante del mercado formal tiene como piso estudios secundarios, conocimientos de Windows, de sistemas...

E.: *-En relación a quienes por ejemplo no alcanzan el nivel medio completo, los sectores más desprotegidos socio-económicamente hablando. ¿Cuáles son estas complicaciones que hacen que a un núcleo importante de población le cueste acceder a puestos de trabajo formales, registrados?*

Dr. C. T: *-(...) Creo que hoy hay una gran cantidad de gente que tienen 35 años inclusive, que no han terminado el secundario. Una de las tareas fundamentales que hacemos en las oficinas del empleo, son todos los programas de terminalidad educativa. Y ahí, por supuesto, que hay jóvenes de entre 18 y 24 años. Nosotros tenemos una política específica dirigida a esos jóvenes, la famosa ni-ni. Yo los recorro muchas veces estos lugares y*

me encuentro bastante gente de más de 30/35, que no tienen secundario completo. Los '90 fueron devastadores, digamos, no es verso. Socialmente fue tremendo, no nos damos cuenta... (...).

E.: *-Teniendo en cuenta que en el sector empresario hay una mención bastante insistente sobre el costo de las normas laborales como fundamento del desaliento para la contratación del trabajador. ¿Cuál es su reacción en relación a la idea que las normas laborales no ayudan?*

Dr. C. T: *-(...) Yo creo que esta es una discusión absolutamente ideológica, que no tiene evidencias empíricas. La función de los costos laborales, -es sin duda para discutirla largamente- Ellos (los empresarios) presionan sobre el costo laboral porque siempre pensaron, hasta ahora por lo menos, que era el más blandito. Porque ¿de los otros costos no se quejan!, ¿no?, y los costos bancarios y los costos de los insumos, de energía... Sobre esos costos no dicen nada, se la bancan porque son las reglas del mercado. Sobre las únicas que quieren presionar, es sobre el costo laboral. Y la verdad, a mí me parece, ya inclusive una discusión antigua. La Argentina se ha acostumbrado y necesita determinado nivel de inclusión, determinado nivel de calidad del empleo. Porque sino, ¿saben qué, muchachos? Los que te dicen eso, bânquensela. La Argentina no es sustentable como país con empleos de baja calidad y con miles de desocupados. La Argentina aguanta 10 años, aguanta 20, y después el 19 y el 20 de diciembre del 2001 explota. Es así, porque desgraciadamente tenemos una historia. Una historia social, una historia política y una historia económica que nos hace que, que no vamos a terminar comiendo arroz para que el costo sea bajo (...).*

Ahora, ¿cuál es la escapatoria -salvaje, en algún punto- que encuentran a este dilema en el sector empleador? Es los distintos tipos de subcontrataciones y tercerizaciones que hay en el mundo, y también en la Argentina. Que es un terreno de disputa, un tema complejo. Que, por supuesto, yo no soy un observador. Quisiera serlo, pero no soy un observador y, por supuesto, ese tema lo tengo y tendremos que encontrar alguna solución. ¿Por qué? ¿Cómo es la cuestión? Cuando vos le hacés una

entrevista a ese empresario. Ese empresario, seguramente, si es de una empresa de mediana para arriba, tiene a todos sus trabajadores registrados. Son trabajadores formales y les cuestan. Entonces, él tiene otro mundo paralelo, constituido por servicios de limpieza, servicios de mantenimiento, seguridad, catering, tareas propias de la empresa también tercerizadas. Donde a medida que ese anillo se va alejando de la empresa nuclear, cada vez los niveles de elusión y de evasión son más grandes. Los que están más vinculados directamente a la empresa mantienen ciertos niveles de cumplimiento de la legalidad, y a medida que nos vamos alejando, cuando el subcontratista, subcontrata a otro contratista...el mejor ejemplo que yo encuentro para eso es: ¿se acuerdan cuando estalló una cámara de electricidad, hace 12 o 15 años? Estalló una cámara de (nombre de empresa de energía). ¿Qué era lo que había pasado? (La empresa) tenía un problema en una cámara y tenía que arreglarla -para decirlo rápido-: le dijo a su empresa encargada del mantenimiento. Esta empresa de mantenimiento detecta cuál es el problema. Y ella no se ocupa de ese tema (vinculado a válvulas), y entonces lo deriva a una empresa que sí se ocupa del tema. Esta empresa que se ocupa de válvulas, subcontrata a un individuo que va, como digo yo, en un Renault 12, con la escalerita agarrada al techo, baja en zapatillas y qué sé yo..., conectó, el tipo se muere y la cámara explota. Entonces, esto es lo que nos pasa. Este nivel de precariedad es el problema. Acá es donde ingresa la gente con bajas calificaciones, a cambio de una paga menor, que es generalmente en gris. Este es el problema que hoy tenemos, más grande. Creo que es donde tenemos que atacar con algunas políticas, para lograr una mayor formalización y por lo tanto, una mayor demanda.

E.: *-En relación a este grupo también intermitente, informal...¿cuáles serían los planes de acción, las políticas a las que están apuntando desde el Ministerio para sortear los obstáculos que surgen imposibilitando el registro?*

Dr. C. T.: *-Esa es una pregunta bien compleja. Nosotros hemos llegado a la conclusión que los cambios que se han producido en estos últimos 10 años,*

han sido más efectivos en la macro que en la micro. Hoy tenés un nivel de formalidad en las relaciones laborales, en todo sentido, mayor que el que se ha alcanzado puertas adentro de las empresas ¡en muchas empresas! seguramente muchas más de las que yo quisiera. Lo que se ha avanzado en términos de diálogo, en términos de negociación salarial, en términos de formalidad de empleo...es muy diferente, no sé si me explico, a nivel macro que a nivel micro. En las empresas, por ejemplo, las relaciones laborales tienen el mismo contenido autoritario que tenían en los 90. Los niveles border en términos de estabilidad, de intermitencia, de la contratación son mucho mayores de lo que la formalidad en el trabajo, hoy debería indicarlo. ¿Y por qué? Y bueno, porque estos vínculos, se dan con grados de formalidad. Pero, ¿cómo los detectás? Es muy difícil detectarlo, porque el tipo aparece registrado.

E.: *-¿y el papel de los sindicatos?*

Dr. C. T: -El papel de los sindicatos es importante -nosotros confiamos en eso, por lo menos quienes creemos en el rol que deben cumplir el movimiento obrero y los sindicatos-, pero me parece que no están a la altura de esa cuestión (...) yo creo que hay una debilidad de la acción sindical en relación a ello. Es algo histórico del movimiento obrero argentino, por su propia conformación. Porque el sindicalismo argentino más bien -a pesar de que tiene un importante desarrollo de comisiones internas- ha fundamentalmente trabajado en triángulo con el Estado. Entonces, hace la alianza con el Estado para apretar a los empresarios, pero no al empresario individual para modificar la relación laboral al interior de la planta o establecimiento o lo que sea, sino para conseguir otras cosas. Digo, negociación colectiva, obras sociales. Esta otra parte, también importante, pero que hace que entonces no podamos, hasta ahora, estar interviniendo más en el día a día de las relaciones laborales. Yo creo que ahí tenemos un déficit. Políticas, algunas tienen que ver con incentivar a los sindicatos a este tipo de trabajo, firmando acuerdos con los sindicatos para hacer inspecciones. Otras tienen que ver con la legislación. Yo a pesar de ser abogado, no creo mucho en esas cosas, porque tener la legislación más

bonita, que no se cumpla... La brecha entre derecho y realidad es un drama de las relaciones laborales. (...) El mejor código de trabajo lo tiene Haití, creo que está todo dicho. En general en Argentina, la brecha ha sido mucho más corta, pero me parece que hay que trabajar mucho más en eso.

E: *-En relación a este tema (el cumplimiento de las normas laborales), el servicio doméstico por ejemplo es uno de los sectores que tiene los niveles de no registro más elevados, un 80%. Y acaba de aprobarse una nueva legislación. Dado que el servicio doméstico es una relación individual, puertas adentro, en un hogar, ¿cuáles son las acciones que se pueden tomar para el cumplimiento normativo?*

Dr. C. T: *-(...) Hay un cierto cambio de conciencia. Ya no está más la idea de la naturalidad de la informalidad, la naturalidad del trabajo infantil, la naturalidad del trabajo no registrado (...) Hoy el de la propaganda de la AFIP, el de las facilidades en la tramitación, la campaña que nosotros estamos haciendo y el hecho de la ley, nosotros creemos que vamos a un avance en el blanqueo y en el acceso a derechos, en las dos cosas (...).*

Ahora hay normas, hay reglas de las que se entera el personal de servicio. Y no descarto que haya resistencia, por supuesto es una cuestión cultural difícil de vencer. Pero el contar con una legislación específica que pone en evidencia que son trabajadores igual que cualquier otro trabajador, obra en favor de la disuasión y del convencimiento de la necesidad de formalizar. Sin ninguna duda. Y lo mismo va a pasar con el trabajo rural, que ya esa (norma) la sancionamos antes. Y ahora con la que nos queda pendiente, que es la del trabajo a domicilio en relación a los talleres textiles clandestinos...

