

Grupo Temático N° 08: Procesos de inserción ocupacional y trayectorias laborales

Coordinadores: Pablo Pérez y Ana Miranda

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

Autor: María Eugenia Sconfienza

E - mails: eugeniasconfienza@gmail.com

Pertenencia institucional: CITRADIS - Facultad de Ciencias Económicas UBA - Conicet

Resumen

Luego de la crisis acontecida en el país, durante los años 2001 y 2002, la implementación de programas de asistencia social junto a la fase de recuperación económica contribuyeron a una cierta mejoría de indicadores sociales como la pobreza, la desigualdad y el desempleo. Sin embargo, la vigencia de situaciones de pobreza en amplios sectores de la población refleja la persistencia de un núcleo que no logra satisfacer sus necesidades básicas, el cual independientemente de la coyuntura económica, se encuentra lejos de acceder a condiciones de vida dignas. En este escenario signado por la segmentación, la imposibilidad de obtener puestos de trabajo estables, registrados y de calidad constituyen una de las principales causas que afectan la persistencia de la pobreza.

¿Cuáles son los elementos que refuerzan el fenómeno de exclusión, impidiendo la efectiva incorporación al mercado de trabajo de la población constituida por personas en edad activa en situación de pobreza? ¿Cómo se estructura y cuál es el rol que ejerce el mercado de trabajo en este contexto? ¿Cómo interactúan oferentes y demandantes de empleo?

El objetivo general se centra en identificar y explicar los factores que en Argentina imposibilitan la inserción laboral de personas en situación de desventaja socioeconómica, particularmente desde la dinámica bajo la cual opera la demanda de trabajo. Para ello, se recurre a ciertos indicadores cuantitativos, pero fundamentalmente a la metodología cualitativa consistente en revisión bibliográfica, análisis de documentos y centralmente a entrevistas en profundidad a grandes compañías, pequeñas y medianas empresas, y particulares.

Entre los principales hallazgos se constata que la mejora del nivel educativo de esta población no constituye un factor suficiente para su integración laboral; que uno de los condicionamientos que más fuertemente operan en el ingreso a un puesto de trabajo, gira en torno al capital social de los trabajadores, supeditando las oportunidades laborales en función de la extensión de la red de contactos que poseen; y que una parte de la precariedad laboral e intermitencia ocupacional de estos segmentos se explica por el abuso de marcos normativos inadecuados en las contrataciones o ausencia de ellos.

Palabras clave: Demanda de empleo, pobreza, exclusión laboral



Introducción

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

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

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

La revisión de diversas corrientes teóricas que pretenden explicar el accionar de la oferta y demanda de empleo, brinda un marco conceptual que permite aproximar a grandes rasgos perspectivas subyacentes -pasadas y actuales- del funcionamiento del mercado laboral. En la siguiente sección se documentan muy brevemente algunos de los principales postulados de los enfoques teóricos más relevantes acerca de la dinámica de funcionamiento de la relación capital-trabajo. Luego se pasa revista a los principales mecanismos de intervención estatal en la intermediación laboral para el caso argentino y finalmente -previo a una breve descripción de los indicadores más significativos de la oferta de empleo-, se presentan los principales hallazgos del trabajo de campo que se centraliza preponderantemente en indagaciones realizadas a demandantes de empleo acerca de los mecanismos de reclutamiento de los trabajadores, las modalidades preponderantes de contratación y otras valoraciones que inciden en la inclusión laboral de las personas.

Marco de análisis

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

La teoría del mercado dual de trabajo cobra preponderancia a raíz de las inconsistencias que se le atribuían a la teoría del capital humano. Mientras la primera se centra en la demanda y oferta de trabajo, esta última lo hace en la oferta, particularmente en la educación de los individuos como inversión a partir de lo cual, mayor inversión en educación reportaría para el sujeto mayor productividad y por consiguiente mayores ingresos laborales bajo una dinámica racional de costo-beneficio de inversión en dinero, tiempo y esfuerzo en instruirse (Becker, G., 1964). Es decir, las diferencias en los niveles de capacitación se reflejan en diferencias en los niveles de ingresos (Mincer, J, 1958). Bajo este modelo resultaba imposible explicar la persistencia de la pobreza y de las desigualdades en las ganancias, la discriminación o el fracaso de los programas de formación (Bowles, S. y Gintis, H., 1975).

El enfoque de carácter dual, desarrollado a mediados del siglo pasado principalmente por Lewis (1954), concibe la existencia de dos sectores diferentes entre sí: el rural (tradicional) y el moderno (capitalista), desarrollando este último, predominantemente actividades industriales y de servicios de elevada productividad (Beck, E.; P. Horan y C. Tolbert, 1978), (Bulow, J. y L. Summers, 1986), (Doeringer, P. y Piore, M. J. , 1971), (Edwards, R., Reich, M. y Gordon, D., 1975). Se entiende que las migraciones rurales hacia el sector moderno, implicaban que primeramente esos trabajadores llevarían a cabo actividades marginales, no asalariadas, a la espera de acceder a un empleo, mientras que a medida que aumentara la productividad, pasarían a convertirse en microempresas o se incorporarían como asalariados en empresas formales o en el sector público. Es decir que progresivamente la fuerza de trabajo migrante del sector tradicional sería absorbida por el moderno. Por su parte, la disminución de la presión demográfica en el sector tradicional aumentaría la productividad marginal del mismo, lo que propiciaría un proceso de acumulación.

La experiencia demostró, no obstante, que los pronósticos del modelo no se cumplieron en los países con economías subdesarrolladas: la mayoría de los migrantes del sector tradicional no obtuvieron empleo en el sector moderno debido a la débil capacidad para acumular capital y generar nuevos empleos productivos y como quedaron desocupados o subocupados, sin tener acceso a un

seguro contra el desempleo, para sobrevivir preferían desarrollar actividades no asalariadas y aceptar trabajos temporarios de carácter precario y no registrados -poco remunerados y sin protección social-, antes que volver a su sector de origen, -del cual habían sido expulsados por la falta de empleo y la miseria, en condiciones de trabajo y de vida de menor calidad-.

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

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

La visión ortodoxa de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo reconoce como explicación de la segmentación laboral a factores geográficos y biológicos como consecuencia de ciertas instituciones que imposibilitaban el funcionamiento perfectamente competitivo de los mercados. Aunque presenta dificultades para incorporar otras causas que expliquen el surgimiento de segmentos diferenciados y de fenómenos como el desempleo, los argumentos se centran en la existencia de agentes optimizadores con información imperfecta. De este modo se simplifica la teoría en la existencia de prácticamente solo dos segmentos -con mecanismos diferenciados de

remuneración- donde el segundo carece de recompensas a la formación mientras que el primario no y algún elemento que dificulta la movilidad entre ambos segmentos¹.

Luego, la teoría de la segmentación ha presentado diversas perspectivas heterodoxas, alternativas a la visión ortodoxa (Cain, G.G., 1976) y (Dickens, W. y Lang, K., 1985). En primer término, este tipo de teorías parten de la premisa que todos aquellos que participan del mercado laboral desean mejores empleos, los que solo se encuentran disponibles para una fracción de la fuerza laboral. Por tanto, quienes no acceden a estos buenos empleos, toman “malos” trabajos o permanecen desempleados².

La perspectiva dual de los mercados de trabajo, como toda categorización para fines analíticos, contribuye a entender la lógica que se desarrolla en ambos grupos, no obstante, es preciso ser cautos y evitar caer en un reduccionismo que no permita contemplar la heterogeneidad al interior de cada uno de estos dos grupos, que lleve a perder de vista la mayor complejidad que experimentan los mercados de trabajo en años más recientes. La segmentación del mercado de trabajo se enmarca en relaciones sociales inmersas en tradiciones culturales y contextos económicos, sociales e institucionales que ofrecen determinadas oportunidades, a la vez que limitan el abanico de posibilidades a sus actores³.

Entre algunas de las características que presentan los países en desarrollo, los procesos de segmentación laboral, se encuentran afectados por estrategias empresariales de externalización - tercerización-. Estos efectos sobre las condiciones laborales se pueden resumir en cinco: por una parte, reducción del personal mediante la formación de pequeñas unidades -que pueden o no compartir un mismo espacio físico con otras-; por otra parte, la externalización puede acentuar diferencias en condiciones de empleo -entre trabajadores de las empresas dominantes y los de las subcontratadas -en sus múltiples niveles de subcontratación-; diferencias entre los empleados al interior de las empresas por antigüedad, pertenencia jurídica a empresas distintas y por tanto convenios colectivos diversos, entre otras; en cuarto lugar, la externalización tiende a estar acompañada de situaciones en las cuales para los trabajadores no queda claro quién es su

¹ Véase al respecto, Fernández Huerga, E. (2010)

² Gary Fields (2009) agrega a la perspectiva dual, la posibilidad de ubicar modelos de salarios y empleo en la economía formal, la economía informal y las relaciones intersectoriales, respectivamente.

