



Universidad del Salvador

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Servicio Social

Sede Pergamino

Tema:

“Acceso al empleo y las condiciones del mismo de los jóvenes”

Autoras: *Balbiano, María Margarita*

Chielli, Rebeca

USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

Supervisores: Lic. Frade, Leonardo

Lic. Frade, Romina

Año 2013

Agradecimientos y dedicatoria

Rebeca: en lo personal quiero agradecer a mi familia por el apoyo incondicional y acompañamiento en todo mi camino de aprendizaje y crecimiento, que sin ellos no hubiera sido posible. A mis amigas y a mis ahijados que ocupan un lugar especial en mi vida.

Gracias a mi mamá por la confianza y la guía, a mi hermano Roberto por estar, a mi hermano Jorge por el aliento en cada momento difícil, y a mi compañero de vida por la comprensión, apoyo y paciencia. También a mi amiga y compañera Margarita por este hermoso camino compartido, por su paciencia, comprensión y apoyo en los momentos difíciles.

Se lo dedico a mi papá que hoy no está físicamente pero que me ilumina y me acompaña siempre, a Dios que me ha dado la fortaleza de seguir adelante y a mis sobrinos Tomás y Victoria que me llenan el alma cada día.

Margarita: por mi parte, quiero agradecer a mi familia, quien supo colaborar y acompañarme durante este proceso, sin los cuales no hubiese sido posible. Gracias a mi marido por su paciencia, comprensión y acompañamiento, a mis padres por su gran apoyo, aliento y colaboración y a mis hermanas que de alguna u otra manera brindaron su apoyo. También a mi compañera y amiga Rebeca, quien supo ser el complemento ideal.

Se lo dedico muy especialmente a mi hija Sara, que es mi luz y quien desde su inocencia supo comprenderme y acompañarme.

Y por supuesto queremos agradecer en primer lugar a nuestros supervisores, Lic. Leonardo Frade y Lic. Romina Frade quienes nos alentaron y guiaron en este proceso, a las Trabajadoras Sociales de los Centros de Atención Primaria de la Salud y del Programa de Responsabilidad Compartida Envión, y en especial a los jóvenes entrevistados por su buena predisposición

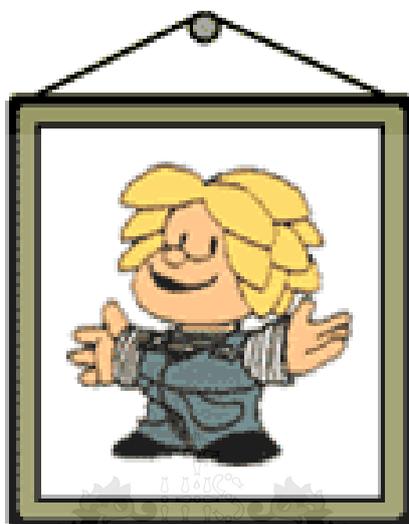
Índice:

1 – Introducción	9
2 – Problema. Encuadre Metodológico. Objetivos.	13
3 – Capítulo I Trabajo y Empleo	
3. A. Breve recorrido histórico – Conceptualizaciones	16
3. B. Características de la inserción laboral	20
3.B.a. Trabajo Decente	20
3.B.b. Déficit de Trabajo Decente	22
<i>Precariedad Laboral</i>	22
<i>Informalidad – Trabajo No Registrado</i>	24
3. C. Derechos Laborales	29
3. D. Políticas Públicas – Políticas de Empleo	33
3.D.a. Políticas Públicas y Sociales	33
3.D.b. Políticas destinadas al Mercado de Trabajo	34
3.D.c. Políticas de Empleo Juveniles a partir de los '90	39
3.D.d. Creación de las Oficinas de Empleo	42
<i>Oficina de Empleo Local</i>	44
A modo de conclusión	47
4 – Capítulo II Jóvenes	
4. A. El concepto de Juventud	50
4.A.a. Categoría y definiciones	50

4.A.b. Corte demográfico	60
4.B. Identidad juvenil	62
4.C. Culturas juveniles	63
4.D. Jóvenes y Familia	66
4.E. Los jóvenes y la Educación	68
4.E.a. La Educación para el Trabajo	70
4.E.b. Pasantías Educativas	72
4.F. Jóvenes e Inserción Laboral	73
A modo de conclusión	78
5 – Capítulo III: Organizaciones	
5.A. Concepto y Definición	81
5.A.a. Organizaciones sin fines de lucro. Conceptos y componentes	81
5.A.b. Asociaciones Civiles	84
5.A.c. Sociedades de Fomento	85
<i>Finalidades</i>	87
5.A.d. Organizaciones Gubernamentales	88
5.B. Marco Institucional	90
5.B.a. Caracterización del Partido de Chacabuco	90
5.B.b. Sociedad de Fomento Bernardino Rivadavia	92
5.B.c. Sociedad de Fomento Matadero	93
5.B.d. Sociedad de Fomento Las Palmeras	94
5.B.e. Sociedad de Fomento La Unión	95