E.: *-¿Cuáles son las políticas del Ministerio que contemplan la inclusión de la masa de quienes disponen de menos recursos, los menos calificados?*

Dr. C. T: *(...) Cuando yo llegué (al MTEySS) se capacitaban más o menos 15.000 personas por año. En estos últimos 10 años hemos capacitado más de 2 millones. Ahora, fue de distinta naturaleza la primera etapa de la segunda, ¿por qué? Porque la primera etapa era albañilería, electricidad (...) porque el proceso demandaba una rápida incorporación y estamos hablando de gente*

que, o no tenía ninguna calificación o las había perdido, por el tiempo. Luego hay una segunda etapa que tiene que ver más con empezar a focalizar en determinados sectores ya más vinculado con el proceso de industrialización. Eso lo hicimos con las cámaras empresarias, con los sindicatos y entonces la direccionalidad ya no fue tan al barrer, ya no estábamos hablando de toda esa inmensa masa de desocupados que teníamos, sino apuntando ya más a todos los sectores industriales, al trabajo formal, digamos lo más cercano a dar instrumentos de formación. ¿Cuál es la etapa en la que estamos ahora? La Argentina ha tomado ciertas decisiones de política macroeconómica y estratégica, a la que nosotros nos sumamos directamente con las políticas de capacitación. Que van orientadas a cinco sectores, fundamentalmente. Y con esos sectores hemos firmado acuerdos trianuales de fuerte aporte de recursos por parte del Estado, dirigidos a la capacitación, cuando digo a la capacitación digo al pago de los docentes, ¿no?, al fortalecimiento de los centros de capacitación, que estaban abandonados en la Argentina, y a la generación de nuevos centros, para que la tecnología de aprendizaje y la tecnología disponible permitan una inserción más rápida.

Los cinco sectores con los que ya hemos firmado son: el sector metal mecánico, porque la formación para la industria metal mecánica, de alguna manera, es una formación para toda la industria, o sea, podríamos decir empleo industrial. El segundo es con el sector de la construcción. Pero además porque hay una decisión de que la construcción sea una de las actividades más dinámicas en Argentina tanto en el tema generación de viviendas como en el de desarrollo de infraestructura social y productiva, ¿no? Parte de la competitividad de la Argentina pasa por la necesidad de una fuerte inversión en infraestructura. Software, la industria del software es una de las industrias que la Argentina está, digamos, subsidiando por un lado y apoyando por otro. Y el complemento es que le hemos puesto una masa muy importante de recursos, acordado con el sector empresario, para apurar el proceso de formación. Hay una gran demanda insatisfecha en ese sector. Para decirlo rápido, yo lo que creo que está pasando en el mundo es que más

allá de las crisis y lo que vemos en cada uno de los países, se está produciendo un cambio fenomenal en términos de calificaciones y competencias. Y ese proceso es lo que generan las enormes masas porque lo que está pasando es brutal, enormes masas de desocupados que van para ir generando recambios generacionales y tecnológicos. Es un proceso un poco salvaje pero me parece que es lo que está pasando, otro día se podrá charlar. El cuarto sector estratégico es turismo, -incluyendo al sector gastronómico, hotelería, servicios-. Un mundo que ha generado mucho empleo en estos años y va a seguir generando empleo. Y luego el sector energético en su sentido más amplio ¿no? Combustible, gas, carbón.

Esos 5 sectores estratégicos son los que nosotros vamos a apoyar muy fuertemente en términos de mejoramientos de las competencias y de las calificaciones, estamos trabajando en la certificación de competencias. En términos de formación y capacitación, hemos centrado los recursos en estos cinco sectores.

E.: *-En términos de los grupos marginados/excluidos del funcionamiento del mercado de trabajo, a quienes la literatura suele denominar, o a una parte de ellos por lo menos, trabajadores desanimados o desalentados, hay argumentos que señalan que planes como la Asignación Universal por Hijo, refuerzan esta situación de desaliento, teniendo en cuenta que la tasa de actividad no aumentó significativamente ¿cómo es su visión sobre esta cuestión?*

Dr. C. T: -Cuando la presidenta me encargo a mí y a Alicia Kirchner empezar a generar el tema de la Asignación Universal, una de las cosas que hablamos y de la que particularmente me ocupé, era cómo se lograba que la Asignación Universal por Hijo sea, o neutra -en relación al mercado de trabajo- o en todo caso sostenedora de una mejora en el mercado de trabajo. Ese segundo aspecto estaba de alguna manera garantizado en la medida que mantuviera un cierto nivel, siempre iba a ser algo que iba a exigir que los empresarios ya no pudieran contratar por cualquier número. Y con respecto a su efecto neutro con relación al mercado de trabajo, lo que yo planteé

digamos, es que la asignación fuera del mismo monto que la Asignación Familiar que se percibe en el mercado formal. Bueno...entonces si la asignación la cobran los hijos de quienes están desempleados o quienes están no registrados pues, cuando cambien de situación cambian de asignación. El mecanismo está pensando para eso, aunque culturalmente no es tan fácil de aceptar.

E: *-Cierta evidencia indica que es precisamente una medida que potencia la participación en el mercado de trabajo. Lejos de reducirla, tendría una implicancia y es que la búsqueda de trabajo no es gratis. Para buscar trabajo se necesitan recursos, hay que tomar el tren, hay que imprimir el currículum, hay que establecer contactos, etc..., financiar la búsqueda...*

Dr. C. T: -Nosotros acabamos de terminar una encuesta importante de protección social. Y ahí hay varios resultados interesantes. Uno de ellos es que queda desmentida la tesis de que la Asignación Universal por Hijo se parezca a algún plan estatizado o alguna cosa por el estilo. Porque da un número muy alto -no recuerdo el porcentaje- de gente que percibe la asignación y que trabaja (...)

Tenemos una tasa de actividad hoy por debajo de la tasa de actividad de los países desarrollados. Ahí lo que se requiere son políticas de activación, nosotros creemos que hay que tenerlas. No son fáciles. Y aluden ¿A quiénes? A jóvenes desalentados, a adultos mayores de 45 y a distintas cuestiones de alta vulnerabilidad. Me refiero por ejemplo a personas con discapacidad o con capacidades diferentes, y algún otro tipo de discriminación de esa naturaleza.

No existe un gobierno en nuestra concepción, por lo menos para este proyecto político, que no tenga políticas de activación de mercado ¿Por qué? Porque en el fondo, eso expresa debilidades del mercado y, por lo tanto, cuestiones discriminatorias. Es decir, que en la medida que vos tenés una política, en general, antidiscriminatoria, tenés que tener acciones muy concretas para prohijar la inserción laboral de estos sectores. O sea, serían políticas de activación que faciliten la inserción laboral y que rompan el

desaliento, digamos. De hecho las tenemos, no tienen la masividad que por ahí se puede pretender. Algunas son particularmente exitosas, como las vinculadas con la cuestión de la discapacidad y otras son “particularmente” difíciles. Y si ustedes me quieren traer una propuesta yo la voy a recoger... me refiero concretamente a lo que para mí, es una de las situaciones más dramáticas del mercado laboral, que es la dificultad para insertarse laboralmente a los mayores de 45 años. Ustedes no sé si lo saben, pero bueno yo también he tenido militancia política y he sido candidato a diputado y a vice jefe de gobierno. Eso me ha llevado a tener mucho contacto con la gente. Yo podría decirles que entre capital y primer cordón del Gran Buenos Aires, no he tenido “nunca” un acto, pero digamos con este énfasis, “nunca”, donde no se me acerque una persona por lo menos a pedirme trabajo o a contarme su drama, porque no puede conseguir empleo siendo mayor de 45 años. Digo, si no es el problema más importante del mercado de trabajo le pegan en un poste. Y vos me decís: "Y vos flaco hace 10 años que sos ministro de trabajo y me venís a contar esto" (risas).

Hemos hecho pequeñas cosas, impulsar teletrabajo, utilizar las Oficinas de Empleo para intermediar algunas situaciones, tenemos un programa de la Responsabilidad Social Empresaria y Trabajo Decente...

(...) Yo tengo la suerte de haber sido 10 años Ministro de Trabajo con lo cual yo tengo varias asignaturas cumplidas, digo todo lo que pensé que se podía hacer me di el gusto de hacerlo, pero tengo nuevos desafíos. Me agarran más cansado a mí y a mi equipo, pero tenemos una Jefa que no nos deja bajar los brazos nunca. Y yo te digo: los nuevos desafíos fundamentalmente para nosotros pasan por el mercado de trabajo informal y por la inserción de los sectores más desprotegidos ¿Por qué? Primero por una concepción política e ideológica, pero también por aquello mismo que dijimos antes: la Argentina no aguanta niveles de pobreza estructural. El sistema político argentino requiere de la inclusión. Y porque creemos que hay, afortunadamente todavía, un vínculo con las intermitencias muy importante. Los que viven ahí (en la pobreza y zonas segregadas) a veces tienen trabajos registrados inclusive, y luego caen en la desocupación y

luego a la changa y luego de nuevo a otro trabajo. Pero en la medida que no entran en el circuito del mercado formal y se quedan en el mercado informal, esta situación se repite. Estamos trabajando en esto, en las políticas que conduzcan a la inserción laboral de los sectores más vulnerables. Por ejemplo, nosotros ponemos como condición de los programas de formación profesional que hacemos con las empresas que el 30-40% provengan de estos sectores. No para que los tomen, sino para que hagan la capacitación y en todo caso los devuelvan al mercado de trabajo con otros saberes. Y con un certificado que dice: "José Fernández -si bien vive en Villa Itatí y eso va a ser un problema para que lo tomen- tiene un certificado que dice que aprendió tal cosa, qué se yo, firmado por el Ministerio de Trabajo, firmado por una empresa, acá arriba mejor todavía". A ese tipo le aumentamos la posibilidad de su inserción. Y en la medida en que el crecimiento de la economía se recupere en la Argentina, como se está recuperando, digamos, estamos teniendo más gente para poder insertarla al proceso productivo ¿Se entiende?

E.: *-En línea con esto, aquel que vive en una villa o un asentamiento precario, de alguna forma residencialmente segregado, aun cuando tenga la certificación de competencia...*

Dr. C. T.: -Esta liquidado.