³ Véase Alos Moner, R. (2008)

empleador, y por ende, encuentran dificultades en reconocer con quienes puede compartir preocupaciones y agravios al menos en lo inmediato; finalmente, la externalización dado que busca incrementar la competitividad de la unidad económica, propicia una lógica de constante presión a la baja sobre las condiciones de empleo de los trabajadores.

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

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

Algunas características del contexto argentino y el rol del Estado

En Argentina, el empleo registrado representa la instancia que mejor asegura derechos sociales y ciudadanos en base a la contribución productiva del trabajador en relación de dependencia. Vale decir, que si bien la exclusión puede responder a múltiples causas, la limitación al acceso al mercado de trabajo o una inserción laboral endeble, actúan como potenciadores de esta situación de exclusión⁴.

⁴ Robert Castel (1997) destaca que cuanto más significativa es la precariedad de la situación del trabajador respecto del empleo, mayores son los riesgos de rupturas sociales y familiares, de reducción de la sociabilidad, de pérdida de identidad, de sufrimiento psíquico y mental, de empobrecimiento de los ingresos y por tanto, mayor el deterioro de las condiciones de vida. En este sentido, a medida que se perpetúan las manifestaciones de precariedad laboral, mayores las probabilidades de profundizar y reforzar la situación de exclusión. Por su parte y en sintonía con la argumentación precedente, Paugam (1997) entiende que es en el ámbito del mercado de trabajo, que el trabajador adquiere su identidad y construye un sentimiento de utilidad social según las funciones que cumple en la división técnica y social del trabajo y que repercuten sobre su salud. En relación a este último aspecto, varias investigaciones dan muestras acerca de la incidencia de la situación ocupacional en la condición de salud de las personas, coincidiendo en general en que la situación de desocupación afecta la salud, en particular la salud mental de los trabajadores (Escarabajal Frutos, A. y Rus, I, 2013) (Orellano, M., 2005) (Tefft, N., 2011), (Vilaseca, G., 2007).

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

Las acciones directas vinculadas al mercado laboral, “políticas de mercado de trabajo” se distinguen en pasivas y activas⁵. Pasivas son aquellas que persiguen el propósito de mitigar necesidades económicas del desempleo y aliviar el riesgo de pobreza asociado a la caída de ingresos como producto de la pérdida de empleo (OIT, 2012), como el caso del seguro de desempleo, retiros anticipados o transferencias de ingresos pero no están diseñadas para mejorar la empleabilidad (Betcherman, G.; Dar, A; Luinstra, A.; y Ogawa, M. , 2000). Las políticas activas por su parte, sí propician en forma directa el ingreso al mercado laboral de trabajadores desempleados, buscando reducir el desempleo y dar acceso a ocupaciones más productivas a quienes se encuentran en puestos de escasa productividad (OIT, 2012), en particular vía incrementos en la cantidad y calidad de demanda de empleo disponible. Dados los propósitos del presente trabajo, el análisis aquí se circunscribe a las segundas y en particular a aquellas que buscan la inserción laboral de las personas que el mercado les provee menos posibilidades.

Las políticas laborales activas incluyen la creación de empleo, subsidios a los ingresos, incentivos para nuevas contrataciones, programas de capacitación, y servicios de empleo, entre otros (Marinakakis, A., 2001). En este caso, siempre se busca mediante diversas estrategias, la generación o al menos evitar la destrucción de empleos, así como la (re)inserción al mercado del trabajador excluido.

En Argentina, organismos públicos se han esforzado en ejecutar políticas de incidencia laboral desde inicios del siglo XXI con un giro en el diseño y propósitos que rompe con la dinámica del último decenio del siglo XX. La década de los noventa se caracterizó por la preponderancia de

⁵ Aunque generalmente se utilizan de manera indistinta, existen particularidades que diferencian a las “políticas de empleo”, las “políticas laborales” y las “políticas de mercado de trabajo”. Mientras que las primeras refieren al contexto económico y social de un país, vinculadas a la conducción general de la política económica y social comprendiendo actores multidisciplinarios en el análisis de los problemas de empleo (no solo el Ministerio de Trabajo); las segundas sí competen al Ministerio de Trabajo además de la Seguridad Social, actuando en relación al vínculo trabajador-empleador. En este caso las cuestiones se vinculan a disposiciones normativas e institucionales que versan en torno al mundo del trabajo. Las terceras -políticas de mercado de trabajo- utilizan un conjunto de instrumentos y programas a través de los cuales el sector público interviene en dicho mercado en particular con el propósito de evitar el desempleo y sus efectos (Samaniego, N., 2002)

fuertes desincentivos a la regulación del mercado de trabajo, lo que cristalizó en formas de contratación precarias, desprotección a los empleados, expansión de empleos transitorios y proliferación de puestos de trabajo en el sector informal (Monza A., 2002); (Damill, M. y Frenkel, R., 2006). El fin de la gestión menemista dejó en 1999 un contexto de recesión y empobrecimiento que sumado al desempleo de 18,3% alcanzado en octubre de 2001, llevó a la crisis en diciembre de ese año. Fue un período de extrema conflictividad social en el cual la precarización de las relaciones laborales favoreció el recrudecimiento de la exclusión social, entendida esta última como la incapacidad de las sociedades de integrar a todos sus miembros al sistema económico y los beneficios sociales básicos (Castel, R., 2004). El nuevo milenio se iniciaba entonces para los argentinos, con una serie de dificultades asociadas al mercado de trabajo entre las cuales se destacaban los tradicionales problemas estructurales para generar empleo productivo -afianzados por años de progresiva desindustrialización- (Azpiazu D. y Shorr M. , 2009), el incremento de la desocupación abierta y un mercado laboral altamente flexibilizado producto de modificaciones progresivas en la normativa laboral (Giosa Zuazúa, N. , 2006).

Una primera etapa requirió de acciones que buscaran un alivio a la pobreza en forma inmediata, cuando los indicadores mostraban una tasa de pobreza a comienzos del nuevo decenio que superaba el 50% de la población y la desocupación abarcaba a casi un cuarto de la población. En este contexto como medida paliativa se implementó el Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados que logró abarcar un universo de cerca de 2 millones de trabajadores. El sustento ideológico que opera detrás de estas intervenciones es que el mercado no asigna de manera eficiente la fuerza laboral como sostiene la premisa neoclásica (Pérez Sáinz, J. P. y Mora Salas, M., 2006)

En el cuadro 1, se mencionan algunas de las principales acciones al respecto en el período 2004-2012⁶. Si bien no existen datos específicos del grado de cobertura de los diversos programas, una publicación del Ministerio de Trabajo refleja que las cifras de cobertura en cantidad de beneficiarios promedio es de: 1.919.919 (2004), 1.747.455 (2005), 1.527.691 (2006), 1.183.301 (2007), 987.779 (2008), 1.017.571 (2009), 548.140 (2010) y 516.839 (2011), 364.817 (enero a mayo de 2012) -cabe aclarar que no se especifica el nombre de los programas contabilizados- (MTEySS, 2012).

⁶ Para un detalle analítico de algunos de los programas mencionados en relación a sus características e impacto, véase (CEIL, 2011)

Cuadro 1. Principales políticas de mercado de trabajo “activas” a nivel nacional vigentes en el período 2004-2012⁷ orientadas a segmentos desfavorecidos⁸.