5.B.f. Sociedad de Fomento Ubaldo Martínez_____	96
5.B.g. Sociedad de Fomento Los Pioneros_____	97
5.B.h. Sociedad de Fomento San Cayetano_____	98
5.B.i. Sociedad de Fomento 9 de Julio_____	99
5.B.j. Centro de Atención Primaria a la Salud (CAPs)_____	100
5.B.k. Centro Integrador Comunitario (CIC)_____	102
5.B.l. Programa de Responsabilidad Compartida Enviñón_____	103
6 – Metodología	
6.A. Tipo de abordaje_____	108
6.B. Tipo de Investigación_____	108
6.C. Naturaleza temporal_____	109
6.D. Unidad de análisis_____	109
6.E. Universo teórico_____	109
6.F. Instrumento de recolección de datos_____	110
7 – Cuaderno de campo _____	112
8 – Presentación, análisis e interpretación de datos	
8.A. Datos demográficos de la población joven_____	114
8.B. Condición y rama de actividad de la población joven_____	114
8.C. Condición de registro de la población joven_____	116
8.D. Condición de actividad laboral según género_____	116
8.E. Antecedentes laborales de la población joven_____	117
8.F. Nivel educativo de la población joven_____	119

8.G. Motivos por los que los jóvenes no completaron sus estudios formales_____	121
8.H. Pensamiento de los jóvenes sobre la continuidad del nivel educativo_	121
8.I. Educación no formal de la población joven_____	122
8.J. Condición de registro de acuerdo al nivel educativo_____	123
8.K. Educación y grado de importancia que le dan los jóvenes para la inserción laboral_____	124
8.L. Creencias de los jóvenes acerca de la educación_____	125
8.M. Jóvenes que combinan estudio con empleo_____	126
8.N. Qué es para los jóvenes el empleo_____	126
8.O. Qué piensan los jóvenes acerca que un empleado goce de derechos laborales_____	128
8.P. Nivel educativo de la familia de la población joven_____	129
8.Q. Características ocupacionales de padres y otros familiares de los jóvenes_____	130
9– Conclusiones _____	135
Bibliografía _____	144
Anexos	
Anexo 1. Libro de códigos_____	155
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos_____	162
Anexo 3. Matriz de datos cualitativos_____	169
Anexo 4. Matriz de datos cuantitativos_____	249
Anexo 5. Tabulación cuantitativa_____	279



**"LA VIDA NO DEBIERA ECHARLO A UNO DE
LA NIÑEZ, SIN ANTES CONSEGUIRLE UN
BUEN PUESTO EN LA JUVENTUD."**

UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

1 - Introducción



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

El objetivo de esta investigación es conocer el acceso al empleo y las condiciones del mismo de los jóvenes de 18 a 24 años, abordándolo desde dos temas centrales como lo son la juventud y el empleo.

En el plano conceptual nos alejamos de alguna manera de aquellas posturas que piensan a la juventud únicamente como “grupos de edad”, cuya utilización del término hace referencia a una franja etaria desde la perspectiva socio demográfica, que si bien resulta útil para la construcción de datos estadísticos, pensamos que reducir la juventud a un período del ciclo vital es desconocerla como construcción histórica, social y cultural.

La juventud no es una etapa transitoria, sino un período de mora, un tiempo de espera, en el cual el individuo debe asimilar las herramientas necesarias para insertarse en ámbitos como el mercado de trabajo, donde deberá asumir las responsabilidades que les compete al mundo adulto.

Si bien el término empleo designa al trabajo que se realiza para obtener un ingreso económico o remuneración, no se lo puede reducir a esta mera clasificación, considerándolo, para ampliar la perspectiva, como el principal determinante del status de la persona, ya que constituye la principal fuente de ingreso, proporciona identidad social, conlleva legitimidad y reconocimiento social, facilita los contactos, la integración a redes y la participación en acciones colectivas.

Tomando los datos censales del INDEC (2001) en cuanto a la población joven de la ciudad de Chacabuco, comprendida entre los 15 y 29 años, representa el 21,95% del total de la población (el 51% del total de la población joven son mujeres).

A través de la encuesta de indicadores del mercado de trabajo (EIMTM) realizada en la ciudad de Chacabuco, Provincia de Buenos Aires, en los períodos 2009 y 2010, surge que la tasa de empleo juvenil es de 37,5%, inferior a la población adulta. (Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, 2010, pp.8, 14).

Nuestro objetivo general será abordado a partir de siete objetivos específicos los que serán alcanzados mediante la implementación de una investigación descriptiva de tipo de cuantitativo y cualitativo, realizada en un momento específico y único en los años 2012 – 2013 y basada en un cuestionario con preguntas semicerradas. Se estructura también en tres capítulos.

En el capítulo I al que hemos denominado Trabajo y Empleo, desarrollamos un breve recorrido histórico del trabajo desde la antigüedad y edad media, hasta los conceptos establecidos en la actualidad, apelando como categoría de abordaje a las características de la inserción laboral, tomando como ejes el trabajo decente y el déficit del mismo, el que se desarrolla desde la informalidad, el trabajo no registrado, la precariedad laboral y los derechos laborales. Abordamos las políticas de empleo en general y a las políticas de empleo juveniles en particular, y el modo en que se crean las Oficinas de Empleo nacional y local.