E.: *-Esta liquidado (risas),... tiene sus chances bastante reducidas.*

Dr. C. T.: -No sabes la cantidad de casos que conocemos. Es así de brutal la discriminación. Y eso es política antidiscriminatoria también. Parte de la cuestión es el combate contra la discriminación. Por ejemplo, nosotros tenemos un programa muy importante que es el de inserción laboral de jóvenes que va dirigido básicamente a los que tienen entre 18 y 24 años. El problema fundamental es el proceso de socialización. Es fantástico el laburo que se hace. No son todos éxitos, pero hay cambios sustantivos, porque el tema de la marginación, de la exclusión, el tema del estar afuera en una de las cosas que más se manifiesta es en la dificultad después para la inserción laboral. Y eso es social. Tenés que generar un proceso, y eso es lo que

hacemos, además de darles herramientas de cómo tienen que presentarse para la búsqueda de trabajo, etc. Todas estas cosas que son más casi obvias. Lo más importante es el proceso de socialización.

E.: *En relación a la inserción laboral, la instancia post-capacitación, ¿cuál es la estrategia del Ministerio?*

Dr. C. T: A pesar de que voy a hablar de la inserción laboral de los “jóvenes”, yo no coincido en que el problema sea la inserción laboral de los jóvenes, yo creo que el problema es “la inserción laboral”. Hay mucha literatura de alguna manera sesgada que plantea el problema de los jóvenes como un tema específicamente y propio, yo creo que tenemos problemas de empleo. Se nota más en los jóvenes porque son los que desembarcan en el mercado de trabajo. Los otros son los que van rotando, los que van pasando de la formalidad a la informalidad, etc... Nosotros partimos de la idea que el mercado de trabajo discrimina. Naturalmente los mercados, en general, discriminan. El mercado de trabajo también ¿Y a quiénes discrimina? Discrimina a los que no tienen experiencia, discrimina a los que no tienen la formación requerida, la capacitación demandada y discrimina a los que no tienen relaciones sociales. Digamos las políticas de mercado dicen: "Bueno, que le vamos a hacer así es la vida. Capacitate, tené una experiencia y sino tenés relaciones sociales yo no tengo la culpa". Nosotros creemos que el Estado ahí tiene que jugar un rol. La Argentina tenía un rasgo, una característica que era que nunca tuvo un servicio de empleo, nunca tuvo intermediación laboral. Entonces nosotros lo que planteamos es que el Estado tenía que buscar una forma, como hace en tantos otros temas, de sustituirlo. Entonces lo que creamos fue un sistema, la Red pública de Oficinas de Empleo, que luego de muchos debate concluyó en que iban a quedar en cabeza de los municipios, no iban a ser centralizadas para que la decisión se tomara ahí en el territorio.

¿Qué hace la Oficina de Empleo? Debe cumplir el rol de cerrar esas brechas
¿Cómo? Generando capacitación, la capacitación que la zona requiera, para que aquel que está desocupado y se inscriba en la Oficina de Empleo pueda

ser enviado a cualquiera de éstos lugares a formarse a adquirir las competencias, las habilidades que necesita para la demanda que la región le está planteando, ¿sí? La otra cosa que tiene que hacer la Oficina de Empleo es tratar de que las empresas se abran a prácticas calificantes. No a pasantías fraudulentas, sino a prácticas calificantes. Tres meses, cinco meses, seis como mucho. Cuestión de que ese trabajador sale de ahí, ¿no? Con un certificado que dice: "José Rodríguez trabajó en el 'Bulón verde'", ¿no? Esa persona está un paso adelante para conseguir un empleo. Y la tercera tarea es sustituir a la ausencia de relaciones sociales y entonces hacer la verdadera tarea de intermediación. (...) hemos abierto 450 oficinas de empleo prácticamente cubrimos casi el 80% de, digamos, la mano de obra disponible.

E.: *-Acá, en Ciudad hay una, ¿no?*

Dr. C. T: *-Acá en Ciudad hay una. En una calle Humberto Primo. (...) todas las oficinas de empleo como te dije recién, las hemos abierto en el ámbito del municipio. En la ciudad no hemos tenido esa fortuna, no hemos podido llegar a ningún acuerdo (con el Gobierno de la Ciudad). Entonces hemos abierto una propia, dependiendo directamente del Ministerio de Trabajo y estamos viendo de abrir dos o tres más en los próximos tiempos.*

E.: *-¿Todas las oficinas dependen directamente?*

Dr. C. T: *-Del municipio.*

E.: *-¿y el ministerio articula...?*

Dr. C. T: *-Nosotros como tenemos en cada provincia dos o tres gerencias de empleo que es la institución territorial del Ministerio de Trabajo, las que articulan con las Oficinas de Empleo son estas gerencias que de alguna manera apoyan, supervisan, financian.*

Las oficinas de empleo las ponemos nosotros. La tecnología, la plataforma, les pagamos los sueldos al comienzo, los ayudamos a que se pongan de pie. En el caso particular de los jóvenes a este dispositivo se agrega un programa previo y hablo de los jóvenes de 18 a 24 años que en general o no estudian o

no trabajan y lo que hacemos es una serie de talleres previos. Se inscriben en las Oficinas de Empleo pero antes de entrar a éste proceso hacemos, yo los llamo de entre casa, un proceso más de socialización que de otra cosa. Donde juntamos jóvenes, diez, quince jóvenes con un tutor y hacen, bueno, reuniones donde aprenden derechos laborales, donde aprenden principios de seguridad e higiene, cómo buscar trabajo. Una suerte de inducción al empleo, que tiene dos o tres efectos. Primero esa frase del hambre viene comiendo, a partir de esto los muchachos se embalan, los muchachos y muchachas, y van por la terminalidad educativa. Una fuerte corriente va para ese lado. Otros entran en una suerte de proceso de socialización muy interesante, porque estos muchachos que no estudian ni trabajan, tienen un bajo proceso de socialización, como ya les comenté y después ya entran en el proceso, diríamos, para ser precisos, de intermediación laboral. Tenemos un nivel de inserción aproximadamente del 35%.

E: *-(...) Estamos analizado muy intensamente también el tema de hombres y mujeres de cuarenta y cinco años y más...*

Dr. C. T: *-"Mi problema".*

E.: *-El nuestro también, desde el punto de vista académico.*

Dr. C. T: *-(risas) Como no puedo ser observador. Me encantaría, volvería a ser observador, pero ahora tengo una responsabilidad (...).*

El nivel de discriminación que hay es muy grande. Por eso yo creo en la necesidad de abrir más las empresas. Las empresas tienen que tener -sobre todo las medianas/grandes- no voy a decir las chicas, mediante esa idea de responsabilidad social una intervención. Nosotros les pedimos a las empresas, no que los incorporen (a los segmentos en situación de mayor vulnerabilidad socioeconómica y segregada) sino que les den capacitación y que los devuelvan al mercado capacitados. Pero que sea siempre en los sectores más alejados. Nosotros necesitamos que subsista la movilidad ascendente (...).

E.: *-En relación a la segregación residencial, la evidencia indica que dependiendo de dónde se vive, las probabilidades de acceder a un empleo cambian... Usted lo dijo, "Ese tipo está liquidado"...*

Dr. C. T: *-Mienten (en las entrevistas laborales si viven en villas o asentamientos). Los tipos van y se ven obligados a mentir acerca de dónde viven (...) hablemos clarito, las empresas hacen discriminación.*

ANEXO VII

Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones -Selección- (OIT)

4. Personal de apoyo administrativo

41 Oficinistas
 411 Oficinistas generales
 4110 Oficinistas generales
 412 Secretarios (general)
 4120 Secretarios (general)
 413 Operadores de máquinas de oficina
 4131 Operadores de máquinas de procesamiento de texto y mecanógrafos
 4132 Grabadores de datos
 42 Empleados en trato directo con el público
 421 Pagadores y cobradores de ventanilla y afines
 4211 Cajeros de bancos y afines
 4212 Receptores de apuestas y afines
 4213 Prestamistas
 4214 Cobradores y afines
 422 Empleados de servicios de información al cliente
 4221 Empleados de agencias de viajes
 4222 Empleados de centros de llamadas
 4223 Telefonistas
 4224 Recepcionistas de hoteles
 4225 Empleados de ventanillas de informaciones
 4226 Recepcionistas (general)
 4227 Entrevistadores de encuestas y de investigaciones de mercados
 4229 Empleados de servicios de información al cliente no clasificados bajo otros epígrafes
 43 Empleados contables y encargados del registro de materiales
 431 Auxiliares contables y financieros
 4311 Empleados de contabilidad y cálculo de costos
 4312 Empleados de servicios estadísticos, financieros y de seguros
 4313 Empleados encargados de las nóminas
 432 Empleados encargados del registro de materiales y de transportes
 4321 Empleados de control de abastecimientos e inventario
 4322 Empleados de servicios de apoyo a la producción
 4323 Empleados de servicios de transporte
 44 Otro personal de apoyo administrativo
 441 Otro personal de apoyo administrativo
 4411 Empleados de bibliotecas
 4412 Empleados de servicios de correos
 4413 Codificadores de datos, correctores de pruebas de imprenta y afines
 4414 Escribientes públicos y afines
 4415 Empleados de archivos
 4416 Empleados del servicio de personal
 4419 Personal de apoyo administrativo no clasificado bajo otros epígrafes

5 Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
 51 Trabajadores de los servicios personales
 511 Personal al servicio directo de los pasajeros
 5111 Auxiliares de servicio de abordó
 5112 Revisores y cobradores de los transportes públicos
 5113 Guías de turismo
 512 Cocineros
 5120 Cocineros
 513 Camareros
 5131 Camareros de mesas
 5132 Camareros de barra
 514 Peluqueros, especialistas en tratamientos de belleza y afines
 5141 Peluqueros
 5142 Especialistas en tratamientos de belleza y afines
 515 Supervisores de mantenimiento y limpieza de edificios
 5151 Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos
 5152 Ecónomos y mayordomos domésticos
 5153 Conserjes
 516 Otros trabajadores de servicios personales
 5161 Astrólogos, adivinadores y afines
 5162 Acompañantes y ayudantes de cámara
 5163 Personal de pompas fúnebres y embalsamadores
 5164 Cuidadores de animales
 5165 Instructores de autoescuela
 5169 Trabajadores de servicios personales no clasificados bajo otros epígrafes
 52 Vendedores
 521 Vendedores callejeros y de puestos de mercado
 5211 Vendedores de quioscos y de puestos de mercado
 5212 Vendedores ambulantes de productos comestibles
 522 Comerciantes y vendedores de tiendas y almacenes
 5221 Comerciantes de tiendas

5222 Supervisores de tiendas y almacenes
5223 Asistentes de venta de tiendas y almacenes
523 Cajeros y expendedores de billetes
5230 Cajeros y expendedores de billetes
524 Otros vendedores
5241 Modelos de moda, arte y publicidad
5242 Demostradores de tiendas
5243 Vendedores puerta a puerta
5244 Vendedores por teléfono
5245 Expendedores de gasolineras
5246 Vendedores de comidas al mostrador
5249 Vendedores no clasificados bajo otros epígrafes
53 Trabajadores de los cuidados personales
531 Cuidadores de niños y auxiliares de maestros
5311 Cuidadores de niños
5312 Auxiliares de maestros
532 Trabajadores de los cuidados personales en servicios de salud
5321 Trabajadores de los cuidados personales en instituciones
5322 Trabajadores de los cuidados personales a domicilio
5329 Trabajadores de los cuidados personales en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes
54 Personal de los servicios de protección
541 Personal de los servicios de protección
5411 Bomberos
5412 Policías
5413 Guardianes de prisión
5414 Guardias de protección
5419 Personal de los servicios de protección no clasificados bajo otros epígrafes

6 Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros

61 Agricultores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias con destino al mercado
611 Agricultores y trabajadores calificados de jardines y de cultivos para el mercado
6111 Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos
6112 Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos
6113 Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines
6114 Agricultores y trabajadores calificados de cultivos mixtos
612 Criadores y trabajadores pecuarios calificados de la cría de animales para el mercado y afines
6121 Criadores de ganado
6122 Avicultores y trabajadores calificados de la avicultura
6123 Apicultores y sericultores y trabajadores calificados de la apicultura y la sericultura
6129 Criadores y trabajadores pecuarios calificados de la cría de animales no clasificados bajo otros epígrafes
613 Productores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias mixtas cuya producción se destina al mercado
6130 Productores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias mixtas cuya producción se destina al mercado
62 Trabajadores forestales calificados, pescadores y cazadores
621 Trabajadores forestales calificados y afines
6210 Trabajadores forestales calificados y afines
622 Pescadores, cazadores y tramperos
6221 Trabajadores de explotaciones de acuicultura
6222 Pescadores de agua dulce y en aguas costeras
6223 Pescadores de alta mar
6224 Cazadores y tramperos
63 Trabajadores agropecuarios, pescadores, cazadores y recolectores de subsistencia
631 Trabajadores agrícolas de subsistencia
6310 Trabajadores agrícolas de subsistencia
632 Trabajadores pecuarios de subsistencia
6320 Trabajadores pecuarios de subsistencia
633 Trabajadores agropecuarios de subsistencia
6330 Trabajadores agropecuarios de subsistencia
634 Pescadores, cazadores, tramperos y recolectores de subsistencia
6340 Pescadores, cazadores, tramperos y recolectores de subsistencia

7 Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios

71 Oficiales y operarios de la construcción excluyendo electricistas
711 Oficiales y operarios de la construcción (obra gruesa) y afines
7111 Constructores de casas
7112 Albañiles
7113 Mamposteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedra
7114 Operarios en cemento armado, enfoscadores y afines
7115 Carpinteros de armar y de obra blanca
7119 Oficiales y operarios de la construcción (obra gruesa) y afines no clasificados bajo otros epígrafes
712 Oficiales y operarios de la construcción (trabajos de acabado) y afines
7121 Techadores

7122 Parqueteros y colocadores de suelos
 7123 Revocadores
 7124 Instaladores de material aislante y de insonorización
 7125 Cristaleros
 7126 Fontaneros e instaladores de tuberías
 7127 Mecánicos-montadores de instalaciones de refrigeración y climatización
 713 Pintores, limpiadores de fachadas y afines
 7131 Pintores y empapeladores
 7132 Barnizadores y afines
 7133 Limpiadores de fachadas y deshollinadores
 72 Oficiales y operarios de la metalurgia, la construcción mecánica y afines
 721 Moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas y afines
 7211 Moldeadores y macheros
 7212 Soldadores y oxicortadores
 7213 Chapistas y caldereros
 7214 Montadores de estructuras metálicas
 7215 Aparejadores y empalmadores de cables
 722 Herreros, herramentistas y afines
 7221 Herreros y forjadores
 7222 Herramentistas y afines
 7223 Reguladores y operadores de máquinas herramientas
 7224 Pulidores de metales y afiladores de herramientas
 723 Mecánicos y reparadores de máquinas
 7231 Mecánicos y reparadores de vehículos de motor
 7232 Mecánicos y reparadores de motores de avión
 7233 Mecánicos y reparadores de máquinas agrícolas e industriales
 7234 Reparadores de bicicletas y afines
 73 Artesanos y operarios de las artes gráficas
 731 Artesanos
 7311 Mecánicos y reparadores de instrumentos de precisión
 7312 Fabricantes y afinadores de instrumentos musicales
 7313 Joyeros, orfebres y plateros
 7314 Alfareros y afines (barro, arcilla y abrasivos)
 7315 Sopladores, modeladores, laminadores, cortadores y pulidores de vidrio
 7316 Redactores de carteles, pintores decorativos y grabadores
 7317 Artesanos en madera, cestería y materiales similares
 7318 Artesanos de los tejidos, el cuero y materiales similares
 7319 Artesanos no clasificados bajo otros epígrafes
 732 Oficiales y operarios de las artes gráficas
 7321 Cajistas, tipógrafos y afines
 7322 Impresores
 7323 Encuadernadores y afines
 74 Trabajadores especializados en electricidad y la electrotecnología
 741 Instaladores y reparadores de equipos eléctricos
 7411 Electricistas de obras y afines
 7412 Mecánicos y ajustadores electricistas
 7413 Instaladores y reparadores de líneas eléctricas
 742 Instaladores y reparadores de equipos electrónicos y de telecomunicaciones
 7421 Mecánicos y reparadores en electrónica
 7422 Instaladores y reparadores en tecnología de la información y las comunicaciones
 75 Operarios y oficiales de procesamiento de alimentos, de la confección, ebanistas, otros artesanos y afines
 751 Oficiales y operarios de procesamiento de alimentos y afines
 7511 Carniceros, pescaderos y afines
 7512 Panaderos, pasteleros y confiteros
 7513 Operarios de la elaboración de productos lácteos
 7514 Operarios de la conservación de frutas, legumbres, verduras y afines
 7515 Catadores y clasificadores de alimentos y bebidas
 7516 Preparadores y elaboradores de tabaco y sus productos
 752 Oficiales y operarios del tratamiento de la madera, ebanistas y afines
 7521 Operarios del tratamiento de la madera
 7522 Ebanistas y afines
 7523 Reguladores y operadores de máquinas de labrar madera
 753 Oficiales y operarios de la confección y afines
 7531 Sastres, modistos, peleteros y sombrereros
 7532 Patronistas y cortadores de tela y afines
 7533 Costureros, bordadores y afines
 7534 Tapiceros, colchoneros y afines
 7535 Apelambradores, pellejeros y curtidores
 7536 Zapateros y afines
 754 Otros oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios
 7541 Buzos
 7542 Dinamiteros y pegadores
 7543 Clasificadores y probadores de productos (excluyendo alimentos y bebidas)

7544 Fumigadores y otros controladores de plagas y malas hierbas
7549 Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes

8 Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores

81 Operadores de instalaciones fijas y máquinas
811 Operadores de instalaciones mineras y de extracción y procesamiento de minerales
8111 Mineros y operadores de instalaciones mineras
8112 Operadores de instalaciones de procesamiento de minerales y rocas
8113 Perforadores y sondistas de pozos y afines
8114 Operadores de máquinas para fabricar cemento y otros productos minerales
812 Operadores de instalaciones de procesamiento y recubridoras de metales
8121 Operadores de instalaciones de procesamiento de metales
8122 Operadores de máquinas pulidoras, galvanizadoras y recubridoras de metales
813 Operadores de instalaciones y máquinas de productos químicos y fotográficos
8131 Operadores de plantas y máquinas de productos químicos
8132 Operadores de máquinas para fabricar productos fotográficos
814 Operadores de máquinas para fabricar productos de caucho, de papel y de material plástico
8141 Operadores de máquinas para fabricar productos de caucho
8142 Operadores de máquinas para fabricar productos de material plástico
8143 Operadores de máquinas para fabricar productos de papel
815 Operadores de máquinas para fabricar productos textiles y artículos de piel y cuero
8151 Operadores de máquinas de preparación de fibras, hilado y devanado
8152 Operadores de telares y otras máquinas tejedoras
8153 Operadores de máquinas de coser
8154 Operadores de máquinas de blanqueamiento, teñido y limpieza de tejidos
8155 Operadores de máquinas de tratamiento de pieles y cueros
8156 Operadores de máquinas para la fabricación de calzado y afines
8157 Operadores de máquinas lavarropas
8159 Operadores de máquinas para fabricar productos textiles y artículos de piel y cuero no clasificados bajo otros epígrafes
816 Operadores de máquinas para elaborar alimentos y productos afines
8160 Operadores de máquinas para elaborar alimentos y productos afines
817 Operadores de instalaciones para la preparación de papel y de procesamiento de la madera
8171 Operadores de instalaciones para la preparación de pasta para papel y papel
8172 Operadores de instalaciones de procesamiento de la madera
818 Otros operadores de máquinas y de instalaciones fijas
8181 Operadores de instalaciones de vidriería y cerámica
8182 Operadores de máquinas de vapor y calderas
8183 Operadores de máquinas de embalaje, embotellamiento y etiquetado
8189 Operadores de máquinas y de instalaciones fijas no clasificados bajo otros epígrafes
82 Ensambladores
821 Ensambladores
8211 Ensambladores de maquinaria mecánica
8212 Ensambladores de equipos eléctricos y electrónicos
8219 Ensambladores no clasificados bajo otros epígrafes
83 Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles
831 Maquinistas de locomotoras y afines
8311 Maquinistas de locomotoras
8312 Guardafrenos, guardagujas y agentes de maniobras
832 Conductores de automóviles, camionetas y motocicletas
8321 Conductores de motocicletas
8322 Conductores de automóviles, taxis y camionetas
833 Conductores de camiones pesados y autobuses
8331 Conductores de autobuses y tranvías
8332 Conductores de camiones pesados
834 Operadores de equipos pesados móviles
8341 Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil
8342 Operadores de máquinas de movimiento de tierras y afines
8343 Operadores de grúas, aparatos elevadores y afines
8344 Operadores de autoelevadoras
835 Marineros de cubierta y afines
8350 Marineros de cubierta y afines

