



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FCE
FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS

Carrera:

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

PRECARIEDAD LABORAL EN LA SOCIEDAD ARGENTINA DURANTE LA POST-CONVERTIBILIDAD

Trabajo de Investigación

POR

Fernanda Paola Oviedo Maltrat

Registro 26.310

PROFESOR TUTOR

María Elena Carretero

Mendoza-2014

Índice

1.Introducción	5
2.CAPÍTULO I: DISTINTOS CONCEPTOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL. ANÁLISIS DE SUS DIMENSIONES.	7
3.CAPÍTULO II: EL ROL DEL ESTADO: POLÍTICAS SOCIALES Y DE EMPLEO.....	11
3.1.LEGISLACIÓN LABORAL ARGENTINA (1974 – 2011).....	11
3.2.LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN PROMOVIDAS DURANTE LOS 90: HACIA LA PRECARIEDAD LABORAL.....	12
3.3.POLÍTICAS PÚBLICAS Y ASISTENCIALES.....	15
3.3.1.Las políticas públicas de empleo: una aproximación desde la precariedad laboral	15
3.3.2.Programas de empleo y precariedad laboral en Argentina.....	17
3.3.3.Las políticas asistenciales a la salida de la convertibilidad.....	20
3.3.4.Asistencia social y promoción de la empleabilidad.....	22
3.3.5.Más y Mejor Trabajo: el plan integral para la promoción del empleo y los programas de inserción laboral.....	25
3.3.6.Políticas de empleo reconocidas.....	29
3.3.7.Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados (PJyJHD).....	29
3.3.8.Asignación Universal por Hijo (AUH).....	31
3.4.EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTESS)	31
3.4.1.Intervenciones del MTESS.....	31
3.4.2.Fortalezas y debilidades del MTESS	32

4.CAPÍTULO III: POBREZA Y PRECARIEDAD	35
5.CAPÍTULO IV: LOS JÓVENES Y LA PRECARIZACIÓN LABORAL.....	41
5.1.RELACIÓN ENTRE EL TRABAJO JUVENIL Y LOS ÍNDICES SOCIOECONÓMICOS. COMPARACIÓN ENTRE PRE Y POST CONVERTIBILIDAD	43
5.2.EL EMPLEO JUVENIL DE LA POSTCONVERTIBILIDAD.....	46
5.3.LOS JÓVENES Y EL DESEMPLEO.....	48
5.4.EL SISTEMA DE PASANTÍAS UNIVERSITARIAS COMO CASO DE PRECARIEDAD LABORAL EN LA JUVENTUD.....	49
5.5.SENTIDO DEL TRABAJO ¿QUÉ ESPERAN LOS JÓVENES?	51
6.CAPÍTULO V: FORMAS DE MEDICIÓN DE LA PRECARIEDAD LABORAL: LA ENCUESTA PERMANENTE DE HOGARES (EPH) COMO HERRAMIENTA PARA SU CUANTIFICACIÓN	54
6.1.CONCEPTOS BÁSICOS	54
6.2.CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA EN LA QUE SE BASA LA EPH	58
6.7.CAMBIOS CONTEMPORANEOS EN EL MERCADO DE TRABAJO Y EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA EPH.....	60
6.8.EPH CONTINUA Y EPH NUEVA ¿QUÉ CAMBIÓ?	61
6.8.1.Cambios respecto a la publicación de la información	63
6.8.2.Cambios en el procesamiento de las bases.....	63
6.9.INDICADORES DE LA EPH. PRINCIPALES TASAS Y SU EVOLUCIÓN	65
6.9.1.Tasa de Actividad.....	65
6.9.2.Tasa de empleo	67

6.9.3.Tasa de subocupación	69
6.9.4.Tasa de subocupación demandante.....	70
6.9.5.Tasa de subocupación no demandante	72
7.CAPÍTULO VI: TENDENCIAS DE LA PRECARIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ARGENTINA.....	74
7.1.ALGUNAS CONSECUENCIAS DE LA PRECARIEDAD LABORAL.....	76
8.Conclusión	79
9.Bibliografía	82
10.Medios Electrónicos	86

Introducción

El presente trabajo de investigación trata acerca del proceso de precarización del mercado laboral en Argentina en el período iniciado durante la postconvertibilidad, las diferentes dimensiones y posturas sobre este concepto, el rol que el Estado argentino cumple en esta problemática, cuáles son los sectores mayormente afectados, cómo se realiza su medición oficial en nuestro país y qué se espera de este fenómeno para los tiempos futuros.

El tema de investigación surge a partir de la participación en diferentes congresos y jornadas de economía, en donde aparece la inquietud por conocer y profundizar sobre un tema que tiene larga data, que afecta la vida cotidiana de los argentinos desde diferentes puntos de vista y que no es tratado con detenimiento durante la carrera de Licenciatura en Administración .

Una vez definida la problemática a investigar, se procuró compilar la mayor cantidad de información y lo más actualizada posible, principalmente de aquellos autores especializados en el tema; tarea que no fue difícil por la cantidad de bibliografía disponible y el fácil acceso a la misma.

Se plantearon ciertos interrogantes para orientar el trabajo relacionados a las distintas posturas de los especialistas sobre el concepto de “precariedad laboral”, sus dimensiones, el rol del Estado y su forma de cuantificar esta problemática, los sectores más afectados y las tendencias relacionadas que fueron la base para plantear el **objetivo general**, a saber:

“Compilación de información sobre diferentes aspectos de la precariedad del mercado laboral argentino a partir del año 2003, es decir en el período post convertibilidad, y determinar la tendencia de este fenómeno para el futuro en nuestro país a partir del análisis de distintos indicadores”.

Mediante el desarrollo del trabajo se intentará analizar la siguiente hipótesis:

“El concepto de precariedad laboral incluye dimensiones que van más allá de la informalidad en los puestos de trabajo y afecta principalmente al sector laboral que se está iniciando en esa actividad. Además, se espera que en un futuro los niveles de precariedad laboral disminuyan por el conjunto de políticas de empleo y sociales implementadas durante la post convertibilidad”.

Para este fin se realizará una recopilación sobre las definiciones propuestas por diferentes especialistas y se relevará información de la problemática a nivel histórico, con el objetivo de ubicar al lector en el contexto. Seguidamente, tendrá lugar el análisis de las medidas tomadas por el Estado argentino y los sectores más afectados, a partir de la bibliografía disponible y los indicadores expuestos por las mediciones oficiales. Por último, se propone una suerte de expectativa vinculada a la precarización laboral en nuestro país, considerando la tendencia de este fenómeno en los últimos años.

Algunos conceptos claves que enmarcan el tema son informalidad y empleo no registrado, políticas sociales y laborales, Encuesta Permanente de Hogares, dimensiones de la precariedad laboral, población, impacto, entre otros.

En el presente trabajo se planteará un nuevo concepto de la precariedad laboral como fenómeno social en Argentina, se especificarán las medidas adoptadas por el Estado en pos de proteger a los empleados y buscar la equidad, se buscará un punto de conexión entre el fenómeno de la precarización y la pobreza, y cuál es su vinculación con el grupo etario más vulnerable ante esta situación. Finalmente, se propondrá, a partir del análisis del rol del Estado y de los datos arrojados por las mediciones oficiales, tendencias que aclaren el panorama para lo que se espera que ocurra con respecto al tema central de esta investigación.

CAPÍTULO I: DISTINTOS CONCEPTOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL. ANÁLISIS DE SUS DIMENSIONES

Hay diferentes posturas, según los autores, sobre el concepto de precariedad laboral: algunos sostienen que la precariedad laboral es sinónimo de informalidad en el trabajo, y para otros, el término es más amplio, abarcando una variada cantidad de dimensiones que determinan el nivel en que el puesto de trabajo es precario.

Para citar a algunos de los autores consultados y las posturas que defienden, se puede mencionar a Mariela Adamini (2012), quien considera que la precarización laboral es la *“materialización de la relación de poder entre el capital y el trabajo que se desarrolla no sólo en las condiciones de contratación de la fuerza de trabajo, sino que también impregna la subjetividad del trabajador y las relaciones laborales que se despliegan en los espacios laborales.(...) La precarización laboral se consolida entonces como la forma de empleo de la estructura productiva, dejando de ser una característica residual del mercado de trabajo para transformarse en una condición estructural del modelo de acumulación neoliberal.”* Para la autora, las dimensiones de la precariedad laboral son:

- a) modo de contratación
- b) subjetividad del trabajador
- c) relaciones laborales.

Por su parte, Beccaria, Carpio y Orsatti(2000) definen al empleo precario como lo contrario al empleo regular, normal o protegido, que se caracteriza fundamentalmente por la estabilidad y la cobertura social; por oposición, el desempleo precario se caracteriza por:

- a) inexistencia de contrato laboral o contratos a corto plazo por tiempo determinado
- b) falta de aportes a la seguridad social
- c) más de un empleador, o empleador no fácilmente identificable

d) lugar de prestación laboral fuera del domicilio del empleador

e) ingreso básico definido en negociación individual, sin referencias provenientes de la negociación colectiva, eventualmente con el salario mínimo vigente como referencia.

f) ausencia de percepción de componentes típicos de las remuneraciones (vacaciones, aguinaldo, asignaciones familiares, otros adicionales de convenio)

g) ausencia de afiliación sindical

h) insatisfacciones en las condiciones de higiene

Para Salvia y Tissera (2000), la precariedad no sólo constituye un efecto impuesto por las nuevas reglas de producción –sobre las condiciones laborales y de vida de los trabajadores- sino también una expresión objetiva del cambio de las relaciones de fuerza entre capital-.

Según Gallín y Neffa(1990), la precariedad suele definirse como aquellos empleos que suponen un desvío del “empleo típico”, entendiendo este último como el empleo asalariado, de tiempo completo, ligado a un único empleador, con un único lugar de trabajo y protegido por la legislación laboral y las instancias de negociación colectiva . Neffa sostiene que el trabajo precario engloba varias categorías: por una parte el trabajo informal, donde predomina el trabajo no asalariado, por otra parte el trabajo no registrado, donde los asalariados son explotados sistemáticamente pues sus ingresos están por debajo de los que hacen igual trabajo pero están registrados y van quedando excluidos del sistema de protección social, y finalmente los que trabajan pero no tienen un “verdadero empleo”, definido como aquel que goza de estabilidad y de seguridad, que cuenta con protección social y de la legislación del trabajo.

Paugam (2000) identifica 2 dimensiones en las cuales situar la precariedad:

- i. precarización del empleo
- ii. precarización del trabajo

Esta última refiere a las dimensiones subjetivas, en tanto representaciones de los sujetos (riesgos psicosociales, satisfacción en el trabajo, utilización de los saberes).

Bouffartigue (2009) incorpora una tercera dimensión, vinculada a las capacidades de acción y de representación colectivas: la precariedad aquí refiere al deterioro de los derechos sociales y además sindicales. Esta dimensión resulta de particular interés en tanto visibiliza el aspecto político del fenómeno,

Rodgers (1992), por su lado, señala que se tiende a precarizar las formas de trabajo cuando se desvían de la norma de trabajo regular estable. El autor distingue 4 dimensiones de precariedad:

- Grupo de incertidumbre respecto a la continuidad del trabajo, los de corto plazo son precarios y los de riesgo de pérdida elevados.
- Aspectos del control sobre el trabajo, cuanto menos control por parte del trabajador más inseguro es el trabajo.
- Protección legal e individual y colectiva del trabajador.
- Insuficiencia de ingresos

Para Rodgers tienen que conjugarse todas estas dimensiones para considerar que el trabajo sea precario.

También cabe citar a Gonzalez, Lindemboin y Serino (2000) quienes sostienen que el concepto de precariedad laboral se distingue del de informalidad, en tanto que éste último relaciona las distintas formas de empleo con determinadas características de las unidades productivas. Por el contrario, las relaciones precarias se establecen con independencia del carácter formal o informal del establecimiento productivo. Considerando este esquema de precariedad laboral, que se presenta como el resultado de la profundización de la asimetría que caracteriza las relaciones establecidas entre las partes que intervienen en el proceso productivo, Lindenboim sostiene que el aumento de oferta laboral en un contexto de demanda estancada conlleva a una aceptación de condiciones cada vez más desventajosas para los

trabajadores y así, se fue ampliando el componente que algunos denominan informal, otros sector precarizado, otros trabajo en negro, otros a tiempo parcial.

Según Recio (2000) llamamos precario al empleo que no da acceso a un empleo estable y que impide el ejercicio de ciertos derechos considerados normales en una fase histórica concreta. Los trabajos que pueden considerarse como precarios reúnen un cúmulo de características diversas: inestabilidad en el empleo, status legal específico, bajas retribuciones, dificultades a la acción colectiva, discriminación por razón de sexo, edad, raza o dificultades de promoción.

Tomando como referencia todas estas definiciones, se puede inferir que la precariedad laboral va mucho más allá de la informalidad en el puesto de trabajo, considerando informal al trabajo no registrado. La precarización del mercado de trabajo implica una serie de características que incitan a pensar que no hay empleos precarios o no, sino que hay diferentes niveles de precarización que afectan a todos los puestos de trabajo. En otras palabras, hay empleos más o menos precarios, pero en todos los sectores se hallan falencias y aspectos no regulados que afectan la vida laboral de las personas.

De aquí en más, se considerarán como dimensiones de la precariedad laboral a las siguientes:

1. Inestabilidad en el puesto de trabajo.
2. Falencias en el modo de contratación
3. Falta de regularidad, y de las protecciones que la misma brinda al empleado.
4. Ingresos
5. Rotación de puestos y horarios de trabajo
6. Condiciones inadecuadas de higiene y seguridad en el lugar de trabajo.
7. Dualidad de mando.
8. Falta de legislación laboral (o su aplicación).
9. Discriminación e inconvenientes para el acceso a los diferentes puestos de trabajo.

CAPÍTULO II: EL ROL DEL ESTADO: POLÍTICAS SOCIALES Y DE EMPLEO

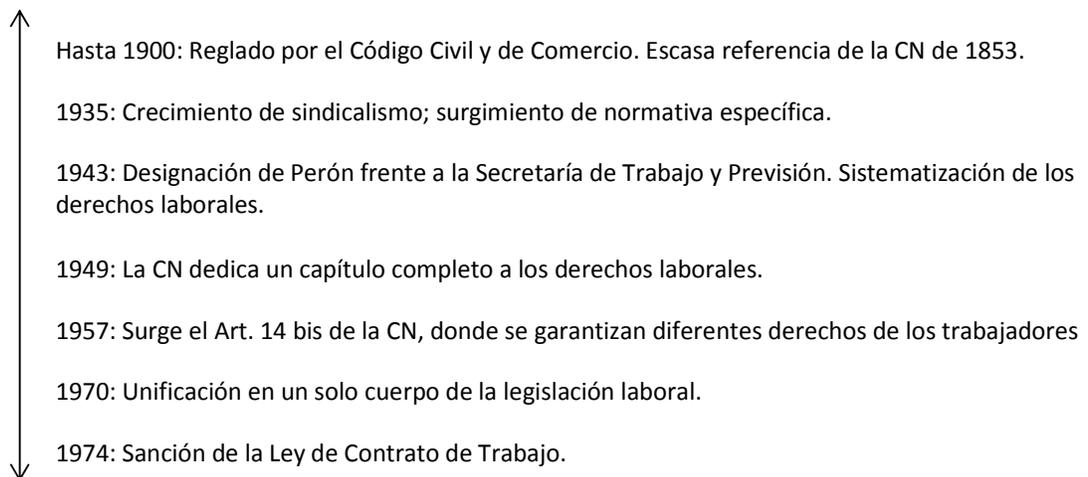
LEGISLACIÓN LABORAL ARGENTINA (1974 – 2011)

El derecho del trabajo se encontraba reglado hasta comienzos del S XX en Argentina por disposiciones de los Códigos Civil y de Comercio, ya que no estaba constituida aún una normativa específica para el mismo y la constitución de 1853 hacía escasa referencia a esta rama del derecho. Aparecía por tanto normado bajo la forma del contrato de locación de servicios, el cual “tienen lugar cuando una de las partes se obligare a prestar un servicio y la otra a pagarle por ese servicio un precio en dinero.” (CC, art 1623).

A partir de mediados de la década de 1930, junto con el crecimiento del sindicalismo argentino, comienzan a aparecer normativas específicas encargadas de regular el trabajo asalariado. Sin embargo es a partir de la designación de Perón al frente de la Secretaría de Trabajo y Previsión en 1943 que se sistematizarían a la mayoría de los trabajadores los derechos laborales. Este fenómeno de expansión de la normativa laboral fue relatado por autores como Gaudio y Pilone (1983): *“se otorgaron aumentos salariales mediante decretos y se impulsó la firma de centenares de convenios colectivos de trabajo. Fueron fijados salarios mínimos e indemnizaciones por accidentes de trabajo. Se crearon los tribunales de trabajo, sustrayendo del ámbito privado la resolución de conflictos laborales (...). Se estableció el pago del SAC. Se hicieron extensivas a muchos trabajadores las leyes de jubilaciones y las disposiciones en materia de la duración de la jornada de trabajo (...). Se extendieron a todos los trabajadores los beneficios de la Ley 11729, de indemnización por despido sin causa y de vacaciones pagas, vigentes desde la década del 30 para los empleados del comercio”*. Además, la Constitución de 1949 dedicaba un capítulo especial a los derechos de los trabajadores. Aparece además la idea de unificar toda la legislación

laboral existente en un solo cuerpo normativo. Sin embargo esta tarea será realizada cerca de la década del 70.

En 1957, derogada la Constitución de 1949 por el gobierno militar, se agregó el artículo 14 bis a la de 1853. Este garantiza, entre otras cosas, el derecho del trabajador a la protección contra el despido arbitrario y estabilidad en el empleo público. Finalmente la Ley de Contrato de Trabajo sancionada en 1974 ordena la legislación existente brindando un marco común de referencia para toda normativa laboral. Según esta, se buscaba regular el trabajo, considerado como “toda actividad lícita que se presente en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración” (Art 4); es decir, el trabajo asalariado.



LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN PROMOVIDAS DURANTE LOS 90: HACIA LA PRECARIEDAD LABORAL

Las políticas de empleo se caracterizaron por ser un gran número de proyectos sin una lógica de funcionamiento transversal, descoordinados entre sí. La gran mayoría de corta duración, destinando para su concreción un presupuesto moderado. Entre 1993 y 1999 se ejecutaron 34 programas de empleo y aunque esta cantidad parece importante hay que tener en cuenta que la duración promedio de los

programas fue de 2 años. En los 10 años de la convertibilidad los beneficiarios que formaban parte de estas políticas no alcanzaron los 700000 beneficiarios.

En énfasis de las reformas adoptadas durante la década del 90 consistió en la incorporación de nuevas modalidades de empleo por tiempo determinado, relegando el principio general del ordenamiento jurídico anterior, en el cual regía el principio de indeterminación del tiempo de trabajo. En estas nuevas modalidades, el vínculo laboral se interrumpe automáticamente y sin ningún tipo de costo indemnizatorio para el empresariado, reduciendo las contribuciones patronales a la seguridad social en algunos casos al 50%, y en otros suprimiéndose totalmente.

De esta manera vemos cómo a partir de la Ley Nacional de Empleo sancionada el mismo año que la Ley de Convertibilidad, no solo toma preponderancia sino que se materializa la idea que la protección de los trabajadores representaba un costo para la economía nacional, culminando por tanto en una flexibilización entendida como una desarticulación de la protección, con la consecuente precarización-informalización laboral.

Con el argumento de que para aumentar el empleo resultaba necesario flexibilizar el mercado de trabajo y disminuir los costos de contratación se introdujeron entonces 4 nuevas formas básicas de contratación:

- ✓ Fomento de empleo.
- ✓ Nueva actividad.
- ✓ Práctica laboral.
- ✓ Trabajo formación.

Los 4 tendrán la particularidad de ser por tiempo determinado y de beneficiar a los empleadores con una significativa reducción de las contribuciones patronales (50% para las 2 primeras y 100% para las 2 últimas) y de indemnización al finalizar el

período (media indemnización para las 2 primeras y ninguna para las dos últimas). La ley preveía la proporción máxima de trabajadores contratados bajo estas modalidades por empresa y la necesidad de que sean aceptadas por los Convenios Colectivos de cada sector. También indicaban a su vez que los nuevos empleados generados bajo estas modalidades no podían utilizarse para reemplazar trabajadores existentes, sino solamente para la creación de nuevos puestos.

A partir de 1955 se fue aprobando una batería de leyes que incluyeron nuevas posibles formas contractuales que vulneraban aún más la estabilidad del trabajador. Con la promulgación de la Ley 24465, se establecieron 2 nuevas modalidades de empleo. La primera de ellas fue la “Especial de Fomento de Empleo” que autorizaba la contratación por tiempo determinado (de 6 a 24 meses) de trabajadores mayores de 40 años, personas con discapacidad, mujeres y ex combatientes de Malvinas. La proporción permitida de trabajadores empleados bajo esta modalidad sobre el total de los trabajadores de las empresas era igual a la establecida en 1991. Con el mismo objetivo de flexibilizar la contratación se creó una segunda figura laboral, el “Contrato de Aprendizaje”. Este contrato, presentado como una relación de aprendizaje sin carácter laboral, vinculaba a un joven trabajador con un empresario por un periodo de 3 a 24 meses. Finalizado el contrato no se debía abonar indemnización alguna.

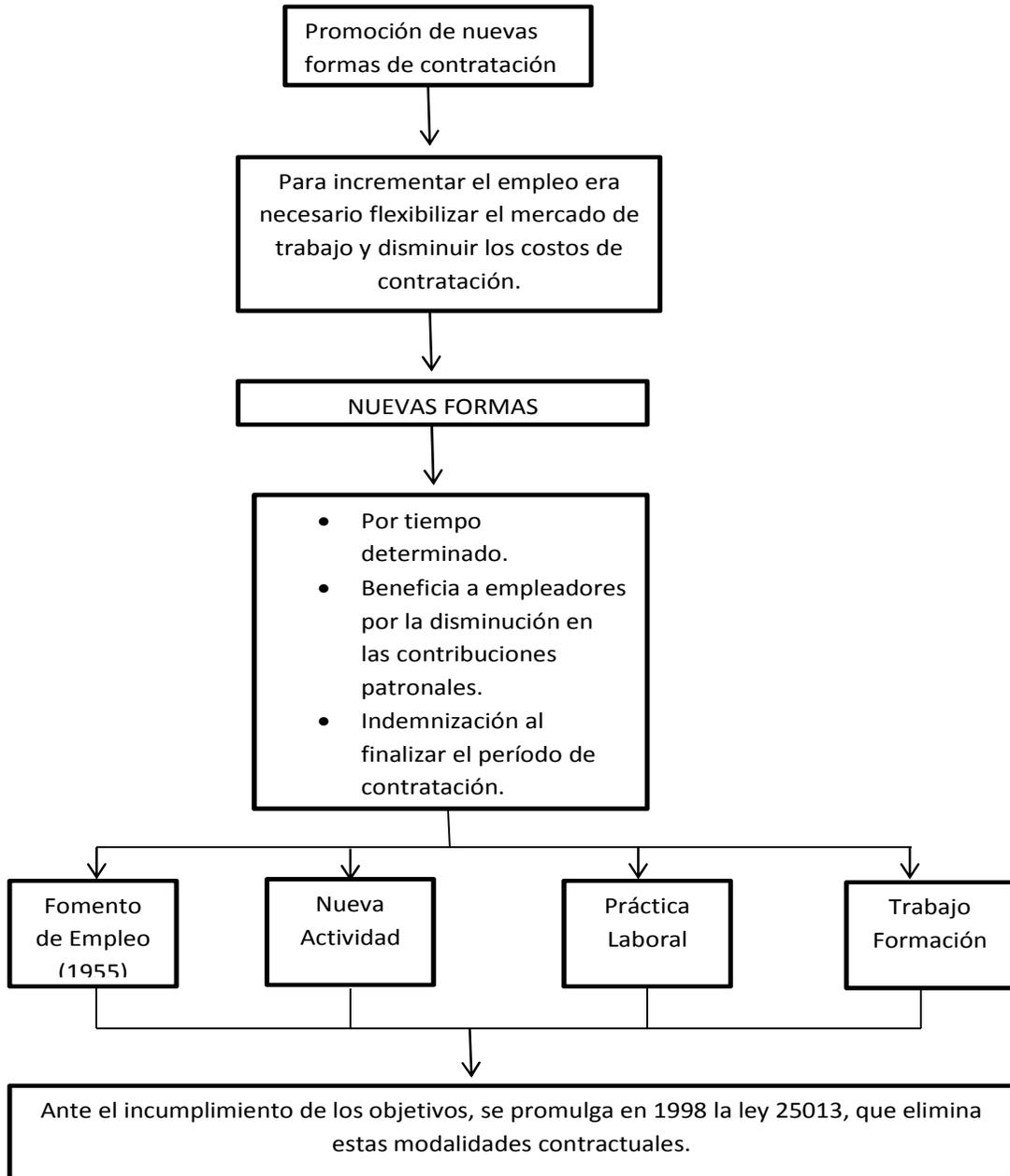
Sin embargo, ante el evidente fracaso del objetivo enunciado (disminuir el desempleo) se promulgó en 1998 la Ley 25013, que eliminaba las modalidades contractuales introducidas en 1991 y 1995, a excepción del “Contrate de Aprendizaje”. Sobre este último tipo de contratación, se realizó una nueva modificación con la promulgación de la Ley 26390/08 artículo 22, que le otorga carácter laboral, distanciándola de la pasantía educativa en lo formal, pero sin introducir cambios relevantes en las condiciones de empleo.

A modo de síntesis de lo desarrollado, se presenta el esquema N° 1 “Promoción de nuevas formas de contratación”

POLÍTICAS PÚBLICAS Y ASISTENCIALES

Las políticas públicas de empleo: una aproximación desde la precariedad laboral

Desde un punto de vista histórico, se considera que la activación de las políticas de empleo surge en 2 momentos diferentes. Por un lado, durante los años 50 en Suiza cuando se buscaba equiparar la oferta a la demanda en un contexto de rápido desarrollo tecnológico y económico a partir de programas de capacitación para los desocupados (Bonoli, 2010); y por el otro durante los años 70 cuando aumentó el desempleo comenzó a alertar a los estados que debían destinar cada vez más presupuestos a políticas pasivas como el seguro de desempleo. De esta manera comenzaron a llamarse Políticas Activas de Empleo (PAE), aquellas que incentivan la rápida inserción en el mercado laboral de los trabajadores desocupados. Estas políticas fueron aplicadas en un primer momento en los países anglosajones y luego comenzaron a expandirse al resto de los países europeos y al mundo. Las PAE toman relevancia y ocupan un lugar importante en la elaboración de políticas sociales de los países industrializados a partir de mediados de la década de los 90. Desde su surgimiento han sido promovidas por diferentes programas internacionales (como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico-OCDE-, la Organización Internacional de Trabajo-OIT-, etc.) y han sido aplicadas, a diferentes ritmos y con diferencias importantes, en diversos países industrializados (Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, Dinamarca, Estados Unidos, entre otros).



Esquema N° 1 "Promoción de nuevas formas de contratación" (Elaboración propia)

Hay diferentes estilos de PAE: las que buscan aumentar el capital humano y generar un círculo de habilidades y empoderamiento de los mismos beneficiarios (a través de sistema de educación, capacitación y formación profesional) y por otro lado las que buscan incentivar el abandono por parte de los beneficiarios de las políticas de asistencia social en miras a encontrar un empleo (agencias de colocación de desocupados, incentivos a microemprendimientos, etc.).

El objetivo de las PAE se vincula con la reducción de los índices de desempleo que comenzó a tener carácter masivo, particularmente luego de la crisis mundial de comienzos de la década de los 70. Sin embargo esta necesidad por hacer que los desocupados ingresen nuevamente al mercado de trabajo, ha generado que durante ese período y hasta fines de siglo, el foco se haya puesto en aumentar la cantidad de empleos creados a partir de estas políticas perdiendo de vista la calidad de las mismas.

Programas de empleo y precariedad laboral en Argentina

Durante la postconvertibilidad, cobraron gran importancia los programas y los altos presupuestos ejecutados en políticas de empleo.

Del total de los principales programas de empleo, aquellos de más presupuesto fueron los ejecutados durante el período de la postconvertibilidad, entre ellos se destacó el Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados (PJJHD) y el Programa de Empleo Comunitario (PEC).

Hay muchos programas de empleo que tienen incidencia directa en la creación de puestos de trabajo y especialmente en el tipo de contrato de los puestos creados. Es el caso de aquellos que otorgan subsidios al sector privado o público bajo la condición de que se contrate más personal, por ejemplo el Programa de Inserción Laboral (PIL). En el caso del PIL en el sector público, el programa permite que el organismo que emplee trabajadores beneficiarios de otros programas de empleo

(Seguro de Capacitación y Empleo - SCyE -; Programa Jefes y Jefas de Hogares Desocupados – PJyJHD – y del Programa de Empleo Comunitario – PEC -) contabilicen las ayudas o prestaciones económicas. Como parte del salario correspondiente al puesto de trabajo y se ahorren el pago de contribuciones a la seguridad social proporcional al monto de la ayuda o prestación económica que percibe el beneficiario. En este tipo de casos, quizás puede despertarse una situación ambigua ya que el objetivo principal de este programa es otorgarles a las empresas un subsidio a la contratación, con el objeto de hacer más “barato” el costo por empleado y fomentar la creación de puestos dentro de las empresas. Si bien algunas evidencias empíricas muestran que estas políticas no logran explícitamente sus objetivos, cabe preguntarse también qué sucede con los trabajadores de esos puestos cuando el Estado deja de otorgarles los subsidios correspondientes. De alguna manera, estamos aquí ante una situación que podría caracterizarse como precaria ya que es una inserción laboral frágil, endeble y propensa a diluirse una vez que el subsidio desaparezca.

A esta situación se le suma que al observar algunas evaluaciones sobre el impacto de este tipo de programas sobre el empleo muestra cómo a nivel de las empresas, los empleados subsidiados tienen resultados débiles en la creación de nuevos empleos e incluso nulos. Esto se debe a que puede producirse un efecto aprovechamiento, donde las empresas utilizan este tipo de empleos para contratar a personas que contratarían de igual manera; o porque al utilizar este tipo de empleo, algunas empresas pueden reducir sus costos y así se puede generar una suerte de competencia desleal donde la empresa en desventaja tienda a reducir la cantidad de empleados, incrementándose así el desempleo.

Otro tipo de programas que se vienen incentivando desde hace tiempo, estimulado por varios organismos multilaterales, son aquellas medidas que tienden a que los trabajadores, excluidos del mercado de trabajo, se inserten nuevamente en

éste a partir de sus microemprendimientos. Por ejemplo, el PIL Autoempleo, el Seguro de Desempleo pago único, la Línea de promoción del Autoempleo del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMyMT) entre otros.

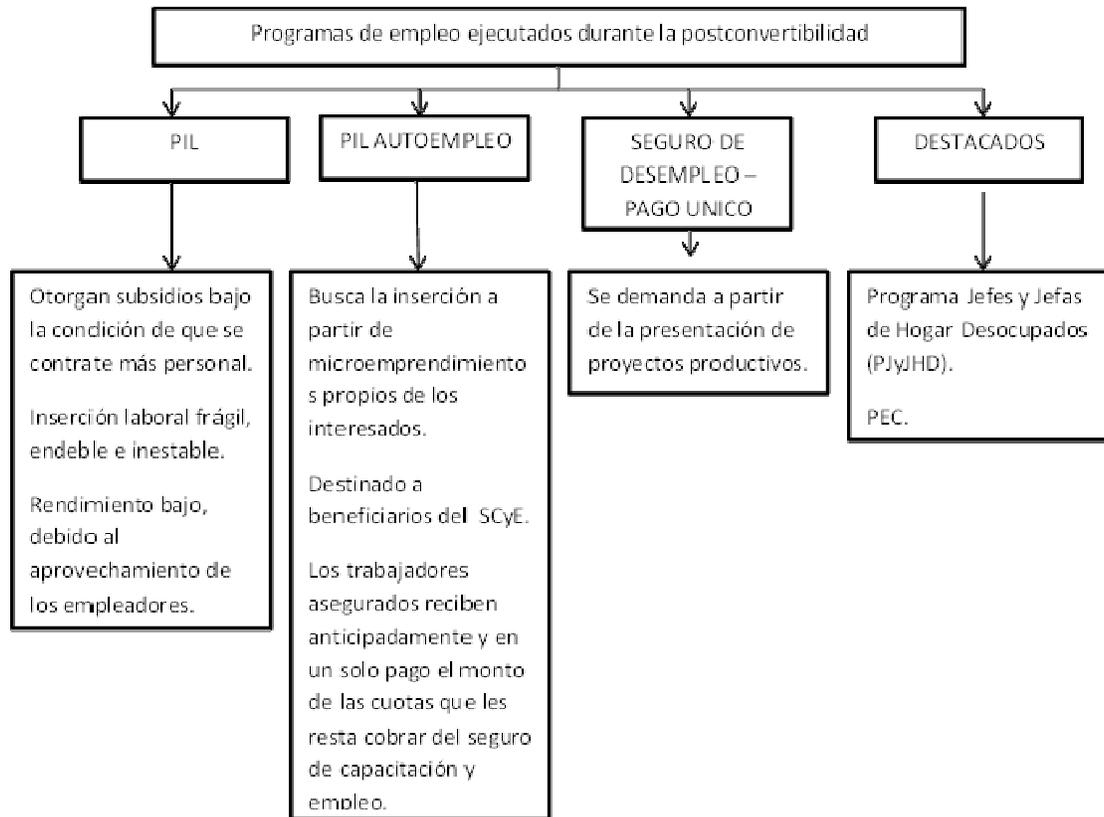
En el caso del PIL Autoempleo, se habla de una de las líneas que compone al Programa de Inserción Laboral y que es destinado a los beneficiarios del SCyE. En este programa, los trabajadores asegurados que deseen desempeñarse en un oficio o concretar un proyecto de autoempleo reciben anticipadamente y en un solo pago, el monto de las cuotas que les resta cobrar del seguro de capacitación y empleo.

Por su parte, el Seguro de Desempleo pago único, creado a partir del decreto 739/92, se demanda a partir de la presentación de proyectos productivos. Por medio de este programa se impulsa la inserción de desocupados asalariados con financiamiento de iniciativas individuales y asociativas de autoempleo.

Es importante señalar que, a la luz de las características que presentan los trabajadores que pueden postularse como beneficiarios de este tipo de medidas, es difícil pensar que una inserción de este tipo en el mercado laboral puede dar un resultado diferente que el de trabajadores altamente precarizados. Es por esto que cabe preguntarse si la creación de empleos de calidad es uno de los objetivos de estos programas o si lo que se busca en realidad es aunque sea mínimamente garantizar la supervivencia de los trabajadores.

A modo de síntesis de lo desarrollado se presenta el esquema N° 2 “Programas de empleo ejecutados durante la postconvertibilidad”:

Precariedad del Mercado Laboral Argentino durante la post-convertibilidad



Esquema N° 2 “Programas de empleo ejecutados durante la postconvertibilidad”

(Elaboración propia)

Las políticas asistenciales a la salida de la convertibilidad

El propio modelo de creación vigente junto con la regla de la convertibilidad, la crisis de los últimos años y la manera en que la misma fue abandonada, dejaron una situación social extrema, caracterizada por:

- ✓ Un elevado nivel de desempleo y subempleo.
- ✓ Alta precariedad en los empleos existentes (bajos niveles de remuneración, deterioradas condiciones y medio ambiente de trabajo, escasa registración y cobertura social, elevada flexibilidad en las formas de contratación, en la organización del trabajo, en la regulación del tiempo de los trabajadores).

- ✓ Elevados índices de pobreza e indigencia por ingresos.
- ✓ Profundización de la brecha de ingresos.

Uno de los impactos de la devaluación fue el incremento en el nivel de los precios. En consecuencia, también se incrementaron las manifestaciones de la pobreza e indigencia por ingresos.