El capítulo II, al que nombramos Jóvenes, se refiere al concepto de juventud, sus categorías y definiciones, estableciendo un concepto relacional de las diferentes modalidades sociales como la edad, la generación, el crédito vital, la clase social, género y el marco institucional como la familia y la educación; un análisis de la inserción laboral desde los ejes de empleabilidad, equidad de género y generación de empleo; la identidad juvenil como sentimiento de reconocimiento, pertenencia y diferenciación y crisis de identidad como parte constitutiva de la juventud; y las culturas juveniles desde el plano de las condiciones sociales y el de las imágenes culturales.

En el capítulo III, se apela a las Organizaciones tanto gubernamentales como sin fines de lucro, desarrollando además un marco institucional que contiene la caracterización del Partido de Chacabuco, Sociedades de Fomento, Centros de Atención Primaria a la Salud, Centro Integrador Comunitario y Programa de Responsabilidad Compartida. Envión.

Luego realizamos una presentación, análisis e interpretación de los resultados alcanzados, exhibiendo las conclusiones arribadas.

De esta manera, esta investigación constituye una aproximación al problema de los jóvenes en la esfera educativa y ocupacional. Es nuestro propósito que los aportes contribuyan a brindar información y herramientas prácticas y útiles a instituciones educativas y organizaciones vinculadas a la juventud y al empleo; como también ampliar la perspectiva desde el Trabajo Social en el abordaje del problema del empleo en los jóvenes.



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

2 – Problema.

Encuadre Metodológico.

Objetivos.



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

Problema:

¿Cómo es el acceso al empleo y las condiciones del mismo de los jóvenes de 18 a 24 años de la ciudad de Chacabuco?.

Interrogantes:

1. ¿Cuál es la rama, condición de actividad y de registro actual de los jóvenes? y ¿Cuáles son sus antecedentes laborales?.
2. ¿Qué acciones realizan los jóvenes en la búsqueda de empleo y cuáles son los medios utilizados para la inserción laboral?.
3. ¿Cuál es el nivel educativo actual de los jóvenes y qué interés tienen en capacitarse? ¿Cuál es su incidencia en cuanto a la condición de registro?.
4. ¿Qué piensan y cuánto conocen los jóvenes acerca de la educación y grado de importancia para la búsqueda de empleo e inserción laboral?.
5. ¿Qué piensan y cuánto conocen los jóvenes acerca del empleo y de los derechos laborales? y ¿Cuál es la percepción sobre el respeto de los mismos?.
6. ¿Cuál es la situación educativa y laboral de la familia de los jóvenes y su correlación con la de los mismos?.
7. ¿Qué visión tienen los jóvenes respecto del nivel educativo, edad, género, condición socio-económica y lugar de residencia para la búsqueda de empleo e inserción laboral?.

Propósitos:

El presente estudio pretende conocer cómo es el acceso al empleo y las condiciones del mismo de los jóvenes de 18 a 24 años de la ciudad de Chacabuco a fin de:

- Brindar información y herramientas prácticas y útiles a instituciones educativas y organizaciones vinculadas a la juventud y al empleo.
- Ampliar la perspectiva desde el Trabajo Social en el abordaje del problema del empleo en los jóvenes.

Objetivo General:

Conocer el acceso al empleo y las condiciones del mismo de los jóvenes de 18 a 24 años de la ciudad de Chacabuco, provincia de Buenos Aires, en los años 2012- 2013.

Objetivos Específicos:

1. Conocer la rama, condición de actividad y de registro actual de los jóvenes, y antecedentes laborales de los mismos.
2. Identificar las acciones que realizan los jóvenes en la búsqueda de empleo y los medios utilizados para la inserción laboral.
3. Conocer el nivel educativo actual de los jóvenes y el interés de los mismos en capacitarse y su incidencia en cuanto a la condición de registro.
4. Indagar el pensamiento y nivel de conocimiento de los jóvenes acerca de la educación y grado de importancia para la búsqueda de empleo e inserción laboral.
5. Indagar el pensamiento y nivel de conocimiento de los jóvenes acerca del empleo y de los derechos laborales, y la percepción sobre el respeto de los mismos.
6. Conocer la situación educativa y laboral de la familia de los jóvenes y su correlación con la de los mismos.
7. Analizar la visión de los jóvenes respecto del nivel educativo, edad, género, condición socio-económica y lugar de residencia para la búsqueda de empleo e inserción laboral.

3 – Capítulo I

Trabajo y Empleo



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

3. A. Breve recorrido histórico – Conceptualizaciones

Para comprender los cambios que atraviesa el trabajo, nos proponemos realizar un breve recorrido histórico, desde la antigüedad y edad media hasta los conceptos establecidos en la actualidad.

La noción de trabajo adopta diferentes significados conforme a cómo cambian las relaciones de producción y es por eso que, según en qué momento de la historia se lo intente precisar, su sentido varía, y por tanto su valorización.