Inicio	Denominación	Dependencia	Objetivo	Población objetivo
1996	Programa de Desarrollo del Empleo Local	MTEySS	Brindar ocupación transitoria para realizar proyectos de infraestructura económica y social, o prestación de servicios en su localidad de residencia	Trabajadores desocupados
2002	Programa de Recuperación Productiva “REPRO”	MTEySS	Subsidio destinado a solventar parte del salario de los trabajadores durante un tiempo determinado.	Trabajadores en general ⁹ y empresas en situación de crisis
2003	Plan de desarrollo local y economía social “Manos a la Obra”	MDS	Apoyo (económico y técnico) a iniciativas de emprendimientos productivos presentados a través de ong’s, comunas o municipios	Trabajadores desocupados /familias en situación de vulnerabilidad
2003	Plan Integral para la Promoción del Empleo “Más y Mejor Trabajo”	MTEySS	Generar calificaciones requeridas por regiones y ramas de actividad. Desarrollar capacidades y competencias para mejorar las condiciones de empleabilidad.	Trabajadores desocupados
2004	Plan Nacional de Regularización del Registro Laboral	MTEySS	Intensificar las acciones de inspección laboral	Trabajadores no registrados ¹⁰
2006	Programa de Inserción Laboral	MTEySS	Inserción laboral -autoempleo, sector público y/o privado-	Trabajadores desocupados y empresas (mediante el ahorro de contribuciones patronales)
2006	Seguro de Capacitación y Empleo	MTEySS	Apoyar la búsqueda de empleo, orientación laboral, actualización de competencias laborales, e inserción laboral mediante la intermediación laboral con empresas demandantes	Trabajadores desocupados (en sus inicios a trabajadores desocupados provenientes del PjyJHD)
2006	Red de Oficinas de Empleo	MTEySS	Facilitar la inclusión sociolaboral y promover el acceso a oportunidades de empleo registrado	Trabajadores desocupados pertenecientes a grupos vulnerados
2008	Plan Jóvenes con “Más y Mejor Trabajo”	MTEySS	Mejorar la empleabilidad de los jóvenes mediante cursos de formación profesional y estrategias de intermediación laboral con demandantes de empleo locales	Jóvenes de entre 18 y 24 años sin estudios obligatorios completos
2009	Programa Ingreso Social con Trabajo	MDS	Generar empleo a través de cooperativas de trabajo encargadas de ejecutar obras de infraestructura local	Trabajadores desocupados /familias en situación de vulnerabilidad
2009	Plan “Argentina Trabaja”	MDS	Promover la creación de cooperativas y otros grupos asociativos mediante la capacitación, créditos y colaboración técnica para fortalecer el desarrollo local y la generación de puestos de trabajo	Trabajadores desocupados /familias en situación de vulnerabilidad

Fuente: Elaboración propia en base a MTEySS; MDS; OIT

⁷ Existen políticas locales dependientes de gobiernos provinciales y municipales que no se desarrollan en el presente documento

⁸ Ciertas políticas de considerable incidencia sobre el conjunto de trabajadores como el caso de la dinamización en las actualizaciones del Salario Mínimo Vital y Móvil o el crecimiento de negociaciones vía Convenciones Colectivas no se mencionan por afectar solo de manera indirecta las condiciones de los trabajadores más precarizados, como referencias salariales. “La fijación de un mínimo salarial no solo sería el umbral para los haberes laborales del sector formal sino también un piso de referencia para las remuneraciones que se pagan en el sector informal” (Groisman, F., 2012)

⁹ Los datos presentados en este documento, dan muestras de la persistencia de tasas elevadas de informalidad, que si bien han disminuido, aun constituyen una problemática compleja. Además del PNRT y el REPRO, medidas como las moratorias previsionales -que permitieron el acceso a una prestación previsional a aquellos en edad de acceder a una jubilación pero que carecían de los años de aportes- evidencian el reconocimiento del no registro como problemática persistente aún en el nuevo milenio.

¹⁰ En el período bajo análisis se aprobaron diversas normativas con el propósito de garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo, la protección social en particular para el universo de trabajadores no registrados. Es el caso del Régimen Especial de Regularización del Empleo no registrado y Promoción y Protección del Empleo Registrado en el año 2008 (Ley N° 26.476) y diversos mecanismos de promoción del registro.

Los programas implementados dan cuenta de una incorporación a la agenda política en forma clara de la problemática de la exclusión laboral. Gran cantidad de programas asistenciales se desarrollaron en el período analizado complementados por estrategias de intervención en el campo laboral para el universo de los segmentos más precarizados. Las acciones giran en torno a cuatro pilares fundamentales:

- Generación de empleos
- Subsidios al salario
- Capacitación
- Intermediación laboral

Generación de empleos:

La creación de puestos de trabajo se llevó a cabo básicamente mediante el apoyo técnico y económico para la generación de autoemprendimientos productivos individuales y/o cooperativas¹¹.

Si bien no es posible contabilizar las cifras de los empleos creados mediante esta vía de intervención, la incidencia fue moderada. Por un lado, no se registran políticas crediticias para empresas grandes o pymes, lo que derivaría más probable y directamente en generación de empleos. El empleo que se creó tendió a ser informal dado que si bien se instituyó para este tipo de inserciones laborales un instrumento denominado “monotributo social”¹², este no tuvo la efectividad suficiente para excluir a los trabajadores de prácticas laborales precarias. Esta figura es un instrumento que busca incorporar a la economía formal a los trabajadores por cuenta propia en condición de vulnerabilidad social que realicen actividades productivas, comerciales y de servicios - independientes, asociados a proyectos productivos o en cooperativas de trabajo-. Los principales logros del programa están asociados a la inclusión en el mercado de trabajo formal de trabajadores por cuenta propia vulnerables e históricamente excluidos. En el año 2011 se registraron inscriptos

¹¹ Una cooperativa se define como una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática (OIT, 2002)

¹² Régimen específico, derivado del Monotributo, para aquellas personas en condiciones de vulnerabilidad social, debidamente acreditadas, o que se encuentren en situación de desempleo o que resulten real o potencialmente beneficiarias de programas sociales o de ingreso; como así también para aquellas personas jurídicas cuyos integrantes reúnan las condiciones anteriormente descritas o aquellas que pudieran ser destinatarias de programas sociales o de ingreso. (MTEySS-OIT, 2007)

cerca de 450.000¹³ monotributistas sociales (Calero, A., 2012). No obstante, el monotributo social no deja de representar una modalidad de precarización laboral, que muy lejos se halla de alcanzar los estándares mínimos de seguridad y calidad en las prestaciones de los que goza un empleo asalariado y registrado. Además, numerosas veces se da un cese en el pago del tributo que lleva a los trabajadores nuevamente a una situación de desprotección.

Por otro lado, la generación de cooperativas que si bien implica una modalidad contractual en la cual no hay trabajadores/patronos lo cual es positivo, suele caracterizarse por algunas dificultades como ser la falta de conocimiento de los trabajadores en relación a la gestión/inversión comercial. Además, la falta de inversión sumada al cese de colaboración estatal en la compra de insumos o herramientas de trabajo pueden propiciar el fracaso. Otra de las características que suelen atentar contra el éxito y la proliferación de las cooperativas es que estas organizaciones al ser promovidas por el Estado¹⁴, lleva a que en ocasiones no se conozcan entre sí los cooperativistas con una dinámica de trabajo que les sea familiar, lo que sumado a situaciones de incapacidad para encarar una trayectoria de inversión y crecimiento¹⁵ deriva en que estas organizaciones terminen desintegrándose o suspendan sus actividades.

Subsidios al salario:

Es conocida la demanda constante por parte del sector privado que busca presionar sobre el “costo laboral”. Sin embargo, atender a estas presiones muchas veces puede conducir en extremo a fomentar la “precarización” de la fuerza laboral.

Ahora bien, los programas que promueven subsidios al salario, constituyen una herramienta que tiende a favorecer la contratación principalmente en aquellos establecimientos de baja productividad. En general, esta medida en la práctica presenta mayor incidencia sobre el registro de trabajadores no registrados que sobre la contratación de nuevos trabajadores.

¹³ Es la cifra corresponde al acumulado de inscriptos entre 2006 y 2011, lo que no implica la permanencia en la categoría del total.

¹⁴ Principalmente a través del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social -INAES- dependiente del MDS

¹⁵ Para un análisis acerca de las deficiencias aun presentes en las estructuras cooperativas argentinas, véase (Basañes, C., 2010)

El alcance del REPRO fue significativo en sus inicios -2003-, prácticamente marginal en el período 2004-2007 y hacia fines de 2008 -período en que se comienza a sufrir el coletazo de la crisis internacional- comienza a incrementarse el número de adhesiones significativamente (Neffa, J. C., 2012). En el año 2009 se llegaron a registrar 143.000 trabajadores pertenecientes a un total de 2.769 establecimientos de los cuales el 77% son pequeñas y medianas empresas -de menos de 50 empleados- (MTEySS, 2010)

El gobierno si bien no busca reducir en forma directa los costos laborales porque entiende que es una forma de fomentar la precarización del trabajador, sí reconoce que los empleadores tienden a recurrir a estrategias fraudulentas de contratación. En el caso de las pequeñas empresas, estas se caracterizan por mayor contratación irregular, mientras que las medianas y grandes que en general tienen a sus planteles registrados suelen subcontratar/tercerizar trabajo en manos de empresas que sí contratan de forma irregular a sus trabajadores -algunos ejemplos más comunes son los servicios de catering, seguridad, maestranza, mantenimiento etc. y en ocasiones tareas propias de la empresa-¹⁶. Se estima que cerca de un 30% y un 40% de la fuerza de trabajo registrada está involucrada en distintas formas de subcontratación que además de una modalidad de bajar costos, constituye una forma de tener al colectivo laboral dividido (Basualdo, V. y Morales, D., 2014).