La profundidad del deterioro de la situación social requirió una inmediata e impostergable acción de política pública de emergencia. En efecto, la declaración de emergencia alimentaria nacional (2002) y la declaración de la emergencia nacional ocupacional (2002) son los paraguas jurídicos que hicieron posible implementar los principales programas sociales del momento. En este marco, la gestión de Eduardo Duhalde lanzó 3 mega programas asistenciales: el Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados (PJyJHD), el Programa de Emergencia Alimentaria (PEA) y el Programa Remediar.

Durante la 1° etapa de la gestión del presidente Kirchner, ante la permanencia de elevados indicadores de vulnerabilidad social y a pesar del comienzo de la recuperación de la actividad económica, esta estrategia de emergencia se transformó en una orientación de política asistencial más estructural.

Desde el punto de vista organizacional, la política social se articula a nivel de la Presidencia de la Nación desde el Consejo Nacional de Políticas Sociales, que tienen como principal objetivo establecer la planificación estratégica de las políticas y los programas sociales del gobierno nacional. Hacia principios del 2005 se incorpora dentro de éste el Consejo Consultivo Nacional de Políticas Sociales, del cual dependen los Consejos Consultivos Locales.

En términos de política específicamente asistencial, es posible clasificar las intervenciones de la gestión Kirchner en 2 ejes:

- ✓ Política asistencial de empleo o para las personas desocupadas, bajo la órbita del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS).
- ✓ Política asistencia para la población pobre, bajo la jurisdicción del Ministerio de Desarrollo Social (MDS).

A modo de síntesis de lo desarrollado se presenta el esquema N° 3 “Contexto laboral argentino en la postconvertibilidad”

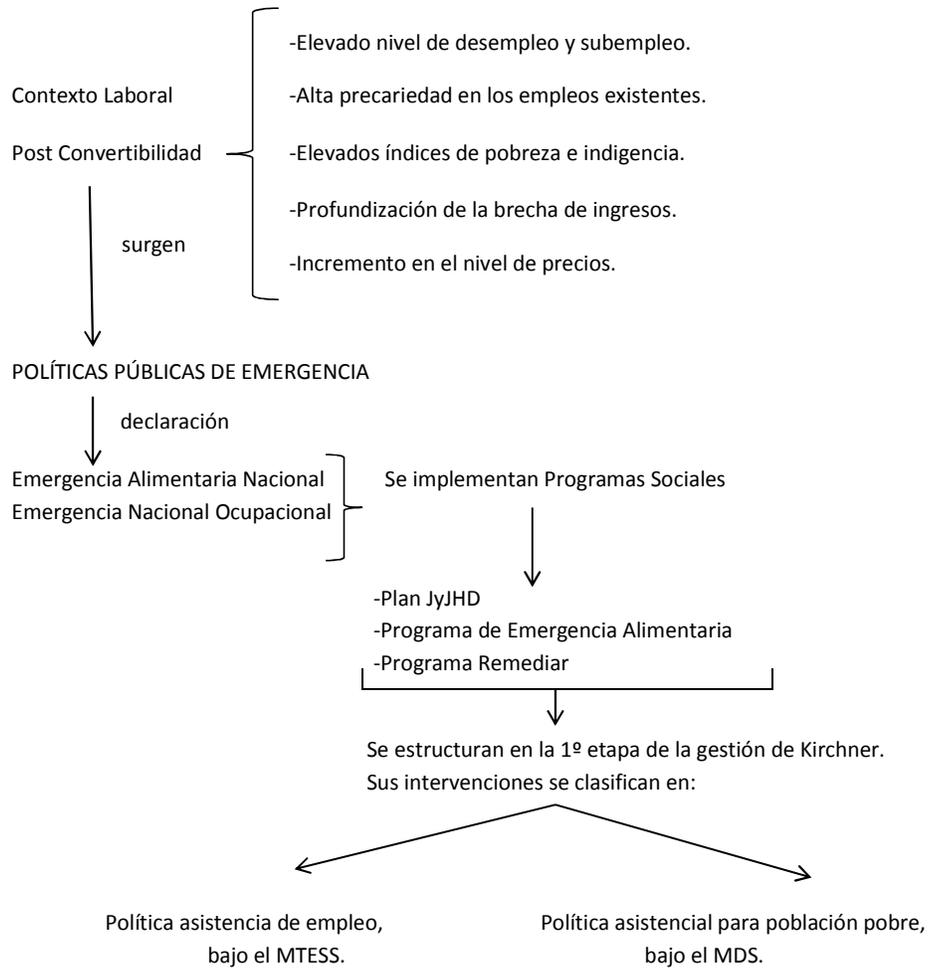
Asistencia social y promoción de la empleabilidad

A comienzos del 2006 se promulgó la normativa que da nacimiento al Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE).

El empleo es concebido como el eje de la inclusión. Desde esta mirada, se hace referencia al trabajo remunerado como la vía legítima de las personas para adquirir los medios que necesitan para satisfacer sus necesidades y deseos. Pero además, el empleo es el espacio donde se materializa la utilidad social del trabajo.

Desde esta perspectiva, la orden del Estado debe entonces enfocarse a recrear la ética del empleo y promover la inserción de la población en el empleo mercantil. El foco de la acción asistencial se traslada desde la pobreza a la empleabilidad. Se entiende a esta última como el conjunto de características individuales que dotan a las personas de mayores posibilidades de inserción en el mercado de empleo.

Este principio encierra un fuerte supuesto; que el actual modelo de acumulación económica es capaz de generar la suficiente cantidad de puestos de empleo y que los puestos de empleo a generar tendrán las características que los transforman en un vehículo electivo de inclusión social, distribución de derecho y ampliación de oportunidades de vida.



Esquema N° 3 “Contexto laboral argentino en la postconvertibilidad” (Elaboración propia)

Los elementos centrales que atraviesan el conjunto de las políticas asistenciales pueden sintetizarse como:

- La vigencia del paradigma de la focalización. Los programas, más allá de la extensión o magnitud de su cobertura están dirigidos a poblaciones objetivo

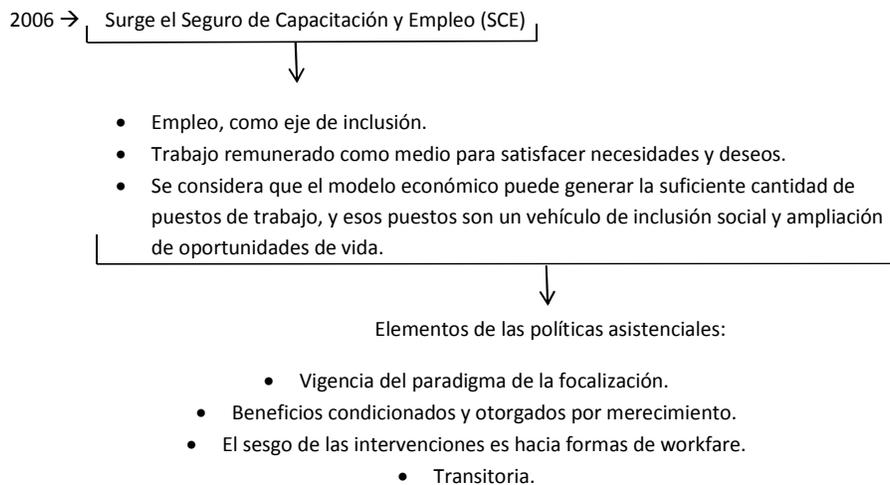
específicas, que deben demostrar ciertas condiciones y cumplir con determinados requisitos.

- Los beneficios que se transfieren son condicionados y se otorgan en la medida que se demuestra su merecimiento. Así, la configuración de las políticas asistenciales consolidan la meritocracia propia del desarrollo histórico del sistema de protección social argentina. El mérito, una vez manifestada la carencia (falta de empleo, de ingresos, cargas de familia, etc.) se expresa fundamentalmente en la predisposición a cumplir con determinadas condicionalidades. La condición para recibir el beneficio implica también un mecanismo de control social para los sectores vulnerables. En efecto, a través de estas condicionalidades se les imponen normas de conductas que se presumen socialmente aceptadas, y que por cierto no se le exigen a otros grupos poblacionales. La aceptación o no de este tipo de condicionalidades serviría para diferenciar entre merecedores y no merecedores de asistencia.
- Dado lo anterior, se explica que el sesgo de las intervenciones sea hacia formas de workfare (Se refiere a intervenciones públicas que se proponen como caminos para llegar al empleo y habitualmente exigen la obligación de emplearse o la manifestación de esa voluntad, como precio por recibir el beneficio). Por un lado, porque en la medida que se considere el empleo como mecanismos natural de inclusión social, las intervenciones de política pública deberían servir para mejorar las posibilidades de inserción de las personas en el mercado laboral. Por otro, porque se trataría de una suerte de test de trabajo, de la voluntad y el esfuerzo de las personas para salir por sus propios medios de su situación de necesidad.
- En la medida que la meta es el empleo, la intervención asistencial debe necesariamente ser transitoria. En este sentido, se abandonará toda pretensión de conformar una red de seguridad socio-económico universal. Porque se

concibe como meta la universalización del empleo y las instituciones de protección social asociadas al mismo.

Finalmente, y en línea con todo lo anterior, la responsabilidad tanto de la situación de carencia como de su solución se considera individual y se traslada a los propios beneficiarios. Son las características de los beneficiarios las que definen su nivel de empleabilidad.

A modo de síntesis de lo desarrollado, se presenta el esquema N° 4 “Seguro de capacitación y empleo”.



Esquema N° 4 “Seguro de capacitación y empleo”

Más y Mejor Trabajo: el plan integral para la promoción del empleo y los programas de inserción laboral

El Plan Integral para la Promoción del Empleo (PIPE) se creó en octubre del 2003 con el objetivo de potenciar la relación positiva entre el crecimiento económico, el incremento de la productividad y el aumento del empleo. Se proponía las siguientes líneas de acción:

- a) Sostenimiento y fortalecimiento del empleo.
- b) Promoción de nuevos puestos de trabajo.
- c) Intermediación laboral.
- d) Formación profesional.
- e) Asistencia técnica.

El plan se operacionaliza en acuerdos entre el Ministerio de Trabajo y actores privados (cámaras, empresas, sindicatos) y públicos (gobiernos provinciales y locales).
Prevé 3 tipos d acuerdos:

1ro) Sectoriales: comprometen y vinculan a representantes de sectores nacionales y regionales representados por cámaras empresariales y sindicatos con potencial de generación de empleo. Estos se concretan en proyectos específicos con empresas y trabajadores en las áreas geográficas donde se concentran la actividad del sector.

2do) Territoriales: Comprometen a empresarios, organizaciones sindicales de una determinada región o territorio, junta con las autoridades provinciales y locales. Se concentran en proyectos que en el marco del proceso de desarrollo local, responde a las necesidades de diferentes grupos de población.

3ro) Empresariales: comprometen a una empresa o grupo de empresas en la calificación e inserción laboral de trabajadores beneficiarios de planes sociales.

El programa se relaciona y complementa con componentes del Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados (PJyJHD) incluyendo los siguientes:

- a) Reinserción laboral: Consiste en un subsidio estatal a la incorporación de nuevos trabajadores en el sector privado, personas provenientes tanto de la desocupación como de programas sociales.

- b) Materiales: Con este componente se brinda la posibilidad a beneficiarios del PJyJHD de realizar su contraprestación en la construcción de infraestructura de utilidad comunitaria y productiva.
- c) Formación: A través de este componente se realizan aportes financieros y se brinda asistencia técnica para la instalación de capacidades y herramientas destinadas a mejorar los procesos de formación a los que pueden acceder los beneficiarios de programas sociales, particularmente del PJyJHD.
- d) Terminalidad educativa: A través de este componente se suministra material editorial para la terminalidad educativa semipresencial de adultos, destinado a beneficiarios del PJyJHD y trabajadores desocupados que se incorporan a la contraprestación formativa.
- e) Plan Sectorial de Calificación: Consiste en la participación organizada de actores de un sector específico, a nivel regional o nacional, que con el apoyo del MTESS y otras áreas del Estado buscan fortalecer su productividad, competitividad y capacidad de generación de empleo, desde la formación de calificaciones.
- f) Trabajo Autogenerado: Con este componente el MTESS brinda apoyo técnico y económico a las empresas y fábricas recuperadas, que se encuentren en funcionamiento o en proceso de reactivación.

El esquema N° 4 presenta una síntesis del programa mencionado, "Programa para la promoción del empleo".

En el marco del PIPE, en enero del 2006 se creó el Programa de Inserción Laboral (PIL). Este programa se propone la inserción laboral en empleos adecuados, en el sector público o privado, de los trabajadores desocupados. En el marco del programa, se considera que una oferta de empleo es adecuada cuando reúne, en forma necesaria y suficiente, las siguientes 3 condiciones:

1. El perfil del empleo ofrecido concuerda con las competencias y calificaciones del beneficiario.

PIPE	
Objetivo	Potenciar la relación positiva entre el crecimiento económico, el incremento de la productividad y el aumento del empleo.
Líneas de Acción	1)Sostenimiento y fortalecimiento del empleo. 2)Promoción de nuevos puestos de trabajo. 3)Intermediación laboral. 4)Formación profesional. 5)Asistencia técnica.
Actores	Ministerio de Trabajo, instituciones privadas y públicas.
Tipos de Acuerdo	Sectoriales: Comprometen y vinculan a sectores nacionales y regionales, representados por cámaras empresariales y sindicatos. Territoriales: Comprometen a empresarios y sindicatos de un territorio, junto con autoridades provinciales y locales. Empresariales: comprometen a una empresa o grupo de empresas.
Complemento	PJyJHD

Esquema N° 4 “Programa para la promoción y el empleo” (Elaboración propia).

2. La remuneración ofrecida no es inferior al 60% de la mejor remuneración percibida en su última ocupación.
3. El tiempo del trayecto de ida y vuelta entre el domicilio del demandante y el lugar de trabajo no debe insumir más de un cuarto de su jornada de trabajo.

Los beneficiarios potenciales del PIL son los beneficiarios de programas de transferencias monetarias a cargo del MTESS (PJyJHD y Programa de Empleo Comunitario).

El Programa se desarrolla a través de líneas de acción:

PROMOCIÓN DE EMPLEO ASALARIADO: Que fomenta la inserción laboral de los beneficiarios de los programas mencionados mediante el subsidio parcial del salario a pagar por el sector privado.

PROMOCIÓN DEL AUTOEMPLEO: Donde los beneficiarios deben presentar un proyecto, individual o asociativo, para el desempeño en oficios o el desarrollo de un emprendimiento productivo, que contará con el apoyo del MTESS.

En la misma dirección que esta última línea de acción del PIL se encuentra el mencionado Programa de Empleo Comunitario (PEC), creado en el año 2006 y prorrogado sucesivamente. Este programa brinda ocupación a través de la realización de proyectos productivos a trabajadores con discapacidad que se encuentren desocupados o sub ocupados.

A modo de síntesis se presenta el esquema N° 5 “Programa para la inserción laboral”

PIL	
Propuesta	Inserción laboral de trabajadores desocupados en empleos adecuados.
Beneficiarios	Similares a los de PJyJHD y Programa de Empleo Comunitario.
Líneas de Acción	1) Promoción de empleo asalariado (subsidio parcial a pagar por el sector privado) 2) Promoción de autoempleo (presentación de proyecto para el desempeño de oficios o desarrollo de emprendimientos)
Proyecto similar	PEC

Esquema N° 5 “Programa para la inserción laboral” (Elaboración propia)

Políticas de empleo reconocidas

Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados (PJyJHD)

El PJyJHD fue instaurado a comienzos del 2002 bajo la denominación de Derecho Familiar de Inclusión Social. Las principales características son:

- Es una transferencia monetaria a las personas desocupadas, cuyos núcleos familiares cuenten con determinadas características establecidas en las condiciones de acceso.
- Requiere contraprestación obligatoria.
- Plazo determinado de vigencia.

El PJyJHD tiene fortalezas como:

- i. El reconocimiento por parte del Estado de su responsabilidad en la atención de las situaciones de carencia a los ciudadanos.
- ii. Reconoce las transferencias monetarias como un mecanismo válido de atención de las carencias.
- iii. No rompió con el paradigma del asistencialismo predominante en la década pasada. Por el contrario, significó la institucionalización de un mundo particular de control social sobre la población vulnerable.

Tampoco parece haber funcionado efectivamente como mecanismo de inclusión social. Desde su propio diseño, no queda claro cuál es el mecanismo a través del cual busca alcanzar este objetivo.

Se puede concluir en que la puesta en práctica de estos llamados planes de empleo atípico es totalmente consistente con la promulgación de políticas de flexibilización laboral iniciadas en los años 90. Tomando como punto de referencia el marco de flexibilización laboral y haciendo un análisis centrado en las personas. Es muy difícil establecer una clara diferencia entre trabajo formal-regulado y trabajo informal-no regulado por el Estado. Además, el Estado hibridiza estos trabajadores considerándolos fundamentalmente beneficiarios de política social y no sujetos de derecho laboral.

Asignación Universal por Hijo (AUH)

Se destaca en 2009 la Asignación Universal por Hijo para la Protección Social. Este programa consiste en una prestación familiar no contributiva, que combina una transferencia de ingresos en efectivo con la inversión en capital social. La población objetivo son los niños menores de 18 años de edad, pertenecientes a familias vulnerables (definidas por la situación de inserción laboral de los padres/tutores: desempleados o empleados informales cuyos ingresos sean inferiores al salario mínimo, vital y móvil vigente). Esta política constituyó un punto de inflexión en el sistema de protección social argentino, ya que transforma el régimen de asignaciones familiares existentes – definido por la Ley 24714, exclusivamente para los trabajadores formales-, al tiempo que se implementa con la intención de constituir una red de protección social permanente más allá de las coyunturas económicas.

En este contexto de crecimiento de la asistencia social y consolidación de una “nueva política social”, es necesario considerar que la misma trae aparejada una serie de desafíos y controversias en lo que respecta a su diseño, implementación y resultados no esperados. Teniendo en cuenta que la informalidad laboral argentina es una de las expresiones más acuciantes de un mercado laboral segmentado que excluye a grandes poblaciones de oportunidades de empleo digno, ingresos estables y protección social (cobertura de salud, aportes jubilatorios, seguro contra accidentes de trabajo), es importante explorar los posibles vínculos entre un programa social como la AUH y la participación de los hogares beneficiarios en el mercado laboral.

EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

(MTESS)

Intervenciones del MTESS

Las acciones asistenciales del MTESS se organizan en 2 ejes:

- Aquellas determinadas a atender, transitoriamente, la situación de coherencia de ingresos de los desocupados.
- Aquellas destinadas a generar mecanismos de reinserción laboral, con 3 orientaciones:
 - ✓ La mejora de la empleabilidad, mediante acciones de formación, capacitación laboral y recreación de la ética de empleo.
 - ✓ La promoción de emprendimientos productivos autogestionados de pequeña escala.
 - ✓ La intermediación entre la población activa y los sectores productivos.

A modo de síntesis se presenta el esquema N° 6 "Acciones asistenciales del MTESS".

Fortalezas y debilidades del MTESS

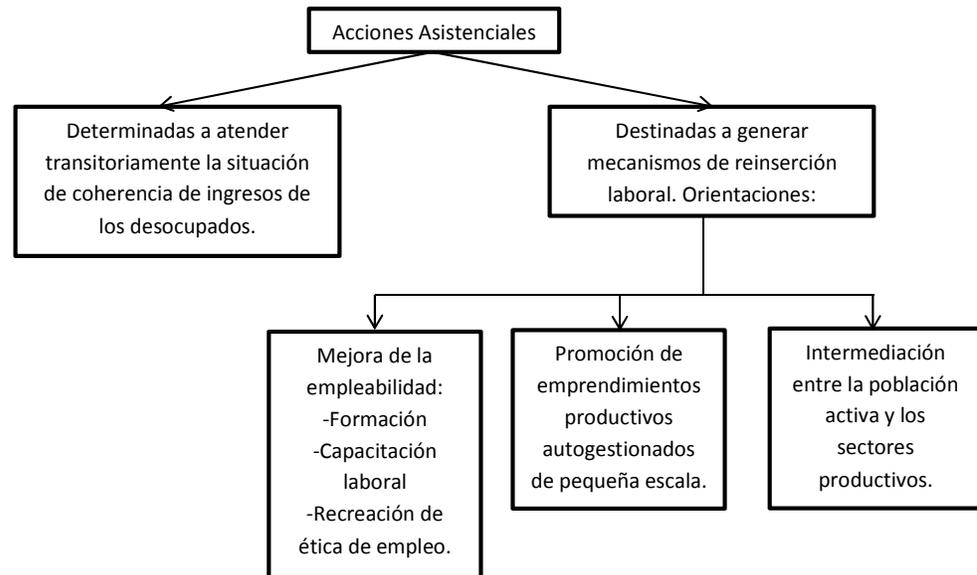
El rol del Estado debería limitarse a:

- I. Mejorar la empleabilidad de los desocupados.
- II. Intermediar entre éstos y los potenciales empleadores.
- III. Sostener su ingreso hasta que consigan insertarse en un puesto de empleo.

Se pueden señalar los siguientes elementos respecto a los programas de promoción del empleo y de inserción laboral:

- La intervención estatal para la promoción del empleo debe partir de un diagnóstico preciso para diseñar las herramientas adecuadas.
- La nueva situación de precios relativos post-convertibilidad ha impactado sin dudas positivamente en amplios sectores productivos, pero no en todos de la misma forma. Las herramientas de política deberían contemplar estas

diferentes situaciones y seleccionar para subsidiar a aquellos sectores productivos con desventajas relativas, pero con potencialidad de creación de empleo.



Esquema N°6 “Acciones asistenciales del MTESS” (Elaboración propia)

- Si resulta un valor positivo implícito en estas intervenciones que el Estado asuma un rol intermediador entre la oferta y demanda de trabajo.
- Resultan positivos los esfuerzos destinados a mejorar las capacidades y calificaciones de los beneficiarios de programas sociales y la población desocupada en general.
- Las capacitaciones profesionales tienen debilidades como:
 - ✓ Tienen a implementarse según la disponibilidad de la oferta de cursos y talleres en lugar de partir de evaluar las trayectorias de los beneficiarios y sus necesidades específicas

- ✓ No se basan en una correcta evaluación de las exigencias provenientes de la demanda de empleo
- ✓ En su mayoría se trata de la transmisión de conocimiento y habilidades muy básicas, cuando justamente el sector productivo está demandando niveles de calificación cada vez más elevados y tienden a reproducir la segregación horizontal de género presente en el mercado de empleo, esto es, formar o capacitar a varones y mujeres en actividades típicamente masculinas y femeninas.
- Finalmente, los componentes de reinserción laboral basados en la promoción del autoempleo aparecen como el elemento más débil y discutible de las herramientas presentadas.

CAPÍTULO III: POBREZA Y PRECARIEDAD

La pobreza es un fenómeno complejo y, por lo tanto, su definición no es unívoca. El concepto de pobreza, que tiene muchas implicaciones económicas, no ha sido estudiado por los economistas clásicos durante mucho tiempo: la pobreza era considerada un “efecto de superficie”, una manifestación de la presencia de desequilibrios y de la ineficiencia en la utilización de los recursos. Ahora, después de la evolución de las políticas de las organizaciones internacionales (sobre todo del Banco Mundial) en los años '90, tenemos distintas definiciones y clasificaciones de la pobreza: por un lado, definiciones de carácter cuantitativo y por otro lado definiciones de carácter cualitativo. En este apartado definiremos la pobreza en un sentido estrictamente cuantitativo, considerando pobre a aquel hogar en el que los ingresos adquiridos no son suficientes para cubrir la canasta básica total.

En octubre de 2002, la incidencia de la pobreza alcanzó el 57,5% de las personas en Argentina marcando un récord histórico para el país. Si bien en el primer semestre de ese año la pobreza experimentó un fuerte incremento como consecuencia del aumento de precios que siguió a la devaluación de la moneda nacional, ya antes del abandono de la convertibilidad, y como resultado de la caída de los ingresos nominales y la deficiente generación de empleo, el 38% de la población vivía en hogares con ingresos inferiores a la línea de pobreza.

Para hacer una comparación que aclare estos conceptos se tomará como referencia el inicio del período de la postconvertibilidad y el año 2006, por ser demostrativo de la consolidación de las políticas que se implementaron en el marco del nuevo patrón de crecimiento iniciado en el 2003.

Desde principios del período analizado, el aumento del ingreso medio real y la mejora de la distribución de las remuneraciones de los ocupados, conjuntamente con el generalizado incremento del empleo, fueron factores que contribuyeron a la

importante disminución de los índices de privación y de la concentración de los ingresos per cápita de los hogares. En efecto, este proceso implicó una significativa reducción de la incidencia de la pobreza, entre el segundo semestre de 2003 y el primero de 2006, de 13,4 puntos porcentuales (de 36,5% a 23,10%) en el caso de los hogares y de 16,4 puntos porcentuales entre las personas (de 47,8% a 31,4%), según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC).

El grado de concentración de los ingresos familiares totales, con anterioridad a la devaluación, se manifestaba en el hecho de que el 50% de los hogares vivía con menos de \$624 mensuales, mientras la línea de pobreza del hogar promedio llegaba a \$528. Ello configuraba una situación de extrema vulnerabilidad frente a eventuales alteraciones en el valor de la canasta básica.

A partir de la evidencia sobre la importancia conjunta de la caída de ingresos medios reales y de su distribución más desigual en la evolución reciente de la pobreza, es interesante cuantificar la relevancia de cada uno de estos factores. Por lo tanto, según Bárbara Perrot y Soledad Villafañe del MTESS, en su estudio “Dinámica de la pobreza y mercado de trabajo en la Argentina postconvertibilidad”, proponen que las variaciones en los niveles de pobreza pueden ser descompuestos en dos efectos: por un lado, el cambio experimentado como consecuencia de las variaciones en el ingreso medio real total del hogar, manteniendo constante la distribución – efecto crecimiento - ; y, por el otro, como consecuencia de cambios distributivos con un ingreso medio constante – efecto distribución -. A su vez, el “efecto crecimiento” puede ser descompuesto en el “efecto inflación” y el “efecto ingreso nominal”. El primero indica cuánto hubiera sido la variación en el nivel de pobreza con ingresos nominales y distribución constantes. El segundo cuantifica el impacto de los cambios en los ingresos corrientes bajo el supuesto de estabilidad en los precios y el grado de concentración de aquellos.

El ejercicio de descomposición permite estimar el grado en que las modificaciones en la distribución del ingreso, los ingresos medios nominales de las familias y la evolución de los precios, explican la evolución de la pobreza durante el último año de la convertibilidad y luego del cambio del régimen.

Durante 2001, la caída de los ingresos totales de los hogares explicó el 75% del aumento de la pobreza (efecto ingreso), aun cuando la deflación morigeró levemente la caída de los ingresos reales al abaratar la canasta básica. El empeoramiento de la distribución del ingreso explicó el 25% restante del incremento de la pobreza. A partir de este momento, el efecto distribución pierde relevancia y el recrudecimiento de los niveles de pobreza se explica fundamentalmente por el deterioro de los ingresos reales en virtud de la inflación del primer semestre del 2002. En particular, entre mayo y octubre de 2002, el incremento de ingresos nominales de las familias no alcanzó a compensar la continuidad de los aumentos de precios, de manera que la pobreza continuó elevándose, aun cuando lo hiciera a tasas menores que en el semestre anterior.

Este proceso revirtió su tendencia desde 2003, cuando los ingresos nominales totales de las familias lograron recomponerse con mayor rapidez que la inflación, que continuó teniendo un papel empobrecedor al erosionar los ingresos reales, aunque de menor magnitud que aquél que jugara inmediata después de la devaluación. La reducción de la desigualdad, por su parte, también tuvo un rol positivo en la caída de la incidencia de la pobreza.

En efecto, el nuevo régimen cambiario ha estado acompañado de un fuerte dinamismo en la generación de puestos de trabajo. En el cuarto trimestre de 2002, la tasa de empleo – incluyendo a los beneficiarios de planes – se ubicaba por encima de la observada un año antes, mientras que en el tercer trimestre de 2003 había superado el valor de 1998, máximo de la segunda mitad de los '90. Por su parte, el nivel de empleo excluyendo los planes se había recuperado completamente de la

caída post-devaluación en el segundo trimestre de 2003. A partir del primer trimestre de ese año, y hasta el tercer trimestre de 2006, los ocupados – excluyendo a los beneficiarios de planes de empleo – se incrementaron en casi de 2,9 millones, de los cuales 1,6 millones fueron puestos registrados.

Esta evolución positiva – explicada tanto por las elevadas tasas de crecimiento del nivel de actividad económica, como por la intensidad en el uso de la mano de obra – fue acompañada por una recomposición salarial, aunque de menor intensidad que la experimentada por el empleo. El alza de los salarios se verificó en todos los grupos de trabajadores definidos según la categoría ocupacional (asalariados registrados en la seguridad social, no registrados y no asalariados), siendo levemente mayor entre los asalariados no registrados en la seguridad social. Uno de los factores que ha contribuido a este proceso ha sido la política de ingresos implementada por el gobierno nacional desde mediados de 2002, a través de incrementos de suma fija y de recomposición del salario mínimo, medidas que impactan con mayor intensidad en los estratos de ingresos más bajos. Si bien los asalariados no registrados no se encuentran comprendidos por la legislación laboral, las remuneraciones que se les paga suelen estar influenciadas, en alguna medida, por las que perciben aquellos que están cubiertos por la seguridad social, o al menos, por los cambios en que éstas se producen. Al ser así, y dado el menor valor promedio de los asalariados de los primeros, los aumentos no proporcionados debieron tener un mayor impacto entre ellos.

El resultado del aumento de la ocupación y de las remuneraciones se refleja en el proceso de crecimiento de los ingresos familiares a partir de 2003, que se verificó conjuntamente a una mejora paulatina en la distribución de los ingresos. Esto se puede ver en el Cuadro 1 donde, a modo de ejemplo, se demuestra que en el período comprendido entre el 1° semestre del año 2003 y el mismo correspondiente al 2006, tanto el “Efecto Crecimiento” como el “Efecto Distribución” han sido importantes en la

reducción de la pobreza, aunque en mayor medida el primero que el segundo. Asimismo, se observa que los ingresos reales lograron incrementarse a pesar del aumento en el valor de la canasta básica total, especialmente en los períodos recientes.

Resulta práctico observar la evolución de las características de los hogares pobres y no pobres luego de este proceso de reducción sistemática en la incidencia de la pobreza. Los hogares pobres, además de recibir menos ingresos por hogar que los hogares no pobres, son mayores en tamaño, por lo que la brecha de ingresos por persona entre estos dos conjuntos es aún mayor. En el segundo semestre de 2003, mientras los hogares no pobres obtenían aproximadamente 3,25 veces el ingreso medio familiar de los hogares pobres, ese diferencial se elevaba a 5,36 si se observaba el ingreso per cápita.

Por último, en los hogares pobres hay más menores de 14 años que en los hogares no pobres. Ello, conjuntamente con la deficiente inserción laboral de los jefes de hogar pertenecientes al primer conjunto de hogares, hace que la cantidad de perceptores de ingresos sea más baja. Sin embargo, la incidencia de la pobreza no parece explicarse solamente por la menor cantidad de ocupados dentro de las familias de menores ingresos. Por el contrario, también se debe a la precariedad de los puestos de trabajo a los que acceden en gran parte los adultos de los hogares pobres, lo que redundará en salarios que no les permiten cubrir el valor de una canasta básica total. (Ver Tabla 1, "Dinámica de la pobreza y mercado de trabajo en Argentina postconvertibilidad").

TABLA 1

	Variación de la tasa de pobreza	Efecto ingreso total	Efecto ingreso nominal	Efecto inflación	Residuo	Efecto distribución
EPH Puntual						
oct00-oct01	4,32	75%	81%	-6%	0%	25%
oct01-may02	13,4	93%	27%	65%	1%	7%
may02-oct02	4,3	94%	-60%	160%	-6%	6%
oct02-may03	-3,1	73%	53%	18%	1%	28%
EPH Continua						
2sem03-2sem04	-6,7	78%	98%	-21%	0%	22%
1sem04-1sem05	-4,7	75%	113%	-45%	8%	25%
2sem04-2sem05	-5,1	78%	140%	-63%	1%	22%
1sem05-2sem06	-5,69	72%	146%	-67%	-7%	28%

Fuente: Perrot, B. y Villafañe, S. en "Dinámica de la pobreza y Mercado de trabajo en Argentina Postconvertibilidad"

CAPÍTULO IV: LOS JÓVENES Y LA PRECARIZACIÓN LABORAL

El mundo de los jóvenes se caracteriza por su heterogeneidad y diversidad; lo que es producto de una construcción histórica, social y cultural.

Ser joven en la sociedad argentina implica atravesar un período destinado a la preparación del individuo para el ejercicio de las responsabilidades de la vida adulta, también se goza de un tiempo de suspensión de obligaciones que, se supone, debe invertirse en la adquisición de conocimientos y destrezas que demanda el desempeño de los roles del adulto.

El fenómeno de la problemática laboral entre los jóvenes se inicia hacia finales de los años 60, con la dificultad para obtener el 1° empleo o también llamado desempleo de inserción. La patología avanzó y cobró significativa importancia en la década del 90. En Argentina, el desempleo juvenil alcanzó su máximo histórico de 34,4% en mayo de 1995, durante la crisis llamada “Efecto Tequila” en la que el Gobierno mejicano tomó la decisión de devaluar el peso y en la Argentina, como efecto rebote, cayó el valor de las acciones y también hubo fuga de divisas.

Para avanzar con esta investigación, definiremos el grupo etario “Jóvenes” como aquel que se ubica entre los 18 y 25 años de edad.

Numerosos estudios coinciden en que el deterioro de la inserción laboral juvenil es más el resultado del empeoramiento general de los mercados de trabajo que de una cuestión específicamente juvenil.

Los jóvenes están sobre-representados tanto respecto a la desocupación y subocupación, como respecto a las deterioradas condiciones de trabajo, los bajos ingresos y sin acceso a beneficios sociales. Los estudios basados en datos cuantitativos también muestran muchas heterogeneidades en la calidad de la

inserción: mayores niveles educativos, pertenencia o no a hogares pobres, el sexo y el sub-tramo etario (adolescentes, jóvenes plenos y jóvenes adultos) evidencian diferencias de oportunidades de inserción a empleos de calidad.

Los jóvenes son claramente el grupo que padece mayores déficits de trabajo decente. Uno de sus principales características es la precariedad. Existen fértiles intercambios acerca de las causas del deterioro del empleo juvenil y muchos consensos.

La inserción es un proceso mucho más extendido en el tiempo en el que se alternan períodos de desocupación, empleos precarios, pasantías y/o becas, etc. antes de la estabilización, si es que llega.

Las causas del desempleo juvenil pueden estar relacionadas con factores individuales o con el contexto macroeconómico. Entre las primeras se puede mencionar:

- Inadecuación entre la educación recibida y las calificaciones demandadas por el mercado.
- Escolaridad.
- Edad (es más difícil conseguir trabajos estables mientras más joven se es).
- Relación con la pobreza (es decir, depende en cierta medida del estrato socio-económico del hogar del que se proviene)

Con respecto a las segundas, se puede hacer referencia a los siguientes aspectos:

- La OIT (2004) sostiene que, a fin de reparar la estructura social, el aumento global de la demanda agregada es esencial, pero las vulnerabilidades de este grupo de edad exigen respuestas específicas. El artículo explica que la

insuficiencia de aquella tiene efectos desproporcionados sobre los jóvenes, quienes son más vulnerables al ciclo económico y, por lo tanto, están más expuestos a la exclusión social. En períodos de recesión, éstos tienen más probabilidades que los adultos de perder su empleo o de permanecer sin él, lo cual se explica por varias razones:

- ✓ Los primeros en ser despedidos son los últimos contratados.
- ✓ A las empresas les resulta menos oneroso despedirlos por sus calificaciones y protección jurídica limitada.
- Existen dificultades también porque el mercado exige requisitos como la experiencia para acceder a puestos formales.