En el mundo de la antigua Grecia, el trabajo estaba reservado a los esclavos y éstos, por su condición de seres no libres, realizaban una actividad productiva totalmente desvalorizada dentro del ideario de libertad, autonomía y ciudadanía dominante de la época. Tanto Platón (428 a.c. -348 a.c) como Aristóteles (384 a.c. – 322 a.c.) desprecian el trabajo manual y marcan las diferencias entre las actividades intelectuales que conducen al ideal humano, y las que realiza el obrero que está condenado a desconocer la virtud.

Siglos más tarde, bajo la perspectiva de la tradición judeo-cristiana, el trabajo es visualizado como una condena que sirve para redimir los pecados. Sin embargo, para San Agustín (354-430), el trabajo constituye una ley natural, ya que pertenece a la naturaleza del hombre (Calvez, 1999, Hopenhayn, 2001, Neffa, 2003, citado en M.E. Lanari, 2005, pp. 13,14).

En la Edad Media se producen profundos cambios en las actividades laborales. Los siervos de la gleba trabajaban la tierra sujetos al servicio de los señores feudales. Sin embargo, con la evolución del artesanado, el trueque de lo producido y el resurgimiento del comercio, cambia nuevamente el sentido del trabajo.

Con el avance del mercantilismo y la generación de riqueza producida por el intercambio a mayor escala, el trabajo como factor de acumulación y bonanza se reivindica.

Con el auge del capitalismo industrial, se transforma, perdiendo valor el artesanado y quienes dominan el tiempo y modo de organizar las actividades son los dueños de las fábricas.

Siguiendo las líneas de Adam Smith (1723-1790) que considera que la riqueza de las naciones se basa en la división del trabajo, encontramos a Saint Simón (1760-1825) quien afirma que el trabajo es la fuente de todas las virtudes, y que el hombre más dichoso es el que trabaja.

Con Marx (1818-1883) la esencia del trabajo adquiere otra dimensión, ya que lo considera como la esencia del hombre. El punto de partida en el que distingue el valor de uso del valor de cambio, es su análisis del capitalismo donde se instaura el mercado de trabajo, es decir, cuando el trabajo se convierte en mercancía.

Años más tarde, F.W. Taylor afirma que la fuente de riqueza no la constituye el dinero sino el trabajo y que sólo un aumento de la productividad del trabajo puede favorecer al desarrollo de la acumulación del capital. (Citado M.E. Lanari, 2005, p. 16).

Hasta entonces el trabajo pasa de ser un quehacer denigrante a considerarse un valor en sí mismo. Luego de la primera mitad del siglo XX, con un escenario de bienestar, el trabajo pasa a ser un factor de integración, cohesión social y progreso. Dicho progreso llega a su fin con el surgimiento de un nuevo paradigma tecno-económico, que globaliza la economía y mundializa la cultura.

Así, con la crisis de fines de los años 70 se modifican los perfiles requeridos por la demanda: más conocimiento, nuevas habilidades, mayores competencias y flexibilidad; prescindiendo de la mano de obra intensiva, como resultado de los nuevos cambios en la producción.

Ante las formas en que muta el trabajo, Castel advierte que la precariedad y el desempleo deben considerarse como la nueva cuestión social, ya que la amenaza de la desocupación, el aumento de la marginalidad y las características atípicas del trabajo muestran su impacto en la sociedad. Se restringe la

actividad laboral duradera y protegida, incrementándose el número de personas que no acceden a un trabajo que les asegure cierta calidad de vida y aumentando las contrataciones parciales. (Citado M.E. Lanari, 2005, p. 18).

El carácter restrictivo de las actividades laborales, que pone en crisis la relación empleado-empleador, se justifica en los reemplazos por nuevas tecnologías de producción y por obsolescencia de calificaciones.

Las diferencias históricas en cuanto a los significados del trabajo, nos permiten subrayar que sus significaciones son construcciones sociales que implican determinadas relaciones de poder y dominación, relaciones de fuerzas que pueden hacer variar los significados de los conceptos.

Arendt (1906 – 1975) “discierne entre tres formas de ver el trabajo. La primera asimila al trabajo con labor, como condición para poder vivir, acción que hace que muchas organizaciones consideren a las personas bajo dependencia como parte de un engranaje. Otra acepción es la del trabajo concebido como obra que significa que el hombre exterioriza su espíritu, construye, produce. Así el trabajo es reconocido como algo propio, a modo de creación. Y la última acepción es la que presenta al trabajo como acción humana que no solamente se reconoce por fuera de uno mismo sino que lleva implícito motivo, toma de decisión, voluntad y, lo que es más importante, como un hecho social. Es decir en la relación con otros”. (Citado en M.E. Lanari, 2005, p. 12).

En la cultura moderna predomina el concepto de trabajo como necesidad, tal como se plantea en la sociedad salarial, donde la figura de empleador-empleado se constituye en el eje que asegura la reproducción de la fuerza de trabajo y estructura al conjunto de las relaciones sociales. De allí la asociación de trabajo con empleo.