9 Ocupaciones elementales

91 Limpiadores y asistentes
911 Limpiadores y asistentes domésticos de hoteles y oficinas
9111 Limpiadores y asistentes domésticos
9112 Limpiadores y asistentes de oficinas, hoteles y otros establecimientos
912 Limpiadores de vehículos, ventanas, ropa y otra limpieza a mano
9121 Lavaderos y planchadores manuales
9122 Lavadores de vehículos
9123 Lavadores de ventanas
9129 Otro personal de limpieza

92 Peones agropecuarios, pesqueros y forestales
921 Peones agropecuarios, pesqueros y forestales
9211 Peones de explotaciones agrícolas
9212 Peones de explotaciones ganaderas
9213 Peones de explotaciones de cultivos mixtos y ganaderos
9214 Peones de jardinería y horticultura
9215 Peones forestales
9216 Peones de pesca y acuicultura
93 Peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte
931 Peones de la minería y la construcción
9311 Peones de minas y canteras
9312 Peones de obras públicas y mantenimiento
9313 Peones de la construcción de edificios
932 Peones de la industria manufacturera
9321 Empacadores manuales
9329 Peones de la industria manufacturera no clasificados bajo otros epígrafes
933 Peones del transporte y almacenamiento
9331 Conductores de vehículos accionados a pedal o a brazo
9332 Conductores de vehículos y máquinas de tracción animal
9333 Peones de carga
9334 Reponedores de estanterías
94 Ayudantes de preparación de alimentos
941 Ayudantes de preparación de alimentos
9411 Cocineros de comidas rápidas
9412 Ayudantes de cocina
95 Vendedores ambulantes de servicios y afines
951 Trabajadores ambulantes de servicios y afines
9510 Trabajadores ambulantes de servicios y afines
952 Vendedores ambulantes (excluyendo de comida)
9520 Vendedores ambulantes (excluyendo de comida)
96 Recolectores de desechos y otras ocupaciones elementales
961 Recolectores de desechos
9611 Recolectores de basura y material reciclable
9612 Clasificadores de desechos
9613 Barrenderos y afines
962 Otras ocupaciones elementales
9621 Mensajeros, mandaderos, maleteros y repartidores
9622 Personas que realizan trabajos varios
9623 Recolectores de dinero en aparatos de venta automática y lectores de medidores
9624 Acarreadores de agua y recolectores de leña
9629 Ocupaciones elementales no clasificadas bajo otros epígrafes
Fuente: OIT (2008)

ANEXO VIII

Guía de pautas utilizada en las entrevistas semiestructuradas a grandes empresas

1. Con relación a los últimos diez años 2003-2013, y en términos globales, ¿cómo describiría el comportamiento de la demanda de empleo?
2. En el último año,
 - a. ¿Cuáles con las secciones/sectores de la empresa que demandaron más personal?
 - b. ¿Cuáles son las características de esta demanda teniendo en cuenta tipos de empleos, características de los puestos de trabajo, calificación requerida, temporales o permanentes, remuneraciones, experiencia, edad, sexo, etc.?
 - c. Globalmente, ¿qué aspectos de la fuerza de trabajo valoran primordialmente a la hora de reclutar trabajadores?
 - d. ¿De qué áreas geográficas provino el mayor dinamismo en la demanda de empleo?
 - e. ¿Se han observado secciones/sectores de la empresa que han dejado de demandar?
3. ¿Qué características tienen los puestos de trabajo ofrecidos (duración, condiciones laborales, etc.)?
4. ¿Qué características tiene la oferta de trabajadores en términos de edad, educación, sexo, experiencia, etc.)?
5. En los procedimientos de reclutamiento de personal que realiza la compañía,
 - a. ¿Cuál es la metodología que se utiliza?
 - b. ¿Existen diferencias por ramas, tipos de puesto, nivel de calificación, otros requisitos?
 - c. ¿Qué lugar ocupa el nivel educativo, la experiencia, el sexo y la edad en esa metodología?
 - d. ¿Qué otros aspectos son tenidos en cuenta?
6. ¿Encuentran algún efecto positivo/negativo respecto de la influencia de los sindicatos/gremios en la demanda de trabajadores?
7. Si tuviera que pensar en los segmentos a los cuáles se dirigen en general las búsquedas en términos de niveles de calificación, ¿cuáles son los más buscados?
8. Teniendo en cuenta los sectores más desprotegidos
 - a. ¿Identifican demandas laborales que puedan ajustarse a ellas?
 - b. ¿Qué estrategias se le ocurre que podrían contribuir a su incorporación laboral?
 - c. ¿Qué dificultades cree que presentaría esta población en el proceso de trabajo?
 - d. ¿Qué ventajas y/o potencialidades cree que presentaría esta población en el proceso de trabajo?
9. ¿Cuáles son los principales programas de RSE que ustedes conocen y cuál es su valoración sobre su funcionamiento?
10. ¿Considera que las empresas se beneficiarían al focalizar la atención en esta población? ¿Cree que sería conveniente? ¿Por qué?
11. Observaciones

Fuente: Elaboración propia

ANEXO IX

Moldeo de encuesta realizada a particulares acerca de las características de las contrataciones en sus hogares/negocios (online)

A través del presente correo tenemos el agrado de invitarlo/a a completar una encuesta online con fines exclusivamente académicos.

Disponer de información acerca de las características de las contrataciones en los hogares (servicio doméstico y trabajos de refacciones/mantenimiento del hogar) es el objetivo principal que guía esta indagación. Se requiere solo una encuesta por hogar.

LA ENCUESTA ES ANÓNIMA Y LA INFORMACIÓN RECOPIADA SERÁ UTILIZADA SOLO CON FINES ACADÉMICOS.

COMPLETAR LA MISMA LE DEMANDARÁ UNOS INSTANTES

Muchas gracias!

Datos personales

1. Edad

2. Sexo

- Femenino
- Masculino

3. Nivel educativo *

- Primario incompleto
- Primario completo
- Secundario incompleto
- Secundario completo
- Terciario incompleto
- Terciario completo
- Universitario incompleto
- Universitario completo
- Posgrado incompleto
- Posgrado completo

Composición familiar

4. Menores de 18 años

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Mayores de 18 años

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

*Obligatorio

Contrataciones

6. Para las tareas generales del hogar (como limpieza, por ejemplo), ¿cuenta usted con la ayuda de una empleada doméstica? Responda afirmativamente tanto si es en forma ocasional (algunas veces y/o por pocas horas) como si es en forma más regular (determinados días a la semana o con cama adentro) *

- Sí
 No

1A. ¿Cuántas horas aproximadamente a la semana asiste a su hogar?

- 1 a 5 horas
 6 a 11 horas
 12 a 15 horas
 16 a 36 horas
 Más de 36 horas
 Cama adentro

2A. ¿Cuál es la edad aproximada de la trabajadora?

- 18 a 30 años
 31 a 40 años
 41 a 50 años
 51 a 60 años
 Más de 60 años

3A. ¿Cómo la contactó?

4A. ¿Hace cuánto tiempo que trabaja en su hogar? (años y meses)

- Menos de 6 meses
- Más de 6 meses y menos de 1 año
- Más de 1 año y menos de 5
- Más de 5 años

5A. ¿Como es la situación de la empleada ante la AFIP? *

- Es monotributista y ella le entrega una factura cuando usted le paga
- Usted la tiene registrada en AFIP
- Sólo le paga por el trabajo que realiza y no sabe si está registrada o no registrada en la AFIP

6A. ¿Cuáles son aquellos aspectos que usted valora más en el desempeño de una empleada doméstica?

7A. ¿Cuáles son los motivos por los cuáles usted terminaría el vínculo laboral con la empleada doméstica?

8A. ¿Cómo decide cuánto le paga a la trabajadora de servicio doméstico?

9A. ¿Cuál es el pago por hora de trabajo que efectúa?

10A. ¿Qué factores influyen en su decisión de aumentar/reducir el pago que realiza a la trabajadora?

1C. En su hogar al momento de contratar personal para reparaciones / refacciones (albañil, electricista, gasista, pintor, plomero, etc.), ¿cuál es el mecanismo de reclutamiento del personal, dónde busca?

2C. ¿Qué aspectos prioriza a la hora de decidirse por una persona?

3C. En general, conoce la situación ante la AFIP del personal que contrata (monotributista, relación de dependencia, informal, etc.)

Bibliografía

- Akyeampong, E., (1989). "Discouraged Workers" en *Perspectives in Labour and Income*. Volúmen 1, Número 2, Otoño 1989.
- Albrecht J. y Vroman, S., (1992). "Dual Labor Markets, Efficiency Wages, and Search" en *Journal of Labor Economics*. Volúmen 10, número 4, pp. 438-461.
- Alcock, P., (2004). "The influence of dynamic perspectives on poverty analysis and anti poverty policy in the UK" en *Journal of Social Policy*. Volúmen 33, Número 3, pp. 395-416.
- Almeida, R. y Carneiro, P., (2008). "Mandated benefits, employment, and inequality in a dual economy" en *World Bank Policy Research Working Papers Series*. Vol. , Número 45051. Noviembre 2009, pp. -.
- Alos Moner, R., (2008). "Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva" en *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Volumen 26, número 1. (2008), pp. 123-148.
- Angelucci, M. y De Giorgi, G., (2009). "Indirect Effects of an Aid Program: How Do Cash Transfers Affect Ineligibles' Consumption?" en *The American Economic Review*. Vol. 99, No. 1. Marzo 2009, pp. 486-508.
- Appelbaum, E., (1979). "Post-Keynesian Theory: The Labor Market" en *Challenge*, Volúmen 21, Número 6 , pp. 39-47.
- Arceo, N., González, M., Mendizábal, N., y Basualdo E., (2010). "La economía argentina de la posconvertibilidad en tiempos de crisis mundial. Editorial Cara o ceca, Buenos Aires.
- Arrowsmith, J., Gilman, M., Edwards, P. y Ram, M. (2003). "The Impact of the National Minimum Wage in Small Firms" en *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 41. Issue 3. pp. 435-456.
- Attanasio, O., Low, H. y & Sanchez-Marcos, V. (2008). "Explaining changes in female labor supply in a life-cycle mode" en *American Economic Review*, Vol. 98, No. 4, pp.-
- Azpiazu D. y Shorr M., (2009) *Industria y Economía 1976-2007*. Edición Siglo XXI. Buenos Aires.
- Azpiazu, D. y Schorr, M., (2010). *Hecho en Argentina. Industria y economía, 1976-2007*. Edición Siglo XXI. Buenos Aires.
- Bane, M. J., y Ellwood D. T., (1986). "Slipping Into and Out of Poverty: The Dynamics of Spells" en *Journal of Human Resources*. Vol. 21, No 1, pp. 23.
- Baron, J., y Bielby, W., (1980). "Bringing the firms back in: stratification, segmentation, and the organization of work" en *American Sociological Review*, vol. 45, N° 5, pp. 737-765.
- Basañes, C., (2010). "Análisis crítico sobre la relación entre la cooperativa de trabajo y sus asociados" en *Documento 69 Centro de Estudios de Sociología del Trabajo*, FCE-UBA, Argentina.
- Bassols, M., (1990). "La marginalidad urbana: una teoría olvidada" en *Polis 90, Anuario de Sociología*, pp. 181-198.

- Basualdo, V. y Morales, D., (2014) *La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Edición Siglo XXI. Buenos Aires.
- Basualdo, V., Esponda, A., Gianibelli, G. y Morales, D. (2015). "Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual". Ed. La Página S.A., Ciudad de Buenos Aires
- Bauzá, M. R. y Bertinetti, R., (2010). "Mercado de Trabajo en el Gran Mercado de Trabajo en el Gran Santa Fe. Medición y Análisis" en *Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercado de Trabajo*. Red SIMEL.
- Beck, E., P. Horan y C. Tolbert (1978). "Stratification in a dual economy: a sectoral model of earnings determination" en, vol. 43, N° 5, pp. 704-720.
- Becker, G., (1964)."Human Capital" en *Columbia University American Sociological Review Press*.
- Bennholdt-Thomsen, V., (1981)."Marginalidad en América Latina. Una crítica de la teoría" en *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 43, No. 4, México.
- Bertranou, F. y Maurizio R., (2011). *Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina*. Organización Internacional del Trabajo.
- Bertranou, F., Casanova, L., Jiménez, M., y Jiménez, M. (2013). "Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina" en *Documentos de trabajo*, N° 2. Organización Internacional del Trabajo, Argentina.
- Betcherman, G., Dar, A., Luinstra, A. y Ogawa, M. (2000). *Active labor market programs: policy issues for east Asia*. HDNSP, The World Bank .
- Blundell, R., Duncan, A., McCrae J. y Meghir C. (2000). "The Labour Market Impact of the Working Families` Tax Credit" en *Fiscal Studies*, Vol. 21, pp. 75-104.
- Boeri, T., Helppie, B. y Macis, M., (2008). "Labor Regulations in Developing Countries: A Review of the Evidence and Directions for Future Research" en *Discussion paper N° 833*. Social Protection and Labor. The World Bank.
- Bowles, S. y Gintis, H., (1975). "The problem with human capital theory. A media critique" en *The American economic review*, vol. 65, issue 2, pp. 74-82.
- Brewer, M., Shephard A. y Suárez M., (2006)."Did Working Families` Tax Credit Work? The Impact of In-work Support on Labour Supply in Great Britain"en *Labour Economics*, Vol 13., pp. 699-720.
- Bulow, J. y L. Summers, (1986). "A theory of dual labor markets with application to industrial policy, discrimination, and Keynesian unemployment" en *Journal of Labor Economics*, vol. 4, N° 3, pp. 376-414.
- Bureau of Labor Statistics, (2008). "The Unemployment Rate and Beyond: Alternative Measures of Labor Underutilization" en *Issues in Labor Statistics*, Summary 08-06. Estados Unidos.
- Cain, G.G., (1976)."The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: a survey" en *Journal of Economic Literature*, vol. 14, N° 4 , pp. 1215-1257.
- Calero, A., (2012). "Políticas para la formalización de los trabajadores por cuenta propia: el caso del Monotributo Social" Nota Técnica N° 63 Empleo e Ingresos en *Informe Económico N° 80*, Ministerio de Economía y Finanzas, Buenos Aires.

Calero, A., y Sorokin, I., (2013). "Condiciones de trabajo y calidad del empleo en la provincia de Buenos Aires en el período 2003-2011. Análisis de los determinantes de los puestos de trabajo con bajas remuneraciones en *Tercer concurso Biale Massé*, Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires

Castel, R., (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Editorial Paidós. Buenos Aires.

Castel, R., (2004). *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?*. Editorial Manantial. Buenos Aires .

Castel, R., (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*, Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.

Castillo Corral, R. y Escárate Müller, J., (2006). "Políticas activas de empleo y desarrollo de una plataforma de intermediación laboral en Chile" en *Revista de Trabajo*. Año 2, N° 2, MTEySS, Argentina.

Castillo, M., (1998). "Persons outside the labor force who want a job" en *Monthly Labor Review*. Volumen 127, pp. 34-42.

Centro de Estudios de Investigaciones Laborales -CEIL-, (2011). "Políticas públicas de empleo III" en *Empleo, desempleo & políticas de empleo N° 7*, CEIL-PIETTE, CONICET. Buenos Aires.

Centro de Investigación en Trabajo, Distribución y Sociedad -CITRADIS-, (2012). "El servicio doméstico en Argentina. Informe de situación 2004-2012" en *Informes CITRADIS*. Buenos Aires.

Centro de Investigación en Trabajo, Distribución y Sociedad -CITRADIS-, (2013). "Observatorio de segregación residencial", en *Informes CITRADIS*. Buenos Aires, Octubre 2013.

Comas, G., (2009). "Intermitencias: informalidad laboral y política social. Un estudio de caso en el GBA" en *Ponencia presentada en 9° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, ASET, Buenos Aires.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe -CEPAL- y Organización Internacional del Trabajo -OIT-, (2013). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: Avances y desafíos en la medición del trabajo decente*. Publicación de las Naciones Unidas. N° 8, Santiago de Chile.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe -CEPAL-, (2006). *La protección social de cara al futuro: Acceso, financiamiento y solidaridad*. Trigésimo primer periodo de sesiones de la CEPAL. Uruguay, 2006.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe -CEPAL-, (2007). *Cohesión social: inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile.

Commissioners for Inquiring into the Administration and Practical Operation of the Poor Laws., (1834). *Poor Law Commissioners Report*. Londres.

Contreras, D. y Plaza, G., (2008). "Female labor force participation in Chile: how important are cultural factors?" en *Iniciativa Científica Milenio*. Facultad de Economía y Negocios. Universidad de Chile. (2008)

- Correa, M. E., Flynn, S y Amit, A., (2004). "Responsabilidad Social Empresaria en América Latina: una visión empresarial" en *Serie medioambiente y desarrollo*, CEPAL, Santiago de Chile.
- Damill, M. y Frenkel, R., (2006). "El mercado de trabajo argentino en la globalización financiera" en *Revista de la CEPAL N° 88*, Santiago de Chile.
- Dborkin, D., Díaz Langou, G. y Forteza P., (2011). "La edad como un determinante de la empleabilidad. El desempleo en los mayores de 45 años" en *Documento de trabajo N° 59*, CIPPEC, Buenos Aires.
- De Soto, H., (1987). *El Sector informal como instrumento para el desarrollo*. Centro de Investigaciones sobre la Libre Empresa, A.C. Monterrey México.
- Dickens, W. y Lang, K., (1985). "A test of dual labor market theory" en *American Economic Review*, vol. 75, N° 4, pp. 792-805.
- Doeringer, P. y Piore, M. J., (1971). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Durán Sanhueza, G., (2008). *Trabajadores Desalentados y Desempleo Oculto*. Fundación Sol. Santiago de Chile.
- Edwards, R., Reich, M. y Gordon, D., (1975). *Labor Market Segmentation*. Lexington, D.C. Heath and Co., pp. 173-216.
- Eissa, N. y Hoynes H.W., (2004). "Taxes and the Labour Market Participation of Married Couples: The Earned Income Tax Credit" en *Journal of Public Economics*, Vol. 88. pp. 1931-1958.
- Ellwood, D., (2001). "The Sputtering Labor Force of the 21st Century. Can Social Policy Help?" en *NBER working paper series 8321*, Cambridge.
- Escarabajal Frutos, A. y Rus, I., (2013). "Percepciones psicosociales de la exclusión que determinan la inclusión socio laboral" en *Revista de Ciencias Sociales*, Vol. XIX, N° 1. FACES-LUZ, pp. 13-21.
- Esping-Andersen, G., (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton.
- Fernández Huerga, E., (2010). "La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro" en *Investigación Económica*, vol. LXIX, núm. 273, julio-septiembre. pp. 115-150.
- Ferro, A. R. y Nicollela, A. C., (2007). "The Impact of Conditional Cash Transfers Programs on Household Working Decision in Brazil" en *Documento de trabajo*, Universidad de San Pablo.
- Fields, G., (2009). *Segmented Labor Market Models in Developing Countries*. Cornell University. pp. 139-191.
- Flaim, P., (1973). *Discouraged workers : how strong are their links to the job market?* Office of Employment and Unemployment Statistics, Bureau of Labor Statistics, Estados Unidos.
- Friedman, M., (1953). *Essays in Positive*. University of Chicago Press. Chicago.
- Fundación Observatorio PyME, (2010). *Observatorio PyME del Comercio Mayorista*.

- Germani, G., (1980). *El concepto de marginalidad*. Ed. Nueva Visión. Buenos Aires, 1980.
- Giosa Zazúa, N., (2005). "De la marginalidad y la informalidad, como excedente de fuerza de trabajo, al empleo precario y al desempleo como norma de crecimiento". Los debates en América Latina y sus tendencias. Los debates en Argentina. Documento de Trabajo N° 47. Centro interdisciplinario para el estudio de políticas públicas - CIEPP-, Buenos Aires.
- 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 públicas - CIEPP-, Buenos Aires.
- Goldin, A., (2008). "Normas laborales y mercado de trabajo argentino: seguridad y flexibilidad" en *Revista de la CEPAL*, División macroeconomía del desarrollo N°74, Chile.
- Goñi, E., Lopez, H. y Serven, L., (2008). "Fiscal Redistribution And Income Inequality In Latin America" en *Policy research working paper 4487*, World Bank. Washington, DC.
- Greenberg, D., Michalopoulos, C. y Robins, P., (2004). "What Happens To The Effects Of Government-Funded Training Programs Over Time?" en *Journal of Human Resources*, University of Wisconsin Press, vol. 39(1)..
- Groisman F., (2013). "Gran Buenos Aires: Polarización de ingresos, clase media e informalidad laboral, 1974-2010" en *Revista de la CEPAL N° 109*
- Groisman F., Beccaria L. y Monsalvo P., (2006). *Segmentación del mercado de trabajo y pobreza en Argentina*. Universidad Nacional de General Sarmiento-CONICET. Buenos Aires.
- Groisman, F. (2012a). "Determinantes de la escolarización y participación económica de los adolescentes en Argentina 2004-2009" en *Frontera Norte*, vol. 24, N°48, pp. 37-61
- Groisman, F. y Beccaria, L., (2008). "Informalidad y pobreza en Argentina" en *Investigación Económica*, vol. 67, N° 266. Universidad Autónoma de México. pp. 135-169.
- Groisman, F. y Suárez, A. L., (2006). "Segregación residencial en la Ciudad de Buenos Aires" en *Población de Buenos Aires*, Año 3, N° 04, Buenos Aires.
- Groisman, F., (2008). "Efectos distributivos durante la fase expansiva de Argentina (2002-2007)" en *Revista de la CEPAL N° 96*.
- Groisman, F., (2010). "La persistencia de la segregación residencial socioeconómica en Argentina" en *Estudios demográficos y urbanos*, vol. 25. N° 2.
- Groisman, F., (2012b). "Salario mínimo y empleo en Argentina" en *Revista de Economía Política de Buenos Aires*. Año 6, Vol. 11. pp. 9-47.
- Groisman, F., Beccaria, L., Maurizio, R. y Gonzalez, M. (2006). *La sobreeducación en la provincia de Buenos Aires. Un análisis exploratorio*. Universidad Nacional General Sarmiento. Buenos Aires.
- Groisman, F., y Beccaria, L., (2009). *Argentina Desigual*. Edición Prometeo. Universidad Nacional General Sarmiento. Buenos Aires.
- Häusermann, S. y Schwander H., (2009). Who are the outsiders and what do they want? Welfare state preferences in dualized societies. Annual Conference of the American Political Science Association APSA. Toronto.

Häusermann, S. y Schwander, H., (2010). "Explaining welfare preferences in dualized societies" en Paper preparado para el panel "The Dualization of European Societies?", "17th Conference of Europeanists", 14 abril, Montréal.

Hirsch, B., Kaufman, B. y Zelanska, T., (2011). "Minimum Wage Channels of Adjustment" en *Discussion Paper No. 6132*. IZA. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of labor.

Hotz, V. J. y Scholz J. K., (2003). *The earned income tax credit. In means-tested transfer programs in the United States*, ed. Robert Moffitt. Chicago: University of Chicago Press and NBER.

Huber, E. y Stephens, J.D., (2001). *Development and crisis of the Welfare State. Parties and policies in global markets*. The University of Chicago Press, Chicago.

Huberman, A. M. y Miles, M. B., (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*, segunda edición. Sage Publications.

Hussmanns, R., (2004). "Measuring the informal economy: from employment in the informal sector to informal employment" en *Documento de trabajo N° 53*. Organización Internacional del Trabajo.

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo -INADI-, (2012). *Buenas Prácticas en la comunidad pública. Discriminación en el acceso al trabajo*.

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo -INADI-, (2014). *Mapa nacional de la discriminación*. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo - INADI, Buenos Aires.

Instituto Nacional de Estadística y Censos -INDEC-, (2003). *La nueva Encuesta Permanente de Hogares de Argentina*, s.l.: s.n.

Instituto Nacional de Estadística y Censos -INDEC-, (2006). *Generación del ingreso e insumo de mano de obra. Fuente, métodos y estimaciones 1993-2005*. Dirección Nacional de Cuentas Nacionales, Instituto Nacional de Estadística y Censos -INDEC-, Secretaría de Política Económica.

Instituto Nacional de Estadística y Censos -INDEC-, (2010). *Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas*.

Kain, J. F., (1992). "The spatial mismatch hypothesis: three decades later" en *Housing Policy Debate*. N° 3.

Kalb, G., (2003). "The impact of social policy initiatives on labour supply incentives: A review of the literature" en *Policy research paper No. 18*, University of Melbourne..

Kanbur, R., (2007). "Attacking Poverty: What is the Value Added of a Human Rights Approach?"

Kaufman, B., (2010). "Institutional Economics and the Minimum Wage: Broadening the Theoretical and Policy Debate" en *Industrial & Labor Relations Review* 63, pp. 427-453.

Kazman, R., (2001). "Seducidos y abandonados: el aislamiento social de los pobres urbanos" en *Revista de la CEPAL N° 75*.

Koene, B. y K. Purcell, (2004). *The Value of Relationships in a transactional labour market: constructing a market for a temporary employment*. Editorial Mimeo.

- Lewis, A. W., (1954). "Economic Development with Unlimited Supplies of Labour" en *Manchester School*, 22. pp. 139-191.
- Lewis, O., (1963). *Le enfants de Sanchez. Autobiographie d' une familia mexicaine. Cinco familias* FCE, México.
- Lindbeck, A. y Snower, D., (1988). "Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: An Insider-Outsider Approach" en *The American Economic Review*, Vol. 78, No. 1. pp. 167-188.
- Magdoff, F. y Magdoff, H., (2004). "Disposable Workers Today's Reserve Army of Labor" en *Monthly review*, New York.
- Manning, A., (2003). "Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets" en Princeton University Press., Princeton.
- Marshall A. y Perelman L., (2013). "El empleo industrial: balance de una década 2003-2012" en *Serie Documentos para discusión N° 9*. IDES, Buenos Aires.
- Marshall, A., (1957). *Principios de Economía Política*, Ed. Aguilar.
- Mazza, J., (2003). "Servicios de intermediación laboral: enseñanzas para América Latina y el Caribe" en *Revista de la CEPAL*, N° 80.
- McKernan, S. M., Ratcliffe C. y Riegg S., (2001). *Transition Events in the Dynamics of Poverty: A Review of Issues and Results*, The Urban Institute. Washington D.C..
- Mincer, J., (1958). "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution" en *Journal of Political Economy*, Vol. 66, No. 4. pp. 281-302.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social -MTEySS- y Organización Internacional del Trabajo -OIT-, (2007). *Los trabajadores independientes y la seguridad social*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social -MTEySS- y Organización Internacional del Trabajo -OIT-, (2012). *Explora Trabajo Decente : Programa Multimedial de Capacitación Docente*. OIT y MTEySS, Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social -MTEySS-, (2007). *Estructura productiva y empleo. Un enfoque transversal*. Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social -MTEySS-, (2009). *RSE y Trabajo Decente en la Argentina. Contexto, desafíos y oportunidades*. MTEySS. Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social -MTEySS-, (2012). *Boletín de estadísticas laborales*. Revista de Trabajo, Año 8, N°10, Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social -MTEySS-, (2013a). *Guía de orientación para la contratación de los trabajadores*. MTEySS, Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social -MTEySS-, (2013b). *Trabajo, ocupación y empleo. Investigaciones 2013. Estudios sobre multinacionales y evaluación de políticas públicas*. Serie estudios N°12, Argentina.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social -MTEySS-, Ministerio de Economía -ME- y Organización Internacional del Trabajo -OIT-, (2012). "Explora Trabajo Decente:

Programa Multimedial de Capacitación Docente". Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Educación y OIT, Buenos Aires.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, (2010) "Programa de Recuperación Productiva. Memoria 2003-2010", Buenos Aires.

Monza A., (2002). *Los dilemas de la política de empleo en la coyuntura argentina actual*. OSDE-CIEPP, Buenos Aires.

Neffa J., 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". Empleo, desempleo & políticas de empleo. CEIL-PIETTE, CONICET.

Neffa, J. C., (2011). *Políticas de empleo: dimensiones conceptuales y diversos componentes*. Empleo, desempleo y políticas de empleo.

Neffa, J. C., y Korinfeld, S., (2006). "Los intermediarios del mercado de trabajo. Situación en un momento de crisis" en *Revista de Trabajo*, Año 2, N°2, MTEySS, Argentina.

Neffa, J. C. Pérez, P. y Panigo, D., (2001). "Persistencia de los shocks que golpean al mercado de trabajo urbano de Argentina" en *Documento presentado en el V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, ASET, Buenos Aires..

Nun, J., (1969). "Superpoblación relativa, ejército industrial de reserva y masa marginal" en *Revista Latinoamericana de Sociología*, vol. 5, núm. 2, Buenos Aires.

Orellano, M., (2005). *Trabajo, desocupación y suicidio. Efectos psicosociales del desempleo*. Lumen Humanitas, Buenos Aires.

Organización de las Naciones Unidas, (1990). "Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas". CIIU, Rev. 3.

Organización Internacional del Trabajo -OIT-, (1980). *Recomendación sobre los trabajadores de edad*. N° 162, 66ª reunión, OIT, Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo -OIT-, (2002a). "El trabajo decente y la economía informal" en *Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª reunión*. OIT, Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo -OIT-, (2002b). *Recomendación 193 sobre la promoción de las cooperativas*. OIT, Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo -OIT-, (2006a). *Tendencias mundiales del desempleo juvenil*, OIT, Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo -OIT-, (2006b). *Iniciativa InFocus sobre responsabilidad social de la empresa*. Consejo de Administración, 295ª reunión, OIT, Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo -OIT-, (2008). *Resolución sobre la actualización de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones*. s.l., s.n. OIT, Ginebra

Organización Internacional del Trabajo -OIT-, (2011). "Piso de Protección Social para una globalización equitativa e inclusiva" en *Informe del Grupo consultivo sobre el Piso de Protección Social*. OIT, Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo -OIT-, (2012). "Las políticas de mercado de trabajo en Argentina: diseño, cobertura y desafíos" en *Notas OIT*. OIT, Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo -OIT-, (2013). "Panorama Laboral 2013. América Latina y el Caribe".

Organización Internacional del Trabajo -OIT-, (2015). "World Employment and Social Outlook: Trends 2015". OIT, Ginebra.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos -OECD-, (2013). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. OECD Publishing.

Orsatti, A. y Calle, R., (2004). "La situación de los trabajadores de la economía informal en el Cono Sur y el Área Andina. Proyecto Los Sindicatos y el trabajo decente en la era de la globalización en América Latina". OIT. pp. 176-177.

Parker, S. W. y Skoufias, E., (2000). "The impact of PROGRESA on work, leisure, and time allocation" en *Documento de trabajo, International Food Policy Research Institute*, Washington D.C..

Paugam, S., (1997). *Les salariés de la precariedad, Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. PUF, Paris.

Pérez Sainz, J. P. y Salas, M., (2006). "Exclusión social, desigualdades y excedente laboral. Reflexiones analíticas sobre América Latina" en *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 68, No. 3. pp. 431-165, México.

Pérez, P., Cena, P. y Barrera, F., (2010). La informalidad como estrategia del capital. Una aproximación macro, inter e intrasectorial. en *La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral*, Ed. Miño y Dávila, Buenos Aires, p. 171-202

Pinto, A. (1976). "Heterogeneidad estructural y modelo de desarrollo reciente de la América Latina", *Inflación: raíces estructurales*, México, D.F., Fondo de Cultura Económica.

Piore, M. J., (1978). "Dualism in the Labor Market: A Response to Uncertainty and Flux. The Case of France" en *Revue économique*, Vol. 29, No. 1, Emploi et chômage. pp. 26-48.

Piore, M. J., (1983). "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo" en *L. Toharia, El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Ed. Alianza, Madrid.

Portes, A., Castelles, M. y Benton, L., (1989). "The informal economy: studies in advanced and less developed countries" en *The John Hopkins University Press*, Baltimore - London.

Prebisch, R. (1973). "La interpretación del proceso de desarrollo latinoamericano en 1949, serie conmemorativa del XXV aniversario de la CEPAL", segunda edición, Santiago de Chile, CEPAL.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-, (2004). *El Pacto Global en Argentina. Documento de adhesión del sector privado argentino*. PNUD.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-, (2007). *Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo y la Ocupación. Aportes Conceptuales y Experiencias Prácticas para la Implantación del Principio N° 6 del Pacto Mundial de Naciones Unidas*. Pacto Global - PNUD Argentina, CEPAL, OIT.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-, (2009). *Aportes para el desarrollo humano en Argentina. Segregación residencial en Argentina*. PNUD.

Przeworski, A., (1998). *Acerca del diseño del Estado: una perspectiva principal-agente en Lecturas sobre el Estado y las políticas públicas: Retomando el debate de ayer para fortalecer el actual*. Jefatura de Gabinete de Ministros 2011. pp. 143-168 , Argentina.

Rodríguez Prieto C., (1989). *¿Mercado de trabajo?*. Universidad Complutense de Madrid. Revista Española de Investigaciones Sociológicas N° 47. pp. 177-192.

Samaniego, N., 2002. *Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina*. CEPAL - SERIE Macroeconomía del desarrollo N°19.

Santarcángelo J. y Perrone, G., (2013). "El desempeño del mercado de trabajo argentino durante la pos convertibilidad" en *ensayos de economía*, N° 43. Buenos Aires.

Schultz, T., (1961) "Investment in Human Capital" en *American Economic Review* 51, N°1.

Schweitzer, S. y Smith, R., (1974). "The Persistence of the Discouraged Worker Effect" en *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 27, No. 2. pp. 249-260.

Sconfienza, M. E. y Groisman, F., (2013a). "El servicio doméstico en Argentina. Particularidades y desafíos de un sector relegado (2004-2012)". *Avances de Investigación* N° 14, Citradis, Buenos Aires

Sconfienza, M. E. y Groisman, F., (2013b). "Indigentes urbanos: entre la estigmatización y la exclusión social en la ciudad de Buenos Aires" en *Revista de Estudios Sociales*, N°47, Universidad de los Andes, Colombia, pp. 92-106.

Sconfienza, M. E. y Groisman, F., (2015). "Una aproximación al desaliento laboral en Argentina" en *Cuadernos del Centro de Estudios del Desarrollo*. Universidad Central de Venezuela. Venezuela.

Sconfienza, M. E., Groisman, F. y Bossert, F., (2011). "Políticas de protección social y participación económica de la población en Argentina (2003-2010)" en *Desarrollo Económico, Revista de Ciencias Sociales*, N° 202-203, Vol. 50. pp. 241-262.

Shapiro, C. y Stiglitz, J. E., (1984). "Equilibrium unemployment as a worker discipline device" en *American Economic Review*, vol. 74, pp. 433-444.

Smith, A., (1776) *La riqueza de las naciones*. Libro Primero.

Sunkel, O., (1970). *El Subdesarrollo latinoamericano y la teoría del desarrollo*. Ed. Siglo Veintiuno.

Tefft, N., (2011). "Insights on unemployment, unemployment insurance, and mental health" em *Journal of Health Economics* 30, Department of Economics, Bates College, pp. 258-264, Estados Unidos.

Teixeira, C. G. y Oliveira, A. M. H. C., (2009). "Impact Analysis of the Bolsa Família Program Effect on Men and Women's Work Supply – an Application of the Generalized Propensity Score Method" en *Documento de trabalho*, Universidad de Minas Gerais. Brasil.

Thomsen, S., (2009). *Explaining the Employability Gap of Short-Term and Long-Term Unemployed Persons*. KYKLOS, Vol. 62 , Agosto 2009, No. 3. pp. 448-478.

Tokman, V., (2007) "Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina" en *División de Desarrollo Social*, n° 130 políticas sociales, CEPAL, Santiago de Chile.

Tokman, V., (2010) "El empleo en la crisis: efectos y políticas" en *Serie Macroeconomía del Desarrollo N° 100*.

Torres López, J. y Montero Soler, A., (2005) "Trabajo, empleo y desempleo en la teoría económica: la nueva ortodoxia" en *Revista principios N°3*.

Universidad de Palermo y Adecco, (2012). *Los jóvenes, el empleo y la relación con las empresas*. Buenos Aires.

Velásquez Pinto, M., (2005). *La protección frente al desempleo en América Latina*. CEPAL, N° 166.

Vilaseca, G., (2007). "El quiebre del proyecto laboral y su repercusión en la vida del varón" en *Reflexiones sobre masculinidades y empleo*, Universidad Nacional Autónoma de México.

Washington State Employment Security Department, (2014). Job Vacancy and Hiring Survey Disponible en: Report. pp. <https://fortress.wa.gov>

Weir, M. y Skocpol, T., (1993). "Las estructuras del Estado: una respuesta "keynesiana" a la Gran Depresión" en *Zona Abierta*, pp. 73-153.

Legislación

Decreto N° 1694/2006

Ley N° 20.744 -Ley de Contrato de Trabajo-

Ley N° 22.250 -Régimen Legal de Trabajo para el Personal de la Industria de la Construcción-

Ley N° 24.013 -Ley de Empleo. Protección al Trabajo-

Ley N° 24.977 -Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes-

Ley N° 25.164 -Regulación de Empleo Público Nacional-

Ley N° 25.877 -Régimen Laboral-

Ley N° 26.427 -Sistema de Pasantías Educativas en el Marco del Sistema Educativo Nacional-

Ley N° 26.844 -Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares-

Ley N°26.727 -Ley de Trabajo Agrario-

Sitios web

www.asociacion50a60.org.ar (año de consulta: 2015)

www.diagonal.org.ar (año de consulta: 2015)

www.hcdn.gob.ar (año de consulta: 2015)

www.indec.mecon.ar (año de consulta: 2015)

www.industria.gob.ar (año de consulta: 2015)

www.iso.org (año de consulta: 2015)

www.trabajo.gob.ar (año de consulta: 2015)