RELACIÓN ENTRE EL TRABAJO JUVENIL Y LOS ÍNDICES SOCIOECONÓMICOS. COMPARACIÓN ENTRE PRE Y POST CONVERTIBILIDAD

Para hacer un poco de referencia histórica, se puede remontar al año 1998 cuando comienza una fase recesiva, y por casi 3 años el nivel de desempleo llegaba casi al 20%. Esta recesión tuvo ciertos efectos, tales como:

- La devaluación del 2002.
- Recrudescimiento de la retracción productiva.
- El aumento de precios, lo que disminuyó las remuneraciones reales.
- Más de la mitad de la población quedó por debajo de la línea de pobreza.

A mediados del 2002 comenzó un período de recuperación que se sostiene hasta el último período analizado (tercer trimestre de 2013). Los efectos sobre el empleo durante este período son:

- Disminución de la desocupación de 20% a 6.8% en todo el período analizado.
- Lenta recuperación del poder de compra de los sueldos y salarios.
- Aumento de la preponderancia de las jornadas extensas (es decir, de aquellas de más de 45 horas semanales).
- Aumento de la subocupación horaria (porque hay más cantidad de puestos de menor duración).
- Aumento del problema de los asalariados no registrados en el Servicio Único de Seguridad Social (SUSS).

La combinación de desempleo, subocupación, precariedad y desigualdad en la distribución de los ingresos hizo que los índices de pobreza aumentarán en forma estridente.

Con el paso del tiempo, se advierte entre los jóvenes la mayor inestabilidad ocupacional. El 55% desea cambiar su puesto de trabajo, contra el 32% que desea lo mismo considerando el resto de la población. Esto es un buen signo cuando el motivo de la rotación es de carácter voluntario y refleja la intención de mejorar el puesto o de adecuar el tiempo dedicado al empleo y a actividades no remuneradas, como el estudio.

Las dificultades que sufren los jóvenes resultan más agudas cuando no terminan el nivel secundario: menos del 25% de los jóvenes ocupados con nivel educativo secundario o inferior trabajan con empleos cubiertos por el SUSS. Esto puede estar relacionado con la presión para acceder a un empleo, y por eso abandonan el estudio.

También es importante resaltar que el 26% de los jóvenes ocupados permanecen estudiando.

La proporción de jóvenes que trabaja o busca trabajo resulta más elevada entre los hogares de nivel socio-económico más bajo.

Otra tendencia marcada se da cuando el jefe de hogar tiene secundario incompleto o inferior nivel educativo, entonces los jóvenes tienen una participación económica más elevada y menor tasa de asistencia al sistema educativo.

Para hacer esta comparación tomaremos los años 1999 y 2006 como referencia, para reflejar el antes y después del proceso de convertibilidad. El año 1999, por ser una fecha representativa de la culminación de un período, en la cual quedó configurada la situación previa a la crisis de 2001; mientras que el 2006 por ser demostrativo de la consolidación de las políticas que se implementaron en el marco del nuevo patrón de crecimiento iniciado en el 2003.

En el período seleccionado hay un estancamiento de la participación de los jóvenes en el sistema educativo que resulta llamativo: más del 40% no asiste al sistema escolar; este abandono conduce a la reproducción de obstáculos hacia la formación de sus competencias, por lo que no logran insertarse en condiciones adecuadas, acentuándose las desigualdades que tienden a perpetuar la precariedad.

Según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), los índices de asistencia al sistema escolar, comparando los períodos seleccionados, son los que pueden observarse en la tabla N° 2 de “Asistencia al sistema escolar”.

	Asisten	No Asisten
Mayo 1999	56.4%	43.6%
Julio 2006	57%	43%

Tabla N° 2 “Asistencia al sistema escolar” (Elaboración propia)

En condiciones normales, la baja participación de los jóvenes en el mercado laboral es producto de su permanencia en el sistema escolar. En Argentina, los datos

registrados reflejan lo que representa la tabla N° 3 de “Participación de los jóvenes en el mercado laboral”.

	Mayo 1999	Julio 2006
15-24 años	20,50%	18,20%
25-59 años	72,60%	73,70%

Tabla N°3 “Participación de los jóvenes en el mercado laboral” (Elaboración propia)

La disminución de la participación de los jóvenes no está relacionada con la mayor continuidad en el sistema educativo, ya que las tasas de asistencia escolar no registraron mayores variaciones, por lo que se supone entonces un aumento en la proporción de jóvenes que no estudian, no trabajan y no buscan trabajo, lo cual conduce a un problema de exclusión.

Durante el período de post- convertibilidad aumenta la tasa de actividad a 46,1% de la población, principalmente por la mayor participación de adultos, ya que la tasa de actividad juvenil disminuye. Este fenómeno se explica por el efecto “trabajador desalentado” a través del cual trabajadores que anteriormente habían cesado sus actividades laborales a causa de expectativas desfavorables, se reincorporan al mercado laboral.

EL EMPLEO JUVENIL DE LA POSTCONVERTIBILIDAD

Los empleos a los que acceden los jóvenes suelen caracterizarse por la informalidad y la precariedad, generalmente. Luego de la implementación de las políticas de empleo y el crecimiento económico que se experimentó a partir del 2002, cabe preguntarse si esto aumentó o disminuyó.

- Informalidad

El tamaño de las empresas suele estar relacionado con modalidades de empleo informal, siendo las más pequeñas las que más favorecen a este tipo de ocupaciones.

- Precariedad

Según Luis Beccaria en su libro “Jóvenes y empleo en Argentina” se puede describir a partir de 3 variables:

1. **Tasa de empleo juvenil:** Se identifica con la demanda o disponibilidad de empleo en el mercado. La baja empleabilidad caracteriza a los jóvenes. Las estadísticas marcan que cada 5 adultos empleados, 1 solo joven registra esa condición.
2. **Tasa de empleo no registrada de los jóvenes:** Ésta, junto a la falta de protección social y la elevada inestabilidad, conformaron el marco de la precariedad en los 90. El comportamiento favorable del empleo registrado constituyó una de las principales características de la post-convertibilidad. Las mediciones oficiales muestran al respecto que la incidencia del empleo no declarado ha disminuido paulatinamente desde comienzos del 2003. Sin embargo más de la mitad de los jóvenes asalariados no realiza aportes a la Seguridad Social. De este modo, a pesar del aumento del empleo “en blanco”, la tasa continúa siendo particularmente alta para el segmento joven de la Población Económicamente Activa (PEA).
3. **Perfil de ingresos por tramo de edad:** En la convertibilidad había estancamiento de salarios y escasas negociaciones individuales, pero en la post-convertibilidad se revitalizó el salario mínimo y las negociaciones colectivas. En comparación entre los últimos años de la convertibilidad y los primeros del período posterior se verificó un incremento nominal promedio del ingreso del 85%; aunque si bien el percibido por los jóvenes es inferior, hubo también leves mejoras en la brecha de los ingresos entre los jóvenes y el promedio. Por lo tanto, desde el punto de vista del ingreso, se puede afirmar

que la calidad del empleo juvenil obtuvo una mejoría entre los períodos seleccionados.

LOS JÓVENES Y EL DESEMPLEO

Las restricciones a la inserción laboral que presentan los jóvenes se encuentran mediatizadas por el nivel de educación alcanzado y por el estrato socio-económico del hogar del que provienen. Se analizan 4 variables:

1. **Tasa de desempleo juvenil:** Desde el período iniciado en la postconvertibilidad existe una clara tendencia decreciente en la tasa de desempleo que afecta a toda la PEA, considerando tanto a jóvenes como adultos. Sin embargo, la proporción de jóvenes que son afectados por el desempleo es mayor, proporción aún más significativa si tenemos en cuenta que los mismos componen solo el 20% de la población económicamente activa. La estructura de desempleo se vio modificada, observándose una disminución en la proporción de adultos y un importante aumento en la participación de los jóvenes. Se puede afirmar que el crecimiento económico relacionado con los cambios en el empleo no contribuyó a la generación de oportunidades laborales para los jóvenes, por el contrario, sus dificultades en la consecución de empleo se han agudizado. Dependiendo de la duración del desempleo, al acceder nuevamente a un empleo se tiende a aceptar condiciones precarias por miedo a continuar en la desocupación.
2. **Desocupación juvenil según nivel educativo:** El desempleo afecta en mayor medida a los jóvenes menos calificados, mientras que la participación de aquellos que completaron el nivel superior es significativamente inferior. La participación en el desempleo de los jóvenes que terminaron el colegio secundario es muy similar a la participación que tienen aquellos que no completaron dicho nivel, la diferencia está en la calidad de los empleos.

3. **Desempleo juvenil según quintil de ingresos:** Diversos estudios demuestran que la situación laboral del joven depende significativamente del estrato socio-económico del hogar del cual provienen, siendo los hogares de bajos recursos los más afectados por la desocupación. Existe una relación inversa entre el desempleo juvenil y los ingresos del hogar del cual provienen. Esto tiende a estar fuertemente asociado a la deserción escolar, por lo que estos jóvenes no suelen contar con las calificaciones demandadas por el mercado, por lo tanto su destino laboral está sesgado por el desempleo y la precariedad.

4. **Desempleo juvenil según la posición en el hogar:** Esta variable permite aproximarse al tipo de responsabilidades que éstos asumen en el grupo doméstico. Los jefes de hogar poseen una tasa de desempleo menor que los trabajadores que no ocupan esa posición, inclusive, por la necesidad de generar el sustento para la familia, a veces se someten a actividades de baja productividad. La recuperación experimentada en la post-convertibilidad no alcanza a los jefes de hogar jóvenes, ya que la magnitud representada por ellos en el desempleo aumentó.

EL SISTEMA DE PASANTÍAS UNIVERSITARIAS COMO CASO DE PRECARIEDAD LABORAL EN LA JUVENTUD

El sistema de pasantías nace en 1992 incorporándose al conjunto de nuevas medidas y modificaciones legislativas orientadas a la flexibilización de las relaciones laborales bajo el modelo de la convertibilidad. El decreto 340/92 definía como pasantía a “la extensión orgánica del sistema educativo a instituciones de carácter público o privado para la realización por parte de los alumnos y docentes de prácticas relacionadas con su educación y formación, de acuerdo a la especialización que reciben, bajo la organización y control de la institución de enseñanza a la que pertenecen durante un lapso determinado” (Artículo 2 del Decreto 340/92).

La figura de la pasantía amparada en este decreto no reconocía ningún tipo de relación laboral entre el pasante y el organismo donde ésta se estuviera realizando. Ponía todo el énfasis en el objetivo formativo, ya que eran consideradas prácticas voluntarias y gratuitas, en donde el pago de la asignación estímulo o viáticos por parte de los empleadores era opcional. Su duración máxima estaba estipulada en 4 años, con una actividad mínima diaria de 2 horas y máxima de 8 horas.

El carácter flexible de este decreto generaba una amplia zona de discrecionalidad por parte de los empleadores, usada para utilizar la fuerza de trabajo de los pasantes, aprovechando su escaso costo legal y salarial. Al no reconocerlos como trabajadores, los pasantes realizaban iguales tareas que los trabajadores contratados formalmente, sin percibir los mismos beneficios sociales y económicos.

En 1999, a través de la sanción de la Ley N° 25.165 se limitó la duración de la pasantía a un mínimo de 2 meses y un máximo de 1 año, con una actividad semanal no mayor a 5 días y jornadas de hasta 4 horas, se reconocía también la asignación obligatoria de un “estímulo” por las tareas realizadas. Esta modificación tuvo su contramarcha en el 2000, cuando con el Decreto 498/00 se volvió a estipular una duración máxima de 4 años y 6 horas de trabajo diario.

Nuevamente, en 2001, a través del Decreto Nacional 1227 se estableció un plazo de duración de la pasantía mínimo de 3 meses y máximo de 2 años.

Montes Cató (2002) sostiene que todos estos cambios y alteraciones de la normativa sumados a un inexistente control y supervisión por parte de las casas de estudios como del Ministerio de Trabajo, dieron lugar a innumerables irregularidades cometidas por los empleadores que utilizaron esta situación para manejar de manera discrecional la fuerza de trabajo.

En diciembre del 2008 se aplica una modificación crucial en el sistema de pasantías al aprobarse una nueva ley para su regulación (Ley N° 26427). Entre las

principales modificaciones que esta ley implica, se incluye la fijación de un piso mínimo para las asignaciones estímulo (calculado en función del salario básico del convenio colectivo del lugar de trabajo), la reducción del plazo máximo laboral de 4 horas diarias y 1 año de duración, el otorgamiento de obra social y de protecciones legales para el pasante en caso de incumplimiento del contrato.

Esta ley constituye un avance significativo en el camino de la des-precarización de las condiciones de trabajo, que afectan principalmente a jóvenes que recién inician su trayectoria laboral. Sin embargo, la nueva ley no modifica uno de los aspectos más polémicos que regulan el sistema de pasantías y que es el desconocimiento de las mismas como una relación laboral, ya que siguen considerándose “actividad formativa”, impidiendo que la protección del pasante sea total.

Por otro lado, la débil aplicación de los mecanismos de control mantiene un amplio margen de discreción en los empleadores que, en muchas ocasiones, contratan a los pasantes para cubrir puestos laborales a un costo legal y salarial mucho menor al de una relación laboral formal.

SENTIDO DEL TRABAJO ¿QUÉ ESPERAN LOS JÓVENES?

Los estudios disponibles sobre las características de la transición, como pasaje de la educación a la inserción ocupacional, muestran que ésta depende tanto del mercado de trabajo, como de las cualidades individuales de los candidatos al empleo. Los desarrollos de los últimos años de la sociología de la juventud proveen valiosas conceptualizaciones para entender el sentido del trabajo para los jóvenes.

La valoración que el joven tenga de su propio trabajo dependerá de múltiples factores. Por un lado, no es independiente de la calidad y el contenido de mismo, depende de los márgenes de libertad con que cuenta según las condiciones familiares y socioeconómicas en las que vive y de sus expectativas iniciales.

Los jóvenes consideran un buen trabajo a cierto tipo de puestos flexibles e inestables, pero motivantes; los llamados “trabajos independientes de 2° generación” (se dan, por ejemplo, en el campo de la informática).

Es posible pensar que estas situaciones y perspectivas están en general asociadas a aquellas para las cuales la generación de ingresos para la manutención cotidiana puede postergarse. Al contrario, los jóvenes provenientes de hogares con menores oportunidades suelen padecer gran insatisfacción y penurias ante oportunidades laborales escasas, precarias y de bajos salarios. En otro nivel de gravedad, este desaliento lo manifiestan los jóvenes universitarios que se desaniman ante oportunidades laborales que no responden a sus perfiles de formación.

Mientras que la precariedad juvenil es un fenómeno generalizable a toda la juventud, para algunos jóvenes esa precariedad resulta un tránsito hacia la estabilización; mientras que para otro pueda transformarse en una condición permanente de relación con el mercado de trabajo. Estas transiciones son involuntarias o tiene explicación en la propia voluntad de los jóvenes.

En efecto, se puede afirmar que el espacio de transición se caracteriza por la diversidad, la inestabilidad y la precariedad de las experiencias laborales y está influido no solo por la inestabilidad estructural del mercado de empleo sino también por la naturaleza exploratoria de las formas de ser joven.

Los jóvenes en sus búsquedas iniciales viven esa inserción precaria como una moratoria, un aprendizaje, la necesidad de tomarse un tiempo. Esta sería la respuesta de los jóvenes ante la ruptura de los procesos habituales de socialización profesional, en los que la formación general y específica era complementada por el aprendizaje en un empleo relativamente estable.

En conclusión, “un buen trabajo” desde la perspectiva de los jóvenes se caracteriza por:

- ✓ Tipo de contratación: trabajo en blanco.
- ✓ Contenido: el aprendizaje como fuente de gratificación.
- ✓ Salario y posibilidad de tener mayores ingresos.
- ✓ Relaciones sociales: espacio de intercambio y reconocimiento.
- ✓ Organización del tiempo: compatibilización con otras actividades.
- ✓ Trabajo independiente como valor principal.

CAPÍTULO V: FORMAS DE MEDICIÓN DE LA PRECARIEDAD LABORAL: LA ENCUESTA PERMANENTE DE HOGARES (EPH) COMO HERRAMIENTA PARA SU CUANTIFICACIÓN

CONCEPTOS BÁSICOS

Para proceder con la determinación de los conceptos que se utilizarán para dejar en claro cada categoría ocupacional, se acude a las definiciones que se utilizan oficialmente en el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC); organismo que promueve y realiza la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), base esencial de este capítulo dedicado a la medición de la precariedad laboral en nuestra sociedad.

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 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 encuentra el de condición de actividad, categoría ocupacional, subempleo, informalidad, entre otros.

El concepto de condición de actividad se ajusta a las recomendaciones internacionales vigentes (Resoluciones de Estadígrafos del Trabajo de la OIT) incorporando los avances conceptuales realizados en dicho campo. Las definiciones conceptuales y operativas de uso más frecuente son:

Población Económicamente Activa (PEA) o Fuerza de Trabajo: compuesta por todas las personas que aportan su trabajo (lo consigan o no) para producir bienes y

servicios económicos, definidos según y cómo lo hacen los sistemas de cuentas nacionales durante un período de referencia determinado.

Para la medición de este concepto, en la EPH se asume como parte de la PEA a todas las personas de 10 años y más que en un período de referencia corto tienen trabajo y aquellos que sin tenerlo están disponibles y buscan activamente un trabajo. Son parte de la PEA tanto los ocupados como los desocupados.

Partiendo del concepto de trabajo, entendido como una actividad que genera bienes y servicios para el mercado, se consideran ocupadas a todas las personas que tengan cierta edad especificada (10 años o más) y que durante un período de referencia (una semana) hayan trabajado al menos una hora. Se incluye a:

- a) Las personas que durante el período de referencia realizaron algún trabajo de al menos una hora, hayan recibido pago (en dinero o en especie) o no por dicha actividad, como es el caso de los trabajadores ad honorem o aquellos familiares.
- b) Las personas que tienen una ocupación pero que no estaban trabajando temporalmente durante el período de referencia y mantenían un vínculo formal con su empleo. Integran este grupo los ocupados que no trabajaron en la semana, por vacaciones, licencia por enfermedad u otra, suspendidos con pago y ausentes por otras causas laborales (mal tiempo, averías mecánicas, escasez de materias primas, etc.) con límite de tiempo de retorno. Se incluyen dentro de esta categoría de ocupados a las personas que tenían un negocio o empresa y no trabajaron por causas circunstanciales durante el período de referencia.

El grupo de los desocupados está conformado por todas aquellas personas que, sin tener trabajo, se encuentran disponibles para trabajar y han buscado activamente una ocupación en un período de referencia determinado.

Para la medición de este concepto en la EPH se considera como desocupados abiertos a todas las personas de 10 años y más que no trabajaron en la semana de referencia, estaban disponibles y buscaron activamente trabajo en algún momento en los últimos 30 días. Se incluyen dentro de este grupo a las personas disponibles que no buscaron trabajo, porque ya tenían trabajo asegurado y a los suspendidos sin pago que no buscaron porque esperaban ser reincorporados.

El concepto de desocupación abierta no incluye otras formas de empleo inadecuado tales como personas que realizan trabajos transitorios mientras buscan activamente una ocupación, aquellas que trabajan jornadas involuntariamente por debajo de lo normal, los ocupados en puestos por debajo de la remuneración mínima o en puestos por debajo de su calificación, ni a los desocupados que han suspendido su búsqueda por falta de oportunidades visibles de empleo, etc. Estas modalidades son también relevadas en la EPH como indicadores separados.

Entre estos conceptos se destaca el del subempleo horario. El mismo se manifiesta cuando las horas de trabajo de una persona ocupada son insuficientes en relación con una situación de empleo existente y está disponible para trabajar más horas.

Se consideran personas subocupadas horarias a todas aquellas con una ocupación que reúnan los 3 criterios siguientes durante el período de referencia utilizado para definir el empleo:

- Desean trabajar más horas, es decir, aumentar las horas de trabajo en cualquiera de sus empleos actuales; tener otro empleo (o empleos) además de su empleo (s) actual (es) a fin de aumentar el total de sus horas de trabajo; reemplazar cualquiera de sus empleos actuales por otro empleo (o empleos) con más horas de trabajo; o combinar estas posibilidades.

- Estar disponibles para trabajar más horas, es decir, poder efectivamente hacerlo durante un período posterior específico.
- Haber trabajado menos de un límite de horas determinado (35 horas semanales) en todos los empleos durante el período de referencia.

Población Económicamente Inactiva (PEI): comprende a todas las personas, sin consideración de edad, que no son económicamente activas, según la definición anteriormente detallada. Se incluyen también dentro de este grupo a los menores de 10 años.

A partir de estos conceptos pueden obtenerse una serie de medidas estadísticas como las siguientes:

- ✓ Tasa de actividad: se calcula como porcentaje entre la población económicamente activa y la población total.
- ✓ Tasa de empleo: se calcula como porcentaje entre la población ocupada y la población total.
- ✓ Tasa de desocupación: se calcula como porcentaje entre la población desocupada y la población económicamente activa.
- ✓ Tasa de subocupación horaria: se calcula como porcentaje entre la población subocupada y la población económicamente activa.
- ✓ Tasa de subocupación demandante: calculada como porcentaje entre la población de subocupados demandantes y la población económicamente activa.
- ✓ Tasa de subocupación no demandante: calculada como porcentaje entre la población de subocupados no demandantes y la población económicamente activa.

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA EN LA QUE SE BASA LA EPH

La EPH en su modalidad continua se basa en una muestra probabilística, estratificada, en dos etapas de selección, donde se mantienen las mismas áreas seleccionadas para la EPH puntual.

La muestra está distribuida a lo largo del período respecto del cual se brinda información (el trimestre) y el relevamiento se desarrolla a lo largo de todo el año.

A partir del 3° trimestre de 2006, con el aumento del tamaño muestral de los aglomerados con menos de 500000 habitantes y la incorporación de los 3 aglomerados que venían relevándose en la modalidad puntual, se llega a un total de 31 aglomerados y a un tamaño de la muestra trimestral de 23904 viviendas. Implica una muestra de 95616 viviendas en el año. Para el año 2006, dado que la ampliación de la muestra se inició en el 2° semestre, el tamaño es de 82288 viviendas.

La encuesta produce estimaciones trimestrales válidas para:

- Total de 31 aglomerados.
- Aglomerados del Interior: todos los aglomerados excluido el aglomerado Gran Buenos Aires.
- Conjunto de aglomerados agrupados en 6 regiones estadística:
- Región Gran Buenos Aires: integrada por Ciudad de Buenos Aires, Partidos del Gran Buenos Aires.
- Región Noroeste (NOA): integrada por Gran Catamarca, Gran Tucumán – Tafí Viejo, Jujuy – Palpalá, La Rioja, Salta, Santiago del Estero – La Banda.
- Región Noreste (NEA): Integrada por Corrientes, Formosa, Gran Resistencia, Posadas.

- Región Cuyo: integrada por Gran Mendoza, Gran San Juan, San Luis – El Chorrillo.
- Región Pampeana: integrada por 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: integrada por Comodoro Rivadavia – Rada Tilly, Neuquén – Plottier, Río Gallegos, Usuahia – Río Grande, Viedma – Carmen de Patagones y Rawson – Trelew.
- Conjunto de aglomerados con 500000 habitantes y más habitantes: Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran La Plata, Mar del Plata – Batán, Gran Mendoza, Gran Rosario, Gran Tucumán – Tafí Viejo, Salta, Santa Fe.
- Conjunto de aglomerados con menos de 500000 habitantes: resto de los aglomerados.
- Cada uno de los 31 aglomerados urbanos.

Es importante señalar que como en toda 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 de este nivel, en más y en menos, con un grado de confianza conocido.

CAMBIOS CONTEMPORANEOS EN EL MERCADO DE TRABAJO Y EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA EPH

En los años setenta, momento en que el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) puso en marcha la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), el mercado de trabajo en Argentina se caracterizaba por muy bajas tasas de desocupación, importante estabilidad en los empleos y una alta formalidad de las ocupaciones urbanas.

La década del noventa implicó para nuestro país la modificación drástica de esas condiciones: creció considerablemente el desempleo, surgieron nuevas modalidades de contratación, desapareció la estabilidad laboral y, en general, el empleo se vio flexibilizado y precarizado. Como consecuencia, cuando a partir de 1994, se consolidaron tasas de desempleo por encima del 10% de la población económicamente activa, resultó lógico que la atención se centrara en la indagación y el análisis de la evolución de la desocupación.

En cambio, en un momento como el actual en el que la tasa de desocupación ha evidenciado una persistente baja, desde fines de 2006 se consolida por debajo del 10% de la PEA, parece oportuno desplazar la atención hacia otros aspectos relevantes del mercado de trabajo.

A principios de 2007 se inició la intervención del INDEC para introducir modificaciones en la forma de construcción de diversos indicadores publicados por el organismo, afectando a todo el sistema estadístico nacional. En particular, en lo que respecta a la información de la EPH, se discontinuó la publicación de las bases usuarias referidas a períodos posteriores a la intervención, al tiempo que se inició un proceso de “revisión” de aquellas elaboradas bajo la modalidad continua y publicadas con anterioridad.

Luego, hacia fines de 2009 el organismo volvió a poner a disposición del público la totalidad de las bases de datos correspondientes al período posterior a 2003, junto con una serie de documentos metodológicos en los cuales se detallan las modificaciones introducidas.

EPH CONTINUA Y EPH NUEVA ¿QUÉ CAMBIÓ?

Los objetivos generales de la reformulación temática se enmarcan dentro de aquellos que dieron origen a la EPH y están referidos al desarrollo de un sistema integrado de indicadores sociales.

El propósito central de la investigación que sustenta la EPH consiste en caracterizar a la población en términos de su inserción socioeconómica teniendo peso significativo para su determinación los aspectos sociolaborales. En este sentido, pretende conocer la situación de la población en la estructura social a través de la posición que tienen los individuos y los hogares, núcleos básicos de convivencia en los cuales las personas se asocian.

En función de estos objetivos generales, la EPH rescata un conjunto de dimensiones básicas que responden a los siguientes ejes conceptuales:

Caracterizar a la población en términos de:

- a) Sus características demográficas.
- b) Su inserción en la producción social de bienes y servicios.
- c) Su participación en la distribución del producto social.

De estos 3 ejes fundamentales se derivan las temáticas centrales de la encuesta:

Para responder al punto a) la encuesta fija como objetivos de medición las características demográficas básicas.

Para el punto b) se propone la medición de las características ocupacionales y de migraciones (bajo el supuesto de estar asociadas estas últimas a la ocupación).

Para el punto c) se procede a la medición de las características habitacionales, educacionales y de ingresos.

Los desarrollos conceptuales de la reformulación temática se han articulado en torno al marco teórico general de la encuesta definido a inicios de los años 70. El énfasis ocupacional se puso principalmente en los nuevos fenómenos que impactan sobre el mercado laboral, cuestionando la potencialidad analítica de alguno de los conceptos tradicionalmente utilizados.

Frente a los cambios operados en el mercado de trabajo, los instrumentos de medición inicialmente formulados, aunque globalmente válidos, se vieron limitados para responder plenamente a fenómenos de nuevo corte que fueron impregnando la inserción laboral, así como sus efectos sobre los restantes indicadores sociales.

Es por ello que los esfuerzos estuvieron centrados en definir y sistematizar la captación de fenómenos laborales de reciente aparición así como reajustar las herramientas de medición de fenómenos ya tratados.

Básicamente el abordaje conceptual de la reformulación no presenta alteraciones en relación a las variables centrales habitualmente captadas por la EPH, sino desarrollos metodológicos y operacionales para su mejor medición.

Las diversas modificaciones introducidas en la EPH se pueden clasificar en dos tipos. Por un lado, están los cambios vinculados a la información contenida en las bases y en la forma en la que la misma se publica, los cuales no se realizaron con un objetivo explícito o claro; mientras que, por otro lado, se encuentran aquellas modificaciones que refieren al procesamiento de la información y que se encuentran fundamentadas en diversos inconvenientes que se presentan a la hora de trabajar con las bases.

Cambios respecto a la publicación de la información

Durante el período de vigencia de la EPH continua se publicaban tanto bases trimestrales como semestrales, lo cual respondía principalmente a dos cuestiones:

- En primer lugar, hasta 2006, las muestras correspondientes a aglomerados de menos de 500.000 habitantes eran consideradas representativas para la construcción de datos en forma agregada, no de manera desagregada, lo cual solo se podía realizar con las bases semestrales. Luego con la expansión de la muestra realizada en el tercer trimestre de 2006, se introdujo la posibilidad de elaborar datos con frecuencia trimestral para todos los aglomerados, independientemente de su tamaño. Ahora bien, con las nuevas bases esto es posible para todo el período posterior a 2003, aún durante el plazo en el cual se sostenía que la muestra no era representativa.
- En segundo lugar, las bases semestrales se utilizaban para las estimaciones de la pobreza, debido a que se consideraban que los cambios producidos en la sociedad en estos aspectos solo pueden apreciarse en lapsos suficientemente amplios como para poder observar sus variaciones. En este mismo sentido, la información necesaria para la realización de estos cálculos de incluía en estas bases y no en las trimestrales. De esta forma, si solo se cuenta con éstas últimas resulta imposible replicar los cálculos de pobreza realizados por INDEC.

Cambios en el procesamiento de las bases

En este caso, el INDEC sostiene que las principales modificaciones fueron aquellas referidas a:

- Clasificación de actividades económicas: a los fines de determinar en qué rama de la producción se desempeñó o desempeña el trabajador, la EPH utiliza el

clasificador CAES – MERCOSUR, una herramienta clasificatoria de actividades económicas común para los países del MERCOSUR, cuya aplicación principal son aquellos operativos donde las unidades de relevamiento son las personas o los hogares, quienes hacen referencia de la actividad económica de la empresa, el local, el establecimiento u otra unidad productiva en la cual la persona o los integrantes del hogar trabajan. Sin embargo, el número de desagregaciones se fue incrementando con el transcurso del tiempo. Es por ello que, con el objetivo de homogeneizar la clasificación, en las nuevas bases de microdatos se aplican para todos los períodos los mismos criterios de clasificación, lo que implica que las desagregaciones más recientemente incorporadas fueron aplicadas a la información más antigua, y en toda la serie se dispone de la máxima apertura.

- Coeficientes de expansión: en la EPH continua los factores de expansión de diseño (inversa de probabilidad de selección) de todos los trimestres se ajustaban para que las estimaciones de población de cada aglomerado coincidieran con las proyecciones realizadas por la Dirección de Estadísticas Poblacionales del INDEC. Sin embargo, según sostiene este organismo, no había correcciones de las variaciones muestrales al interior de la población, las cuales afectan determinadas estimaciones. De esta forma se justifica la calibración, realizada en forma iterativa, en los factores de expansión según dos variables categóricas. Según el INDEC, las ponderaciones previas a la calibración sobrestiman a las poblaciones de mujeres y varones entre 0 y 14 años, mujeres entre 15 y 29 años y varones de 65 o más, en forma sistemática aunque con diferentes niveles de sobrestimación; y que simétricamente, el factor de expansión sin calibrar subestima sistemáticamente a las mujeres y varones entre 30 y 49 años.

- Imputación en las variables de ingresos: este tipo de fuente de información suele presentar inconvenientes para captar en forma adecuada información referida a los ingresos de las personas, y por ende, de los hogares. En este sentido, los problemas suelen ser de 2 tipos: por un lado, están los casos de las personas y hogares que no responden las preguntas incluidas en el denominado bloque de ingresos de la encuesta; mientras que, por otro lado, están las cuestiones vinculadas a la sobredeclaración y la subdeclaración de ingresos. Si bien el INDEC no ha intentado abordar el último problema, si ha realizado ensayos previos con el objetivo de resolver el primero. A estos fines, la EPH continua incluía diferentes factores de expansión, según el tipo de ingreso considerado, los cuales se aplicaban sobre una sub-base de respondientes. En este sentido, debido a que los universos de no respondientes variaban según el tipo de ingreso considerado, uno de los problemas más serios que presenta esta metodología es que genera hasta 4 bases diferentes, las cuales no son comparables y que, incluso, pueden llegar a presentar inconsistencias entre sí. Por su parte, la EPH nueva actualmente utiliza un método de imputación denominado “hot deck”, el cual consiste en seleccionar, dentro de la clase de imputación correspondiente, un donante al azar, entre los que presentan valores válidos y asignar este valor válido a la celda con el valor faltante.

INDICADORES DE LA EPH. PRINCIPALES TASAS Y SU EVOLUCIÓN

Tasa de Actividad

Se refiere a todas las personas que aportan su trabajo (lo consigan o no) para producir bienes y servicios económicos, ya que cumplen con una serie de requisitos (edad, capacidades, aptitudes) para poder insertarse en el mercado laboral, si es que ya no forman parte del mismo.

Se calcula como un porcentaje entre la población económicamente activa (PEA) y la población total, pudiendo ser recalculada según distintos límites de edad.

Entre el 3° trimestre del año 2003 y el mismo correspondiente al año 2013, los datos arrojados por la EPH para lo que respecta a la tasa de actividad fueron los representados en la tabla N° 4 “Tasa de Actividad”.

Trimestre	Tasa	Trimestre	Tasa
3 trim 03	45,7	1 trim 09	46,1
4 trim 03	45,7	2 trim 09	45,9
1 trim 04	45,4	3 trim 09	46,1
2 trim 04	46,2	4 trim 09	46,3
3 trim 04	46,2	1 trim 10	46
4 trim 04	45,9	2 trim 10	46,1
1 trim 05	45,2	3 trim 10	45,9
2 trim 05	45,6	4 trim 10	45,8
3 trim 05	46,2	1 trim 11	45,8
4 trim 05	45,9	2 trim 11	46,6
1 trim 06	46	3 trim 11	46,7
2 trim 06	46,7	4 trim 11	46,1
3 trim 06	46,3	1 trim 12	45,5
4 trim 06	46,1	2 trim 12	46,2
1 trim 07	59,8	3 trim 12	46,9
2 trim 07	46,3	4 trim 12	46,3
3 trim 07	46,2	1 trim 13	45,8
4 trim 07	45,6	2 trim 13	46,4
1 trim 08	45,9	3 trim 13	46,1
2 trim 08	45,9		
3 trim 08	45,7		
4 trim 08	46		

Tabla N° 4 “Tasa de actividad”. Fuente: Elaboración propia en base a EPH - INDEC

Gráficamente, la evolución de la tasa de actividad a lo largo del período analizado demuestra que la misma se ha mantenido constante en términos generales, presentando un marcado pico en el 1° trimestre del año 2007 donde se elevó un 13,7% con respecto al trimestre anterior. (Ver gráfico N° 1 “Tasa de Actividad”)



Gráfico N° 1 "Tasa de Actividad". Fuente: Elaboración propia en base a EPH - INDEC

Tasa de empleo

La tasa de empleo hace referencia a aquel porcentaje de la población que, cumpliendo con todas las condiciones para insertarse en el mercado de trabajo, lo han hecho y aportan efectivamente su trabajo para la producción de bienes y servicios económicos.

La misma se calcula como porcentaje entre la población ocupada y la población total y, al igual que la tasa de actividad, puede recalcularse según distintos límites de edad.

Los datos que fueron presentados por INDEC a través de la EPH con respecto a la tasa de empleo, en el período comprendido entre 2003 y 2013 son:

Trimestre	Tasa
3 trim 03	38,2
4 trim 03	39,1
1 trim 04	38,9
2 trim 04	39,4
3 trim 04	40,1
4 trim 04	40,4
1 trim 05	39,4

Trimestre	Tasa
1 trim 09	42,3
2 trim 09	41,8
3 trim 09	41,9
4 trim 09	42,4
1 trim 10	42,2
2 trim 10	42,5
3 trim 10	42,5

Precariedad del Mercado Laboral Argentino
durante la post-convertibilidad

2 trim 05	40,1
3 trim 05	41,1
4 trim 05	41,3
1 trim 06	40,7
2 trim 06	41,8
3 trim 06	41,6
4 trim 06	42,1
1 trim 07	54
2 trim 07	42,4
3 trim 07	42,4
4 trim 07	42,1
1 trim 08	42
2 trim 08	42,2
3 trim 08	42,1
4 trim 08	42,6
4 trim 10	42,4
1 trim 11	42,4
2 trim 11	43,2
3 trim 11	43,4
4 trim 11	43
1 trim 12	42,3
2 trim 12	42,8
3 trim 12	43,3
4 trim 12	43,1
1 trim 13	42,2
2 trim 13	43,1
3 trim 13	42,9

Tabla N° 5 "Tasa de empleo". Fuente: Elaboración propia en base a EPH - INDEC

Gráficamente, se puede observar que la tasa de empleo presenta un sutil aumento a lo largo de los años, en excepción al 1° trimestre del año 2007 donde ese incremento fue brusco y pasó de 42,1% a 54% en un lapso de 3 meses:

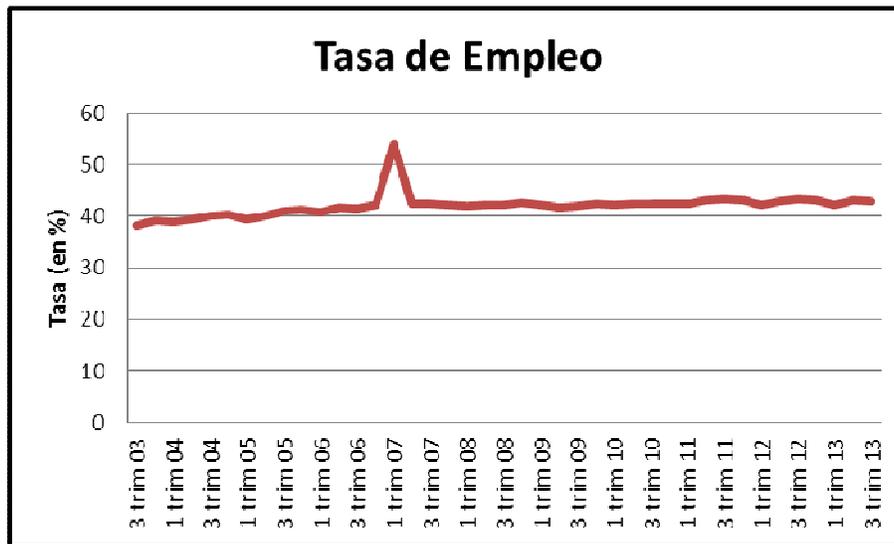


Gráfico N° 2 "Tasa de empleo". Fuente: Elaboración propia en base a EPH - INDEC

Tasa de subocupación

La subocupación está definida por 3 criterios fundamentales:

- Desean trabajar más horas, es decir, aumentar las horas de trabajo en cualquiera de sus empleos actuales; tener otro empleo (o empleos) además de su empleo (s) actual (es) a fin de aumentar el total de sus horas de trabajo; reemplazar cualquiera de sus empleos actuales por otro empleo (o empleos) con más horas de trabajo; o combinar estas posibilidades.
- Estar disponibles para trabajar más horas, es decir, poder efectivamente hacerlo durante un período posterior específico.
- Haber trabajado menos de un límite de horas determinado (35 horas semanales) en todos los empleos durante el período de referencia.

Sabido esto, según los índices arrojados por la EPH, la subocupación entre el 3° trimestre de 2003 y el 3° trimestre de 2013 dictan que:

Trimestre	Tasa
3 trim 03	16,6
4 trim 03	16,3
1 trim 04	15,7
2 trim 04	15,2
3 trim 04	15,2
4 trim 04	14,2
1 trim 05	12,7
2 trim 05	12,7
3 trim 05	13,1
4 trim 05	11,9
1 trim 06	11
2 trim 06	12
3 trim 06	11
4 trim 06	10,8
1 trim 07	9,3
2 trim 07	10,1
3 trim 07	9,8
4 trim 07	8,4

Trimestre	Tasa
1 trim 09	9,1
2 trim 09	10,6
3 trim 09	10,5
4 trim 09	10,3
1 trim 10	9,3
2 trim 10	9,8
3 trim 10	8,8
4 trim 10	8,3
1 trim 11	8,2
2 trim 11	8,4
3 trim 11	8,8
4 trim 11	8,5
1 trim 12	7,4
2 trim 12	9,4
3 trim 12	8,9
4 trim 12	9
1 trim 13	8
2 trim 13	9,7

1 trim 08	8,1	3 trim 13	2,9
2 trim 08	9,2		
3 trim 08	9,4		
4 trim 08	9,1		

Tabla N° 6 “Tasa de subocupación”. Fuente: Elaboración propia en base a EPH -

INDEC

Lo que se puede observar en forma gráfica es que la tasa de subocupación se mantuvo constante hasta 2010, donde hubo un sutil descenso de la misma y se mantuvo constante en esos valores hasta el año 2012. En ese momento sufrió un incremento que se sostuvo hasta inicios del año 2013, y en el 2° trimestre del mismo año comenzó a descender bruscamente, para alcanzar los valores más bajos durante el período analizado:

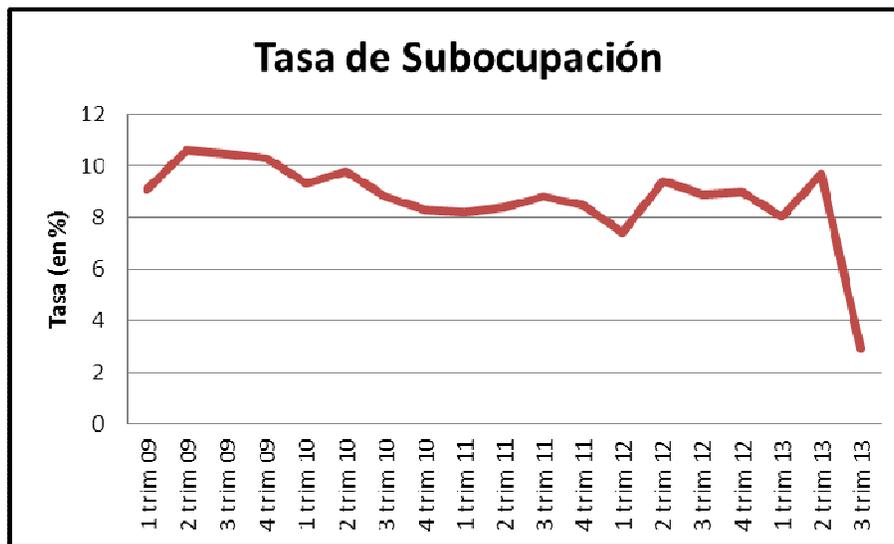


Gráfico N°3 “Tasa de subocupación”. Fuente: Elaboración propia en base a EPH -

INDEC

Tasa de subocupación demandante

La tasa de subocupación demandante se refiere a aquellas personas que, cumpliendo los criterios que definen la subocupación (desean trabajar más horas en

su empleo actual o en otro, tienen la disponibilidad horaria para hacerlo y trabajan menos de 35 horas semanales actualmente), se encuentran en búsqueda activa de un empleo que complete su vida laboral.

Gráficamente, la evolución de esta tasa muestra una sostenida disminución hasta el inicio del año 2008, a partir de este momento sufrirá algunas modificaciones en más o en menos pero conservando cierta estabilidad:

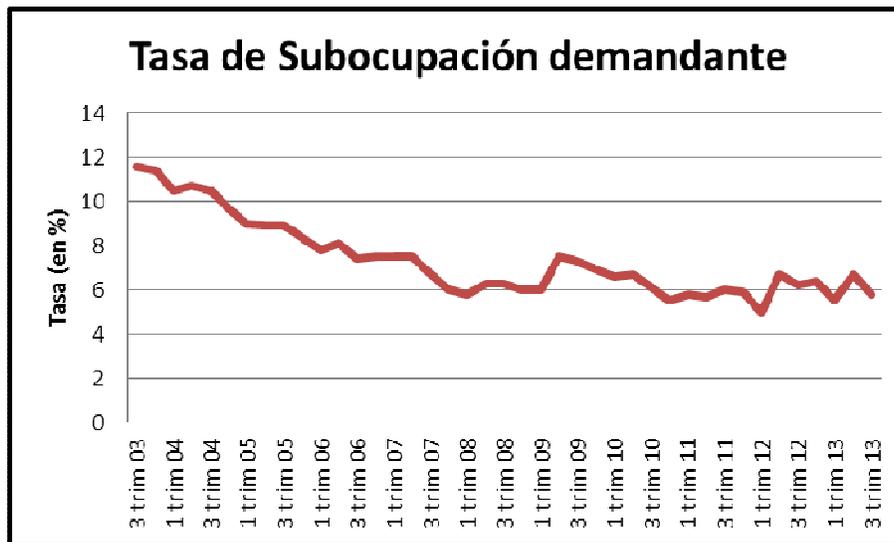


Gráfico N° 4 “Tasa de subocupación demandante”. Fuente: Elaboración propia en base a EPH - INDEC

Esta tasa se calcula como la razón entre el porcentaje de la población de subocupados demandantes y la población económicamente activa:

Trimestre	Tasa
3 trim 03	11,6
4 trim 03	11,4
1 trim 04	10,5
2 trim 04	10,7
3 trim 04	10,5
4 trim 04	9,7
1 trim 05	9
2 trim 05	8,9
3 trim 05	8,9
4 trim 05	8,4

Trimestre	Tasa
1 trim 09	6
2 trim 09	7,5
3 trim 09	7,3
4 trim 09	6,9
1 trim 10	6,6
2 trim 10	6,7
3 trim 10	6,1
4 trim 10	5,5
1 trim 11	5,8
2 trim 11	5,7

1 trim 06	7,8
2 trim 06	8,1
3 trim 06	7,4
4 trim 06	7,5
1 trim 07	7,5
2 trim 07	7,5
3 trim 07	6,7
4 trim 07	6
1 trim 08	5,8
2 trim 08	6,3
3 trim 08	6,3
4 trim 08	6

3 trim 11	6
4 trim 11	5,9
1 trim 12	5
2 trim 12	6,7
3 trim 12	6,2
4 trim 12	6,4
1 trim 13	5,5
2 trim 13	6,7
3 trim 13	5,8

Tabla N° 7 "Tasa de subocupación demandante". Fuente: Elaboración propia en base a EPH - INDEC

Tasa de subocupación no demandante

Se define de la misma forma que la tasa anteriormente analizada, y se diferencia en que estas personas que, cumpliendo con los criterios de definición de la subocupación, no se encuentran en búsqueda activa de un puesto de trabajo que lo elimine de la categoría en la que se encuentra inserto.

Se calcula como el porcentaje entre la población de subocupados no demandantes y la población económicamente activa.

Los datos arrojados por la EPH indican que:

Trimestre	Tasa
3 trim 03	5
4 trim 03	4,9
1 trim 04	5,2
2 trim 04	4,5
3 trim 04	4,7
4 trim 04	4,5
1 trim 05	3,7
2 trim 05	3,8
3 trim 05	4,2
4 trim 05	3,5
1 trim 06	3,2
2 trim 06	3,9

Trimestre	Tasa
1 trim 09	3,1
2 trim 09	3,1
3 trim 09	3,2
4 trim 09	3,4
1 trim 10	2,7
2 trim 10	3,1
3 trim 10	2,7
4 trim 10	2,8
1 trim 11	2,4
2 trim 11	2,7
3 trim 11	2,8
4 trim 11	2,6

Precariedad del Mercado Laboral Argentino
durante la post-convertibilidad

3 trim 06	3,6
4 trim 06	3,3
1 trim 07	1,8
2 trim 07	2,5
3 trim 07	2,6
4 trim 07	3,1
1 trim 08	2,4
2 trim 08	2,3
3 trim 08	2,9
4 trim 08	3,1

1 trim 12	2,4
2 trim 12	2,7
3 trim 12	2,7
4 trim 12	2,6
1 trim 13	2,5
2 trim 13	3
3 trim 13	2,9

Tabla N° 8 "Tasa de subocupación no demandante". Fuente: Elaboración propia en base a EPH - INDEC

Lo que se puede observar en forma gráfica es una constante y pronunciada baja de la tasa de subocupación no demandante hasta inicios del año 2007, donde comienza a incrementarse hasta el año 2008 y luego de algunas delicadas fluctuaciones (en donde resalta el aumento y posterior descenso alcanzado entre el año 2009 y 2010) se mantienen en valores constantes desde el 1° trimestre de 2010 hasta la última información reportada y publicada por INDEC.

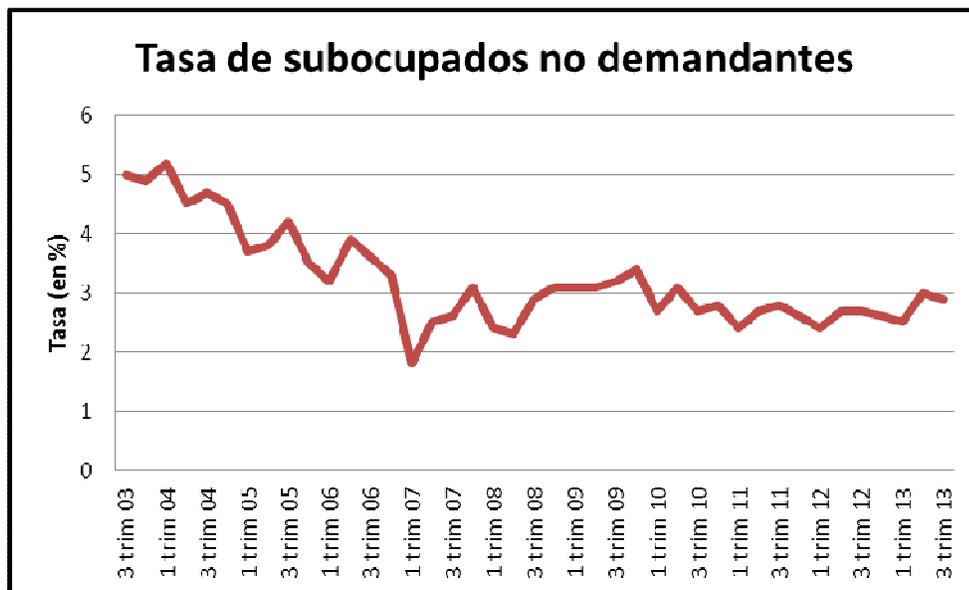


Gráfico N° 5 "Tasa de subocupación no demandante". Fuente: Elaboración propia en base a EPH - INDEC

CAPÍTULO VI: TENDENCIAS DE LA PRECARIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ARGENTINA

Según el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) durante los últimos años, la Argentina *“ha recibido los embates del contexto económico internacional alterando el comportamiento de la economía y la dinámica del mercado de trabajo. No obstante, nuestro país reúne las condiciones para amortiguar el impacto de un fuerte desorden internacional en las condiciones socio-laborales de la población, y esto se debe fundamentalmente al esquema de políticas implementadas desde 2003 y a las nuevas acciones que complementan las existentes.”*

A partir del último trimestre del 2011 la actividad económica global ha mostrado pobres desempeños en casi todas las grandes economías. En este contexto, era inevitable que la dinámica del mercado de trabajo en Argentina resultara afectada en alguna medida. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurrió en décadas pasadas, el impacto de esta fase contractiva internacional y regional no ha redundado en nuestro país en un crecimiento significativo de la desocupación, ni en la destrucción masiva de puestos de trabajo formales, o en un empeoramiento de la distribución del ingreso.

Se podría afirmar que la situación internacional condicionó en cierto grado la dinámica laboral de nuestro país, dado que moderó el ritmo del proceso de inclusión social iniciado en el año 2003, pero no generó una crisis severa en el mercado de trabajo ni en la situación socio-económica de la población.

El circunstancial cambio verificado en la dinámica laboral no generó serios problemas económicos a los hogares como en el pasado debido a que, entre otros aspectos, en la actualidad, la situación socio-laboral de la Argentina es una de las mejores de las últimas décadas. El hecho de que el país cuente en la actualidad con uno de los niveles más elevados de empleo formal, de cobertura de protección social y de equidad en la distribución de los ingresos de al menos los últimos 20 años, pone de

relieve que la Argentina se encuentra mejor preparada que en el pasado para contener los efectos sociales de una eventual desaceleración económica.

En los últimos 10 años se sumaron alrededor de 4,5 millones de empleos al universo de puestos de trabajos formales, incluyendo tanto empleos en relación de dependencia, los autónomos y monotributistas como los puestos formales encuadrados en el régimen de trabajo doméstico.

Esta disminución de la desigualdad ha sido posible por el buen desempeño del mercado de trabajo, tanto por la creación de puestos de trabajo como por la recuperación de los ingresos. La retribución de los trabajadores informales acompañó el proceso de recuperación de los ingresos de los trabajadores formales, fuertemente impulsada por la recuperación de la institucionalidad laboral de los últimos años (negociación colectiva, salario mínimo, etc.).

Finalmente, la fortaleza de las políticas socio-económicas implementadas desde 2003 para sostener el empleo y las condiciones laborales de los trabajadores frente a contextos de crisis se refleja, también, en su capacidad para retomar rápidamente el sendero de crecimiento económico con creación de empleo de calidad. Puntualmente, se puede mencionar el incremento de la cantidad de incorporaciones de personal por parte de las firmas, la expansión significativa del empleo en la industria manufacturera y la marcada desaceleración de la caída del empleo en los servicios a las empresas y en la construcción.

De este modo, se puede afirmar que a pesar de las dificultades impuestas por el contexto internacional, el enfoque socio-productivo vigente ha logrado sostener las condiciones socio-laborales de la población, lo que implica preservar los importantes logros alcanzados durante los últimos años en materia de creación de empleo formal, equidad e inclusión social. Este hecho sumado a la activa implementación de políticas contra cíclicas permite sortear más rápidamente las crisis externas que naturalmente

repercuten en nuestro país. Así fue en la fase contractiva 2008-2009 y seguramente lo será en la actual coyuntura mundial.

ALGUNAS CONSECUENCIAS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

A la hora de analizar sociológicamente la precariedad laboral se deben considerar aquellos factores genéricos que inciden negativamente en el acceso y en el mantenimiento del empleo. Ninguno de estos factores se suele presentar solo, sino siempre viene acompañado de otros, a partir de un proceso de acumulación-sumatorio-combinación de los mismos.

Estos factores, según Nefa, pueden agruparse de la siguiente manera:

Salud

- Problemas de salud mental no diagnosticados.
- Consumo de sustancias tóxicas.
- Enfermedades invalidantes a efectos de reducir la capacidad de trabajo pero que no están reconocidas oficialmente, pero que pueden ser incompatibles con la profesión habitual.
- Enfermedades invalidantes reconocidas por la Seguridad Social, pero que a pesar de ser incompatibles con la profesión habitual, la realizan por su situación económica precaria.

Familiares y/o relacionales

- Entorno familiar conflictivo.
- Deterioro de las redes familiares.
- Violencia de género y/o familiar.

- Escasez o debilidad de redes familiares.
- Problemas de pareja que desestabilizan emocionalmente a la persona.
- Cargas familiares no compartidas.
- El horario de trabajo se encuentra fuera del horario escolar. Imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral fuera de ese horario.
- Problemas con los hijos/as adolescentes y/o mayores de edad.
- Enfermedades incapacitantes de las parejas y que requieren mayores grados de atención.
- Rechazo o estigmatización social.
- Escasez o debilidad de redes sociales.

Económicos

- Situación económica precaria y/o falta de ingresos.

Laborales

- La distancia al centro de trabajo. Incide negativamente cuando más lejos éste se encuentre.
- Las condiciones laborales.
- Los turnos y trabajos de fines de semana.
- El salario. Un bajo salario favorece a la precariedad económica.

Formativos

- Abandono prematuro del sistema educativo.
- Alfabetización o bajo nivel formativo.

- Barrera lingüística.

Residenciales

- Sin vivienda propia.
- Vivienda alquilada a una institución pública o privada sin ánimo de lucro.
- Malas condiciones de habitabilidad.
- Situación legal y/o e regularidad en nuestro país.

Factores externos

- Sistemas de protección social y de servicios sociales.
- Políticas socio-laborales.
- Políticas del consumo.

Se puede concluir que, desde el punto de vista sociológico detrás del referente de precariedad laboral se encuentran situaciones asociadas y diferentes aspectos como: la falta de empleo, las condiciones del mismo, la inseguridad en la relación laboral, el empleo temporal, la insuficiencia en los ingresos laborales. Todos estos indicadores determinan el nivel de vida, la autonomía y la posición social del o la trabajadora tanto en el mercado de trabajo como en la sociedad. Porque la precariedad laboral tiene para la salud mental consecuencias que pueden resumirse en: un deterioro del bienestar psicológico general; un aumento del sentimiento depresivo; una disminución de la satisfacción y una disminución de la autoestima.

Conclusión

Si bien existen diferentes posturas con respecto a la definición de la precariedad, mayormente orientadas hacia la informalidad y el empleo no registrado, se establece un nuevo concepto que propone que este fenómeno va más allá de eso y existen dimensiones que hacen que los trabajos sean, en mayor o menor medida, precarios. Esas dimensiones abarcan aspectos económicos, sociales, psicológicos y legislativos tales como:

1. Inestabilidad en el puesto de trabajo.
2. Falencias en el modo de contratación
3. Falta de regularidad y de las protecciones que la misma brinda al empleado.
4. Ingresos
5. Rotación de puestos y horarios de trabajo
6. Condiciones inadecuadas de higiene y seguridad en el lugar de trabajo.
7. Dualidad de mando.
8. Falta de legislación laboral (o su aplicación).
9. Discriminación e inconvenientes para el acceso a los diferentes puestos de trabajo.

En Argentina, la precariedad laboral cuenta con historia de larga data. Durante y antes del período analizado el Estado cumple un rol fundamental, participando a través de diferentes acciones como modificaciones en las leyes que regulan el trabajo en pos de la protección del empleado y creando programas que buscan la igualdad de posibilidades para toda la población. Entre los programas ejecutados por el gobierno nacional desde el año 2003, inicio de esta investigación, se puede mencionar

Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados, Programa de Empleo Comunitario, Programa de Inserción Laboral, Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, entre otros.

Con respecto a la cuantificación que el Estado realiza sobre la precariedad laboral, se utilizó en el presente trabajo la realizada por INDEC, órgano oficial que en forma trimestral mide este fenómeno en 31 aglomerados del país a partir de una serie de cuestionarios, que dejan entrever cuál ha sido la evolución de las diferentes categorías ocupacionales y permite, también, orientarse en cuanto a lo que se espera que ocurra en nuestro país con la precarización de los puestos de trabajo.

Partiendo de la idea de que “pobreza” es sinónimo de ingresos por debajo de la canasta básica establecida, y sabiendo que esa canasta básica tiene un costo que cubrir y que los ingresos que lo logran provienen de la fuente de trabajo; se establece una conexión entre la pobreza y una de las dimensiones más relevantes de la precariedad laboral que tienen que ver con salarios insuficientes. Afortunadamente, los índices de pobreza en nuestro país han podido disminuir gracias a las diferentes políticas sociales, económicas y laborales implementadas durante el período analizado.

En cuanto a los sectores etarios más afectados por la precariedad, se destaca el de los jóvenes. Ellos se enfrentan a una realidad donde es difícil insertarse laboralmente, y una vez que esto cambia, en general los puestos a los que se pueden acceder presentan características de precariedad como la menor cantidad de horas de ocupación, salarios mucho más bajos que los establecidos por ley y por convenio colectivo, falta de protección social, falta de registración del empleo, etc. Tal es el caso de los estudiantes universitarios, que en proceso de formación profesional pueden acceder a pasantías que incumplen varios aspectos de lo que se considera un empleo digno.

También, en cierto punto, tienen conexión el hecho de que los jóvenes sean los que principalmente acceden a estos empleos precarios y la pobreza. En aquellas situaciones donde los jefes de hogar no consiguen obtener los ingresos suficientes para cubrir la canasta básica y donde los jóvenes de la familia se ven obligados a trabajar para adquirir el alimento esencial, suele presentarse un adolescente con escolaridad interrumpida, por lo cual no puede acceder a mejores empleos ya que su calificación no se lo permite; por lo tanto, el destino de ese joven será un empleo en donde se efectiviza la precarización laboral.

Se puede afirmar que a pesar de las dificultades impuestas por el contexto internacional, el enfoque socio-productivo vigente ha logrado sostener las condiciones socio-laborales de la población, lo que implica preservar los importantes logros alcanzados durante los últimos años en materia de creación de empleo formal, equidad e inclusión social. Este hecho sumado a la activa implementación de políticas contra cíclicas permite sortear más rápidamente las crisis externas que naturalmente repercuten en nuestro país.

Finalmente, y a partir del análisis de la evolución de las diferentes categorías ocupacionales, y teniendo en cuenta las medidas adoptadas por el Estado y la legislación vigente, se puede inferir que la precarización laboral es un fenómeno en constante disminución en el período analizado, y se espera que continúe con esa tendencia en los tiempos futuros.

Bibliografía

- Adamini, M. "Las múltiples formas de la precariedad. De leyes, subjetividades y relaciones laborales: un estudio sobre los pasantes de la Universidad Nacional de La Plata entre los años 2008 y 2012". Jornadas de Economía Crítica. Buenos Aires, 2012. 25 páginas.
- Arribas, J. (2009) "Aspectos sociológicos del desempleo/paro y de la precariedad laboral". Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas N° 24. Buenos Aires.
- Beccaria, L., Carpio, J. y Orsatti, A. (2000), "Argentina: informalidad laboral en el nuevo modelo económico" en Carpio, J., Klein, E. y Novakovsky, I. (Comp.), Informalidad y Exclusión Social, Fondo de Cultura Económica, SIEMPRO, OIT, Buenos Aires.
- Beccaria, Luis. (2005). "Jóvenes y empleo en Argentina". Publicado en "Adolescencia y Juventud", año 1, número 1-2. Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires. Buenos Aires.
- Bertolotti, M. y Espeche, G. (2012) "Precariedad laboral y políticas de empleo durante la postconvertibilidad". Ponencia expuesta en V Jornadas de Economía Crítica, del 23 al 25 de agosto de 2012. Buenos Aires.
- Bignone, F. (2011) Observatorio Laboral – Secretaría de Desarrollo Institucional. Octubre 2011. 19 páginas.
- Born, D. y Sacio, N. "Una mirada sintética sobre la precariedad laboral durante el kirchnerismo (2003-2011)". Ponencia expuesta en V Jornadas de Economía Crítica. Buenos Aires. Agosto 2012. 26 páginas.
- Bouffartigue, P. (2009). "Precariousness, collectification and unions" Dans séminaire franco-chinois. Gouvernance, solidarities and work. Lyon, France.
- Castillo, N., Musante, B., Mendoza Jaramillo, A. (2012). "Asignación Universal por Hijo y Mercado de Trabajo: ¿nuevas oportunidades de inclusión o

reproducción de desigualdades?. Ponencia expuesta en V Jornadas de Economía Crítica, del 23 al 25 de agosto de 2012. Buenos Aires.

- Decreto N° 739/92, reglamentario del título IV de la Ley N° 24013. Buenos Aires, 29 de Abril de 1992. Boletín Oficial del 05 de Mayo de 1992.
- Decreto 446/11. Modificación de la Ley N° 24714, en relación con la Asignación por embarazo para la protección social. 18 de Abril de 2011. Poder Ejecutivo Nacional. Buenos Aires.
- Del Bono, C. y Gaitán, F. “Garantizar ingresos o empleo: un dilema para las políticas sociales y laborales en la Argentina postconvertibilidad”. Ponencia expuesta en 7° Congreso Nacional de Estudios de Trabajo de la Asociación Argentina de especialistas en estudios del trabajo. Buenos Aires. 20 páginas.
- Gallín, P. y Neffa, J. (1990). “Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores”. Buenos Aires, Humanitas. 139 páginas.
- Gaudio, R. y Pilone, J. (1983). “El desarrollo de la negociación colectiva durante la etapa de la modernización industrial en Argentina”. Desarrollo Económico N° 90, volumen 23.
- Golovanevsky, L. y Paz, J. (2007). “Recuperación económica y precariedad laboral en la Argentina. Una mirada regional.” Revista de estudios regionales y mercado de trabajo N° 3. Buenos Aires.
- Gonilski, M. (2012). “Transformaciones recientes en las formas de contratación de la fuerza de trabajo argentina”. Ponencia expuesta en V Jornadas de Economía Crítica, del 23 al 25 de agosto de 2012. Buenos Aires.
- Gonzalez, M., Lindemboin, J. y Serino, L. (2000). “La precariedad como forma de exclusión”. IV Simposio Internacional El Cono Sur: su inserción en el tercer milenio. Facultad de Ciencias Económicas. Buenos Aires. 18 al 20 de octubre.
- INDEC. Ministerio de Economía y Producción. Secretaría de Política Económica. (2003). “La nueva Encuesta Permanente de Hogares”. Buenos Aires.

- INDEC. Ministerio de Economía y Producción. Secretaría de política económica. (2008). “Cambios en el Mercado de trabajo durante el período 2003-2008”. Buenos Aires.
- Jacinto, C., Wolf, M., Bessega, C. y Longo, M. (2005). “Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo”. Ponencia expuesta en 7º Congreso Nacional de Estudios de Trabajo de la Asociación Argentina de especialistas en estudios del trabajo. Buenos Aires.
- Marticorena, C. “Precariedad laboral y caída salarial. El mercado de trabajo en la Argentina postconvertibilidad”. Ponencia expuesta en 7º Congreso Nacional de Estudios de Trabajo de la Asociación Argentina de especialistas en estudios del trabajo. Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. (2013) “La situación laboral argentina 2012”. Buenos Aires.
- Montes Cató, J. (2002). “Sindicalismo y organizaciones de pasantes. Estrategia de disciplinas empresarias y resistencia de los trabajadores precarizados” en “Una reflexión sobre las nuevas y viejas estrategias sindicales argentinas” (Fernandez, A.). Buenos Aires. Biebel.
- Olmedo, C. (2005). “El rol del Estado en la informalización – precarización e hibridación de trabajo en Argentina. Una aproximación etnográfica a programas como el Jefes de Hogar en la ciudad de Chilecito, provincia de La Rioja. Ponencia expuesta en 7º Congreso Nacional de Estudios de Trabajo de la Asociación Argentina de especialistas en estudios del trabajo. Agosto 2005. 20 páginas.
- Pacífico, L., Jaccoud, F., Monteforte, E. y Arakaki, S. (2011) “La EPH 2003-2010. Un análisis de los efectos de los cambios metodológicos sobre los principales indicadores sociales.” Ponencia expuesta en 10º Congreso Nacional

de Estudios de Trabajo de la Asociación Argentina de especialistas en estudios del trabajo. Buenos Aires.

- Paugam, S. (2000). "Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe". Oxford. Oxford University Press. 432 páginas. Traducido por OBREAL (Observatorio de la Relación union europea-América Latina).
- Perri, M. y Lanari, M. (2009). "La dinámica laboral de los Jóvenes. Un análisis comparado de la situación laboral en momentos de recesión y postconvertibilidad". Buenos Aires.
- Recio, A. (2000). "Precariedad laboral: reversión de los derechos sociales y transformación de la clase trabajadora. Sociedad y utopía". Revista de Ciencias Sociales N°29. Abril 2000. Páginas 273 – 291.
- Rodgers, G. (1992) "Population, food and rural development". Oxford University Press. 220 páginas.
- Rodriguez Enriquez, C. y Reyes, M. (2006). "La política social en la Argentina postconvertibilidad. Políticas asistenciales como respuestas a los problemas de empleo." Documento de trabajo N° 55. Centro Interdisciplinario para el estudio de políticas públicas. Diciembre 2006.
- Salvia, A. y Tissera, S. (2000). "Heterogeneidad y Precarización de los hogares asalariados en Argentina durante la década de los 90" en "Crisis y metamorfosis de los mercados de trabajo urbano en Argentina de los 90". UBA y TEC.

Medios Electrónicos

- ANSES (2011) Asignación Universal por Hijo para la protección social: una política de inclusión para los más vulnerables. Recuperado de <http://observatorio.anses.gob.ar/archivos/documentos/AUH%20para%20Proteccion%20Social.pdf> [agosto,2014]
- Bonoli, G. (2010). "The political economy of active labour market policies". *Politics and Society*. 38 páginas. Disponible en <http://ssrn.com/abstract=1561186>. [agosto,2014]
- Código Civil Argentino. Artículo 1623, en www.oas.org/dil/esp/Codigo_Civil_de_la_Republica_Argentina.pdf [agosto,2014]
- Decreto 340/92 Sistema de Pasantías. Boletín Oficial publicado el 28 de Febrero de 1992. En http://www.huergo.edu.ar/pasantias/DECRETO_340_92.pdf [agosto,2014]
- Decreto 1227/01 Contratos de pasantías de formación profesional. Duración. Compensación dineraria de carácter no remunerativo. Fiscalización. En <http://www.dae.com.ar/leg/dtos/d01/d1227.html> [agosto,2014]
- INDEC (2003) "Acerca del método utilizado para la medición de la pobreza en Argentina". Obtenido de <http://www.indec.gov.ar/nuevaweb/cuadros/74/pobreza2.pdf> [agosto,2014]
- INDEC (2011) "EPH: concepto de condición de actividad, subocupación horaria y categoría ocupacional". Obtenido de http://www.indec.gov.ar/redatam/NEW_EPH/EPH_Conceptos.pdf [octubre,2013]
- Ley de contrato de trabajo - Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente - Capacidad - Edad mínima de admisión al empleo - Facultad para estar en juicio - Salario - Modificación de las leyes 20.744,

22.248, 23.551, 25.013 y del decreto ley 326/56, en
http://www.trabajo.gba.gov.ar/documentos/legislacion/copreti/Ley_26390.pdf.

Artículo 22.[septiembre,2013]

- Ley 11729. Texto actualizado con las modificaciones introducidas por la Ley 12254 y 12394, en <http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/l-11729.html> [agosto,32013]
- Ley de Contrato de Trabajo N° 20744. Derechos y Obligaciones de trabajadores y empleadores, en <http://www.trabajo.gov.ar/derechos/#> [agosto,2014]
- Ley Nacional de Empleo N° 24013, en <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm> [junio, 2013]
- Ley de Régimen de Contrato de Trabajo N° 24465. Modificación. Modalidad especial de Fomento de Empleo. Contrato de aprendizaje, en <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/15931/norma.htm> [agosto,2014]
- Ley de Asignaciones Familiares N° 24714, en <http://www.trabajo.gov.ar/leyes/> [junio 2014]
- Ley 25013. Reforma Laboral, en <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/50000-54999/53159/texact.htm> [agosto, 2014]
- Ley N° 25165 de Pasantías Educativas. En <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60511/norma.htm> [octubre,2013]
- Ley N° 26427. Educación, seguridad social, pasantías. En <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148599/norma.htm> [agosto,2014]

- OIT (2002) Conferencia Internacional del Trabajo. 90° Reunión. Informe VI: El trabajo decente y la economía informal. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf> [junio,2013]
- OIT (2004). “Un buen comienzo: Trabajo decente para los jóvenes”. En reunión tripartita sobre el empleo de los jóvenes. El camino a seguir. Ginebra, del 13 al 15 de octubre de 2004. Recuperado de http://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/tmyewf-04_es.pdf [agosto,2014]

Declaración Jurada Resolución 212/99-CD

"El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias, que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgredí o afecta derecho de terceros"

Apellido y Nombre	Mendoza,	Firma
QUIEDO MATUZAT, FERNANDA PAOLA	N° Registro 26310	

Mendoza, 24 de septiembre, Fernando P. Quiedo alumno/a regular de la carrera de L.A., Reg. N° 26310, ha registrado su inscripción para realizar a partir del 2º cuatrimestre el siguiente trabajo de investigación: Precariedad del mercado laboral argentino durante la postconverti..... bajo la dirección del Profesor María Elena Carreras.....

Mendoza, FCE, UNCuyo 24 SET. 2013.....



.....
Firma y aclaración del empleado que recibe

Correo Electrónico: fernandapaolaquiiedo@gmail.com