Para el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) (2010): el término trabajo designa una actividad orientada hacia la producción de un bien o la prestación de un servicio, con el objeto de satisfacer una necesidad. En cambio *“el término empleo designa comúnmente al trabajo*

realizado para obtener un ingreso en calidad de asalariado. Es decir, dicho término se reserva para un tipo particular de ocupación”. (p.49).

“En sentido estricto el término trabajo designa una actividad general, mientras que el término “empleo” designa un tipo particular de trabajo: el que se realiza para obtener un ingreso económico o remuneración a través del salario”. (MTEySS, p.49).

Mientras que M.C. Acosta (2003), en su ponencia acerca de los jóvenes en situación de vulnerabilidad y el rol de la capacitación, define al empleo según la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “el empleo es el principal determinante del status de la persona dado que contiene elementos integrativos fundamentales: constituye la principal fuente de ingreso, proporciona identidad social, conlleva legitimidad y reconocimiento social, facilita los contactos y la integración a redes, facilita la participación en acciones colectivas, etc. De hecho muchas formas de exclusión social se originan en la exclusión del mercado de trabajo”. (p.3).

Para los fines del presente estudio se acepta el concepto anteriormente mencionado ya que, no solo se remite a considerar al empleo desde el aspecto económico, sino también incorpora un componente social.

Sobre el contexto de la sociedad actual, donde el trabajo se va desnaturalizando debido a la “ausencia de un mecanismo convincente de reparto”, que como afirma Dominique Meda (1998), viene realizándose “naturalmente”, retrasando la entrada de los jóvenes y aumentando la selectividad, (Citado en M.E. Lanari, 2005, p.19) es que analizamos la inserción laboral, donde la pérdida de calidad de muchos trabajos, da lugar al déficit de trabajo decente, siendo los jóvenes, según la OIT (2002) el grupo que más lo padece. (Citado en C. Jacinto, M. Wolf, C. Bessega, M. E. Longo, 2005, p. 2).

Para Salvia y Tuñón, “(...) el problema de empleo de los jóvenes requiere de un contexto general de crecimiento económico para ser enfrentado con posibilidades de éxito. Sin crecimiento, no se genera empleo genuino. Sin

empleo para todos, los jóvenes tendrán escasas oportunidades disponibles y estarán sujetos a alto desempleo y a ocupar puestos de trabajo poco atractivos, mal remunerados y con escasas perspectivas de progreso”. (A. Salvia, I. Tuñón, 2002, p.4).

3. B. Características de la inserción laboral

3. B.a Trabajo Decente:

Para el Grupo de Estudios del Trabajo (2005) “El concepto de trabajo decente surge en la segunda mitad de la década del '90 como una nueva categoría analítica que permite caracterizar, en un sentido amplio, el funcionamiento del mercado de trabajo y las relaciones laborales” (M.E. Lanari, 2005, p.21). Al hablar de relaciones laborales, nos referimos a las formas y mecanismos de interrelación de los actores como empresas, sindicatos, trabajadores y estado. La noción de trabajo decente comenzó a instalarse como una meta a ser cumplida por los gobiernos y un marco para crear políticas de empleo. Con ello se reinstala la dimensión de dignidad de trabajo que había perdido sentido ante la vorágine de los cambios y el reacomodamiento a las nuevas formas de inserción laboral.

“El trabajo decente es un concepto desarrollado por la OIT para establecer las características que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”. (OIT, 2012, p.10).

Implica, además, oportunidades de trabajo productivo y seguro, con respeto de los derechos laborales, ingresos adecuados, protección social para el trabajador y su familia, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

Brinda seguridad en el lugar de trabajo, da a las personas libertad de expresar sus opiniones, organizarse y garantiza la igualdad de oportunidades y de trato para todos y todas.

Por su parte, para el Grupo de Estudios del Trabajo (2005) “Tener un trabajo decente es tener una ocupación que satisface por sus resultados y por las condiciones en que se realiza” (M.E. Lanari, 2005, p.22).

El mismo debería constituir la esencia de las estrategias globales, nacionales y locales, para lograr el progreso económico y social. Es indispensable para reducir la pobreza, y como medio para alcanzar un desarrollo equitativo, global y sostenible.

En el año 2004, el gobierno nacional, incluye como objetivo nacional el de promover el trabajo decente mediante la Ley N°25.877 de Ordenamiento del Régimen Laboral, la que otorga al MTEySS la responsabilidad de promover la inclusión del concepto de Trabajo Decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales (OIT, 2012, p.11).

Hasta la actualidad, el gobierno nacional firma conjuntamente con la OIT tres memorándum de entendimiento, para la puesta en marcha en la República Argentina del Programa de Trabajo Decente por País durante los períodos 2005 – 2007, 2008 – 2011 y 2012 – 2015, fijándose objetivos y metas específicas para cada uno de ellos.

Si bien la Argentina ha logrado avances importantes en los objetivos estratégicos planteados a través de los cuales se plasma el trabajo decente: promover el empleo productivo, ampliar la protección social, alentar el respeto por los derechos laborales fundamentales, y fomentar el diálogo social y el tripartismo, aún persisten desafíos importantes para avanzar en el desarrollo con justicia social, entre ellos: mejorar la calidad de empleo, reducir la precariedad e informalidad y el empleo no registrado, priorizando ciertos grupos por ejemplo los jóvenes, entre otros desafíos. (OIT, 2013).