Asimismo, se destaca la dificultad de detectar irregularidades en ciertas ramas de actividad en las cuales no alcanza la letra de las normas ni la inspección. Es el caso de algunas pequeñas empresas, el empleo rural, los talleres textiles y el servicio doméstico¹⁷. La intervención requiere por tanto de estrategias complementarias más efectivas, como ser la complicidad de los sindicatos.

¹⁶ Al respecto existen denuncias y propuestas permanentes para limitar la proliferación de estas contrataciones irregulares indirectas. Algunos ejemplos: un proyecto de Ley presentado en marzo de 2015 por el Dr. Recalde propone lo siguiente “Artículo 1º - Incorporarse como último párrafo del artículo 30 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 y sus modificatorias, el siguiente: En los casos en que las tareas o actividades objeto de contratación o subcontratación se realizaran en el establecimiento del principal o en instalaciones que se encuentren bajo su custodia o guarda, en orden a los derechos individuales resultará de aplicación a los trabajadores dependientes del contratista o subcontratista el régimen legal y convencional aplicable en la principal en cuanto resulte más favorable” (www.hcdn.gob.ar, 2015). En esta misma línea argumenta Diego Morales (co-autor del libro: La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina, Siglo XXI ed, 2014) en una entrevista que “El cambio de las normas es uno de los ejes de mayor potencialidad, por eso el aspecto normativo es una pieza fundamental. Debería convertirse en un aspecto central de la discusión y barajar la posibilidad de una reforma legal del Código Laboral” (www.flacso.org.ar, 2014)

¹⁷ Asimismo, elementos de medición estadísticos tienen sus limitaciones. Es el caso de la eph, que al ser aplicada a aglomerados urbanos resulta inaprensible mediante esta herramienta la cuantificación del no registro en el sector primario de actividades ligadas al campo. De todos modos, sí existen algunos estudios que retoman otras fuentes de

Capacitación:

La incorporación de conocimiento al trabajador resulta de suma importancia para dotarlo de mayores atractivos para el mundo de la demanda laboral así como la posibilidad de la generación de autoemprendimientos. La formación permite incrementar en el corto plazo el capital humano proporcionándole a las personas habilidades y competencias para enfrentar el mercado laboral con mejores herramientas. Se reconoce la existencia de una oferta laboral que se divide en distintos niveles de calificación, pero que presenta un volumen considerable de trabajadores de baja calificación -sin secundario completo-. En consecuencia existen numerosas intervenciones con el propósito de favorecer la terminalidad educativa y así incrementar el capital humano de la oferta laboral. Al respecto desde el Estado se implementó una estrategia de intervención llevada a cabo en dos etapas. Una primera postcrisis 2001 en la cual se buscó a partir de 2003 dotar en forma masiva a una gran cantidad de desocupados de conocimiento en oficios que les permitieran escapar de la exclusión laboral; y luego una segunda focalizada en la dotación de calificaciones orientadas a cinco sectores estratégicos (metalmecánico, construcción, software, turismo y energías), cursos sectoriales. En términos generales, la política de capacitación y formación profesional continua del MTEySS incluye acciones de terminalidad educativa, desarrollo y registro de normas de competencias laborales, certificación de trabajadores según parámetros de competencias laborales normalizadas, y actividades de formación profesional. Sin embargo, un informe publicado por el MTEySS afirma que: "(...) la política de formación profesional, a través de los cursos sectoriales, produce un impacto positivo en el conocimiento y las habilidades de los trabajadores para acceder a empleos de calidad, debido a que incrementan la probabilidad de inserción laboral de las personas que participan de los cursos. Sin embargo, el impacto positivo de la política tiene una magnitud moderada ya que el aumento de la probabilidad de inserción laboral producido por los cursos es relativamente bajo. Este resultado no responde necesariamente a las formas de implementación de la política, sino a la existencia de otros factores económicos y sociales que limitan el acceso de las personas al empleo registrado, donde las acciones de formación profesional no tienen incidencia. Otro resultado de este estudio es que el impacto de la política es relativamente homogéneo para los distintos grupos ocupacionales (por sexo, edad, nivel educativo y la existencia o no de experiencia formal anterior) aunque levemente mayor en los grupos más vulnerables. Sin embargo, dadas las amplias brechas entre los grupos, solo se alcanza una pequeña reducción. Es decir, no se logra

información. Estos estarían indicando que la tasa de informalidad laboral en el sector oscilaría el 72% - primer trimestre de 2011- (Lieutier, A.; Woyecheszen, S, y Ludmer, G., 2011)

romper con las disparidades que existen entre los grupos con mayores y menores limitaciones para acceder a un empleo, manteniendo los niveles de heterogeneidad en la probabilidad de inserción laboral de las personas. (...) se pone en evidencia la necesidad de vincular y coordinar las políticas activas de empleo de manera de generar cambios significativos en las probabilidades de inserción de las personas al empleo. En particular, la articulación de la política de formación profesional con las vinculadas a la terminalidad educativa y con la inserción laboral, de manera de desarrollar una estrategia integral que mejore la empleabilidad centrada en el empleo formal” (OIT, 2014, pág. 27)

Ahora bien, si bien son necesarias estas políticas, pueden existir ciertos sectores con demanda laboral insatisfecha asociada a la insuficiencia de credenciales por ejemplo técnicas, pero estos casos suelen constituir situaciones de demanda laboral insatisfecha marginales. Por otra parte, la posibilidad de seguir cursos de formación está en relación directa con el nivel de calificación anterior, y son los más calificados los que suelen sacar mejor provecho de la formación (Neffa, J. C., 2011). Esta crítica refiere a que una parte significativa de quienes encuentran colocación gracias a estas capacitaciones se corresponden al efecto del llamado “peso muerto”, es decir, de aquellos que de todas maneras se hubiesen colocado, aún en ausencia de capacitación (Samaniego, N., 2002), con lo cual se les ofrece apoyo y posibilidades de empleo a quienes podrían conseguirlos solos.

Las prácticas de capacitación centran su accionar en el mejoramiento de las habilidades de la oferta de trabajo y constituyen instancias más efectivas cuando se acompañan de certificaciones que validan ese conocimiento adquirido. Sin embargo, en contextos en los cuales se crean escasos puestos de trabajo, puede suceder que estos aprendizajes no logren desembocar en una inserción laboral estable. Cuando esto ocurre, los trabajadores suelen desalentarse en la permanencia de los cursos de capacitación o se ven forzados a abandonar estas instancias de formación por la necesidad de realizar trabajos eventuales usualmente denominados “changas”. Además, muchas veces cuando la capacitación ofrecida es de corta duración y su eficacia al estar ligada a la capacidad de respuesta de la economía no se logra, esta intervención lejos se encuentra de lograr un impacto significativo y perdurable en el tiempo en la (re)inserción laboral estable y de calidad de las personas.

La mayoría de las intervenciones citadas en el recuadro 1 refieren al objetivo de la inserción laboral, aunque en la práctica tienden a centrar gran parte de sus esfuerzos en meras instancias de aprendizaje y capacitación poco vinculadas una inserción laboral efectiva.

Intermediación laboral:

Ahora bien la intermediación laboral, se presenta como una de las modalidades de intervención más eficientes y de mayor impacto en el objetivo de (re)inserción laboral. Ello, entre otras consideraciones, porque constituye además un servicio valorado en el mundo empresario.

Cuando la intermediación laboral la lleva a cabo el Estado se benefician diversos actores y los resultados pueden derivar en prácticas reales de inclusión laboral estable de segmentos más vulnerables¹⁸. Estos segmentos conformados por personas de escasos recursos encuentran especialmente relevante la instancia de la intermediación laboral dado que al carecer de redes sociales y económicas que les permitan contactarse con potenciales empleadores, encuentran en la intermediación un sistema eficiente que les permite disminuir los tiempos de búsqueda, sustituir el rol de las redes sociales y subsidiar los costos de transacción en que debe incurrir la persona que busca empleo (Castillo Corral, R. y Escárte Müller, J., 2006).

Las empresas “desconfían” de mecanismos como las Oficinas de Empleo para incorporar personal, es probable que falten “atractivos” que motiven a las empresas a recurrir a estos dispositivos. La Responsabilidad Social Corporativa -RSC- puede ser una forma, pero fundamentalmente la eficiencia de la herramienta hará que sea considerada por los empleadores así como una buena estrategia de difusión y comunicación de los resultados que derivaron en (re)inserción -por ejemplo, la presentación y seguimiento de resultados de casos exitosos-. Pero, por el momento pareciera que los organismos que realizan estas intervenciones en Argentina suelen acotar su tarea a la de “capacitar”.

La información disponible y el relevamiento realizado a las empresas en este documento no dan muestras de que las Oficinas de Empleo dependientes del MTEySS, constituyan una referencia utilizada regularmente para los demandantes de trabajo¹⁹. Diversas investigaciones de carácter cualitativo que describen la situación de los trabajadores en contextos de pobreza y vulnerabilidad

¹⁸ En relación a la intermediación laboral se parte del supuesto que la búsqueda de empleo no constituye una actividad puramente individual. Quienes demandan trabajo acuden recurrentemente a agentes intermediarios formales e informales, del mismo modo que demandantes recurren habitualmente a diversos mecanismos de intermediación laboral con el propósito de cubrir sus búsquedas (Neffa, J. C., y Korinfeld, S., 2006)

¹⁹ Las oficinas de empleo tienen como propósitos: apoyar la búsqueda de empleo; brindar orientación laboral; propiciar la colocación o intermediación laboral; orientar para emprender un trabajo independiente; derivar a los buscadores de empleo a instituciones educativas y/o actividades formativas, servicios sociales, al seguro por desempleo y a otros programas; y proporcionar información a empleadores (www.trabajo.gob.ar, 2015)

revelan la denuncia social en forma reiterada acerca de la ausencia de mecanismos eficientes y efectivos de intermediación laboral que actúen mediando las búsquedas de empleo en los sectores más pobres con demanda laboral (Sconfienza, M. E y Groisman, F., 2013) (Comas, G., 2009).

Las capacitaciones, los intentos de generación de empleo, la intermediación laboral y los subsidios al salario en general forman parte de diversas políticas que presentan: falta de articulación entre ellas -superposición de tareas y objetivos²⁰-; tienen aplicación acotada a un universo restringido de trabajadores; escasa coordinación en los diversos niveles de gobierno; baja articulación en relación al modelo productivo que se busca; y su vínculo con la demanda efectiva de trabajo es escaso. Al momento no es posible identificar un registro claro y unificado en el cual se aprecien cada uno de los programas y las características y cantidad de población beneficiada, así como un seguimiento continuo y personalizado para identificar cuántos de los trabajadores involucrados llegaron a obtener empleos registrados, estables y seguros.

Un mercado laboral segmentado: la evidencia argentina

A comienzos de la nueva gestión -mediados de 2003- se inicia un período en el cual el patrón de crecimiento se denominó de desarrollo inclusivo (Giosa Zazúa, N., 2006). Fue un período de intensiva aplicación de programas y políticas socioeconómicas que inyectaron recursos en los sectores más vulnerados como se describe precedentemente.

Estudios disponibles dan cuenta de este período de bonanza en términos económicos y consecuentemente laborales en el período 2004-2012, al mismo tiempo que distinguen dos etapas. Una primera que abarca desde 2003 a 2007/2008, en la cual se percibe un crecimiento que condice con una utilización de mano de obra más intensiva, de mayor evidencia de una elevada elasticidad empleo-producto. Mientras, que una segunda, a partir de 2007/2008 da muestras de un estancamiento de la fuerza de trabajo (Azpiazu, D. y Schorr, M. , 2010) (CIFRA, 2011).

La desaceleración obedece a una significativa disminución del ritmo de crecimiento del PBI en 2008, manifestada como consecuencia en la merma de inversión y consumo privado (Arceo, N.; González, M.; Mendizábal, N; y Basualdo E., 2010). Asimismo, se argumenta que el crecimiento en la industria al mismo tiempo que logró cierta recuperación perdida en el período 1976-2001, no

²⁰ Ya sea en lo atinente a estas políticas del mercado de trabajo como a políticas de protección social (OIT, 2012)

implicó una ruptura o modificaciones abruptas en relación a años previos -patrón de inserción internacional asociado a recursos naturales y algunas industrias productoras de *commodities*-. Se reconoce a la vez la persistencia de un patrón de concentración del capital en el cual la redistribución de ingresos se mostró en favor de las fracciones más concentradas y transnacionalizadas del capital (Azpiazu, D. y Schorr, M. , 2010). Los años recientes evidencian además que el peso del salario en los costos del empresariado industrial se encuentra por debajo de los valores registrados en los últimos años de la convertibilidad, abonando la tesis que parecen haberse arraigado fuertemente algunas de las tendencias regresivas de concentración del capital (Santarcángelo J. y Perrone, G., 2013).

Cuando se analiza la evolución de algunos de los principales indicadores económicos en el período 2004-2012, si bien se evidencia cierta mejoría en relación a la formalización del empleo y los niveles de ocupación en general, marcados rasgos de un mercado laboral segmentado se siguen haciendo visibles. Ello, pone de manifiesto que el crecimiento económico no sería la única herramienta que permite combatir la precariedad. A modo de ejemplo, las mejoras en las tasas de desempleo registradas básicamente en el período 2004-2008, no se correlacionan con incrementos en la tasa de actividad como sería de esperar (véase cuadro 2)

Cuadro 2. Condición de actividad y tasa de desocupación. Total ocupados 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%)

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

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

Las grandes empresas crecieron más que las de menor tamaño y en ellas se puede reconocer un incremento del registro laboral; mientras que en las actividades ligadas a los pequeños establecimientos persisten elevados índices de informalidad (véase cuadro 3).

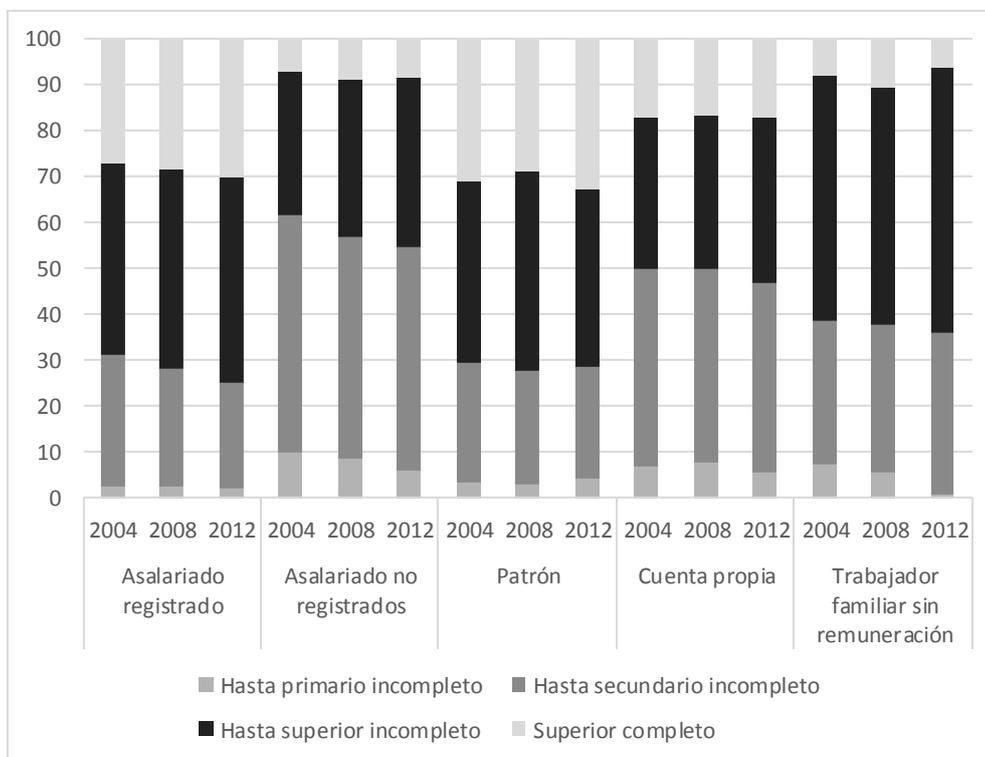
Cuadro 3. Asalariados según condición de registro y tamaño del establecimiento. 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%)

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

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

Subsisten características que evidencian un mercado laboral segmentado como la existencia de trabajadores desalentados, preponderantemente adultos de más de 45 años y una contundente fragmentación educativa. Cuentapropistas y asalariados no registrados se concentran en los segmentos de menor nivel educativo (gráfico 1), ocupados preponderantemente en establecimientos pequeños, de modo que quienes sufren más la precariedad laboral son aquellos que debido a su menor nivel educativo carecen de la posibilidad de inserción en otros puestos. Ello, no debido a sus insuficientes credenciales educativas, sino básicamente a causa de un mercado de trabajo que ofrece escasos e insuficientes puestos laborales. Por consiguiente es válido pensar que la precariedad es del puesto de trabajo y no del trabajador.

Gráfico 1. Nivel educativo según categoría ocupacional. 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%)



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

La demanda de empleo

En lo que sigue se desarrollan los principales hallazgos vinculados a la demanda de empleo destacando algunas características relevantes en la dinámica de incorporación de personal.

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

El diseño de investigación cubrió las tres grandes actores que conforman el grueso de la demanda de empleo en el ámbito privado: grandes compañías, pequeñas y medianas empresas²¹, y contrataciones por parte de particulares -estos últimos se constituyen en empleadores al momento de seleccionar trabajadores de servicio doméstico, mantenimiento y reparaciones domiciliarias (electricista, plomero, albañil, pintor, etc.), entre otras-.

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

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

En el anexo 1, se proporcionan detalles de cada uno los componentes del diseño de investigación.

Hallazgos de la investigación

Mecanismos de reclutamiento

En esta sección, se enumeran y analizan algunos de los criterios que prevalecen en casi todos los niveles de contratación. Mientras unos presentan características más formales, otros son predominantemente informales.

Se definen aquí como mecanismos de reclutamiento formales a bolsas de empleo, avisos clasificados en medios gráficos, avisos clasificados en portales de internet, recepción abierta y permanente de cv's por parte de las oficinas de recursos humanos, consultoras de recursos humanos, agencias de empleo, y ascensos internos. Por su parte, la categoría de informales describe a aquellas

²¹ Se consideran pymes a aquellas empresas en las cuales el nivel máximo de valor de las ventas totales anuales no supere los siguientes montos por sector. \$54.000.000 (agropecuario), \$183.000.000 (Industria y Minería), \$250.000.000 (Comercio), \$63.000.000 (Servicios) y \$84.000.000 (Construcción). Resolución N°50/2013 (Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional, Ministerio de Industria de la Nación, 2013).

formas que no contemplan una organización sistemática de la información de las vacantes como en el caso de referidos y carteles/posters/folleto en vidrieras/negocios y sindicatos (véase cuadro 4).

Cuadro 4. Tipología de mecanismos de reclutamiento más típicos

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

Fuente: Elaboración propia

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

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

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

Estas ideas ya presentaban protagonismo en el ideario de Robert Castel (1997), entre otros analistas de la exclusión sociolaboral. Según este pensador carecer de vínculos sociales restringe de un modo directo las posibilidades de acceso a oportunidades. Son estos "contactos" el medio más frecuentemente exitoso de acceso a los empleos, ya que la información de puestos vacantes

brindada por familiares, amigos y conocidos es determinante, en ocasiones, para la obtención de un trabajo.

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

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

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

Cuando se trata de hogares particulares prácticamente con exclusividad, el mecanismo utilizado es el de “referidos”. En las encuestas a los hogares se les efectuó la siguiente pregunta: “En su hogar al momento de contratar personal para reparaciones / refacciones (albañil, electricista, gasista, pintor, plomero, etc.), ¿cuál es el mecanismo de reclutamiento del personal, dónde busca? Los datos arrojaron que en un 94% de los casos los contratantes mencionaron frente a esta pregunta -abierta-, guiarse por recomendación o referencia de conocidos, familiares, y/o amigos. Por su parte, para el caso de las empleadas de servicio doméstico, las preguntas referían por una parte a aquellas que contaban con personal contratado “Si usted cuenta para las tareas generales del hogar (limpieza, etc.) con la ayuda de una empleada doméstica, ¿cómo la contactó?” y para quienes no “¿Si tuviera que contratar una persona, cuál sería el mecanismo de reclutamiento, dónde buscaría?”, ambas preguntas abiertas. En la segunda pregunta, 93% mencionó referencias o recomendaciones de conocidos, mientras que en el primer caso, 87% de las respuestas hicieron mención de algún tipo de referencia, 8% no recordaban y 5% otros.

Modalidades preponderantes de contratación relevadas

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

Grandes compañías

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

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

Desde comienzos de los ochenta se han reglamentado las actividades de las empresas de servicios eventuales. En sus orígenes, ofrecían personal para el reemplazo de algún trabajador ausente, para que hiciera frente a picos de trabajo ocasionales o a necesidades puntuales y transitorias. Sin

embargo, tendieron a cubrir puestos de trabajo de carácter permanentes referidos a tareas propias de la actividad normal de las empresas, constituyendo la nómina del plantel regular y efectivos. De este modo, esta modalidad de contratación pasaban a encubrir períodos de prueba que no estarían autorizados por ley, uno de los motivos por el cual en la actualidad los empleadores pueden contratar los servicios de empresas de servicios eventuales siempre que se encuentren habilitadas por el Ministerio de Trabajo de la Nación²².

De todos modos, persisten situaciones conflictivas dado que tanto el empleo eventual como la subcontratación ofrecen vías indirectas para contratar fuerza de trabajo, reduciendo costos laborales directos e indirectos (Neffa J., Oliveri M. L., Persia J. y Trucco P., 2010) y por consiguiente eludiendo en ocasiones el costo real asociado a la seguridad social²³. Esta utilización por parte de las empresas de fuerza de trabajo contratada y pagada por contratistas independientes a la empresa, pone a los trabajadores en situaciones especialmente precarias y al mismo tiempo permite que el empleador auténtico pueda llegar a negar las acusaciones en caso de cese de las actividades o de reconocimiento de los derechos (Magdoff, F. y Magdoff, H. , 2004).

Las empresas tercerizadas a su vez pueden efectuar sus contrataciones mediante diversas alternativas: tiempo indeterminado, a plazo fijo, de temporada y eventual en forma directa. Inclusive pueden ellas asimismo incurrir en la contratación de empresas de servicios eventuales. Con lo cual existe la probabilidad que un trabajador por ejemplo de un call center que trabaja en y para una determinada empresa, se encuentre en relación de dependencia con una agencia eventual que a su vez fue contratada por una firma tercerizada que a su vez fue contratada por la empresa en la que efectivamente se realiza la labor. Comúnmente, en el resto de los sectores, cuando esto sucede se nuclea en tareas como las de administración del comedor, seguridad, personal de maestranza/mantenimiento.

La normativa argentina ampara al trabajo eventual pero, en relación a la responsabilidad que le confiere a las empresas, da a entender que cuando el personal suministrado por una empresa de servicios eventuales no presta tareas que revisten la calidad de eventual, tanto la empresa como la agencia de personal eventual incurren en fraude laboral. Por lo tanto, la utilización de esta figura “eventual” debe ser extraordinaria dado que manifiestamente la ley impone la prohibición de la utilización de estos contratos para cubrir puestos de trabajo permanentes. Del mismo modo, si se

²² Las empresas de servicios eventuales encuentran reglamentada su actividad en el (Decreto N° 1694/2006 P.E.N)

utilización la forma “eventual” como paso intermedio antes de la contratación a tiempo indeterminado también se estaría obrando por fuera de lo dispuesto en la normativa vigente -más allá que la contratación finalmente a plazo indeterminado sea para la agencia o la empresa-. En estos casos uno de los efectos colaterales es que se puede llegar a extender el plazo de incertidumbre laboral -más allá de los tres meses de prueba que contempla la norma de contrato a plazo indeterminado-.

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

Esta práctica trae entre otros, el problema de la extensión en el tiempo de la incertidumbre del trabajador acerca de la permanencia en el puesto. Cuando previamente a la contratación por tiempo indefinido, el trabajador se desempeñó como eventual, el detalle aquí, es que se le suma el período de eventual y luego los tres meses de prueba que contempla el contrato a plazo indeterminado, por lo cual es posible que opere una reducción en los derechos que les corresponden.

Pymes y particulares

Las pymes reconocen que una parte no despreciable del personal que se desempeña en estos establecimientos lo hace en forma no registrada (véase cuadro 3). Del mismo modo, los empleadores que realizan contrataciones en hogares particulares también se reconocen como preponderantemente informales.

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

²³ Para un mayor desarrollo acerca de las diversas modalidades de subcontrataciones, véase (Goldin, A., 2008)

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

En el caso de las contrataciones de servicio doméstico en hogares particulares, prevalece la informalidad. Entre las principales explicaciones a la elevada tasa de no registro en el sector, cabe mencionar que esta actividad laboral se realiza a puertas cerradas -dentro de viviendas particulares- y ello dificulta la labor de los organismos de inspección. Por otra parte, la relación entre trabajadora y empleadora puede discrepar -en no pocas ocasiones- del clásico vínculo asalariado-patrón, y no es extraño que ni la trabajadora ni la empleadora se reconozcan integrando una relación laboral. Ello puede conducir tanto a relaciones de extrema confianza como a actos emparentados con el vasallaje en los cuales no es recurrente que se plantee la necesidad/obligación de tributar las cargas sociales. Además, otros factores pueden ejercer alguna incidencia también en el elevado nivel de informalidad del sector. Por ejemplo, el hecho de que una proporción elevada de las empleadas domésticas sean migrantes internacionales. Puede estimarse que en el período 2004-2012, una de cada cinco trabajadoras del servicio doméstico que residen en el Gran Buenos Aires proviene mayoritariamente de Paraguay, Perú o Bolivia, en ese orden difusa (Groisman, F., y Sconfienza, M. E, 2013). Finalmente, otro factor que atenta contra la formalización de las relaciones laborales es la dificultad que enfrentan las asociaciones gremiales o sindicatos del sector para incrementar su representatividad entre las trabajadoras. Consecuentemente, las empleadas domésticas disponen de una escasa capacidad de presión y un débil poder de negociación para exigir el cumplimiento de sus derechos laborales.

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

En resumen, a puertas cerradas la informalidad es la protagonista de las relaciones laborales.

Otras valoraciones

La edad constituye uno de los temas, aunque no siempre analizados con exhaustividad, de mayor protagonismo en las decisiones relativas a la incorporación de personal. Si bien existen varios documentos que abordan la perspectiva de los jóvenes, en el caso de los adultos la disponibilidad de información aún resulta acotada, en particular para el caso argentino²⁴.

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

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

Muchas veces, no es solo el criterio de la edad el que determina la exclusión de oferta de trabajo ante eventuales incorporaciones laborales, sino también el nivel educativo. En aquellos casos en los cuales ciertas tareas no parecieran requerir niveles educativos mínimos, la existencia de umbrales de ingreso como “el nivel secundario completo” pareciera ser simplemente eso, un umbral para limitar la oferta de trabajo que se presenta ante cada nueva búsqueda.

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

²⁴ Un documento que analiza la problemática es el de (Dborkin D, Díaz Langou, G. y Corteza P. , 2011)



Es probable que ciertas tareas que parezcan no requerir el nivel medio completo, en la labor sí lo requieran, dado que deben poner en práctica conocimientos o habilidades típicamente adquiridas en ese nivel, lo mismo puede suceder con la edad, en el caso que ciertos puestos requieran de aptitudes físicas. No obstante, puede que no sea así, que los requisitos operen simplemente como umbral para limitar la oferta de trabajo que se presente ante las búsquedas en contextos como el argentino, en los cuales la oferta laboral tiende a exceder la demanda.

A modo de síntesis

Es cierto que el principal factor que impulsa la inclusión laboral, es el crecimiento sostenido y productivo de la economía, por consiguiente la certidumbre económica y políticas como el acceso al crédito. La mayoría de las circunstancias que explican la precariedad laboral en general y la exclusión del mercado de trabajo en particular obedecen a la persistencia de una estructura segmentada de la fuerza laboral que se refuerza y alimenta con prácticas “segmentadoras” provenientes de la demanda de empleo. ¿Cómo se explica esta dinámica? La respuesta está en el análisis de ciertas prácticas “dadas” que operan a la hora de “decidir” la incorporación de personal.

En las prácticas más usuales es posible encontrar: mecanismos de reclutamiento para puestos de baja calificación que son preponderantemente informales, esencialmente “referidos” -contactos-; incorporaciones regidas en base a criterios no asimilables a la exigencia real del puesto de trabajo y prácticas discriminatorias en función de la edad y el nivel educativo; encuadres normativos inadecuados y fraude lo que se hace más evidente en puestos de baja calificación por ejemplo encubriendo empleo permanente a tiempo indeterminado como eventual propiciando la inseguridad en la previsión de continuidad laboral y por tanto de ingresos; intermediación de empresas tercerizaciones con el propósito de disminuir costos y riesgos; y/o abusos del no registro debido a la invisibilidad de labores ejecutados puertas adentro. Todas ellas, son prácticas que refuerzan la segmentación y el dualismo del mercado laboral argentino. Un mercado que no por dotar de mayores credenciales educativas a las personas, puede asegurar su inserción laboral.

El universo de demandantes de empleo si bien es diverso, muestra la persistencia de situaciones discriminatorias. Atacar estas murallas discriminatorias requiere de acciones más intensas y estrategias de trabajo conjuntas para “concientizar” y difundir principios de “responsabilidad” a todo nivel, es decir desde el Estado, el sector privado y la sociedad civil.

ANEXO 1. Criterios de selección de actores -fuentes primarias de información cualitativa-

Entrevistas en profundidad a referentes de grandes empresas

La selección de los casos siguió los siguientes criterios: a) que se tratara de unidades económicas que poseen presencia en todo el territorio nacional; b) con dotación de personal superior a 5000 ocupados (en conjunto las compañías seleccionadas reúnen en sus estructuras ocupacionales cerca de 58.000 empleados) y, c) con estructuras ocupacionales que en una proporción significativa alberguen empleados en la categoría de operarios. La selección final se realizó sobre la base del éxito obtenido en el acceso a informantes estratégicos. Así se terminó de confeccionar un listado reducido de ocho compañías de vasto reconocimiento de diversas ramas de actividad (último criterio considerado). El grupo quedó conformado de la siguiente forma:

- Empresa de telecomunicaciones -telefonía fija, móvil e internet-
- Empresa cementera
- Compañía químico-farmacéutica
- Empresa agroindustrial
- Una cadena multinacional de distribución (retail)
- Firma de servicios profesionales
- Compañía de bebidas de consumo masivo
- Industria multinacional de alimentos, productos de cuidado personal y del hogar

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

Las entrevistas fueron de carácter semiestructurado, donde los temas giraron en particular en torno a los ejes que guían las decisiones de contratar a ciertos trabajadores y no otros, y en general, a otras cuestiones vinculadas al comportamiento de la demanda laboral en general y sectorial.

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

Entrevistas en profundidad a referentes de consultoras y acceso a otras fuentes documentales

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

En este caso se relevaron dos empresas consultoras que concentran entre sus principales servicios:

- Búsqueda y selección de personal -reclutamiento, selección de candidatos, y seguimiento de las incorporaciones-;
- Personal temporario o eventual; y
- *Outsourcing* -refiere a subcontrataciones/ externalizaciones/ tercerizaciones a través de las cuales el cual el trabajador desarrolla su labor en y para la empresa cliente pero su relación de dependencia se establece con la consultora. En estos casos generalmente la modalidad contractual es la de “eventual”, aunque puede suceder que el trabajador termine prestando servicios en tiempo indeterminado para la firma contratante y desvinculándose de la agencia-

Entrevistas en profundidad a responsables y técnicos de asociaciones vinculadas a pymes

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

Encuestas a particulares que realizan contrataciones de reparaciones, mantenimiento o limpieza en sus hogares y/o comercios

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

La metodología consistió en la aplicación de una encuesta de carácter electrónico (vía internet) abierto. Durante dos semanas -agosto de 2013- se obtuvieron respuestas y al finalizar la misma se dispuso de 80 encuestas respondidas en forma completa y anónima.

La intención de la utilización de esta metodología de relevamiento fue captar las peculiaridades de aquellos empleos que no se desarrollan en grandes compañías ni en pymes sino “a puertas cerradas”

Bibliografía

- Albrecht J., y Vroman, S. , 1992. Dual Labor Markets, Efficiency Wages, and Search. *Journal of Labor Economics*, Vol. 10, N° 4, pp. 438-461.
- Alos Moner, R., 2008. Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva. Cuadernos de Relaciones Laborales, 26 N° 1. pp. 123-148.
- Arceo, N.; González, M.; Mendizábal, N; y Basualdo E., 2010. La economía argentina de la posconvertibilidad en tiempos de crisis mundial. *Ed. Cara o ceca, Buenos Aires.*
- Azpiazua D. y Shorr M. , 2009. Industria y Economía. 1976-2007. *Siglo XXI Ed., Buenos Aires.*
- Basañes, C., 2010. Análisis crítico sobre la relación entre la cooperativa de trabajo y sus asociados. *Documento 69 Centro de Estudios de Sociología del Trabajo, FCE-UBA, Argentina.*
- Basualdo, V. y Morales, D., 2014. La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina. *Siglo XXI Ed. Buenos Aires.*
- Beck, E.; P. Horan y C. Tolbert, 1978. Stratification in a dual economy: a sectoral model of earnings determination. *American Sociological Review*, vol. 43, N° 5, pp. 704-720.
- Becker, G., 1964. Human Capital. *Columbia University Press.*
- Bowles, S. y Gintis, H., 1975. The problem with human capital theory. A marxian critique. *The American economic review*, vol. 65, issue 2. , pp. 74-82.
- Bulow, J. y L. Summers, 1986. A theory of dual labor markets with application to industrial policy, discrimination, and Keynesian unemployment. *Journal of Labor Economics*, vol. 4, N° 3, pp. 376-414.
- Cain, G.G., 1976. The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: a survey. *Journal of Economic Literature*, vol. 14, N° 4 , pp. 1215-1257.
- Calero, A., 2012. Políticas para la formalización de los trabajadores por cuenta propia: el caso del Monotributo Social. *Nota Técnica N° 63 Empleo e Ingresos. Informe Económico N° 80, Ministerio de Economía y Finanzas, Buenos Aires.*
- Castel, R., 1997. Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. *Ed. Paidós, Buenos Aires.*
- Castel, R., 2004. La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?. *Ed. Manantial, Buenos Aires .*
- Castillo Corral, R. y Escárate Müller, J., 2006. Políticas activas de empleo y desarrollo de una plataforma de intermediación laboral en Chile. *Revista de Trabajo, año 2, N° 2, MTEySS, Argentina.*
- CEIL, 2011. Políticas públicas de empleo III. *Empleo, desempleo & políticas de empleo N° 7, CEIL-PIETTE, CONICET.*
- CIFRA, 2011. El mercado de trabajo en la posconvertibilidad. *Centro de Investigación y Formación de la República Argentina.*
- Comas, G., 2009. Intermitencias: informalidad laboral y política social. Un estudio de caso en el GBA. *Ponencia presentada en 9° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.*
- Damill, M. y Frenkel, R., 2006. El mercado de trabajo argentino en la globalización financiera. *Revista de la Cepal N° 88, Santiago de Chile.*
- Dborkin, D.; Díaz Langou, G. y Forteza P., 2011. La edad como un determinante de la empleabilidad. El desempleo en los mayores de 45 años.. *Documento de trabajo N° 59, Cipepec, Buenos Aires.*
- Dickens, W. y Lang, K., 1985. A test of dual labor market theory. *American Economic Review*, vol. 75, N°. 4, pp. 792-805.
- Doeringer, P. y Piore, M. J. , 1971. Mercados internos de trabajo y análisis laboral. *Madrid, Ministerio de Trabajo y S.S.*
- Edwards, R., Reich, M. y Gordon, D., 1975. Labor Market Segmentation. *Lexington, D.C. Heath and Co., pp. 173-216.*
- Escarabajal Frutos, A. y Rus, I, 2013. Percepciones psicosociales de la exclusión que determinan la inclusión sociolaboral. *Revista de Ciencias Sociales Vol. XIX, N° 1. FACES-LUZ*, pp. 13-21.
- Fernández Huerga, E., 2010. La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica vol. LXIX, núm. 273, julio-septiembre.* pp. 115-150.
- Fields, G., 2009. Segmented Labor Market Models in Developing Countries. *Cornell University*, pp. 139-191.
- Giosa Zazúa, N., 2006. La estrategia de la administración Kirchner para enfrentar los problemas. *Análisis de coyuntura N°12 Ciepp, Argentina.*
- Goldin, A., 2008. Normas laborales y mercado de trabajo argentino: seguridad y flexibilidad. *Revista de la CEPAL, División macroeconomía del desarrollo N°74, Chile.*
- Groisman, F. y Sconfienza, M. E. , 2013. Indigentes urbanos: entre la estigmatización y la exclusión social en la ciudad de Buenos Aires. *Revista de Estudios Sociales*, pp. 92-106.

- Groisman, F., 2012. Salario Mínimo y empleo en Argentina. *Revista de Economía Política de Buenos Aires*. Año 6, Vol. 11, Argentina.
- Huberman, A. M. & Miles, M. B., 1994. *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*, s.l.: segunda edición. Sage Publications.
- Lewis, A. W., 1954. Economic Development with Unlimited Supplies of Labour. *Manchester School*, 22. pp. 139-191.
- Lewis, O., 1963. Le enfants de Sanchez. Autobiographie d' une familia mexicaine. Cinco familias FCE, México.
- Lieutier, A.; Woyecheszen, S, y Ludmer, G., 2011. Empleo no registrado: de la distinción conceptual a la diferenciación de políticas. *Ponencia presentada en el 3° Congreso Anual AEDA, Argentina*.
- Magdoff, F. y Magdoff, H. , 2004. Disposable Workers Today's Reserve Army of Labor. *Monthly review, New York*.
- Marinakakis, A., 2001. Políticas activas del Mercado de Trabajo: Alternativas y estado de situación. *OIT*.
- Monza A., 2002. Los dilemas de la política de empleo en la coyuntura argentina actual. *OSDE-CIEPP, Buenos Aires*.
- MTEySS, 2010. Trabajo y empleo en el bicentenario. Cambio en la dinámica del empleo y la protección social para la inclusión, 2003-2010.
- MTEySS, 2012. Boletín de estadísticas laborales. *Revista de Trabajo, Año 8, N°10, Buenos Aires*.
- MTEySS-OIT, 2007. Los trabajadores independientes y la seguridad social. *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina*.
- Neffa J., Oliveri M. L., Persia J. y Trucco P., 2010. La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados. *Empleo, desempleo & políticas de empleo. CEIL-PIETTE. Conicet*.
- Neffa, J. C., 2011. Políticas de empleo: dimensiones conceptuales y diversos componentes. *Empleo, desempleo y políticas de empleo*.
- Neffa, J. C., 2012. Políticas activas de empleo durante la posconvertibilidad. *Empleo, desempleo y políticas de empleo N°11, CEIL, Argentina*.
- Neffa, J. C., y Korinfeld, S., 2006. Los intermediarios del mercado de trabajo. Situación en un momento de crisis. *Revista de Trabajo, Año 2, N°2, MTEySS, Argentina*.
- OIT, 2002. Recomendación 193 sobre la promoción de las cooperativas.
- OIT, 2012. Las políticas de mercado de trabajo en Argentina: diseño, cobertura y desafíos. *Notas OIT. OIT*.
- OIT, 2014. Evaluación de impacto en la inserción laboral de los beneficiarios de los cursos sectoriales de formación profesional. *Documentos de trabajo N°6, OIT, Buenos Aires*.
- Orellano, M., 2005. Trabajo, desocupación y suicidio. Efectos psicosociales del desempleo. *Lumen Humanitas, Buenos Aires*.
- Paugam, S., 1997. Les salariés de la precarité, Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle. *PUF, Paris*.
- Piore, M. J. , 1978. Dualism in the Labor Market: A Response to Uncertainty and Flux. The Case of France. *Revue économique*, Vol. 29, No. 1, Emploi et chômage. pp. 26-48.
- Piore, M. J., 1983. Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. en L. Toharia, *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Ed. Alianza, Madrid.
- Samaniego, N., 2002. Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina. *CEPAL - SERIE Macroeconomía del desarrollo N°19*.
- Santarcángelo J. y Perrone, G., 2013. El desempeño del mercado de trabajo argentino durante la posconvertibilidad. *ensayos de economía, N° 43*.
- Tefft, N., 2011. Insights on unemployment, unemployment insurance, and mental health. *Journal of Health Economics 30, Department of Economics, Bates College, EEUU*, pp. 258-264.
- Tefft, N., 2011. Insights on unemployment, unemployment insurance, and mental health. *Journal of Health Economics 30, Department of Economics, Bates College, EEUU*, pp. 258-264.
- Vilaseca, G., 2007. El quiebre del proyecto laboral y su repercusión en la vida del varón. en *Reflexiones sobre masculinidades y empleo, Universidad Nacional Autónoma de México*.

Sitios web (fecha consulta junio 2015)

www.flacso.org.ar. [En línea].

www.hcdn.gob.ar. [En línea].

www.trabajo.gob.ar. [En línea].