Hablar de trabajo decente traslada necesariamente a discutir sobre una serie de fenómenos de desestructuración de los mercados de trabajo, que afectan a la condición de los asalariados, y se hacen presentes con mayor acento en la población juvenil. Se trata del proceso conocido en la literatura como

precariedad laboral, el cual ha tenido lugar especialmente a partir de la década de los noventa.

3. B.b. Déficit de trabajo decente

Precariedad laboral:

La noción de empleo precario se vincula con el nivel de estabilidad o vulnerabilidad de la relación laboral. En este sentido el concepto de precariedad laboral se diferencia del concepto de informalidad, en tanto que este último relaciona las diferentes formas de empleo con determinadas características de las unidades productivas. Por el contrario, las relaciones precarias se establecen independientemente del carácter formal o informal del establecimiento productivo. (M. González, J. Lindenboim y L. Serino, 2000, citado en M.E. Gallo, 2001).

Varios autores definen a la precariedad laboral de manera similar. A. Recio (1988) por ejemplo la conceptualiza como “el 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 agrupamos 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, dificultad de promoción”. (Citado en M.E. Gallo, 2001, p.17).

Para J. C. Neffa (1985), la noción de empleo precario se relaciona con la inestabilidad en el empleo, la incertidumbre sobre la relación salarial y otros beneficios, y la duración que puede ser decidida por el empleador sin costos adicionales. (Citado en M.E. Gallo, 2001).

Dentro de la precariedad laboral se dan una serie de situaciones diversas como el trabajo a tiempo parcial, la subcontratación externa, ciertas formas de trabajo por cuenta propia y el trabajo clandestino, entre otros. (M. Lacabana, 1992, citado en M.E. Gallo, 2001).

Autores como J. Lindenboim, L. Serino y M. L. González, (2000) vinculan al concepto de precariedad laboral con tres dimensiones: la inseguridad en el empleo, su temporalidad y la ausencia de protección legal.

La *inseguridad en el empleo* remite a la incertidumbre respecto a la finalización de la relación laboral, decidida arbitrariamente y sin costo por el empleador; lo cual está estrechamente vinculado con la inexistencia de un vínculo contractual legal entre las partes. Esto a su vez determina que el trabajador no tenga acceso a garantías de otro tipo como aportes para la futura jubilación, cobertura por enfermedad o por accidente.

La *temporalidad* alude a aquellos empleos regulados por contratos de duración determinada y sobre los que no se tiene certeza respecto de su continuidad.

Por lo anteriormente desarrollado podemos considerar al empleo precario como aquel que no ofrece seguridad respecto de su continuidad y/o no está protegido por la legislación laboral. (J. Lindenboim, L. Serino y M. L. González, 2000).

Según M. E. Gallo (2001), en base a la Encuesta Permanente de Hogares, una forma de detectar la falta de protección legal es la ausencia de aportes jubilatorios. En cuanto a la temporalidad en el empleo, pueden considerarse como precarios, aquellos casos en el que se declare alguna de las formas de relación laboral no permanentes, es decir trabajo temporario (por plazo fijo), changas o de duración desconocida (inestable).

En consecuencia, se consideran como precarios aquellos empleos en los que se registran la ausencia de aportes jubilatorios y/o alguna de las modalidades de trabajo no permanente.

Por su parte, M. A., Steinberg (2004), menciona que una de las características más acentuadas en la inserción ocupacional de los jóvenes se encuentra en la precariedad e inestabilidad del empleo. Es decir, existe un elevado porcentaje de jóvenes ocupados que no aportan a la seguridad social y, por lo tanto, se encuentran desprotegidos laboralmente. Además refiere que el tradicional

modelo “*de trabajo a tiempo completo y para toda la vida*” se ha transformado en una utopía imposible de alcanzar. (pp. 3,4)

Según la OIT (2004) los jóvenes son más propensos a aceptar este tipo de empleos porque carecen del poder suficiente para negociar mejores condiciones de trabajo, al tiempo que las cifras indican que tienen aproximadamente tres veces más probabilidades que los adultos de tener un empleo temporal. (p.9). En nuestro país, las leyes laborales de la década del noventa promovieron el establecimiento de los contratos a tiempo determinado y ello ha afectado particularmente a los jóvenes, sobre todo a los provenientes de los hogares más pobres. (C.Jacinto et.al, 2005, p.2).

La vulnerabilidad del trabajo de los jóvenes tiene relación con las características de su puesto de trabajo de acuerdo al lugar de inserción, ya sea en la denominada economía formal o en la informalidad.

Informalidad – Trabajo No Registrado

El término informalidad hace su aparición en las discusiones sobre el mercado laboral a raíz de las investigaciones de Hart (1973) que la asimila al autoempleo, contraponiéndola al empleo asalariado.

El concepto ha sido objeto de un proceso evolutivo, por lo que Raczynski (1977) distingue tres perspectivas. Una de ellas se plantea desde el aparato productivo y limita al sector informal a partir de una serie de características como la ausencia de contratación de mano de obra, operaciones en pequeña escala y bajo nivel de desarrollo tecnológico, entre otras. La segunda perspectiva hace hincapié en el mercado de trabajo pensando al sector informal como un ámbito de fácil acceso, empleando fuerza de trabajo secundaria. La tercera refiere al ingreso y el bienestar social, tomando como unidad de análisis a las familias, identificando al sector informal a partir de las condiciones de precariedad de los hogares. Respecto a esta última, J. P. Pérez Sainz (1991) sostiene que no

constituye una nueva categoría analítica, sino que solo sería una nueva denominación del concepto de pobreza (citado en M.E Gallo, 2001, p12).

El sector informal tiene un origen coyuntural que se corresponde con los cambios de la economía y un origen estructural referido al desfasaje entre los puestos de trabajo generados por el sector moderno y el total de la población económicamente activa (PEA), (Merlinsky, 1997 Citado en M.E Gallo, 2001, p.14), entendiéndose por esta última a las personas que están disponibles para trabajar por un ingreso o remuneración. Se diferencia entre población ocupada (asalariado/a, cuenta propia, patrón/a o familiar sin remuneración fija) y población desocupada constituida por las personas que están disponibles para trabajar por un ingreso y que buscan activamente trabajo. Si las personas no buscan activamente trabajo son clasificadas como inactivas. (MTEySS, 2010, p.49).

La OIT – Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) toma la idea del excedente de fuerza de trabajo y considera a la informalidad plenamente integrada a la estructura capitalista.

Otra concepción de la informalidad es la propuesta por H. de Soto (1987) que la considera a partir de la extralegalidad. De acuerdo con esta perspectiva el sector informal es visto “como un conjunto de pequeños empresarios que no pueden alcanzar un desarrollo pleno debido a la excesiva regulación estatal en torno a las actividades económicas” (Merlinsky, 1997); mientras que Tokman (1987) sostiene que la extralegalidad es una de las consecuencias de operar informalmente y no una de sus causas. (Citado en M.E. Gallo, 2001, p.15).

Siguiendo la óptica del PREALC, se piensa al sector informal como aquella estructura en la cual hay facilidad de acceso, cuya lógica responde a las necesidades de autogeneración de empleo de una parte significativa de la PEA que no es contratada por el sector moderno de la economía.

Respecto a los trabajadores informales, la OIT (2011) menciona que son aquellos que generalmente enfrentan problemas de mala calidad de empleo, baja productividad y, en consecuencia, bajos salarios, largas jornadas de trabajo, falta de acceso a la formación y capacitación, además de tener dificultades para acceder al sistema judicial como también al sistema de protección social, incluyendo la protección para la seguridad y salud en el trabajo. Estas condiciones ubican en una situación de vulnerabilidad económica y laboral tanto a los propios trabajadores como a sus familias. (p.1).

Por su parte, Steinberg (2004) explica los dos tipos de demandas que se presentan en el mercado laboral argentino, las que se distinguen por el perfil requerido de jóvenes.

La demanda de empleo en el sector formal moderno se concentra en perfiles jóvenes calificados y con salarios de eficiencia, lo que genera un aumento de la oferta laboral de jóvenes, tanto de varones como de mujeres, de sectores medios y altos de la estructura social. Los jóvenes menos calificados pasan a ser el componente más demandado por el crecimiento del trabajo no registrado. (A. Salvia, I. Tuñón, 2002, pp. 13, 14).

Por un lado, el sector formal requiere jóvenes con mediana formación en el aspecto educativo, buena predisposición al trabajo, facilidad para desempeñarse en equipo y disposición para recibir una remuneración basada en la eficiencia. (p. 28). El segundo tipo de demanda, desde el sector informal, en cambio, atrae jóvenes con menor o mínima calificación, destinados a cumplir tareas que requieren de poca habilidad.

Sin embargo, y a fin de tomar verdadera perspectiva de esta hendidura cuya existencia estamos poniendo de relieve, es importante destacar que el sector informal constituye la vía de entrada al mercado laboral para el 85% de los jóvenes, con un nivel de permanencia del 60%. Es decir, que la mayor parte de los jóvenes ingresa al mercado laboral por vía del sector informal, con la carga de marginalidad que ello conlleva, y no siendo poco, más de la mitad de ellos no

logra salir de esa condición, perpetuándose de este modo, su déficit ocupacional (M. A., Steinberg, 2004).

M.A.Gallart (2005) señala, entre otras, algunas *características* sobre el trabajo informal:

- Es de fácil entrada, esto implica que los requisitos para conseguir trabajo son menores que en el sector integrado y las relaciones laborales, aunque precarias e intermitentes, son inmediatas y permiten satisfacer necesidades impostergables.
- Registra menores ingresos en promedio que el sector formal. Es el lugar de los trabajadores peor remunerados y el refugio de aquellos expulsados del sector formal por la reestructuración productiva.
- Es un refugio de los trabajadores de bajo nivel educativo. Si se analiza la fuerza de trabajo por nivel educativo formal y por el acceso a la educación no formal teniendo en cuenta el tamaño de la empresa y los sectores económicos, se observa que los trabajadores de mayores niveles de instrucción están concentrados en el sector formal. (p. 134).

Por otra parte, la noción de trabajo no registrado se utiliza para designar a los trabajadores y las trabajadoras asalariados/as sobre cuyas remuneraciones no se aplican descuentos jubilatorios. Asociado también con la carencia de cobertura médica y con la falta de garantías laborales diversas, como la indemnización en caso de despido o las protecciones incluidas en los convenios colectivos de trabajo. (MTEySS, 2010, p. 50).

“Cabe señalar que esta noción excluye a los/as cuentapropistas y los/as emprendedores/as, quienes tienen la obligación de inscribirse en institutos tales como el del “monotributo”, que combina el pago de impuestos con los aportes para sí mismos al sistema de seguridad social”.

Los/as trabajadores/as no registrados se concentran en ciertas actividades, como el servicio doméstico y los establecimientos pequeños de menos de 5 ocupados/as, así como en aquellas donde prevalece el empleo estacional; como

la construcción, donde el empleo se vincula con los plazos de iniciación y terminación de obra; o en las tareas agrícolas, donde el empleo se vincula con las etapas de siembra y/o cosecha. También se clasifican como trabajadores/as no registrados/as a quienes perciben un subsidio del Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados, porque ese ingreso no está articulado con el financiamiento de las jubilaciones. (MTEySS, 2010, p. 50).

En cambio, la noción de trabajo registrado, se vincula con una de las políticas que lleva adelante el MTEySS. Esta noción alude a los trabajadores y las trabajadoras asalariados/as sobre cuyas remuneraciones se aplican descuentos destinados a financiar las jubilaciones.

Otro término que se utiliza para designar al trabajo no registrado es el “trabajo en negro”, siendo este uno de los flagelos mayores de nuestra sociedad. Un trabajador en negro es un trabajador ilegal; carece de la Protección de Seguridad Social, no tiene Obra Social ni seguro de riesgos del trabajo. (www.portrabajar.com.ar/noticias.asp?ID=78).

Como ya hemos mencionado anteriormente al hablar de precariedad laboral, una de las situaciones que describe el concepto es la disminución y/o ausencia de derechos laborales.

En el marco de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO) se sostiene que una de las condiciones para ejercer y hacer respetar los derechos en el ámbito laboral es que las trabajadoras y los trabajadores los conozcan. (www.trabajo.gob.ar/difusion/ctio/100610_cuadernillo2.pdf).

3.C. Derechos Laborales.

El derecho laboral, también llamado derecho del trabajo o derecho social, es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales. (http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral).

Tiene como finalidad, o como objeto, proteger a los trabajadores, y se constituye como el medio para igualar a trabajadores y empleadores, tratando de compensar las desigualdades naturales preexistentes entre ambos. (J. A., Grisolí, 2010, p. 23).

Desde 1974 la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 regula las relaciones individuales del trabajo en el sector privado, estableciendo un piso básico de derechos. Es complementada por los estatutos profesionales que se aplican en algunas actividades, por los Convenios Colectivos de Trabajo y por las leyes de seguridad social y de accidentes de Trabajo. (MTEySS y CTIO, p. 8). (www.trabajo.gob.ar/difusion/ctio/100610_cuadernillo2.pdf).

A continuación mencionamos los derechos laborales que contempla esta ley, según el MTEySS, (www.trabajo.gov.ar/derechos/) que a nuestra investigación competen:

Jornada laboral: según la Ley N°11.544, la duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.

Existen excepciones por horarios, edades, regiones, industrias, etcétera.

Aguinaldo: todos los trabajadores deben recibir un Sueldo Anual Complementario. La Ley N° 23.041 y su Decreto Reglamentario N°1.078/84 establece que el sueldo anual complementario, debe hacerse sobre el cálculo del 50 % de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto,

dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

El sueldo anual complementario será abonado en dos cuotas: la primera de ellas el 30 de junio y la segunda el 31 de diciembre de cada año.

Vacaciones: las vacaciones o licencia anual ordinaria es el período de descanso continuo y remunerado, otorgado anualmente por el empleador al trabajador. El objetivo es proteger la integridad psicofísica del trabajador.

La cantidad de días de descanso dependerá de la antigüedad de los trabajadores en el empleo:

- Menor de 5 años: 14 días corridos.
- Mayor a 5 años y menor de 10 años: 21 días corridos.
- Mayor a 10 años y menor de 20 años: 28 días corridos.
- Mayor a 20 años: 35 días corridos.

El trabajador deberá haber prestado servicios, como mínimo, durante la mitad de los días hábiles en el año calendario. Si no llegase a completar el tiempo mínimo gozará de un período de descanso que se computará de la siguiente forma: 1 día de descanso por cada 20 días de trabajo.

Licencia por maternidad: queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a 30 días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días.

Toda mujer tiene garantizado el derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación.