

## **Tesis para Seminario de Graduación**

**Universidad:** Del Norte Santo Tomás de Aquino.

**Facultad:** Economía y Administración.

**Carrera:** Contador Público.

**Materia:** Microeconomía.

**Tema:** EL IMPACTO ECONÓMICO DEL TRABAJO EN  
NEGRO EN EL SUR TUCUMANO.

**Profesor Titular:** Cr. SUELDO, Jorge Eduardo.

**Profesor Guía:** Lic. CENTURIÓN, Oscar.

**Alumnos:** FERNÁNDEZ MOYA, Griselda Roció. L.U. N° 2477

PÁEZ, Érica Liseth.

L.U. N° 1890

**Lugar y Fecha:** Concepción, 2° cuatrimestre de 2020

## **Prólogo**

Construir futuro con trabajo decente constituye un desafío enorme. Requiere del esfuerzo y el compromiso de todos los que pretendemos vivir en un mundo más equitativo, donde se puedan soñar y proyectar porvenires dignos para cada uno de nosotros y para el conjunto de la humanidad.

El trabajo continúa siendo el eje articulador de la vida social; lo es y lo ha sido en las más variadas sociedades del pasado. Aún en los tiempos que nos toca vivir, signados por la incertidumbre y la inestabilidad en los procesos económicos y productivos, el trabajo continúa estructurando nuestras vidas, nuestros tiempos, nuestras relaciones sociales. La capacitación impulsa la inclusión de aquellos que encuentran mayores dificultades y se encuentran fuera del sistema educativo y del mercado laboral. Constituye un puente hacia nuevas y mejores posibilidades.

El trabajo en negro es uno de los mayores flagelos que afecta a la sociedad actual, el cual busca en la mayoría de los casos, ocultar los ingresos y egresos de las empresas, para evitar así tanto el pago de los diferentes impuestos, como las contribuciones de la Seguridad Social, ya sea por parte de los empleadores como de los trabajadores y a su vez contribuye a una mayor precarización laboral. Es por ello que este trabajo se desarrolló con el fin de investigar el impacto del trabajo en negro en el Sur Tucumano.

A su vez queremos agradecer a quienes nos apoyaron y acompañaron en el transcurso de nuestra carrera e investigación:

En primer lugar a nuestros familiares, quienes son unos de los pilares fundamentales para llevar adelante todos nuestros proyectos, por sus palabras, por su motivación constante.

Al profesor guía de nuestra investigación Lic. Oscar Centurión, por haber aceptado este trabajo, brindarnos su tiempo y dedicación durante la realización de nuestra tesis y al C.P.N Sueldo Jorge por aportarnos los conocimientos requeridos para aplicarlos al desarrollo de nuestro trabajo de investigación.

## Introducción

En los últimos años la discusión sobre el deterioro en las condiciones del mercado de trabajo ha dado lugar a la difusión de una terminología en la cual conceptos como precariedad laboral, trabajo en negro o informalidad se utilizan a veces de manera confusa, ya sea como sinónimos, ya sea aludiendo a realidades diferentes de las que tales términos quieren significar.

Cada uno de estos conceptos remite a circunstancias específicas que, si bien suelen aparecer sobrepuestas en la configuración de una misma situación laboral, son claramente diferenciables. Así, mientras el trabajo en negro hace referencia a la ausencia de una relación contractual debidamente encuadrada en los cánones legales vigentes, la precariedad laboral abarca aspectos más complejos de la relación entre capital y trabajo, mientras que la informalidad constituye esencialmente una modalidad de operación de la unidad productiva.

A través de la presente investigación desarrollaremos aquellos aspectos específicos que rigen el trabajo en negro, aquellos efectos que producen sobre la economía de las empresas y a su vez sobre las personas no registradas, las multas y sanciones por estar en esa situación, a su vez desarrollaremos todos aquellos elementos que intervienen en la precariedad laboral.

Mediante el trabajo de campo estableceremos el impacto del trabajo en negro en la ciudad de Concepción, en la economía de los propios empleados constituyéndose para estos una fuente de ingresos pero a su vez imponiendo una precarización laboral.

Es por que planteamos la siguiente hipótesis para desarrollar nuestra investigación, que manifiesta lo siguiente:

*-“El trabajo en negro la ciudad de Concepción constituye una fuente de ingresos importante para los trabajadores, pero impulsa aún más la precarización laboral”.*

## **Capítulo I**

### **El trabajo a través del tiempo**

**Sumario: 1. Antecedentes del trabajo informal. 1.1. La evolución del concepto de informalidad. 1.2. Diferentes enfoques de informalidad. 2. Las teorías de la dependencia y la marginalidad. 3. Los organismos financieros internacionales. 4. El trabajo en negro, no es solo una historia de fraude. 4.1. Dificultades de inserción. 4.2. Mantenerse activo y disponible. 5. El papel de la formación académica. 5.1. La formación profesional y las relaciones laborales. 5.2. Una visión actual de la formación profesional. 5.3. Factores que llevan a las empresas a no invertir en formación. 5.4. El papel de la formación en los nuevos enfoques de organización y gestión del trabajo.**

#### **1. Antecedentes del trabajo informal.**

Durante las décadas de los años 50 y 60 se utilizó el concepto de sector informal (SI) por parte de los economistas que se ocupaban de las cuentas nacionales, para estimar, (de manera indirecta y con indudables propósitos de aumentar la recaudación fiscal), el PBI de ciertas actividades económicas poco visibles, para identificar y medir la llamada “economía subterránea” o “sumergida” que se había manifestado en los países capitalistas industrializados, con economías segmentadas y fuertemente heterogéneas, como era el caso de Italia en esa época. Lo que actualmente se denomina trabajo informal urbano, existe en la realidad desde hace mucho tiempo en nuestro país, pero con modalidades diferentes al resto de América Latina. Pero en tanto que concepto

teórico, sector informal urbano (SIU) surgió a comienzos de los años 70 y fue evolucionando con el correr del tiempo a medida que los estudios teóricos y las verificaciones empíricas aportaron nuevos elementos. Más recientemente se amplió el concepto y se distingue entre el empleo informal (EI) y la economía del sector informal (ESI) como veremos más adelante. Pensamos que en el origen de la noción de SIU se encuentra la concepción dualista del mercado de trabajo.<sup>1</sup> Según la célebre concepción que le valió a Lewis el premio Nobel, de manera esquemática la economía de los países denominados por los organismos financieros internacionales como “en vías de desarrollo” comprendía dos sectores muy diferentes: uno tradicional (agrario) y otro moderno o capitalista (urbano, donde predominan la industria y los servicios), con unidades económicas clasificadas en función de las tasas de productividad, su capacidad de acumulación y la relación de los salarios o ingresos con respecto al costo de reproducción de la fuerza de trabajo. Existía según este autor una oferta ilimitada de fuerza de trabajo en el sector tradicional, en condiciones de desempleo o subempleo, que estimulaba las migraciones rural-urbanas. En las ciudades esos migrantes devienen en trabajadores marginales, que para asegurar su subsistencia asumen los trabajos denominados informales. Progresivamente el desempleo iba a disminuir por dos efectos: 1) en el sector moderno la obtención de excedentes y la acumulación de capital hacían posible la generación de empleos con una elevada productividad que permitían pagar altos salarios y 2) el incremento de la productividad en el sector tradicional, que hacían posible la obtención de excedentes, generar empleos y mejorar los salarios. Los estudios demostraron que ese modelo no funcionaba en la realidad. Los trabajadores desocupados o sub ocupados de la agricultura tradicional migraban hacia las ciudades para escapar a la pobreza, pensando que allí iban a conseguir un empleo y mejores ingresos insertándose en el sector moderno, pero el modo de desarrollo imperante en las ciudades no generaba en la industria el número de empleos productivos suficiente como para emplearlos. Sólo una parte de ellos accedían finalmente a empleos estables, con una elevada productividad y bien remunerados, debido por una parte a las débiles posibilidades de los empresarios de acumular capital para hacer inversiones y por otra parte a los requerimientos en materia de calificaciones profesionales que contrastaban con los que poseían los oferentes de mano de obra. La capacidad de incorporar nuevos

---

<sup>1</sup> Lewis, 1954, “Desarrollo económico con suministros ilimitados de mano de obra”

trabajadores migrantes iba disminuyendo a medida que, según la teoría neoclásica, a medida que se incorporan trabajadores disminuía la productividad del trabajo de los nuevos ingresantes y se frenaba por esa causa el proceso de acumulación. Los demás migrantes que durante un tiempo permanecían desocupados, se quedaban en las ciudades antes que regresar al sector rural y, para sobrevivir y satisfacer sus necesidades, llevaban a cabo esas actividades “informales”, temporarias, de carácter precario y poco remuneradas, por lo general no asalariadas y sin protección social. Las mismas eran consideradas un sector “refugio”, o una alternativa al desempleo. Esos trabajadores vivían hacinados en la periferia de las ciudades en malas condiciones, formando parte de las poblaciones pobres y consideradas marginales.

### **1.1. La evolución del concepto de informalidad.**

Como resultado de los estudios teóricos y de las numerosas investigaciones empíricas realizadas durante los años 70 y 80, la concepción tradicional de sector informal urbano (SIU) ha comenzado a ponerse en cuestión. Algunos proponen directamente abandonar la categoría mientras que otros piensan que con algunas de las reformulaciones hechas se puede mantener. Por otra parte, existen diferentes interpretaciones "conceptuales" entre quienes siguen usando esta noción, pero se observa que progresivamente “los indicadores se han ido independizando del concepto”.<sup>2</sup> Cuando el concepto transita desde la marginalidad hasta la informalidad vista como extra legalidad, la unidad de análisis ya no es el individuo marginal sino la actividad económica, y el concepto que asimila la informalidad a las actividades extralegales se vuelve más impreciso. A partir de Charmes (1992) se podrían esquematizar los diversos enfoques para definir la informalidad. Por un parte tenemos definiciones multicriterios, como surge del informe de Kenia, inspirado en la teoría neoclásica y viendo la informalidad como un sector. Existe dentro de la economía de mercado un segmento que no está vinculado directamente con el sector moderno, el cual es denominado en contrapartida como formal. Estos son los criterios que luego recupera

---

<sup>2</sup> Castel Robert (1995), “La metamorfosis de la cuestión social”.

la OIT (Organización Internacional del Trabajo). La dificultad para aplicarlos a la realidad y medir, hizo que también dentro de la OIT propusiera criterios empíricos.<sup>3</sup> Este autor hace constar que la migración hacia la ciudad y la inserción en el sector informal implica de hecho una elevación en la escala social, a pesar de que las condiciones generales de vida no sean las mejores y esto es lo que frena el regreso de los migrantes al sector rural tradicional luego de sus búsquedas infructuosas de empleo.

El SI sería una reserva de mano de obra de donde el sector moderno capitalista saca la fuerza de trabajo que necesita y cuando la necesita y en la cual deposita o arroja la que le sobra según el volumen de la demanda, la productividad y la variación de los salarios. En el SI se reproduce con bajo costo la fuerza de trabajo, lo cual presiona hacia abajo la tasa de salario del sector moderno y reduce en consecuencia los costos evitando la caída de las tasas de ganancia.

Para los economistas keynesianos, el sector informal impediría que se verifiquen los efectos del multiplicador, pues a causa de la heterogeneidad estructural y de la falta de articulación, los recursos obtenidos no dan lugar a la acumulación, de donde se necesitaría la intervención del Estado. Varias son las características y condiciones acerca de las cuales hay consenso para afirmar que al cumplirse se está en presencia de trabajadores informales, pero no está claro si deben darse todas las características o basta con algunas de ellas. Así tenemos:

1) Categoría ocupacional, relevada a partir de las encuestas de empleo y de los censos de población: (en la versión original serían los trabajadores cuenta propia, excepto los profesionales, trabajadores y empresarios que están ocupados en micro empresas, los trabajadores familiares (auxiliares) no remunerados y los trabajadores del servicio doméstico);

2) Dimensión de la empresa (medida en el número de empleos, incluyendo a los propietarios) serían informales los que trabajan en las de menos de 5 o de 10 trabajadores, según los países.

3) El criterio de no registro de trabajadores en las actividades no agrícolas, es un criterio estadístico y administrativo (según el número de empleos, si tienen cuentas bancarias, si llevan una contabilidad, etc.), pero en los hechos esto asimila el sector informal a la economía “sumergida o subterránea” de los países capitalistas

---

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo.

desarrollados. Según este criterio conocer el volumen de empleo informal dependería de la eficacia de los sistemas administrativos y de la posibilidad de hacer aplicar los reglamentos.

4) Finalmente está el criterio del ingreso, que se utiliza principalmente para los estudios sobre la pobreza y la marginalidad. Ahora bien, las actividades de los más pobres que trabajan para sobrevivir se encuentran dentro del sector informal, pero la categoría pobreza no representa lo esencial del sector. Entonces no se puede identificar pobreza e informalidad.

## **2. Las teorías de la dependencia y la marginalidad.**

Para la teoría de la dependencia, el problema se concibió desde la perspectiva de las actividades económicas. De allí se inspiraron para afirmar que en el proceso de desarrollo de las economías capitalistas dependientes algunas actividades que fueron centrales para la acumulación capitalistas se transforman en marginales, empleando una población que podría conceptualizarse como población excedente relativa en relación a la acumulación del polo capitalista dominante.<sup>4</sup> Los trabajadores del sector informal serían una reserva de mano de obra de la cual los capitalistas extraerían la fuerza de trabajo cuando la necesitaban y a la cual desplazarían la fuerza de trabajo excedente o la que no tiene mayor utilidad. También desde enfoques se criticó ese concepto de marginalidad.

A través de las relaciones entre las formas productivas no capitalistas y las capitalistas aquéllas concurren a la formación de la tasa de ganancia de éstas y por este camino contribuyen al dinamismo del sistema: se concluye así que no habría actividades económicas verdaderamente marginales en una formación social capitalista, sea o no desarrollado. La existencia de las actividades informales favorecería la producción de bienes salarios a bajos costos, y por esa causa presionan hacia abajo las tasas de salario en el sector moderno reduciendo el costo de reproducción de la fuerza de trabajo y aumentando las tasas de ganancia. Desde la ciencia política consideran que la

---

<sup>4</sup> Castel Robert (1995), "La metamorfosis de la cuestión social".

reproducción del capital impacta sobre la reproducción de las clases sociales: el sector autónomo tradicional no sólo produce bienes y servicios para el mercado en su conjunto sino también fuerza de trabajo, es decir que impacta sobre la producción y la reproducción del proletariado indagándose sobre las posibilidades y límites de la organización de los sectores marginales para ejercer demandas sobre el aparato del Estado, así como proponer proyectos alternativos de sociedad.

### **3. Los organismos financieros internacionales.**

Las agencias de internacionales de cooperación bilateral y multilateral consideraron durante mucho tiempo que las actividades informales (dada su función proveer recursos para la subsistencia), eran un mal menor, y que a partir de ello lo que correspondía hacer era por una parte modernizar la agricultura para que generaran empleos estables, con mayor productividad y bien remunerados que retuvieran o estimularan la permanencia de los trabajadores en el sector rural y, por otra parte, apoyar las microempresas del sector moderno urbano para que actuaran como subcontratistas de empresas medianas y grandes, aumentaran la productividad, logaran excedentes, hicieran inversiones y crearan las condiciones para incorporar más mano de obra. Pero la crisis de los años 70, los procesos de reestructuración económica, la penetración de las innovaciones tecnológicas y organizacionales y las reformas estructurales, con sus secuelas en materia de desempleo, pobreza y exclusión social, crearon las condiciones para acelerar el proceso de migraciones rurales e incrementar la cantidad y el porcentaje de los trabajadores informales. Por esas causas, entre otras, con frecuencia se asimiló erróneamente como equivalentes a la informalidad con el subempleo y la pobreza, pero la experiencia a partir de las encuestas a individuos captados por las observaciones, encuestas y entrevistas sobre el terreno demostró que eso no era el aspecto esencial. Con posterioridad, los especialistas citados, D. Mazumdar y S. Sethuraman (1976), desde el Banco Mundial y la OIT respectivamente trataron de operacionalizar el concepto utilizando criterios más simples y fáciles de describir. Por ejemplos: el empleo como máximo de 5 o 10 trabajadores y patrones

dentro de la unidad económica, la no aplicación de normas legales y administrativas, el predominio de trabajadores familiares (auxiliares) no remunerados, la ausencia de regularidad en cuanto a los días y horarios de trabajo, la imposibilidad de acceder a créditos institucionales (por falta de garantías y de justificativos impositivos), una producción de bienes de consumo y de servicios que se orienta esencialmente hacia los consumidores finales, bajo nivel de educación y de formación profesional con una formación escolar de una duración inferior a los seis años, en ciertos casos la no utilización de la energía mecánica o eléctrica y finalmente el carácter ambulante o semi permanente de la actividad.

#### **4. El trabajo en negro, no es solo una historia de fraude.**

Más que una forma de eludir al fisco y al seguro social, el trabajo al negro permite a los trabajadores en condiciones difíciles mantener su disponibilidad y su dignidad. La precariedad financiera te lleva a trabajar en negro, cuando vives con la constante presión de no saber cómo vas a terminar el mes, es totalmente justificado recurrir a una actividad no declarada.

El trabajo no declarado siempre ha existido, pero a partir de los últimos años el Estado está más preocupado por los ingresos fiscales. Lo mismo ocurre con el seguro social, que comenzó a experimentar problemas financieros y trata de recuperar.

##### **4.1. Dificultades de inserción.**

De manera paralela a esta creciente cacería de defraudadores, el debilitamiento del Estado continúa con una disminución de las prestaciones del seguro de desempleo, mientras que una parte cada vez mayor de la población sufre para ingresar al mundo laboral, sin importar la formación académica de las personas que requieren ingresar al mercado. Un cóctel que explica en gran parte como el recurso de trabajo no declarado

por parte de personas que, sin embargo, cuentan con todas las autorizaciones legales para hacerlo. Y el fenómeno no se limita a los sectores tradicionalmente, como la hostelería, la restauración y la construcción; sino que también a los campos artísticos y culturales, la artesanía, la solución de problemas informáticos, además de otras profesiones, incluso intelectuales entre otras. Diversos universitarios figuran en el abanico de la creciente precariedad y la flexibilización de la organización del trabajo que son elementos centrales para el recurso al trabajo no declarado.

## **4.2. Mantenerse activo y disponible.**

Muchas personas están recurriendo al trabajo en negro, considerado como un delito menor e incluso valorado por su lado *ingenioso* para librarse del fuerte estigma que rodea el estatuto de dependiente de la asistencia pública.

Por otra parte, trabajar, incluso de manera ilegal, permite mantener las habilidades, el oficio y una red en un mercado laboral que exige disponibilidad inmediata, observa el investigador.

A veces, el recurso al trabajo ilegal se justifica por los salarios, un tema de actualidad porque. Es normal que cuando se recibe un salario que no alcanza, aun cuando trabaje a tiempo completo, se busque complementar los ingresos de otra forma. Y muchos prefieren encontrar una solución por sí mismos, sin tener que recurrir a los organismos públicos o a las asociaciones caritativas.

## **5. El papel de la formación académica.**

Cuando se utiliza el término “formación” acompañado del adjetivo “profesional” en una conversación o texto, en general se entiende que se está haciendo referencia a un tipo de formación que tiene por finalidad principal el preparar a las personas para el trabajo.

Esta es, seguramente, la definición más simple y más corrientemente utilizada de formación profesional

En un contexto tan adverso como el actual en términos de la disponibilidad de empleo, frecuentemente se escuchan llamados para que tanto desde la formación profesional como desde la educación general se propongan soluciones.

Es preciso señalar de forma contundente que la solución global al problema de la falta de empleo no pasa centralmente por una respuesta exclusiva del campo de la formación. Dicho de forma más clara: ni la formación, ni la educación, generan por sí mismas empleo.

Ello no quita que, sin embargo, tanto la formación profesional como la educación tengan un papel a cumplir en la lucha contra el desempleo, a tal punto que no existe ninguna estrategia efectiva a este respecto que no tome en cuenta de algún modo el aspecto formativo. Sólo que la formación debe estar acompañada además de otras medidas de política, fundamentalmente económica: inversión pública, estímulos a la inversión privada, facilitamiento del acceso al crédito (tanto de consumo como para la inversión productiva), entre otras.

El papel entonces de la formación con relación al empleo es la siguiente:

- En primer lugar, si bien la formación profesional no incide directamente en la disponibilidad global de empleo, ella constituye una herramienta para promover la igualdad de oportunidades de acceso a éste. Si se analiza el desempleo, se ve que resultan mucho más afectadas por este problema aquellas personas que cuentan con menores niveles de calificación.

- En segundo lugar, una buena formación de los trabajadores es la necesaria plataforma sobre la cual pueden desarrollarse las iniciativas de innovación tecnológica, de adopción de esquemas modernos de gestión productiva y laboral y, en definitiva, de todos aquellos esfuerzos que vuelven a las empresas más productivas y competitivas, con mayores posibilidades de sobrevivir y, por tanto, de preservar los empleos disponibles y generar nuevos.

- En tercer lugar, en algunos casos existe una demanda potencial de trabajo que no alcanza a ser atendida por falta de personal calificado. Si bien este tipo de desempleo es por lo general una parte minoritaria del total, no debería por ello ser desatendido.

- Para finalizar, la formación profesional incrementa y mejora las competencias que el trabajador requiere para tener mayores posibilidades de preservar su empleo o de obtener uno nuevo, así como de acceder a empleos mejor remunerados y con adecuadas condiciones de trabajo.

## **5.1. La formación profesional y las relaciones laborales.**

El “saber hacer” el propio trabajo, en tiempo y forma, con calidad y capacidad creativa es, sin duda, uno de los fines más trascendentes de la formación profesional. Esto no sólo incluye el que el trabajador sepa combinar eficaz y eficientemente sus conocimientos con las situaciones concretas de producción o de prestación de un servicio, sino también que sepa y pueda hacerlo en condiciones tales que no le supongan la pérdida de su vida o su salud.

Forjar una cultura de la prevención, la educación y el entrenamiento que incorpore en todos sus niveles los aspectos de salud y seguridad, resulta esencial.

Por ello, incorporar los aspectos relativos a la prevención en la formación profesional se vuelve imprescindible.

La mirada tradicional sobre estos aspectos, coloca el énfasis en la necesidad de incorporar a la formación las normas y medidas de prevención en cada uno de los momentos del proceso de trabajo. Se trata aquí de descomponer el trabajo en sus distintas fases, estudiar los riesgos y peligros que aparecen en cada una de ellas e ir integrando en cada fase las medidas preventivas a que haya lugar. Esta forma de encarar el tema se ajusta al criterio taylorista de parcelación de tareas.

Sin embargo, hemos visto hasta qué grado se han operado cambios en los contenidos y formas de realizar el trabajo, donde las fronteras entre puestos de trabajo se diluye y los trabajadores deben enfrentar situaciones cambiantes y con un mayor grado de iniciativa. Esto, sin pretender dejar de lado las técnicas de prevención tradicionalmente utilizadas y que pueden continuar siendo de utilidad, marca la necesidad de abordar el tema con una mirada nueva. Parte de este nuevo enfoque en materia de formación y seguridad e higiene, consiste en la necesidad de promover en los

futuros y actuales trabajadores el autocuidado, acometiendo lo que algunos han dado en llamar la “formación en valores”. En tal sentido, principios tales como los referidos a la defensa de la propia indemnidad, a la no discriminación, a la solidaridad, a la adquisición de hábitos de vida saludables, al consumo inteligente, a la preservación de los ecosistemas, al respeto por sí mismo y por los demás, pueden incorporarse como contenidos transversales de todas las acciones formativas.

## **5.2. Una visión actual de la formación profesional.**

La formación profesional se ha transformado en un factor de suma importancia ante el advenimiento de nuevas formas de organizar y gestionar la producción y el trabajo. Esto es así porque el conocimiento adquiere una centralidad inusitada con relación a otros factores productivos como la tierra, los bienes de capital o la tecnología. Y la formación profesional es un vehículo privilegiado para acceder a dicho conocimiento y difundirlo.

La formación profesional no se encuentra ya dirigida a calificar para el desempeño en un puesto de trabajo específico, sino que se orienta a entregar y potenciar competencias aplicables a una variedad de situaciones laborales y áreas de ocupación. Lo cual responde también a los cambios en los modelos de organizar el trabajo y la producción, así como a la nueva realidad del mercado de trabajo.

Los trabajadores activos y empleados difícilmente permanecen en la misma función y realizando las mismas tareas. Cada vez más se les exige que sean capaces de movilizarse por las distintas fases del proceso de producción y adquirir niveles de responsabilidad mayores, para lo cual tienen que poner en juego más y nuevas capacidades.

El mercado de trabajo se ha vuelto inestable, y los trabajadores enfrentan situaciones laborales cambiantes a lo largo de su vida activa: pueden ser asalariados, quedar desempleados, pasar a trabajar en forma independiente, o ser subcontratados, más muchas otras combinaciones posibles en términos de sus itinerarios laborales. Para “navegar” con éxito en estas cambiantes situaciones no alcanza ya con adquirir algunas

pocas destrezas y conocimientos, sino que se requieren competencias más amplias que puedan ser aplicadas en distintos contextos y situaciones.

La formación profesional ya no se concibe como una etapa acotada y previa a la vida activa, sino como parte de un proceso permanente de formación a lo largo de la vida de las personas, en conjunción con otras formas de educación.

Las nuevas exigencias en términos de movilidad profesional dentro de las organizaciones productivas y de servicios, como en el mercado de trabajo, se suman a los rápidos cambios tecnológicos. Esto hace que los trabajadores no sólo deban estar continuamente calificándose para enfrentar situaciones laborales cambiantes, sino que también se constituye en una exigencia ineludible la permanente actualización para relacionarse con entornos tecnológicos que se modifican con una alta frecuencia. En consecuencia, la formación profesional se concibe hoy como un tema propio de los sistemas de relaciones laborales y en virtud de ello, una materia que es objeto de negociación.

En la medida que la formación profesional es un factor central dentro de las estrategias de competitividad y productividad de las empresas; que es una exigencia que se le plantea a los trabajadores, pero es también su derecho, para mejorar sus oportunidades de encontrar trabajo y mantenerlo; que los Estados deben fomentarla y facilitarla para mejorar las chances de una inserción exitosa de la economía nacional en el contexto internacional, se convierte en un espacio de concurrencia de intereses diversos. Dichos intereses deberían estar representados en aquellas instancias donde se toman decisiones sobre cómo, dónde y cuánto invertir en materia de formación.

### **5.3. Factores que llevan a las empresas a no invertir en formación.**

Sin embargo, y desde el punto de vista de las organizaciones productivas, la necesidad de invertir en formación profesional no siempre ha sido asumida con igual claridad. Muchos empresarios tienden a considerar a la formación de los trabajadores de sus firmas más como un gasto en sí mismo, que como una inversión que pueda reportarle beneficios.

Entre otros argumentos comúnmente esgrimidos para justificar una escasa o nula preocupación por la formación del personal de las empresas podemos citar:

- Que es más barato salir a buscar trabajadores ya calificados (por otras empresas u entidades) que ocuparse de formarlos en la propia empresa.
- Que la capacitación de los trabajadores ocasiona pérdidas de tiempo de trabajo efectivo que la empresa no está en condiciones de solventar.
- Que cuando una empresa se preocupa por capacitar a sus trabajadores, cuando éstos se encuentran calificados abandonan la empresa en busca de mejores oportunidades o directamente son procurados por otras empresas.
- Que no hay mejor formación que aquella que la propia experiencia en el trabajo puede proporcionar.

Tales argumentos evidencian una realidad que podríamos caracterizar así:

- Existe un sector dentro del empresariado con posturas sumamente conservadoras en lo que refiere a invertir en la calificación de los trabajadores que contratan.
- Más que describir una realidad “externa” a la cual deberían adaptarse las empresas, estos argumentos describen algunas de las actitudes y prácticas más comunes de un sector del empresariado.

#### **5.4. El papel de la formación en los nuevos enfoques de organización y gestión del trabajo.**

La formación profesional que se desarrolló en la mayor parte de América Latina, lo hizo a través de un proceso de adaptación constante a los modelos vigentes de organización y gestión de la producción y el trabajo.

Desde sus orígenes y hasta los años setenta las instituciones de formación profesional desarrollaron una oferta de cursos y programas dirigidos a calificar a trabajadores que habrían de insertarse en procesos productivos caracterizados por:

- Un control centralizado de los procesos de producción en los niveles superiores, y con escasa asignación de responsabilidades a quienes realizaban

directamente las tareas operativas. La división del proceso productivo que emanaba las funciones entre la gestión y la planificación por un lado, y la ejecución por otro. Eran lo que se ha denominado como “sistemas de baja confianza”.

- El trabajo manual o de ejecución era descompuesto en operaciones lo más simples posibles, a resultas de lo cual el trabajador sólo se ocupaba de unas pocas tareas, rutinarias y repetitivas.

- En forma congruente, existía definición precisa de los cargos, puestos o funciones, en lo relativo a los conocimientos, habilidades y destrezas que demandaban, así como al grado de responsabilidad que suponían y las remuneraciones que les correspondían.

A partir de los años setenta, los países de América Latina y el Caribe comienzan a sufrir transformaciones que afectan a sus realidades laborales y productivas, lo que plantea nuevos desafíos a la formación profesional:

- Los ritmos de innovación tecnológica y, sobre todo, de transferencia tecnológica en los procesos productivos, se incrementan.

- Surgen nuevos enfoques de la gestión del trabajo, en los cuales la antigua división entre trabajo manual e intelectual se diluye, donde se comienza a exigir a los trabajadores que asuman una mayor responsabilidad y desplieguen una gama mayor de capacidades.

- Los puestos de trabajo se vuelven menos precisos y aumenta la rotación entre puestos dentro de las empresas, así como la rotación de los trabajadores entre empresas.

- El mercado de trabajo se torna más inestable, y los empleos asalariados y formales no son ya la forma predominante de relación laboral: crece la informalidad, trabajo independiente y el desempleo.

En buena medida, los nuevos enfoques surgidos en el campo de la formación profesional han intentado dar cuenta de estos cambios. Sin embargo, aún estamos lejos de arribar a un consenso sobre cuáles serían los caminos más apropiados para hacerlo.

En primer lugar, porque si bien han tenido lugar todos los cambios anotados, ello no quiere decir que los nuevos modelos de organizar el trabajo y la producción sean aplicados cabalmente en todas las empresas y sectores. En realidad, en cualquiera de nuestros países es dable encontrar situaciones de coexistencia de una producción

moderna, flexible, con alta incorporación de tecnología y de los nuevos esquemas de gestión del trabajo, conjuntamente a una producción industrial del “viejo estilo” con fuerte división del trabajo, así como industrias y servicios de tipo artesanal o familiar. En segundo lugar, porque si bien se ha arribado a un conocimiento bastante acabado de qué tipo de habilidades, destrezas y aptitudes (o “competencias” en términos más modernos) sería necesario para estas nuevas formas de organizar el trabajo, se está bastante más lejos de llegar a un acuerdo sobre cuáles son los mejores mecanismos para desarrollarlos.

Y, en tercer lugar, porque la realidad del mercado de trabajo actual no sólo exige la posesión de determinadas competencias para desempeñarse en un empleo determinado, sino también para atravesar con éxito una variedad de situaciones laborales que ya no se circunscriben a los límites de las empresas.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Pok, Cynthia (2001): “La medición del sector informal”

## **Capítulo II**

### **El trabajo en negro en Argentina y su marco jurídico**

**Sumario: 1. El empleo no registrado en Argentina. 2. Trabajo no registrado de acuerdo al sector de actividad. 3. Factores que afectan a la relación empleado-empendedor. 4. Encuadramiento en un contexto político-social. 4.1. La registración laboral. 4.2. La inscripción y afiliación en los Subsistemas de la Seguridad Social Argentina. 5. Sanciones por incumplimiento del deber de Registrar. 5.1. El empleador no registra la relación laboral. 5.2. El empleador registra una fecha de ingreso posterior a la real. 5.3. El empleador registra una retribución menor que perciba el trabajador. 6. La normativa internacional en materia de Trabajo/Empleo no Registrado. 7. Políticas de empleo y evolución del mercado de trabajo en Argentina.**

#### **1. El empleo no registrado en Argentina.**

Desde hace mucho tiempo se observa una evolución dentro de la mayor parte de los trabajadores argentinos que son caracterizados como informales, y cada vez más se observa que se trata de actividades alternativas a un verdadero empleo, asalariado, registrado, en relación de dependencia, con garantías de estabilidad. Para algunos el empleo informal es la alternativa al desempleo, al trabajo precario, a empleos mal pagos, o al trabajo en negro. Para unos es una actividad que puede devenir en una ocupación permanente (es el caso de los feriantes o de los artesanos que hacen trabajos a domicilio) y para otros es una suerte de transición o un periodo de espera mientras

surgen otras posibilidades que respondan mejor a sus calificaciones y expectativas, Por esa situación, no siempre han adquirido previamente una formación profesional o una experiencia que los prepare para ello, ni el puesto de trabajo ocupado se corresponde exactamente con sus saberes productivos adquiridos por la vía de la experiencia en sus anteriores ocupaciones. No se trata de trabajos clandestinos, u ocultos, porque en su inmensa mayoría se desarrollan en los espacios públicos y a la vista, con o sin la autorización de las autoridades municipales. El modo de desarrollo que se consolidó en Argentina hasta mediados de los años 70, basado en la industrialización sustitutiva de importaciones, fue también objeto de estudio desde esa perspectiva, impulsado por el PREALC (Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe) y la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). Pero en aquella época existían muchas diferencias entre los mercados de trabajo de Argentina y de la mayoría de países de América Latina. A partir de la crisis económica y del golpe militar de marzo 1976, comenzó un proceso de cambio del modo de desarrollo que dio la prioridad a las actividades primarias modernas (agropecuarias, extractivas), que utilizaban poco trabajo asalariado, y a las terciarias y de servicios trabajo intensivas, respecto de la industria. Este proceso aceleró las migraciones rurales, debilitó el sector industrial que por una parte se concentró al impulso de las empresas transnacionales que promovieron un proceso de deslocalización, subcontratación y de tercerización de actividades, dando lugar a la creación de micro y pequeñas empresas que se desempeñaron como prestadoras de servicios, proveedoras de partes y subcontratistas.<sup>6</sup>

Si bien siempre existieron pequeñas empresas y trabajadores por cuenta propia en Argentina, donde históricamente el porcentaje de artesanos y trabajadores calificados de origen migratorio fue predominante, es a partir de mediados de la década de los años 70 que se incrementa la cantidad de trabajadores componentes del vulgarmente llamado “sector informal urbano”, que no actuó propiamente como un “sector refugio” sino como una alternativa al desempleo y al subempleo, o al trabajo asalariado precario y no registrado, pero con distintas características respecto de los demás países latinoamericanos con un menor nivel de desarrollo.<sup>7</sup> La función de ser una alternativa al desempleo se intensificó a partir de entonces y durante el régimen de convertibilidad

---

<sup>6</sup> Busso 2005 “Los trabajadores informales y sus formas de organización colectiva”

<sup>7</sup> Boyer, Robert y Neffa, Julio César (2007), Salida de crisis y estrategias alternativas de desarrollo.

se mantuvo con un porcentaje elevado que variaba entre el 35%-45% de la PEA (Población Económicamente Activa). A partir de entonces el porcentaje bajó, pero se mantuvo elevado pesar del fuerte crecimiento económico.

## **2. Trabajo no registrado de acuerdo al sector de actividad.**

Se consideran trabajadores (más propiamente empleados) no registrados (TNR o ENR) a los asalariados que no cuentan con aportes hechos por los empleadores al sistema jubilatorio. Desde ese punto de vista se los puede considerar como precarios. A manera de síntesis es útil relacionar la precariedad laboral con el tamaño del establecimiento y con la rama de actividad económica.

En los sectores formales, se observa que los pequeños establecimientos, más vulnerables en un contexto competitivo, son los que más emplean trabajadores en condiciones de precariedad. Estadísticamente, la precariedad laboral decrece a medida que aumenta el tamaño del establecimiento y se verifica tanto en los micro establecimientos (relacionados con el sector informal) como en los pequeños establecimientos del sector formal. Es interesante conocer la evolución reciente del fenómeno de la precariedad. Desde los años 80 los trabajadores precarios se concentran fuertemente en los establecimientos de hasta cinco puestos de trabajo (los cuales están en íntima relación con el sector informal): según la EPH (La Encuesta Permanente de Hogares) en 1980 dentro del total de los asalariados en los micro-establecimientos se registraba un 46.0% de trabajadores precarios, mientras que en 1998 los mismos pasan a conformar un 66.5% de los asalariados. La misma tendencia se observa en los pequeños establecimientos (entre 6 y 25 puestos de trabajo), la proporción de trabajadores precarios aumentó 22 puntos de porcentaje durante ese lapso. Por el contrario, en los establecimientos grandes (más de 100 puestos) la tasa de precarización ronda siempre alrededor de la mitad de la correspondiente a los establecimientos medianos (entre 26 y 100 puestos). Si se excluye al servicio doméstico, la rama que muestra un mayor grado de precarización es la Construcción, le siguen en el medio urbano Comercio, Transporte, Industria Manufacturera y Servicios (Hoteles, cafés y restaurants). En el

sector agropecuario la precarización se ha incrementado como resultado de la modernización de la agricultura (mecanización, uso intensivo de agroquímicos, nuevas formas de producción) y de la especialización y estacionalidad de los cultivos.

### **3. Factores que afectan a la relación empleado-empendedor.**

Para lograr un nivel óptimo de rendimiento laboral es importante que los empleados conozcan claramente:

- Cuáles son sus funciones o tareas específicas dentro de la organización: si un trabajador no tiene claro cuáles son sus tareas exactas, o hasta dónde llegan sus competencias, esto puede dar lugar a problemas de mayor nivel dentro de la compañía.
- Cuáles son los procedimientos que deben seguir: cada trabajador debe saber cuál es el procedimiento específico para cada tarea, ya que el no conocerlo puede dar lugar a confusiones que perjudiquen a las operaciones de la empresa.
- Qué políticas deben respetar: este apartado es uno de los que más problemas pueden generar en la empresa a nivel global, y de los que más se deben cuidar. La política de empresa ha de ser algo que todos los trabajadores conozcan desde el primer día.
- Cuáles son los objetivos que deben cumplir: solo así un trabajador podrá saber si está alcanzando los resultados esperados.

### **4. Encuadramiento en un contexto político-social.**

Para comprender aún más el fenómeno del trabajo y el empleo no registrado y poder establecer los lineamientos a seguir para combatir este flagelo es necesario estudiar las causas y costos que este genera, en la opinión de los actores sociales: el Estado, los empresarios, los trabajadores y los responsables de sus asociaciones profesionales; cada uno de ellos en función de su rol tiene una mirada diferente de esta

cuestión. Las causas del empleo en negro serían, según los funcionarios del Ministerio de Trabajo, primero la vinculación con la economía informal. Según ellos el empresario que estaría en una situación de evasión o de no pago impuestos, que no tiene habilitación, no registraría a su empleado porque implicaría un costo mayor. Sin embargo también reconocen que los empresarios tendrían trabajadores en negro no sólo para disminuir sus gastos, sino también porque se trataría de una práctica instalada.

Las inspecciones detectaron que muchas personas que viven en los “countrys” o barrios privados tienen al servicio doméstico en negro, no porque no lo puedan pagar porque se supone que cuentan con un poder adquisitivo importante. También atribuyen como causa una cuestión cultural, sobre todo en grandes explotaciones de las economías regionales, donde se constituirían prácticamente feudos, y por lo tanto el empleador pasaría a ser dueño del trabajador y de su vida. Tanto los representantes de algunas organizaciones sindicales y de algunos empresarios coinciden en que sería un problema cultural, pero enfocan la cuestión desde otro lugar, situando al Estado como el generador principal de trabajo no registrado. Manifiestan la existencia de contratos bajo esta modalidad en todos los niveles de gobierno.

Otra causa desde la perspectiva de algunos empresarios sería que los mayores porcentajes de trabajadores no registrados se dan en el sector de pequeña y mediana empresa, y no en las grandes empresas, porque aquellas son las que generarían mayor cantidad de empleo. Ellos creen que no se debería suponer que las Pymes no quieren registrar a sus empleados sino que lo habría que preguntarse es por qué se da en este sector y si subsistirían ellas si tuvieran que afrontar los costos no sólo laborales sino impositivos y demás que hacen a la formalidad, es decir, según ellos existiría un factor de escala. Las pequeñas y medianas empresas no podrían hacer frente a los costos de blanquear a todos los empleados, por eso proponen que estos costos deberían descontarse de otras obligaciones fiscales que deben cumplir las PyMEs.<sup>8</sup>

Según representantes de las organizaciones sindicales no habría justificación económica para que exista trabajo en negro. Ellos creen que solo los niveles de concentración económica existentes en Argentina podrían explicarlo. Y por lo tanto que para lograr redistribución se necesitaría modificar esa estrategia de desarrollo económico concentrado. No creen que si cambiara esa situación las empresas no

---

<sup>8</sup> Beccaria, L., Groisman, F. (2007): “Informalidad y pobreza en Argentina: una relación compleja”

invertirían ya que lo hacen con lo que el Estado les brinda por medio de subsidios, al ser el gran acumulador de ahorro social, el que posibilita la inversión.

El Trabajo y Empleo No Registrado según los sindicalistas sería una herramienta de disciplinamiento social, de destrucción de la herramienta social que son los sindicatos, y de reducción de sus costos pero no de las tasas de ganancia. Las grandes empresas tendrían en esto las mayores ventajas. Y por lo tanto reforzarían mecanismos para que así continúe. Sería una estrategia de dominación y explotación.

Otro factor que influye sería el bajo costo que representa para un empleador el hecho de tener al trabajador no registrado frente a lo que significa si tuvieran que pagar por su registración. También atribuyen como causa la ausencia de mecanismos legales para frenar la subcontratación y la tercerización, que son un paso previo al trabajo y empleo no registrado. Sería un instrumento utilizado frecuentemente por las grandes empresas.

El trabajo y el empleo en negro no serían beneficiosos para ningún actor social. Al trabajador porque no estaría en buenas condiciones, no habría posibilidad de protegerlo a él ni a su familia, al Estado porque no sabría cómo solucionarlo. Tampoco para el empleador, por el alto riesgo que inherente que generaría. Los empresarios de pequeñas y medianas empresas, según ellos, asumirían demasiados riesgos cuando tienen empleados en negro, ya que se comprobaría muy fácil en un juicio laboral la relación de dependencia. Pero muchas veces, no tendrían otra solución, si tuvieran la oportunidad de blanquearlo lo harían, es un mal negocio tener un trabajador en negro.

El riesgo a correr sería mayor a lo que el empresario PyME se ahorraría por tener un trabajador en negro.

El empleado joven lo primero que quiere es trabajar, no piensa en ese momento en sus aportes para la jubilación, pero si podría tener un gran peso para él poder o no contar con una cobertura de salud. Los representantes de las organizaciones sindicales no opinan lo mismo, creen que para las grandes empresas todas serían ventajas. Para las pymes, en cambio lo verían más costos.

Que haya mayor cantidad de pymes con fortaleza económica tendría que ver con la estructura socioeconómica. La concentración económica haría que las pymes estén limitadas en su desarrollo. La ventaja que podrían obtener sería la de poder sostenerse, sobrevivir, encontrar un nicho para poder expandirse pero en un esquema de

subordinación. Pero para los trabajadores creen que serían todas desventajas. Lo único positivo sería poder tener trabajo (aunque sea un empleo en negro) frente a la posibilidad de no tenerlo, pero bajo esa modalidad se tendría un salario a veces por debajo del mínimo vital y móvil, la imposibilidad de participar en la vida sindical y beneficiarse de las negociaciones colectivas, si esta situación persistiera no tendría muchas posibilidades de acceder a una jubilación.

#### **4.1. La registración laboral.**

Se denomina genéricamente registración laboral a la obligación del empleador de incluir en los documentos y libros obligatorios laborales, de los datos filiatorios del trabajador y su familia, tanto como los rasgos principales de la relación laboral (tales como tipo o modalidad contractual, fecha de ingreso, categoría, salarios, etc).

La obligación de registrar, se completa con la afiliación e inscripción del trabajador en los organismos de la seguridad social, de tal manera de permitir el goce oportuno e íntegro de los beneficios de la misma.

El “trabajo registrado” es entonces la cristalización documental, veraz e íntegra, de una relación laboral particular. Que es, además, la condición necesaria para que el trabajador pueda desenvolver a su favor la legislación laboral y los beneficios de la seguridad social para sí y su familia.

El trabajo no registrado, clandestino o vulgarmente “en negro”, no solo señala la inexistencia documental o registral de la relación laboral, sino que además la imposibilidad de acceso y goce al trabajador y su familia, de los resortes legales protectorios de la legislación laboral y convenios colectivos como así también de las prestaciones de los subsistemas de la seguridad social.

La obligación de registrar, creando para ello libros, registros, sistemas de libretas, ha estado vinculado a una vocación protectoria. Basta mencionar alguno de los antecedentes históricos del tema para confirmar que el registro laboral constituye la puerta de ingreso al mundo de la protección que la legislación laboral pretende su norte y fundamento.

## **4.2. La inscripción y afiliación en los Subsistemas de la Seguridad Social Argentina.**

La segunda acción que conjuntamente debe realizar el empleador, es la de inscribir y afiliar al trabajador en: el Instituto Nacional Previsión Social; las Cajas de Subsidios Familiares; la Obra Social correspondiente, el Sist. Integral de Prestaciones por Desempleo. Los términos utilizados por el legislador no se compadecen con la actual nomenclatura y nominación de los Subsistemas que integran el Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS).

En efecto, en 1991 Mediante el Decreto N° 2284/91, reglamentario de la ley 24.013 en su Art. 18 y subsiguientes que dispuso su creación: "...Del Sistema Único de Registro Laboral:

ARTICULO 18. El Sistema Único de Registro Laboral concentrará los siguientes registros: a) la inscripción del empleador y la afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y a la obra social correspondiente; b) (Inciso derogado por art. 21 de la Ley N° 25.013 B.O. 24/9/1998) c) el registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestaciones por desempleo.

ARTICULO 19. El Poder Ejecutivo Nacional, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tendrá a su cargo la organización, conducción y supervisión del Sistema Único de Registro Laboral, a cuyo fin tendrá las siguientes atribuciones: a) Coordinar las acciones de los organismos mencionados en el artículo 18 inciso a) de modo de obtener el máximo de uniformidad, celeridad y eficacia en la organización del sistema; b) Elaborar el padrón único base del Sistema Único de Registro Laboral, con los datos existentes en esos organismos y los que surjan de los nuevos empadronamientos; c) Aprobar los formularios de inscripción de los obligados al registro; d) Disponer la habilitación de las distintas bocas de recepción de las solicitudes de inscripción de los obligados al registro sobre la base de las oficinas existentes en los mismos organismos; e) Disponer la compatibilización y posterior homogeneización de los sistemas y procedimientos informáticos de registro a fin de establecer un sistema integrado; f) Disponer el adecuado, inmediato y exacto conocimiento por parte de esos

organismos, de los datos que conforman el Sistema Único de Registro Laboral, facilitando sus respectivas tareas de fiscalización y ejecución judicial; g) Diseñar y hacer aplicar la boleta única de pago de aportes y contribuciones emergentes de la relación laboral, con excepción de las obras sociales. Por este último concepto, y con fines informativos sólo constará la fecha y la institución recaudadora del pago correspondiente al mes anterior de que se trate; (Inciso vetado por art. 1° del Decreto Nacional N° 2565/1991 B.O. 17/12/1991) h) Establecer el código único de identificación laboral.

El empleador debe obtener un comprobante de recepción y aceptación que sirve a todos los efectos de la seguridad social. Esto implica también la notificación automática en la ART. La clave de alta temprana implica la puerta de ingreso del trabajador al SUSS y con ello la posibilidad de goce de los subsistemas que lo integran.

## **5. Sanciones por incumplimiento del deber de Registrar.**

La propia ley 24.013 se ha encargado de establecer una suerte de clasificación de infracciones al trabajo no registrado. En efecto del análisis de sus Art. 8, 9 y 10 el empleo no registrado o defectuosamente registrado aparece tipificado en tres posibilidades. “...

ARTICULO 8°. El empleador que no registre una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente. En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTICULO 9°. El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

ARTICULO 10. El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración...” (Las negritas son nuestras.)  
Tenemos entonces diversas alternativas de incumplimiento:

- a) La relación laboral se encuentra íntegra y totalmente no registrada.
- b) La relación se encuentra registrada, pero la fecha de ingreso aparece posdatada.
- c) La relación se encuentra registrada, pero con una retribución menor a la verdadera.

A cada una de las categorías establecidas, la ley ha fijado un sistema de indemnizaciones a favor del trabajador:

### **5.1. El empleador no registra la relación laboral.**

Deberá abonar al trabajador afectado una indemnización de la cuarta parte de la totalidad de las remuneraciones devengadas desde de 26/12/89 o el comienzo de la vinculación si fuere posterior. Se establece un mínimo indemnizatorio de tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.<sup>9</sup>

### **5.2. El empleador registra una fecha de ingreso posterior a la real.**

Al trabajador afectado le corresponderá una indemnización de un cuarto de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso real hasta la fecha de ingreso falsa.

---

<sup>9</sup> artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### **5.3. El empleador registra una retribución menor que perciba el trabajador.**

El empleador registra una retribución menor de la que perciba el trabajador:

Art. 10 ley 24.013. Al trabajador afectado le corresponderá una indemnización de un cuarto del importe resultante de restar el importe de las remuneraciones devengadas y las no registradas debidamente (actualizadas). La necesidad de intimación.

En el art. 11 se especifica que estas indemnizaciones procederán solo cuando después que el trabajador o la Asociación Sindical intime al empleador en formas fehacientes a fin de que normalice la situación. El empleador deberá dar respuesta dentro de los 30 días corridos desde la fecha en que fuera notificado.

Según la Ley de Prevención de Evasión fiscal el trabajador deberá además del empleador, deberá notificar a la AFIP dentro de las 24 hs de intimado sobre tal hecho. Pero esta intimación deberá ser cursada estando vigente la relación laboral y necesariamente deberá contener todos los datos que permitan una correcta identificación de los elementos de la relación.

## **6. La normativa internacional en materia de Trabajo/Empleo no Registrado.**

Dentro de las fuentes normativas laborales obligatorias internas el denominado derecho internacional del trabajo ocupa un lugar de importancia el llamado Derecho internacional del Trabajo. Es propio indicar que el reconocimiento como fuente obligatoria de derecho ha quedado estandarizado por la reforma constitucional del año 1994, en su Art. 75 inc 22. Artículo 75- Corresponde al Congreso: Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y

los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes...”

Las normas laborales emanadas por organismos internacionales lucen por su importancia en el sentido de fuente normativa del derecho argentino laboral, estas, luego de ratificadas por nuestro país en su carácter de estado miembro de la Organización, se incorporan al estándar de normas de valor supra legal. El ordenamiento laboral obligatorio no se agota en las normas de la OIT. Por el mecanismo establecido por la nuestra constitución en su Art. 75 inc 22, se integran doce instrumentos con jerarquía constitucional en las condiciones de su vigencia. Lo último significa en la doctrina establecida por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos “Giroldi. Horacio David y otros s/ Recurso de casación, recurso de hecho (Causa 32/93)”, la aplicación de tales tratados y pactos debe ser hecha teniendo en cuenta las reservas que efectúen los Estados miembros tanto como sus declaraciones interpretativas, y la interpretación jurisprudencia realizada por los organismos internacionales competentes.

Vale acotar sucintamente que La OIT es un organismo internacional multilateral convertido en agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas que se ocupa de las cuestiones relativas al trabajo y las relaciones laborales. Fundada el 11 de abril de 1919, su constitución se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944. La OIT tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Sus órganos de gobierno son la Conferencia Internacional, el Consejo de Administración y y Oficina Internacional del Trabajo.<sup>1</sup> Según su propia definición, la Organización Internacional del Trabajo ha mantenido y desarrollado un sistema de normas internacionales del trabajo que tiene por objetivo la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. La OIT sanciona convenios internacionales y recomendaciones. Los convenios internacionales constituyen tratados internacionales obligatorios para sus miembros una vez ratificados, en tanto que las recomendaciones, no son obligatorias, y constituyen sugerencias relacionadas a la convenios destinados a posibilitar su mejor instrumentación, A lo largo de su historia la OIT ha promulgado 187 convenios internacionales y 198 recomendaciones. La Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones, fue creada en 1926, con el fin de examinar el creciente

número de memorias de los gobiernos sobre estado de aplicación de los convenios ratificados. Su función es la de evaluar técnicamente el estado de la aplicación de las normas internacionales del trabajo por parte de los estados miembros. La Comisión de Expertos efectúa dos tipos de comentarios: observaciones y solicitudes directas. Sus observaciones son a la vez analizadas por la Comisión de aplicación de normas de la Conferencia, las que son base de puntos de discusión en su seno tripartito para la formulación de recomendaciones, observaciones en la aplicación de los convenios, su instrumentación, etc.

## **7. Políticas de empleo y evolución del mercado de trabajo en Argentina.**

Específicamente se analizó la tasa de actividad, empleo, desempleo y subempleo en el período 1974-2001. Las tres épocas sobre las cuales se hizo hincapié para explicar las relaciones salariales fueron la de la convertibilidad, la de la crisis de 2001 y la de la post convertibilidad. En este sentido se detalló que gracias a este nuevo sistema de acumulación se observan mejoras en la relación salarial.

Esto se explica por el hecho de que durante el régimen de la convertibilidad la moneda dólar pasó a ser lo dominante provocando que el Estado y la relación salarial se posicionen como formas institucionales subordinadas y dominadas, utilizadas como variables de ajuste.

Posteriormente, luego de la crisis de 2001 el Estado se amplía y fortalece con la capacidad de intervenir y regular el mercado, valiéndose de una mayor cantidad de recursos. La relación salarial adquiere relevancia y ocupa ahora un lugar destacado, sin ser dominante, siendo beneficiada objetivamente en cuanto al uso y reproducción de la fuerza de trabajo, a pesar de la persistencia del trabajo no registrado, de la precariedad, y de la heterogeneidad del trabajo.

Diversas políticas de empleo surgieron con el nuevo sistema de acumulación, teniendo un fuerte impacto en la fuerza de trabajo. Entre los programas más importantes se destacó los siguientes:

- Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE): es una política activa de empleo que establece una suerte de contrato con los desocupados para que, apoyados por las oficinas municipales de empleo busquen activamente una ocupación y aumenten su empleabilidad por medio de la formación profesional.

- Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo: es una política focalizada en los jóvenes, por medio de la cual se hace un seguimiento directo, donde el pago de los beneficios es progresivo y está condicionado a la iniciación o continuación de la escolaridad a varios niveles, asistiéndolos luego para la búsqueda de empleos.

- Programa de Empleo Comunitario (PEC): continúa una política adoptada durante la convertibilidad que consiste en la participación de los desocupados en actividades de utilidad social, básicamente la construcción, refacción y mantenimiento de edificios municipales o de las ONG.

- Programa de Desarrollo del Empleo Local (DEL): consiste en la realización de trabajos temporarios en tareas de mantenimiento y construcción de infraestructura a nivel municipal y local, contando con el apoyo del Ministerio de Planificación e Infraestructura para disponer de materiales y herramientas.

- Seguro por Desempleo: brinda la posibilidad de obtener un pago único, que abarca el período de hasta un año normalmente, con el cual el desocupado puede llevar a cabo un microemprendimiento o hacer un aporte de capital para pasar a formar parte de una pequeña empresa. Este fue establecido por la Ley Nacional de Empleo de 1992 pero el número de solicitudes fue escaso. No cumplió un papel determinante, porque debido a las condiciones requeridas para acceder al beneficio, sólo entre 5 y 8% de los desocupados pudieron beneficiarse, percibiendo una suma modesta durante un período de tiempo limitado.

- Plan de Regularización del Trabajo: consiste en actividades de inspección llevadas a cabo en las provincias, en coordinación con la AFIP y la ANSES, para efectuar visitas a empresas y constatar si todo el personal está registrado como lo estipula la Ley de Contrato de Trabajo y si se hacen los aportes al sistema de seguridad social. Sus resultados han sido positivos, pero hasta la fecha no se ha logrado eliminar totalmente el trabajo no registrado.

- Plan de Recuperación productiva (Repro): consiste en un subsidio de hasta 600 pesos mensuales al empleador por cada trabajador, durante un período a determinar de

aproximadamente 3 a 6 meses. Este beneficio se brinda a condición de que la empresa mantenga el puesto de trabajo y pague el resto hasta cubrir en su totalidad el salario correspondiente al puesto del convenio colectivo de trabajo. Esta política ya involucró a más de 100.000 asalariados, siendo más solicitada por las grandes empresas que por PyMES.

Por otro lado, las políticas sociales y de protección social provocaron un fuerte incremento en el salario indirecto. Algunos ejemplos de estas políticas destinadas a mejorar la cobertura y la profundidad de la política social y asistencial pre-existente son:

- Plan de Seguridad Alimentaria: consiste en la provisión de bolsas con alimentos que mejoró la capacidad de subsistencia de 1.683.651 hogares indigentes.
- Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados: por medio del cual cada familia recibía como máximo y en total 150 pesos por mes. Comenzó a ejecutarse en 2002 y llegó a contar con casi 2.000.000 beneficiarios. Desde 2005 comenzó la transferencia de los beneficiarios hacia el Plan Familias para el caso de las mujeres con hijos a cargo (éste tomaba en cuenta la dimensión de las familias), beneficiando a unas 574.000 familias hasta fines de 2009. Los beneficiarios de ambos programas comenzaron luego a ser transferidos a la Asignación Universal por Hijo (AUH) creado en 2009.
- Sistema de jubilaciones y pensiones no contributivas: otorgadas a personas que no reunían los años de aportes ni todas las condiciones establecidas en la legislación porque habían estado inactivas o desocupadas o habían trabajado en empleos no registrados. A comienzos del 2010 esta política ya había beneficiado a casi 2.300.000 de personas. Este beneficio mejoró sensiblemente las condiciones de vida de esa población permitiendo que accedieran al consumo con sus propios recursos. La cantidad total de beneficiarios del sistema jubilatorio creció fuertemente, y pasó así a ser de 5.600.000 aproximadamente en 2010.
- Plan de Ingreso Social con Trabajo: llamado más frecuentemente Argentina Trabaja, fue creado por un decreto de agosto 2009. Preveía un presupuesto inicial (luego superado) de 1.500 millones de pesos para generar 100.000 nuevos puestos en cooperativas de trabajo localizadas primeramente en barrios, villas, comunidades, y aglomerados urbanos de alta vulnerabilidad social, dando prioridad al conurbano bonaerense.

- Asignación Universal por Hijo (AUH): es la medida social más trascendental y había sido propuesta sin éxito durante muchos años por varios movimientos sociales, la CTA y partidos políticos de la oposición. Es financiada por la ANSES con fondos contributivos y no contributivos. Un Decreto de Necesidad y Urgencia instituyó un subsistema no contributivo en el marco de la Ley 24.714, la cual ya establecía las asignaciones familiares para trabajadores registrados financiadas por contribuciones patronales.

Entonces hay dos tipos de políticas:

- Pasivas: dirigidas directamente a la protección social de la fuerza de trabajo desocupada, generalizando la vigencia del seguro contra desempleo; a la prolongación de la permanencia de los adolescentes y jóvenes en el sistema educativo; al control y reducción del proceso inmigratorio; entre otros puntos.

- Activas: en general se direccionan a concientizar y formar a los actores sociales; crear o perfeccionar el funcionamiento del servicio público de empleo (SPE) y articularlo con el seguro contra el desempleo; otorgar subsidios a las empresas para que no despidan o creen empleos; promover la búsqueda de una competitividad genuina en lugar de una competitividad-precio; reducir la duración máxima legal de la jornada de trabajo y repartir el empleo; etc.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Busso, Mariana (2006); “El trabajo informal en Argentina: la novedad de un fenómeno histórico”

## **Capítulo III**

### **La precarización del empleo no registrado**

**Sumario:** 1. La precariedad laboral. 1.2. Consecuencias de la precariedad laboral. 2. Contexto de la precariedad laboral. 2.1. Contexto Político-Económico. 3. Los sectores más vulnerables a la precarización. 3.1. El papel de la educación y de la formación profesional para combatir la precariedad. 4. Precariedad e integración social de los asalariados. 4.1. Inseguridad, inestabilidad y precariedad. 5. Otra modalidad de empleo precario. 6. Medidas simples para combatir ciertas formas de precariedad. 7. El impacto del Covid-19 sobre el trabajo no registrado. 8. Actividades con mayores trabajadores en negro.

#### **1. La precariedad laboral.**

Dentro de la historia moderna de las ciencias sociales del trabajo y de la seguridad social, el tema del trabajo/empleo precario es relativamente nuevo en el medio académico. Pero se trata de un fenómeno que está presente en el mercado de trabajo desde hace mucho tiempo atrás, no solo en los países capitalistas industrializados sino también en América Latina y en nuestro país. Lo cierto es que su análisis se intensificó desde mediados de la década de los años 70, cuando emerge la crisis del modo de desarrollo que se había instaurado desde la segunda post-guerra y se adoptan las medidas de reestructuración productiva y de ajuste estructural mencionadas en el párrafo anterior. Desde una perspectiva jurídica el trabajo precario puede ser definido como aquel que se aparta de las formas típicas del empleo asalariado de tiempo

completo. Los empresarios que desde la crisis buscaban evitar la caída de sus tasas de ganancia promovieron reformas laborales y se propusieron lograr varios objetivos a la vez: reducir el costo de la fuerza de trabajo (moderando los incrementos salariales y reduciendo los salarios indirectos), flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo (reformando las leyes de contrato de trabajo, estableciendo más largos periodos de prueba, modificando los horarios de trabajo, rediseñando los periodos de vacaciones en función de las necesidades empresarias a lo largo del año, estableciendo contratos de duración por tiempo determinado (CDD), promover empresas de servicios eventuales para contratar mano de obra temporaria, etc.), aumentar la productividad (estableciendo salarios según el rendimiento, intensificando el trabajo al reducir tiempos muertos, incorporando nuevas tecnologías, etc.), ahorrar capital fijo (promoviendo el trabajo por turnos, el trabajo a domicilio, descentralizando la producción mediante la subcontratación y la tercerización de actividades), buscar el involucramiento del trabajador en la marcha de la empresa (poniendo en marcha nuevas formas de gestión más participativas, estableciendo incentivos monetarios, haciendo una gestión personalizada de las carreras profesionales) y establecer un estrecho control y supervisión con premios y castigos para disciplinar la fuerza de trabajo.

En materia de relaciones de trabajo, buscaron descentralizar el sistema de relaciones laborales y de negociaciones colectivas al nivel de la firma. El resultado ha sido un cambio profundo y rápido de la anterior relación salarial que había dado lugar a los “verdaderos empleos”, para en su lugar instaurar trabajos/empleos de carácter precario, que adoptan diversas modalidades tales como el trabajo no registrado (en negro) y el trabajo clandestino o ilegal. A esto habría que agregar las formas particulares de empleo: por ejemplo el trabajo contratado por tiempo determinado o de carácter temporario por medio de empresas de servicios eventuales. Entonces, existen trabajos precarios, pero un gran número han sido legalizados y están registrados, pero todos los empleos no registrados tienen por definición un carácter precario.<sup>11</sup>

Desde una perspectiva sociológica, la precarización tendría múltiples consecuencias en dos niveles: en primer lugar, sobre los trabajadores en tanto produciría una fragmentación del colectivo obrero. En segundo término, debido a que cada categoría de trabajador precario se rige por diferentes normativas a pesar de la similitud

---

<sup>11</sup> Etala, Carlos Alberto (1989): Medidas para afrontar dos manifestaciones de la precarización del empleo

de condiciones de trabajo, de calificaciones, y en esas condiciones recuperar la identidad de los actores del sistema de relaciones laborales se torna dificultosa.

## **1.2. Consecuencias de la precariedad laboral.**

La desigual situación de poder entre los participantes del mercado de trabajo se pone de manifiesto en los periodos de recesión económica: los trabajadores se sitúan en una posición de inferioridad respecto a las empresas, al verse obligados a aceptar, debido a la escasez de empleo, peores condiciones de trabajo, con el consiguiente retroceso en los derechos sociales y laborales adquiridos. Los trabajadores se encuentran en desventaja a la hora de luchar por sus derechos y las empresas se aprovechan, imponiendo prácticas abusivas que dinamitan, poco a poco, todos los avances conseguidos en materia laboral, resultando afectados elementos esenciales de la relación de trabajo como son los contratos, las remuneraciones, el despido, las jornadas y horarios laborales, la negociación colectiva, etc.

Por lo tanto, la precariedad laboral es la situación que se genera cuando hay inseguridad, incertidumbre y falta de garantías en las condiciones de trabajo y, especialmente, remuneraciones que no alcanzan a cubrir las necesidades básicas del trabajador.

Repercusiones de la precariedad laboral:

➤ Trastornos en la salud generados por la precariedad en el trabajo y mayor accidentabilidad laboral: la precariedad laboral puede producir un aumento del sufrimiento psicológico y un empeoramiento de la salud y calidad de vida de las personas que dependen del trabajo o de la carencia del mismo y agrava, objetivamente, la exposición al riesgo laboral (se ha demostrado que los trabajadores temporales tienen al menos el doble de riesgo de sufrir un accidente que los trabajadores fijos). En situaciones de paro y de incertidumbre laboral aumenta la frecuencia de enfermedades y se genera una mayor mortalidad, al constatarse que la contratación temporal va asociada a peores condiciones de trabajo y a un mayor descuido en la gestión de la prevención de los riesgos laborales en la empresa.

➤ Empeoramiento de las situaciones de discriminación por razón social, racial y de género características del mercado laboral: el contexto de recesión económica, aboca a las personas más desprotegidas por la sociedad a las formas de trabajo más precarias. En una sociedad tan patriarcal como la nuestra, ante el paro de los hombres de la familia, las mujeres se ven más obligadas a aceptar cualquier tipo de tareas, siendo las trabajadoras las que tienen mayor proporción de contratos a tiempo parcial y temporal y una mayor participación en el trabajo “en negro”. Por otra parte, los inmigrantes, cuya llegada y estancia en España se rige por la Ley de Extranjería, sufren elementos de precariedad añadidos a los que afectan a los ciudadanos españoles. Las restricciones a su libre circulación, su falta de arraigo cultural y social, el desconocimiento del idioma, el racismo y la xenofobia hacen de los inmigrantes, en muchas ocasiones, no sólo trabajadores en precario, sino incluso ciudadanos en precario. Precariedad que se refleja en las dificultades para acceder a una vivienda digna y a los servicios socios sanitarios esenciales.

➤ El desmantelamiento de la negociación colectiva y la ampliación del margen de poder de los empresarios para la determinación de las condiciones laborales: en aras de posibilitar una reforma del mercado laboral, tanto la patronal como algunas fuerzas políticas, están propugnando reducir el protagonismo de los sindicatos en la negociación de las condiciones laborales de los trabajadores, favoreciendo los convenios de empresa frente a los sectoriales o, incluso, la libertad de negociación de la contratación laboral a nivel individual entre empresario y trabajador. En el diálogo social, el desmantelamiento de la negociación colectiva es el mecanismo para desmantelar también los derechos laborales y para fomentar la flexibilidad interna de las empresas.

## **2. Contexto de la precariedad laboral.**

Existen diversos contextos en los cuales pueden darse una relación de precariedad laboral unos más frecuentes que otros, a continuación explicaremos los más relevantes:

- **Temporalidad excesiva de los contratos de trabajo:** La inestabilidad laboral es uno de los factores que más contribuye a la precariedad laboral al generar continuas situaciones de desempleo e inseguridad en los ingresos económicos.

- **Salarios reducidos y bajas remuneraciones:** la desproporción entre la poca oferta y el exceso de la demanda de empleo permite a las empresas poder conseguir trabajadores (incluso en empleos que requieren trabajadores cualificados) a cambio de salarios tan bajos que llegan a resultar insuficientes para poder cubrir las necesidades mínimas vitales, generando situaciones de pobreza a los trabajadores, pese a disponer de un empleo, e impidiendo poder emanciparse del hogar paterno a muchos jóvenes.

- **La reducción de las jornadas de trabajo o el exceso de contratación a jornada parcial:** estas situaciones conllevan precariedad salarial, menos tiempo de trabajo supone, obviamente, una menor remuneración, lo que le impide al trabajador poder alcanzar unos ingresos suficientes que le permitan vivir dignamente, viéndose obligado a tener que buscar otros trabajos o a sufrir abusos por parte de las empresas, que ofrecen “ampliar esa jornada” de manera ilegal, imponiéndoles trabajar más horas de las contempladas en el contrato, sin cotizarlas ni declararlas.

- **La subcontratación en cadena y el exceso de subcontratación:** es la práctica empresarial que consiste en adjudicarse, por un precio, la ejecución de un trabajo u obra, pública o privada, subcontratando la totalidad o partes de esa obra con otras empresas, de menor tamaño y plantilla, por un precio inferior. Las subcontratistas, a su vez, pueden repetir la jugada y sub-subcontratar, por un precio inferior, la totalidad o parte de la obra que se les adjudicó. Y así sucesivamente, hasta las microempresas, con micro plantillas, de nula solvencia, que acaban ejecutando materialmente el trabajo por una cantidad muy inferior a la que el promotor pagó por él.

- **La economía sumergida o el denominado “trabajo en negro”:** Es probablemente el caso de mayor precariedad, ya que sitúa al trabajador en una situación de absoluta desprotección jurídica, al no estar las condiciones de trabajo sometidas a ningún control, ni el salario, ni la jornada, ni las condiciones de exposición al riesgo laboral, ni los ritmos, ni la duración de la «relación», tienen más reglas que las que la ley de la oferta y la demanda fijen. Es de todas la situación más intolerable y la que requiere mayor control y persecución por parte de la Autoridad Laboral.

## **2.1. Contexto Político-Económico.**

Desde los años setenta hacia la actualidad, se produjeron profundos cambios en los niveles económico, político y social en la Argentina, dentro de un contexto internacional que apuntaló esas transformaciones.

Durante los años transcurridos entre 1930 y 1970, primó en nuestro país, una matriz estado-céntrica, que se caracterizaba principalmente por una economía basada en el consumo de bienes producidos al interior del país. El modelo de desarrollo era “hacia adentro”, sustitutivo de importaciones.

El mercado interno era el sector dinámico, el cual se encontraba regulado y protegido por el Estado, quien además desarrollaba para los trabajadores una serie de beneficios a través del salario indirecto fomentando el consumo. Los marcos legales del Estado de Bienestar constituyeron una firme base normativa en la que se reconocían a los trabajadores el derecho a percibir prestaciones de la seguridad social, como la obra social o la jubilación; como así también vacaciones pagas y asignaciones familiares entre otros beneficios. “El papel del Estado resultó fundamental, en tanto impulsó directa o indirectamente la creación de empleo y plasmó el sistema de seguridad social, a partir del cual se garantizó el acceso de la población al trabajo y, por medio de éste, a los bienes y servicios necesarios para su reproducción”.

A partir de los años setenta con la crisis del petróleo (1973) y su precio en alza, comienza una etapa donde el capital abundaba y había que encontrar lugares donde poder invertirlo para asegurarle el mantenimiento de sus ventajas relativas en la escala internacional. A partir de esta situación, se dieron dos fenómenos que están intensamente relacionados: por un lado, el surgimiento de una masa financiera puesta a disposición de los países no desarrollados. Estas transferencias de grandes masas de riqueza financiera, “tienden a desestabilizar a los países pequeños, generando transitoriamente situaciones de éxito económico, que posteriormente devienen en crisis, debido a que buena parte de los efectos positivos son sólo superficiales”, no contribuyendo a transformar los problemas profundos de las economías de estos países. Por otro lado, al mismo tiempo, una firme disposición de un proceso de desarticulación del Estado de Bienestar en la mayoría de los países. Este proceso se argumentaba en la

necesidad de modificar el modelo de producción imperante, que requería que los trabajadores se adaptasen a los futuros cambios. “Con ello se atacaba las instituciones protectoras, quebrando la forma de inserción de los trabajadores de dos maneras distintas, pero interrelacionadas.

Por un lado, reemplazando la especialización de los trabajadores, lograda en el trabajo o fuera de él, por características de poli-funcionalidad. Por el otro, aunque con el mismo objetivo de acrecentar el retorno del capital invertido y en concordancia con el carácter flexible de las nuevas funciones de los trabajadores, logrando la aceptación de formas de integración al proceso productivo carentes de los rasgos de estabilidad, tiempo completo y protección”. En nuestro país, el modelo de sustitución de importaciones comenzó a agotarse en la última parte del gobierno constitucional de 1975, donde se evidenciaba que los cambios en el modelo de acumulación que se iban impulsando lentamente en este gobierno, y luego durante la dictadura militar, impactaban en la estructura productiva, produciéndose insuficiencias muy evidentes en la absorción de mano de obra. Con este escenario, en los ochenta se originó una importante crisis manifestada a través de la inflación, la crisis bancaria, la fuga de capitales, y el consecuente estancamiento económico.

Esta situación derivó en que a principios de la década del noventa, se profundizaran los cambios que se manifestaban desde los setenta para desterrar el régimen de acumulación por sustitución de importaciones, quedando plenamente establecido el régimen de acumulación basado en la valorización financiera, que ya venía imponiéndose desde los setenta. La economía argentina atravesó durante el decenio de los noventa un proceso de profundas transformaciones estructurales asociado a los cambios institucionales y macroeconómicos instrumentados desde fines de los ochenta, los cuales retomaron y profundizaron gran parte de los lineamientos estratégicos de la política refundacional de la última dictadura militar (en especial, aquellos vinculados al “disciplinamiento” de los sectores populares y de ciertas fracciones empresarias). Para llevar esto a cabo, el Estado emprendió la aplicación de las reformas estructurales que fueron promovidas por las instituciones financieras internacionales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, conocidas como el Consenso de Washington. El Estado pasa a ser un actor que sólo se ocuparía de las funciones que le son intransferibles. Esta modificación del papel y del

funcionamiento del sector público se realizó fundamentalmente a través de dos instrumentos legales:

1- La ley de Emergencia Económica, la cual eliminó un amplio espectro de subsidios, reintegros y transferencias; principalmente los relacionados a la “promoción industrial”.

2- La ley de reforma del Estado, que se basó en la privatización de las empresas públicas, en la descentralización de las funciones nacionales quedando en manos de los poderes provinciales o locales; y en la descentralización estatal. “Algunas desregulaciones crearon vacíos normativos que la mano invisible (del mercado) no consiguió reemplazar”.

Entre estas funciones, la regulación de la asimétrica relación de fuerzas entre capitalistas y trabajadores quedó fuera de su orientación político-ideológica. “El nuevo contexto en el que deben desenvolverse los agentes económicos fuerza a los productores a disminuir sus costos para poder competir, y al Estado a fomentar dicho comportamiento para evitar una recurrente situación deficitaria en su balanza comercial, dada la reticencia a modificar el régimen cambiario”. Estas reformas se basaron en la apertura y desregulación económica, flexibilidad del mercado de trabajo y ajuste fiscal, la caída de las barreras comerciales, la lucha empresarial por el incremento de la productividad, etc. Todo esto se produjo en el contexto de la ley de Convertibilidad, la cual fijaba el valor del peso igual al dólar en una relación uno a uno. De esta manera, las políticas de reforma estructural implementadas a comienzos de los noventa en la Argentina, provocaron un golpe profundo sobre las condiciones de vida de la mayor parte de la población. Este gran golpe tuvo como principal impacto la desregulación del mercado de trabajo, que llevó a un alto grado de precariedad y vulnerabilidad a vastos sectores de trabajadores.

### **3. Los sectores más vulnerables a la precarización.**

Debido a los cambios operados en los sistemas productivos desde la crisis de los años 70, muchas transformaciones se produjeron en el trabajo y el empleo en Argentina.

Discriminando por sectores y ramas de actividad, bajó el empleo asalariado en la industria, creció en los servicios. Según el género aumentó fuertemente el empleo de las mujeres. Esos tres procesos fueron en paralelo. Cambió la composición del empleo pues en proporción aumenta la ocupación de los no asalariados y dentro de los asalariados aumenta en el sector privado y disminuye en el sector público. Se observa una fuerte evolución del estatuto del empleo: se estanca el crecimiento del empleo asalariado standard (los “verdaderos empleos”), el que debe ejecutarse bajo la autoridad de un empleador que tiene el poder de dar órdenes y directivas, de controlar la ejecución y de sancionar las faltas del subordinado.

Como las políticas activas de empleo ofrecen seguros de capacitación y empleo pero durante un tiempo determinado, una fragmentación social cada vez más fuerte se consolida dentro de la población económicamente activa entre ocupados y desocupados; trabajadores asalariados e informales; trabajadores con garantía de estabilidad y contratados de tiempo determinado (CDD) o contratados temporariamente a través de las empresas de trabajos eventuales (ETT).

Como resultado de los cambios en la organización del trabajo para hacer frente a la competencia y evitar la caída de las tasas de ganancia, los empleadores demandan a los asalariados más iniciativa, autonomía, disciplina, involucramiento y responsabilidad, pero a su vez estos sufren una presión cada vez más fuerte por parte de los clientes y usuarios. Los salarios reales crecen si se incrementa la productividad de la rama o el sector, y si los trabajadores tienen éxito cuando reivindican aumentos, pero esto no sucede mismo ritmo sino de manera más lenta que la productividad siendo muy heterogénea según ramas de actividad.

La inestabilidad e inseguridad en el empleo se intensifican en la misma época que entran en crisis los sistemas de seguridad social, y cuando se introduce en ellos la lógica del mercado (Jubilaciones, atención de la salud por parte de las obras sociales, protección contra los riesgos del trabajo, etc.). Los cambios en la organización del trabajo para responder a las modificaciones de la demanda tienen repercusiones sobre la seguridad y la estabilidad en el empleo pues modifican las calificaciones requeridas, cambia la naturaleza de las tareas y el modo de gestión de la mano de obra, en un contexto de mayor competencia y de innovaciones de procesos y de productos. Luego de que el desempleo se estabilizara y comenzara a descender a fines del siglo XX, en los

países desarrollados se propusieron reformas a la legislación laboral flexibilizadora para ofrecer más seguridad a las categorías de trabajadores más débiles: establecer penalidades financieras a los empleadores que despiden de manera injustificada, decidir que los CDD tengan una duración más prolongada y se pacten según la duración de proyectos productivos, reducir el periodo de prueba. Otra propuesta que se va concretando consiste en desconectar la duración del contrato firmado por el trabajador con la ETT, respecto del contrato de la empresa con la ETT que pone trabajadores a disposición de la empresa utilizadora, y establecer la relación salarial directa entre el trabajador y la empresa que utiliza sus servicios.

### **3.1. El papel de la educación y de la formación profesional para combatir la precariedad.**

Dadas las consecuencias de los rápidos y profundos cambios de la estructura económica, de la introducción de innovaciones tecnológicas y organizacionales en las empresas y de la intensificación de la competencia debido a la nueva inserción de la economía argentina en la división internacional del trabajo, se hace necesario luchar contra la deserción escolar y las desigualdades de acceso a la educación obligatoria y la formación profesional, en especial por parte de los trabajadores en situación de pobreza e indigencia, poco calificados y en general de los asalariados de las micro, pequeñas y medianas empresas. De esa manera se puede facilitar el acceso a un empleo registrado, el reingreso al empleo por parte de quienes han sido víctimas de rupturas anticipadas e involuntarias del contrato de trabajo y la registración de quienes están en situación irregular.<sup>12</sup> La evolución de las técnicas de producción y de organización necesitan una evolución permanente de las calificaciones de todo el personal, que se logran con la formación, pero de esto benefician más los que ya están calificados, sobre todo los trabajadores más estables y los que tienen menos de 50 años. En las grandes empresas, más que en las pequeñas y medianas, para mejorar la performance en materia de productividad y calidad y el manejo de las nuevas tecnologías, se llevan a cabo políticas

---

<sup>12</sup> Béjar Héctor (1987) "Reflexiones sobre el sector informal"

de formación para los asalariados de ejecución, y en mayor medida para los mandos medios y el personal de dirección, pero esto ocurre de manera muy heterogénea según sean las ramas de actividad, la localización y la dimensión. A veces la formación se hace en la misma empresa y en el tiempo de trabajo, o a veces en el exterior de la misma, en establecimientos públicos o privados contratados, otorgando facilidades en cuanto a los aranceles, horarios y facilidades de transporte. Otra posibilidad es la validación o certificación de la experiencia profesional o de las competencias adquiridas con un diploma, mediante pruebas, que puede ser de utilidad a la empresa para certificar la calidad y al trabajador para acceder a un empleo estable obtener su promoción, cambiar de categoría o para permitir la movilidad profesional. Los trabajadores que cuentan con garantías de estabilidad, están más favorecidos en comparación con los que tienen un estatuto precario (CDD, ETT) y los no registrados, y esto conduce al dualismo y a la fragmentación social.

Los trabajadores menos cualificados, los más jóvenes con estatuto precario y los de mayor antigüedad, son los que menos acceso tienen a estos beneficios. En el país y la provincia de Buenos Aires se necesita adaptar las actuales normas legales y convencionales sobre la educación y la formación profesional de personas adultas que se encuentran trabajando cualquiera sea su relación salarial (educación permanente), o que buscan reconvertirse para cambiar de empleo. Por norma se debería establecer el derecho de todos los trabajadores a la formación, especificando el financiamiento, la duración, las facilidades horarias, las modalidades, el sistema de evaluación, los certificados a otorgar. La formación puede referirse a la educación básica (terminalidad educativa), a la formación profesional en la empresa o fuera de ella, para validar o certificar sus competencias y otorgarles un reconocimiento social. Puede ser útil considerar sobre este tema las conclusiones del Consejo Europeo o Cumbre de Lisboa. Para instaurar una economía del conocimiento, más competitiva y dinámica, el CE propuso una mejora cuantitativa y cualitativa del empleo y un esfuerzo de educación y formación “a lo largo de toda la vida”. Se buscaba un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad del empleo (flexi-seguridad) y el reconocimiento social de las calificaciones y competencias, condiciones necesarias para la movilidad profesional y facilitar la adaptación de las empresas a los cambios económicos con el propósito de mejorar la competitividad (en términos de calidad, productividad, variedad, innovación).

#### **4. Precariedad e integración social de los asalariados.**

Las situaciones de precariedad económica y social son diversas y acumulativas y que se constata en los países capitalistas desarrollados una inestabilidad creciente de las situaciones profesionales y la persistencia de la desocupación. Las amenazas contra la estabilidad y la seguridad en el empleo se han generalizado cualquiera sea el estatuto de la relación salarial. Y cuanto mas grande es la precariedad de la situación respecto del empleo, mayores son los riesgos de rupturas sociales y familiares, de reducción de la sociabilidad, de empobrecimiento de los ingresos y deterioro de las condiciones de vida.

La relación salarial del trabajador con su empleo define derechos sociales y constituye los fundamentos de la identidad social. Pero la precariedad no debería ser vista así, sólo desde el ángulo de la inseguridad económica y social, sino también en función del tipo de trabajo, de la retribución material y simbólica que se recibe a cambio de los esfuerzos desplegados y de las relaciones sociales que se establecen en la empresa.

Cuando se habla de precariedad, entre los especialistas no hay unanimidad sobre el contenido, eso depende del contexto económico y social de cada país y de la sensibilidad de los investigadores que la estudian en función del marco teórico predominante: ¿La prioridad se da a la estabilidad en el empleo, al salario, o a las condiciones de trabajo? ¿Significa la inseguridad en cuanto a la duración de la relación salarial o un trabajo desvalorizado y poco remunerado? La precariedad puede plantearse de dos maneras. En relación con el trabajo, pues a través de la lógica productiva el trabajador adquiere su identidad y el sentimiento de utilidad social, según las funciones que cumple en la división social del trabajo.

O con relación al empleo, pues en la lógica de la protección social tener un empleo registrado asegura derechos sociales y ciudadanos según su contribución a la actividad productiva y en función del principio de ciudadanía. La estabilidad en el empleo es la garantía del bienestar y de la seguridad social del trabajador y su familia, que ayuda a prever el futuro con serenidad.

Los trabajadores que tienen el derecho a la estabilidad están protegidos contra ciertos riesgos del mercado de trabajo y su integración a la vida de la empresa se

relaciona con la organización del trabajo, el proceso de trabajo, las relaciones de producción.

La inestabilidad en el empleo de un trabajador dentro de una empresa, amenaza la existencia del colectivo de trabajo que en su ausencia se ve obligado a adaptarse. Por otra parte, los que dejan de tener un futuro en la empresa, no se sienten concernidos por un proyecto común, se sienten fuera del colectivo de trabajo, pierden interés en su tarea y dejan de involucrarse. Su identidad profesional es vulnerada porque se sienten desvalorizados y surge un sentimiento de inutilidad, porque los derechos laborales y sociales están vinculados con el empleo. El asalariado también se considera en una situación de precariedad cuando su trabajo le parece sin interés, que está mal pago y es poco reconocido por la empresa, tiene el sentimiento de ser más o menos inútil.

#### **4.1. Inseguridad, inestabilidad y precariedad.**

La estabilidad del empleo, o de la relación de empleo, significa la continuidad de la relación entre el asalariado y una empresa u organización. La misma no está necesariamente ligada a un tipo de contrato de trabajo, pues puede ser el resultado de un contrato de duración determinada (CDD) que al finalizar se convierte en CDI (contrato de duración indeterminado). Puede ser influenciada por las fluctuaciones de la coyuntura y también por el ritmo y las modalidades del crecimiento económico.

La inestabilidad es la posibilidad de perder o de renunciar voluntariamente al empleo, riesgo que crece rápidamente desde hace un tiempo. Si al perder el empleo el cesante está cubierto por el seguro contra el desempleo y consigue rápidamente otro empleo, la situación es diferente que si se cae en un desempleo de larga duración y no se cuenta con protección social. Estadísticamente, la inestabilidad crece a medida que aumenta el peso de los servicios en el PIB y que disminuye la importancia relativa de la industria. La amplitud, a lo largo de un periodo, del flujo de incorporaciones en relación con las separaciones (movilidad para ir a otro empleo o por caer en el desempleo) es un signo de la inestabilidad del empleo en las empresas. Este proceso es diferente según las características de los trabajadores: se trata de calificados o no calificados, jóvenes en sus

primeros empleos o personas con más experiencia. La inestabilidad resulta de las características y del comportamiento de las empresas en los mercados donde intervienen: según sea la fragilidad de su estructura, su capacidad para desarrollarse, los modos de gestión de la fuerza de trabajo, la capacidad para adaptarse y adaptar la mano de obra a los cambios tecnológicos. La seguridad en el empleo no significa ocupar siempre el mismo puesto de trabajo; es la posibilidad de permanecer empleado en la misma o en otra empresa, sin sufrir una interrupción durable durante el periodo de transición. Ella depende de los factores que influyen las posibilidades de permanecer o de volver al empleo: por parte de las empresas cuando favorecen la adquisición de formación y calificaciones transferibles y el desarrollo las competencias de los trabajadores y por parte de los demandantes de empleo según la intensidad de la búsqueda de empleo y su grado de exigencia en cuanto a las propuestas de empleo que recibe. También depende de la organización del mercado de trabajo, de la eficacia del apoyo que el Servicio Público de Empleo proporciona al desocupado para estimularlo para regresar al empleo, y sin dudas del contexto macroeconómico y su impacto para la generación de nuevos empleos.<sup>13</sup>

## **5. Otra modalidad de empleo precario.**

Desde comienzos de los años 80 se ha reglamentado en nuestro país el funcionamiento de las empresas llamadas “de servicios eventuales”. Las mismas obtuvieron la autorización para ofrecer normalmente personal a las empresas para cubrir de manera temporaria el reemplazo de algún trabajador ausente, hacer frente a picos de trabajo ocasionales o a necesidades extraordinarias y transitorias que significan tareas ajenas a su giro normal y habitual. Pero con el correr del tiempo sus funciones no se limitaron a proveer personal para hacer frente a necesidades transitorias de las empresas sino que, en su mayor parte, los trabajadores provistos por ellas se destinan a cubrir puestos de trabajo de carácter permanente del establecimiento y que pasan a formar parte del plantel regular.

---

<sup>13</sup> Barbeito, A; (1999); Desempleo y precarización laboral en la Argentina. Una visión macroeconómica.

Esta esta particular forma de contratación se ha utilizado para encubrir períodos de prueba no autorizados por la ley, transformando a las aludidas empresas de servicios eventuales en meras agencias de colocaciones. Con frecuencia, su funcionamiento es en los hechos derogatorios de las indemnizaciones por despido, ya que normalmente se exige al trabajador la presentación de su renuncia como condición para el cobro de haberes, aguinaldo y vacaciones devengados y como prerequisite para la obtención de un nuevo destino laboral.

Al institucionalizarse una relación triangular se disminuye el poder de negociación contractual del trabajador frente a su verdadero empleador, generándose para aquel una tensión derivada de la disociación de la figura del empleador en dos: uno que dirige y controla el proceso efectivo de trabajo y que se apropia de sus resultados y otro que ejerce jurídicamente la función de empleador.

Se provoca la segmentación del colectivo obrero, dando lugar a una escisión entre por una parte los trabajadores del plantel permanente de la empresa usuaria y aquellos suministrados por la agencia (coexisten un mercado primario de trabajo con uno secundario). Las medidas que a lo largo del tiempo se propusieron para evitar estos efectos negativos de las ETT fueron las siguientes:

1) Prohibición absoluta de su funcionamiento asimilándolas a agencias de colocaciones prohibidas por la ley,

2) Sin decretar su prohibición absoluta, establecer en todo caso la solidaridad entre la empresa suministradora de mano de obra y la usuaria respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales y de la seguridad social con relación al trabajador y los organismos respectivos.

## **6. Medidas simples para combatir ciertas formas de precariedad.**

➤ Se debe hacer más directa y frecuente la transición entre el empleo inestable y el empleo estable. Eso depende de varios factores, a condición de que haya una creación neta de empleos: la capacidad de los asalariados a mejorar sus calificaciones y competencias dentro de la empresa, las posibilidades de acceso al sistema educativo y

de formación profesional y, para las personas adultas, la certificación de las competencias acumuladas en la vida profesional para obtener un diploma sin pasar por todas las etapas de la educación formal.

➤ Se debe ayudar a los desempleados y subempleados que desean trabajar más horas y buscan un empleo a tiempo parcial involuntario. Las mujeres son la mayoría de quienes tienen un empleo a tiempo parcial, pero existe una fuerte restricción para que amplíen su jornada: pues además del trabajo profesional está el trabajo doméstico; las mujeres destinan 6 horas diarias a las tareas domésticas mientras que los varones le destinan sólo 2. Para los empleadores, el trabajo a tiempo parcial les permite ajustar más rápidamente la dotación de personal a las necesidades de la demanda (en actividades tales como la distribución, el servicio doméstico, el trabajo en restaurantes y casas de comida, la limpieza de locales de actividades terciarias, etc.). Generalmente los empleos a tiempo parciales son precarios, situados en la parte inferior de la jerarquía de empleos y poco remunerados. En esos casos hay pocas posibilidades de pasar de tiempo parcial a tiempo pleno, pues quienes están en esa situación no siempre tienen la prioridad para acceder al mismo.

➤ Promover la transición desde la inactividad a “empleos de proximidad”. Estos empleos consistentes en trabajos de servicios personales crecen en todos los países desarrollados y también en Argentina (debido al envejecimiento de la población que requiere ayuda personalizada, a los enfermos de larga duración que no necesitan estar internados, al cuidado de chicos fuera del tiempo escolar, a la ayuda escolar, la necesidad de trabajo doméstico a domicilio). El problema es ¿Cómo asegurar el empleo y la protección social de los que trabajan en ese tipo de empleos a tiempo parcial y son remunerados de muy diversa manera (por mes, por día, por hora, por tareas)? Un caso típico es el servicio doméstico, que cuando es declarado y registrado por el empleador permite la deducción del impuesto a las ganancias, ha hecho reducir sensiblemente el empleo en negro de esos trabajadores, que son personas de mayor edad, con contratos precarios, y que rotan muy frecuentemente.<sup>14</sup>

➤ Promover los “contratos de actividad”, el empleo de un trabajador a cargo de varios o de un grupo de empleadores. La existencia de ese tipo de contrato, que

---

<sup>14</sup> Cabrera, María Claudia (2007): Consideraciones acerca del trabajo desde la perspectiva de trabajadores en negro.

posibilita al trabajador estar registrado y laborar sucesivamente al servicio de varios empleadores a lo largo del año, permite que empleos temporarios o estacionales se convierten en empleos permanentes y a pleno tiempo.

## **7. El impacto del Covid-19 sobre el trabajo no registrado.**

Cerca de 900.0000 personas perdieron su ocupación en todo el país durante la cuarentena. Los datos surgen de un informe que prepara la UCA (Universidad Católica Argentina) sobre el impacto de la pandemia de COVID-19 y las medidas de aislamiento social preventivo y obligatorio dispuestas para intentar paliarlo. Los más afectados fueron los trabajadores informales, pero que el mayor impacto para el empleo en blanco llegará más adelante cuando se retiren los programas de asistencia del Estado a empresas privadas. La inminente recesión llevará a la pérdida de empleos, a la disminución de los ingresos y al aumento de la pobreza. Sin embargo, los impactos directos pueden dar lugar a otros efectos a corto y mediano plazo que podrían resultar igual de dolorosos a largo plazo. Por ejemplo, la pérdida de puestos de trabajo afecta a los ingresos futuros debido a las interrupciones, la pérdida de productividad, la falta de capacitación asociada a los períodos prolongados de desempleo y la pérdida de oportunidades de desarrollar el capital humano en el trabajo. Las crisis pasadas provocaron una disminución de los ingresos que persistió durante varios años.

Aunque Argentina es un país en el que la mayoría de las instituciones laborales, incluyendo la legislación para la protección del empleo, la negociación colectiva y los mecanismos de protección social contributivos, están diseñadas para cubrir fundamentalmente a los/las trabajadores/as asalariados/as formales, los shocks como el actual dejan en una situación de desprotección a un gran porcentaje de las personas trabajadoras del país, particularmente a quienes trabajan en la informalidad y por cuenta propia. Para los trabajadores formales, se implementó un conjunto sustantivo de políticas que apuntan a la protección del trabajo y se apoyan principalmente en el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP), que incluye la postergación o reducción de contribuciones patronales, la Asignación Compensatoria

al Salario para trabajadores/as a cargo del Estado, un sistema integral de prestaciones por desempleo y créditos a tasas subsidiadas para trabajadores/as independientes que no apliquen para el IFE. Por la Asignación Compensatoria al Salario, el Estado se compromete a pagar la mitad del salario de los y las trabajadores del sector privado por un monto que no puede ser inferior a un salario mínimo, ni superior a dos salarios mínimos. Asimismo, se dispuso la prohibición de los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, como ya se ha mencionado. Para el conjunto de trabajadores no alcanzados por este el ATP, es importante destacar la implementación de un programa como el Ingreso Familiar de Emergencia, que es una transferencia a trabajadores/as informales, monotributistas (categorías A y B), monotributistas sociales, trabajadores/as de casas particulares (formales o informales) y beneficiarios/as de la AUH o la Asignación Universal por Embarazo (AUE) o el plan Progresar. El programa, que se otorgó por los meses de abril y mayo, implica un monto de 10.000 pesos y llega a 7.854.316 personas (hogares, porque es un beneficio por hogar) según lo informado por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), un número de beneficiarias/os sin precedentes para el Sistema de Protección Social del país.<sup>15</sup>

## **8. Actividades con mayores trabajadores en negro.**

En la actualidad las mayores actividades que registran mayor cantidad de trabajo en negro es la del sector comercial y a su vez la producción de papa, dadas las condiciones de las mismas y los pocos controles existentes sobre dichas actividades.

El sector comercial posee una gran demanda de trabajadores, bajo el cual más del 70% de los trabajadores no se encuentran registrados, dada esta condición poseen una precariedad laboral alta no pudiendo así acceder a una obra social, percibiendo un salario mucho más bajo que el asignado y trabajando más horas.

En la Argentina el trabajo rural se caracterizó desde sus inicios, por su relación con los movimientos migratorios, fuertes contingentes de europeos viajaron

---

<sup>15</sup> Universidad Católica Argentina.

periódicamente para la cosecha. Esto requería del desplazamiento tanto de población de otras regiones en los picos de cosecha, como de los trabajadores locales durante los períodos inter cosechas. En la Actualidad 350.000 personas se desempeñan en una de las más arduas tareas: la cosecha manual de diversos productos. Las economías regionales demandan cada año unos 344.000 trabajadores, fundamentalmente en tiempos de cosecha.

Las condiciones de trabajo a las cuales se enfrentan los trabajadores de la papa no son las mejores, no tan solo por las enfermedades a las cual se exponen los trabajadores sino también con un conjunto de condiciones dadas para llevar a cabo su labor. Los trabajadores llegan en algunas ocasiones a trabajar hasta 14 horas, la mayoría no poseen sanitarios en su lugar de trabajo, los empleados tienen que llevar sus propios alimentos y agua. Las temperaturas a las cuales se exponen tanto en verano como en invierno son perjudiciales para salud, en invierno uno de los mayores inconvenientes que tienen los trabajadores es no poder abrigarse demasiado porque la vestimenta los impedirá trabajar, debido a la incomodidad de la misma.

Los colectivos en el que trasladan a los trabajadores no tienen calefacción, los asientos y las ventanas no suelen estar en condiciones; el pasaje suele pagarlo cada uno. Durante la realización de la tarea, el trabajador lleva una cincha a la cintura en la cual hay una bolsa que suele llenarse de papas y llegar a pesar 50 kg. El trabajador va agachado con la bolsa colgando de la cintura por un surco que tiene 500 metros, hasta llenarla y luego se la deja a un costado para seguir. Lo cual le puede ocasionar grandes problemas de espalda y columna.

## Capítulo IV

### Indicadores laborales

**Sumario:** 1. Diferencia entre empleo registrado y no registrado. 2. Impacto del trabajo no registrado en el PBI. 3. Tasa de desempleo. 4. Impacto económico del empleo no registrado en Tucumán. 5. Porcentaje de trabajadores no registrados, dividido por actividad económica. 6. Porcentaje de puestos de trabajo no registrados en cada actividad económica.

#### 1. Diferencia entre empleo registrado y no registrado.

A continuación expondremos aquellas diferencias entre el empleo registrado y el empleo no registrado, destacando los beneficios y desventajas de los mismos:

*Cuadro 1: Comparativa entre empleo registrado y no registrado.*

<i>Empleo registrado</i>	<i>Empleo no registrado</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Tiene jornada de trabajo limitada.</i></li><li>• <i>Garantiza la estabilidad laboral relativa del trabajador, es decir actúa como barrera (Indemnización) ante un posible despido arbitrario.</i></li><li>• <i>Tiene garantizado la cobertura de una A.R.T. (Aseguradora de riesgos</i></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>La falta de realización de aportes y contribuciones en su nombre (pierde beneficios de la seguridad social).</i></li><li>• <i>Sin acceso al sistema de obras sociales.</i></li><li>• <i>Tampoco podrá gozar de los beneficios del Fondo de Desempleo.</i></li></ul>

<p><i>riesgos del trabajo) ante accidentes laborales, asesoramiento en seguridad e higiene, etc.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Tiene una obra social para el titular y su familia.</i></li> <li>• <i>Tiene los beneficios gremiales como por ejemplo: turismo, actividades recreativas, etc.</i></li> <li>• <i>Tiene sueldo anual complementario (aguinaldo)</i></li> <li>• <i>Tiene los beneficios del Convenio Colectivo de trabajo (viáticos, refrigerios, escalafón, antigüedad, ropa de trabajo entre otros).</i></li> <li>• <i>Tiene aportes jubilatorios.</i></li> <li>• <i>Tiene salario de acuerdo al Convenio Colectivo de trabajo (con las actualizaciones correspondientes)</i></li> <li>• <i>Tiene acceso a una pensión para la familia en caso de fallecimiento del trabajador</i></li> <li>• <i>Tiene licencias (vacaciones pagas, maternidad, enfermedad)</i></li> <li>• <i>Tiene seguro de desempleo y de vida obligatorio.</i></li> <li>• <i>Si tiene la cuenta bancarizada tiene descuentos y beneficios en sus compras por tarjeta de débito aumentando su poder adquisitivo.</i></li> <li>• <i>El empleado registrado, cuenta además con un recibo de sueldo que</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>No posee derechos colectivos, no podrá cotizar ni afiliarse a organización sindical alguna que promueva la defensa de sus derechos, afectando ello indirectamente a los gremios.</i></li> <li>• <i>El trabajador no registrado quedará excluido, además, del sistema de reparaciones de infortunios laborales a cargo de las ART, y por ende excluido de las prestaciones en especie y dinerarias que brinda el sistema en los momentos más críticos del trabajador, justamente cuando es víctima de una enfermedad o accidente de trabajo.</i></li> <li>• <i>El trabajador quedará además automáticamente excluido del sistema crediticio, pues al carecer de constancias que demuestren sus ingresos (recibos de sueldo) no podrá solicitar préstamos o financiamientos de ninguna índole ni acceder al sistema bancario o de tarjetas de crédito.</i></li> <li>• <i>Tampoco podrá frente a los organismos impositivos nacionales y provinciales justificar sus ingresos ni su nivel de vida.</i></li> <li>• <i>El trabajador no registrado no se beneficiará con los logros alcanzados en materia de negociación colectiva</i></li> </ul>
--	--

<p><i>le permite acceder a todo tipo de créditos y beneficios financieros.</i></p>	<p><i>ni actualización de escalas salariales.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Su salario, aunque “de bolsillo” sea superior que el establecido convencionalmente, siempre será menor, existe una porción de sus ingresos con destino al sistema de seguridad social y obras sociales que jamás será ingresado.</i></li> </ul>
--	---

*Fuente: elaboración propia.*

## **2. Impacto del trabajo no registrado en el PBI.**

Los salarios pagados en la economía representaron en el tercer trimestre del año anterior el 45,1% de la riqueza producida en el país, según informó el INDEC. Se trata de una baja interanual del 0,4% por menores empleos registrados y el alza del trabajo informal. El organismo señaló que la participación de la remuneración al trabajo asalariado fue de 45,1% en el tercer trimestre del año anterior, contra el 45,5% en el mismo período del 2018.

Esta caída de 0,42 puntos porcentuales se debe a la suba de 0,08% en el sector público y la baja del 0,50% en el privado.

Los puestos de trabajo totales del tercer trimestre de 2019 ascendieron a 20.685.000 con un crecimiento del 0,9% respecto de los 20.496 del mismo período de un año atrás.

Según las cifras del INDEC, los puestos de trabajadores asalariados registrados cayeron 0,9%, mientras que los cuentapropistas crecieron 0,3%, y el de trabajadores en negro subió 5,3% marcando, marcando un crecimiento de trabajadores independientes y de la precariedad laboral. Por sector de actividad económica la participación salarial de los trabajadores en el PBI se redujo principalmente en la industria manufacturera y comercio (0,23%), hoteles y restaurantes (0,08%), enseñanza (0,09%) y explotación de minas y canteras (0,07%), entre otros.

En cambio, la participación del ingreso de trabajadores independientes o de empresas familiares fue de 12,6% en el tercer trimestre de 2019, aumentando un 1,2% respecto del mismo período del año anterior.

El informe del INDEC sobre el Valor Agregado Bruto (VAB) a precios básicos en el tercer trimestre de 2019 reflejan una participación de 45,1% para la remuneración al trabajo asalariado, del 12,6% para el ingreso mixto bruto, de una baja del 2,2% para los otros impuestos netos de subsidios a la producción y de 44,4% para el excedente de explotación bruto.<sup>16</sup>

### 3. Tasa de desempleo.

Muchas veces los trabajadores a falta de empleo registrado caen en la contratación de empleo no registrados, en condiciones de gran precariedad laboral. Desempleo o paro significa falta de empleo. Se trata de un desajuste en el mercado laboral, donde la oferta de trabajo (por parte de los trabajadores) es superior a la demanda de trabajo (por parte de las empresas). Cuando existen más personas dispuestas a ofrecer su trabajo a las empresas que puestos de trabajo disponibles se produce una situación de desempleo. Cuando existe gente que no tiene empleo se conoce como desempleo o paro.

Para calcular la tasa de desempleo de un lugar se toman aquellas personas que estando en edad de trabajar (entre 16 y 65 años) y buscando activamente no encuentran empleo, es decir, lo que se conoce como población activa.

**Cuadro 2: Tasa de desempleo en Argentina.**

Año	Tasa de desempleo
2010	6,6 %
2011	5,9 %

<sup>16</sup> [www.ambito.com/economia/pbi/la-participacion-los-asalariados](http://www.ambito.com/economia/pbi/la-participacion-los-asalariados)

2012	5,6 %
2013	5,9 %
2014	5,6 %
2015	4,2 %
2016	9,3 %
2017	7,7 %
2018	9,9 %
2019	5,8%
1° Semestre 2020	13,1%

Fuente: *Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).*

*\*Conglomerados de menos de 500.000 habitantes*

#### **4. Impacto económico del empleo no registrado en Tucumán.**

Según el Indec, creció el trabajo informal durante el primer trimestre y en la provincia afecta al 48,9% de los asalariados. La desocupación es del 10,6%, superior al promedio nacional. Los datos publicados el miércoles en el informe de Mercado de Trabajo del Instituto Nacional de Estadística y Censos (Indec), confirmaron que durante el primer trimestre de 2019 hubo un incremento en el desempleo y en la precarización laboral, como consecuencia de la recesión.

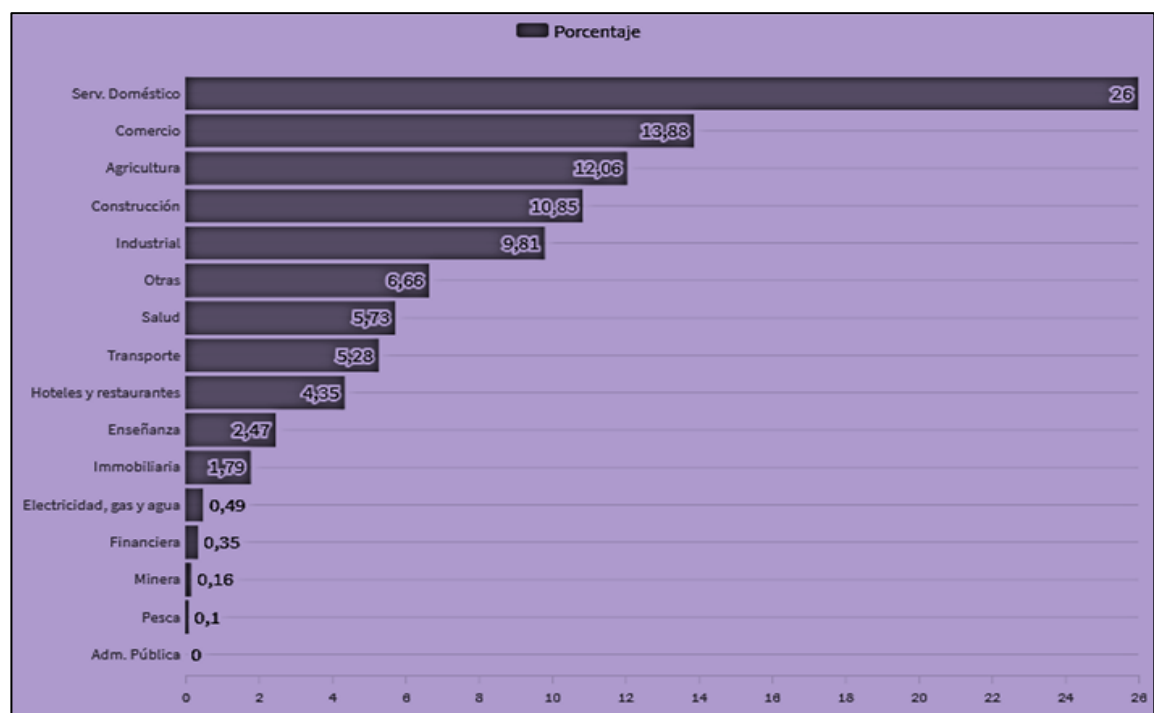
Creció la desocupación a nivel nacional el desempleo se registra un 10,1% interanual en 31 aglomerados urbanos, llegando a los dos dígitos. En la medición correspondiente al Gran Tucumán-Tafí Viejo, la desocupación afecta al 10,6% de la población económicamente activa, es decir 42.000 personas. Comparado al primer trimestre de 2018, interanualmente la desocupación creció 3,6 puntos porcentuales. La juventud, la más golpeada por el desempleo. Otro indicador que ayuda a trazar el estado de situación es el crecimiento del desempleo en la juventud. De acuerdo el informe, la desocupación en los varones de hasta 29 años es del 21,1% y en el caso de las mujeres

llega al 21%. Este dato se suma al del trabajo no registrado, que afecta a 3 de cada 4 jóvenes tucumanos. Según datos del ex Ministerio de Trabajo de la Nación, el 75,4 % de las y los jóvenes de 18 a 24 años trabajan en negro en el conglomerado de Gran Tucumán-Tafí Viejo. La cifra, incluida en el “Informe de diagnóstico laboral” publicado en enero, supera ampliamente el promedio nacional de 58,6 %.

Capital nacional del trabajo no registrado: Los datos del Indec también revelaron que en la provincia se registra la mayor tasa de informalidad laboral del país. El 48,9% de los asalariados del Gran Tucumán-Tafí Viejo no están registrados, lo que popularmente se conoce como “en negro”. Esto equivale a unos 130.500 de los 266.500 asalariados. Uno de cada dos trabajadores tiene negados los derechos como obra social, aportes jubilatorios de sus empleadores, aguinaldo, vacaciones, entre otros.<sup>17</sup>

## 5. Porcentaje de trabajadores no registrados, dividido por actividad económica.

**Gráfico 1: trabajadores no registrados, dividido por actividad económica.**



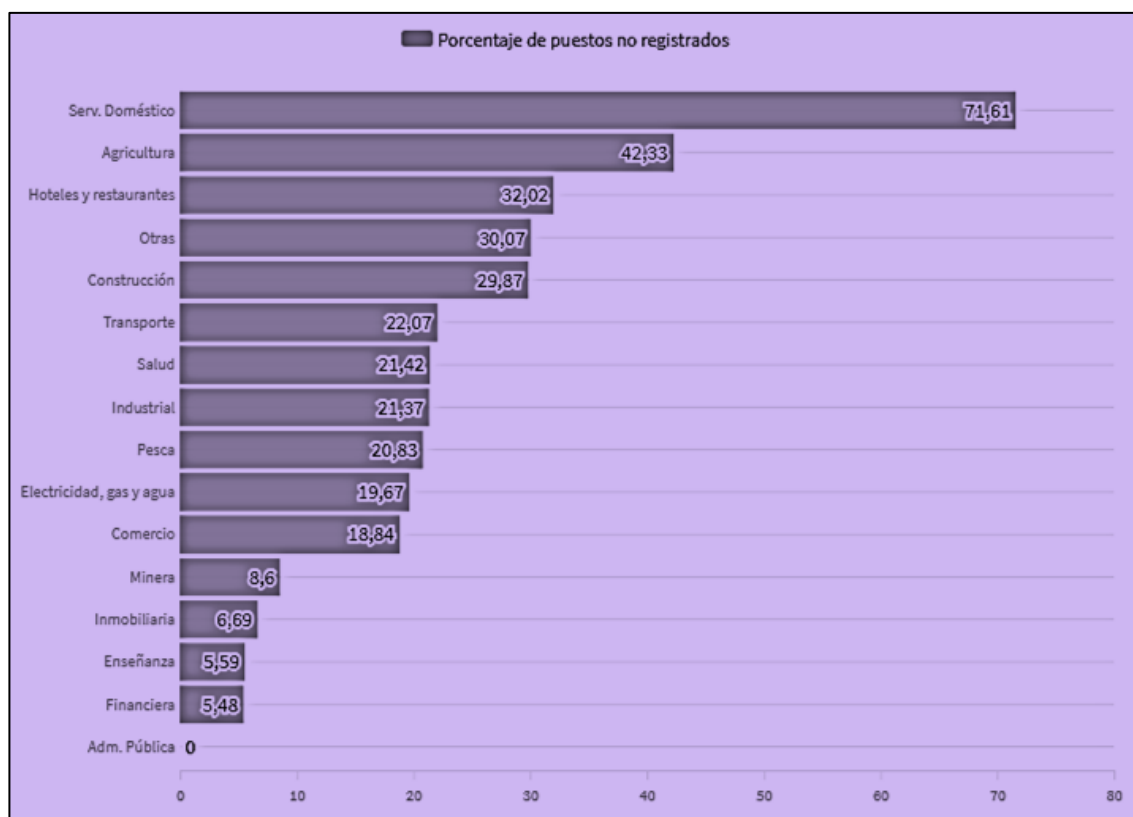
Fuente: *Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).*

<sup>17</sup> Instituto Nacional de Estadística y Censos

Los economistas coinciden en que el alto nivel de “trabajadores en negro” es uno de los factores que complica a todos los gobiernos a la hora de tener un presupuesto balanceado y controlar el déficit fiscal. Si se toma el total de trabajadores no registrados, la mayoría pertenece al servicio doméstico, comercio, agricultura y construcción.

## 6. Porcentaje de puestos de trabajo no registrados en cada actividad económica.

Gráfico 2: Puestos de trabajo no registrados en cada actividad económica.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

Una mirada más profunda sobre estas cifras revela que el 71% de las empleadas domésticas no están registradas. En el top 3 de los sectores con más trabajadores en negro le siguen la agricultura y el sector de hotelería y gastronomía.

## **Capítulo V**

### **Trabajo de Campo**

**Sumario: 1. Región a investigar. 2. Propósito de la investigación. 3. Objetivos de la investigación. 3.1. Desarrollo de hipótesis. 3.2. Alcance de la investigación. 4. Estimación del valor de la información. 5. Tácticas de la investigación. 6. Enfoque de la investigación. 7. Justificación del método. 8. Plan de muestro. 9. Entrevista. 10. Cuestionario. 11. Análisis de la información. 12. Conclusión del trabajo de campo.**

#### **1. Región a investigar.**

El sector elegido para nuestra investigación se basa en la Ciudad de Concepción perteneciente a provincia de Tucumán, ya que la misma es una de las ciudades de mayor extensión superficial. Concepción es una ciudad Argentina, la segunda más importante de la provincia de Tucumán después de San Miguel de Tucumán, cabecera del Departamento Chicligasta.

Se caracteriza por tener un gran número de actividades agrícolas, destacándose el cultivo de papa, cebollas, cañas de azúcar entre otras. Y a su vez la ciudad posee una de las mayores actividades comerciales después de la capital de Tucumán. Es por ello que nuestra investigación se basa en esta ciudad, debido a la alta demanda de mano de obra por parte de los comercios y otras actividades. Y para conocer la situación de la ciudad respecto al trabajo en negro.

## 2. Propósito de la investigación.

El propósito de esta investigación es conocer la situación actual del trabajo en negro en la ciudad de Concepción y el impacto sobre la economía. A continuación procederemos a la definir la población y la muestra para direccionar nuestra investigación:

- ✚ **Definición de población:** se entiende así al conjunto de trabajadores no registrados que reside en la provincia de Tucumán.
- ✚ **Definición de muestra:** comprende a los trabajadores no registrados residen en la ciudad de Concepción.

## 3. Objetivos de la investigación.

Nuestros objetivos planteados para esta investigación son los siguientes:

- Conocer el impacto del trabajo en negro en la ciudad de Concepción.
- Indagar en la precarización laboral existente.
- Alcanzar una concepción integral del flagelo “empleo no registrado”, como obstáculo para lograr el un trabajo decente.
- Conocer los factores que integran el costo de la mano de obra registrada.
- Tomar conocimiento acerca de las distintas políticas de empleos implementadas.
- Analizar la importancia de la formación académica para cubrir aquellos requerimientos del mercado laboral.

### **3.1. Desarrollo de hipótesis.**

La hipótesis para este trabajo surgió ante la necesidad de conocer la situación del trabajo en negro y su precarización en la ciudad de Concepción.

La misma es:

*“El trabajo en negro en la ciudad de Concepción constituye una fuente de ingresos importante para los trabajadores, pero impulsa aún más la precarización laboral”.*

### **3.2. Alcance de la investigación.**

El alcance de nuestra investigación se limita a aquellos trabajadores no registrados de la ciudad de Concepción, para conocer la situación laboral en la que se encuentran, el impacto en la economía de la región y la relevancia de sus ingresos provenientes del empleo no registrado.

## **4. Estimación del valor de la información.**

En este último año se produjo un aumento en el trabajo en negro debido a la situación actual del país, esta investigación resultara favorable para conocer la situación de los empleados no registrados y las condiciones en las cuales estos desarrollan su actividad, considerando el impacto del mismo en la economía general.

## **5. Tácticas de la investigación.**

Para una correcta selección y recolección de datos e información se desarrollara una estructura que a su vez nos permita un desarrollo de los aspectos específicos de la investigación.

## **6. Enfoque de la investigación.**

Para llevar adelante el trabajo de campo, utilizaremos el tipo de investigación cualitativa y cuantitativa para conocer la situación de los trabajadores no registrados en la ciudad de Concepción y conocer la importancia de los ingresos provenientes del trabajo no registrado.

## **7. Justificación del método.**

La justificación de la metodología de nuestra investigación radica en el tamaño que tiene la población a estudiar y el tiempo necesario para realizar la correcta recopilación de los datos mediante un cuestionario realizado a través de la aplicación Formularios de Google para luego realizar el correcto procesamiento de la información.

## **8. Plan de muestro.**

El plan de muestreo comprende la población a estudiar, tipo y tamaño de la muestra seleccionada:

- ✚ Población a estudiar: trabajadores no registrados en la ciudad de Concepción.
- ✚ Tipo de muestreo: Estratificado.
- ✚ Tamaño de la muestra: 150.

## **9. Entrevista.**

A continuación presentaremos unas series de entrevistas realizadas a un empleado no registrado de los siguientes rubros: Trabajador de la producción de papa, servicio doméstico, trabajador del tabaco, trabajador del sector cañero.

- **Entrevista a un empleado de la producción de papa:**

**1) ¿Hace cuando trabaja como empleado en la producción de papa?**

Trabajo desde los 16 años y hoy tengo 28, el trabajo en la papa siempre fue mi fuente de ingreso para mí y mi familia. Es un trabajo bastante sacrificado pero es lo que me toca hacer para poner a alimentar a mi familia.

**2) ¿Cuál es su nivel de educación?**

Yo termine solo la primaria y después tuve que comenzar a trabajar para ayudar a mis papas debido a que la economía en mi casa no era buena, no alcanzaba y había que salir a buscar otros ingresos.

**3) ¿Cuál es la condición de los colectivos en los cuales son trasladados a los campos?**

La condición de los colectivos no es buena, muchas veces viajamos en colectivos que no tienen las medidas de seguridad necesarias como ventajitas y asientos rotos, sin cinturón de seguridad. En la temporada de invierno es donde más se sufre el viaje en colectivo por las altas temperaturas y se siente mucho dentro del colectivo

**4) ¿Le brindan en el lugar de trabajo los elementos necesarios para realizar su trabajo?**

En parte, muchas veces nos dan todos los elementos y algunas veces lo llevamos nosotros desde la casa, como ser guantes o abrigo en época de invierno, no nos dan vestimenta nosotros tenemos que ver por eso.

**5) ¿Cuántas horas trabaja por día?**

Más de 8 horas, llegamos a trabajar muchas veces 12 horas entre la mañana y la tarde. Algunos obreros en época de cosecha no vuelven a sus casas aceptos los fines de semana, se quedan a dormir en el campo en los galpones porque no les alcanza el tiempo para volver a sus casas.

**6) ¿Cuenta con sanitarios apropiados en su lugar de trabajo?**

No, no tenemos baños en los lugares de trabajo. Y algunas veces no tenemos ni agua para tomar en los campos, hay un solo grifo para más de 100 obreros.

**7) ¿Les proveen refrigerio y/o alimentos durante la jornada laboral?**

No los alimentos muchas veces lo tenemos que llevar nosotros desde nuestras casas, aunque no hay mucho tiempo para comer ya que se trabaja todo el día durante la cosecha.

**8) ¿Cuándo no trabaja en la producción de papa, que otra actividad realiza?**

Sí, siempre trabaje toda mi vida en la cosecha de tabaco, papa, zapallos, también suelo ir a otras provincias en temporada de cosecha.

**9) ¿Los ingresos provenientes su trabajo son los necesarios para cubrir los gastos de su hogar?**

Son los suficientes para cubrir gran parte de los gastos de mi hogar, no siempre alcanza pero ayuda mucho, pero el trabajo es muy sacrificado, largas horas de trabajo en condiciones malas sin cubrir aquellas necesidades básicas en un ámbito de trabajo, pero hay que aclarar que no son todos productores sino una gran parte.

- **Entrevista a una empleada doméstica:**

**1) ¿Hace cuando trabaja como empleada doméstica?**

Trabajo hace unos 8 años en diferentes casas en donde me llaman.

**2) ¿Cuál es su nivel de educación?**

Terminé el secundario nomas, porque tuve que salir a ayudar a mantener mi casa a mis padres, ya que éramos una familia números.

**3) ¿Cómo se traslada a su lugar de trabajo?**

Siempre me manejo en mi bici para ir a las casas en donde me necesitan.

**4) ¿Le brindan en el lugar de trabajo los elementos necesarios para realizar su trabajo?**

Si, en todas las casas que voy a limpiar me dan todos los elementos necesarios para poder llevar a cabo mi trabajo, siempre hay una buena predisposición de quienes me contratan.

**5) ¿Cuántas horas trabaja por día?**

Actualmente estoy trabajando 4 horas por día aproximadamente, pero antes cuando comencé a trabajar llegaba a hacer 6 horas a la mañana y 5 horas a la tarde, limpio, plancho, en algunas casas solo cocino.

**6) ¿Les proveen refrigerio y/o alimentos durante la jornada laboral?**

No, porque almuerzo en mi casa. Realizo el trabajo y luego regreso a mi casa o me voy directamente a la otra casa en donde me llamen.

**7) ¿Cuándo no trabaja como empleada doméstica, que otra actividad realiza?**

No, no realizo otras actividades.

**8) ¿Los ingresos provenientes su trabajo son los necesarios para cubrir los gastos de su hogar?**

Son necesarios para cubrir algunos gastos no todos, pero recibo ayuda de mis hijos que ya trabajan y me ayudan con los gastos de la casa.

• **Entrevista a un trabajador del tabaco:**

**1) ¿Hace cuando trabaja como empleado en el tabaco?**

Yo trabajo en el tabaco hace 7 años, porque en el año 2013 falleció mi papa y era una gran parte del sustento de la casa y entonces tuve que salir a buscar trabajo, y unos vecinos que iban al tabaco me dieron una mano para poder entrar a trabajar

**2) ¿Cuál es su nivel de educación?**

Solo termine la primaria, fui a la escuela nocturna cerca de mi barrio para terminar la secundaria pero la deje por tener que ir a trabajar.

**3) ¿Cómo se traslada a su lugar de trabajo?**

Nos buscan en los colectivos que ponen para llevar a todos los obreros al tabaco, nos dejan y después nos van a buscar.

**4) ¿Le brindan en el lugar de trabajo los elementos necesarios para realizar su trabajo?**

Sí, pero muchas veces debemos llevar nuestros elementos de protección a parte para estar más seguros a la hora de trabajar.

**5) ¿Cuántas horas trabaja por día?**

Y trabajo unas 8 horas más o menos, pero cuando excedemos esa cantidad de horas nos dan descansos de 15 minutos cada 6 horas.

**6) ¿Cuenta con sanitarios apropiados en su lugar de trabajo?**

Si hay, pero también depende del campo en el que estamos trabajando, varían las condiciones de los baños.

**7) ¿Les proveen refrigerio y/o alimentos durante la jornada laboral?**

No, pero nosotros llevamos algo para tomar y comer en esos 15 minutos que nos dan de descanso.

**8) ¿Cuándo no trabaja en el tabaco, que otra actividad realiza?**

Si, suelo ayudar a la carpintería que tiene un tío. En donde hacemos diversos trabajos, desde armados de sillas, mesas, banquitos, etc.

**9) ¿Los ingresos provenientes su trabajo son los necesarios para cubrir los gastos de su hogar?**

Si son los necesarios para cubrir gran parte de los gastos, tengo mi mujer que trabaja también en un comercio y ayuda con los gastos.

• **Entrevista a un trabajador del sector cañero:**

**1) ¿Hace cuando trabaja como empleado en el sector cañero?**

Yo trabajo hace 15 años.

**2) ¿Cuál es su nivel de educación?**

Solo termine la secundaria porque tuve que salir a trabajar y ayudar a mi mama y hermanos.

**3) ¿Cómo se traslada a su lugar de trabajo?**

Tengo la ventaja de vivir cerca de mi lugar de trabajo, a unas cuadras asi que me voy en moto o caminando.

**4) ¿Le brindan en el lugar de trabajo los elementos necesarios para realizar su trabajo?**

Si, contamos con todos los elementos de seguridad necesarios para movernos dentro de la fábrica.

**5) ¿Cuántas horas trabaja por día?**

Trabajo 9 horas diarias en dos turnos, de 7:00hs a 12:00hs y nos tómanos dos horas para ir a almorzar en nuestras casas y volvemos de 14:00hs a 18:00hs.

**6) ¿Cuenta con sanitarios apropiados en su lugar de trabajo?**

Si contamos con los sanitarios en condiciones.

**7) ¿Les proveen refrigerio y/o alimentos durante la jornada laboral?**

No, pero llevamos para tomar algo a media mañana.

**8) ¿Cuándo no trabaja en el sector cañero, que otra actividad realiza?**

Si, suelo ir a distintos tipos de cosechas en varias provincias o si me quedo en mi ciudad realizo soldaduras.

**9) ¿Los ingresos provenientes su trabajo son los necesarios para cubrir los gastos de su hogar?**

Durante el periodo que dura la zafra si son los suficientes para cubrir todos los gastos del hogar.

**Cuadro 3: Comparación de las entrevistas realizadas entre los 4 sectores.**

Pregunta	Empleado de la producción de papa	Empleada doméstica	Empleado del tabaco	Empleado del sector cañero
1	Trabaja hace 16 años	Trabaja hace 8 años	Trabaja hace 7 años	Trabaja hace 15 años
2	Solo tiene la primaria	Solo tiene la secundaria	Solo tiene la primaria	Solo tiene la secundaria
3	Se traslada en colectivos de la empresa	Se traslada a su trabajo en su bici	Se traslada en colectivos de la empresa	Se traslada a su trabajo en su moto o caminando
4	No le brindan la totalidad de los elementos para su trabajo	Si le brindan la totalidad de los elementos para su trabajo	Si le brindan la totalidad de los elementos para su trabajo	Si le brindan la totalidad de los elementos para su trabajo
5	Trabaja más de 8 horas	Trabaja 4 horas diarias	Trabaja más de 8 horas	Trabaja 9 horas diarias
6	No posee los sanitarios en condiciones	-	Si posee los sanitarios en condiciones	Si posee los sanitarios en condiciones
7	No le proveen refrigerio	No le proveen refrigerio, almuerzo en casa.	No le proveen refrigerio	No le proveen refrigerio

<b>8</b>	Si realiza otras actividades	No realiza otras actividades	Si realiza otras actividades	Si realiza otras actividades
<b>9</b>	Si cubren los gastos de su hogar	Cubren parte de los gastos de su hogar	Si cubren los gastos de su hogar	Si cubren los gastos de su hogar

Fuente: *Elaboración propia.*

## 10. Cuestionario.

A continuación presentaremos el cuestionario realizado a trabajadores no registrados del sector comercial:

### Cuestionario para trabajadores no registrados del sector comercial:

#### 1- Rango de edad:

- 18 a 25 años
- 25 a 30 años
- 30 a 35 años
- 35 a 40 años
- Más de 40 años.

#### 2- Nivel educativo:

- Primario incompleto.
- Primario.
- Secundario.
- Terciario.
- Universitario.

#### 3- Rama de la actividad a la que se dedica:

- Comercio
- Hoteles y restaurantes
- Construcción
- Transporte

- Servicio domestico
- Otra actividad

**4- ¿Cuántas horas trabaja por día?**

- 4 horas
- 6 horas
- 8 horas
- Más de 8 horas

**5- ¿Cómo calificaría su lugar de trabajo en cuanto al ámbito en donde desarrolla sus tareas habituales?**

- Muy bueno.
- Bueno.
- Regular.
- Malo.

**6- ¿Cobra alguna ayuda social?**

- Si
- No

**7- ¿Posee otros empleos?**

- Si
- No

**8- ¿Está conforme con la calidad de su trabajo?**

- Sí.
- Más o menos.
- No.

**9- ¿Cuánto representa en porcentaje los ingresos provenientes de su trabajo en la totalidad de los ingresos de su hogar?**

- 0 a 25%
- 25 a 50%
- 50 a 75%
- 75 a 100%

**10-¿Posee cobertura de salud?**

- Si
- No

**11-¿Pudo acceder al ingreso familiar de emergencia otorgado por el Gobierno Nacional durante la pandemia?**

- Si
- No

**12-¿Cuál es la situación actual de su trabajo luego de los efectos producidos por la pandemia covid-19?**

- Permanezco trabajando
- Fui despedido
- Sigo trabajando pero la empresa cambio de rubro

## **11. Análisis de la información.**

Los siguientes datos fueron los obtenidos y analizados de la presente investigación:

- Trabajadores no registrados del sector comercial
- Encuestados durante los meses de Julio a Agosto del 2020.

Se presentan los correspondientes:

- Gráficos de torta para cada una de las preguntas,
- más una tabla de distribución de frecuencia para conocer la incidencia porcentual de cada pregunta,
- y sus correspondientes interpretaciones para una mejor comprensión del lector de nuestra investigación.

Cabe aclarar que un correcto análisis de la información obtenida de una investigación conlleva a arribar a las conclusiones pertinentes con una opinión debidamente fundada en la información recolectada.

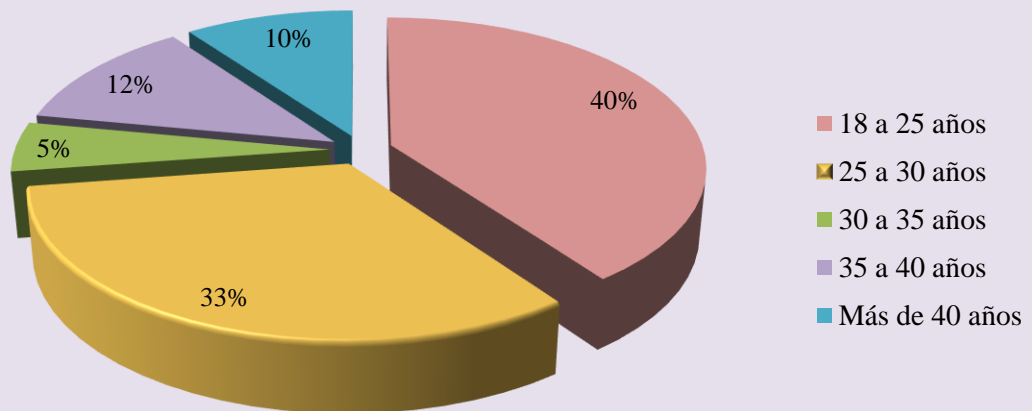
## Respuestas trabajadores no registrados

### N° 1: Rango de edad:

Tabla I

Variables	Respuestas	Porcentajes
18 a 25 años	60	40%
25 a 30 años	49	33%
30 a 35 años	8	5%
35 a 40 años	18	12%
Más de 40 años	15	10%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Grafico I



Fuente: elaboración propia.

#### ➤ Interpretación:

El 40% de los encuestados tiene entre 18 a 25 años, mientras que un 33% tiene entre 25 a 30 años, un 12% posee entre 35 a 40 años y un 10% Mas de 40 años y el 5% restante entre 30 a 35 años.

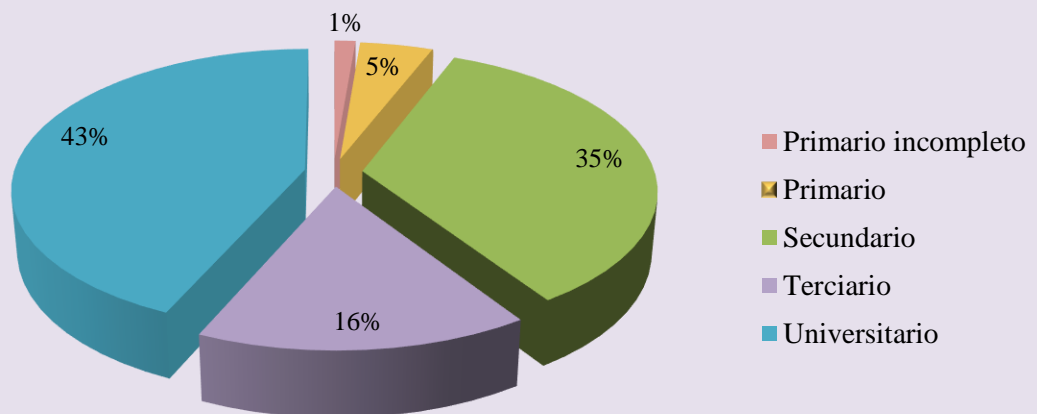
## Respuestas trabajadores no registrados

### N° 2: Nivel educativo:

Tabla II

Variables	Respuestas	Porcentajes
Primario incompleto	2	1%
Primario	7	5%
Secundario	52	35%
Terciario	24	16%
Universitario	65	43%
Total	150	100%

Grafico II



Fuente: elaboración propia.

#### ➤ Interpretación:

Al consultar sobre el nivel educativo el 43% de los trabajadores no registrados expreso que su nivel es universitario, un 35% posee secundario, 16% Terciario, 5% posee primario y el 1% restante tiene en el primario incompleto.

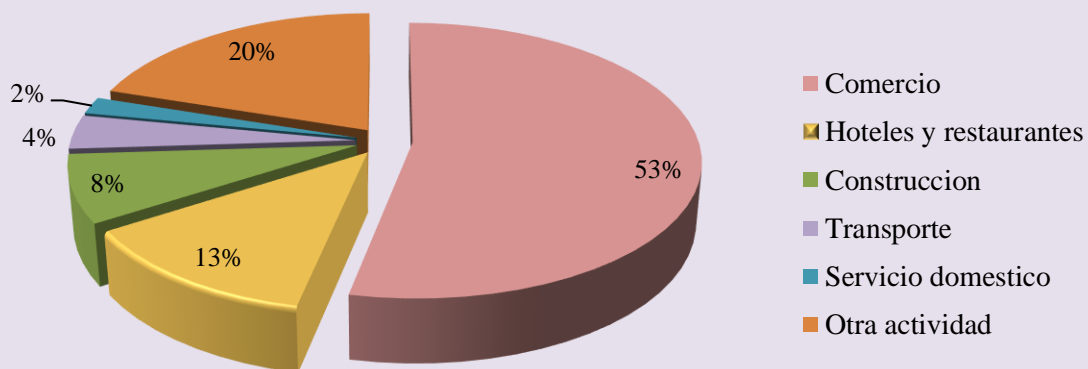
## Respuestas trabajadores no registrados

### N° 3: Rama de la actividad a la que se dedica:

Tabla III

Variables	Respuestas	Porcentajes
Comercio	80	53%
Hoteles y restaurantes	19	13%
Construcción	12	8%
Transporte	6	4%
Servicio domestico	3	2%
Otra actividad	30	20%
Total	150	100%

Grafico III



Fuente: elaboración propia.

#### ➤ Interpretación:

Un 53% de los trabajadores en negro se dedica al comercio, mientras que un 20% realiza otra actividad, un 13% a hotelería y restaurantes, 8% a la construcción, y un 4% y 2% a el transporte y servicio doméstico respectivamente.

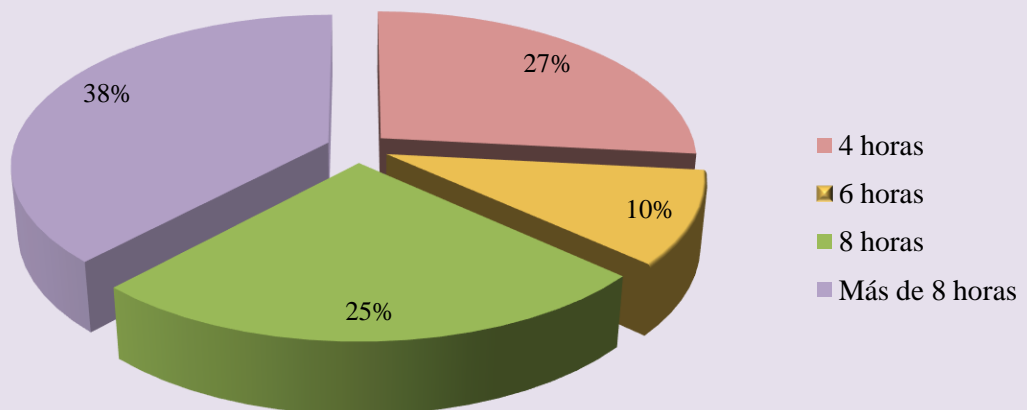
## Respuestas trabajadores no registrados

### N° 4: ¿Cuántas horas trabaja por día?:

Tabla IV

Variables	Respuestas	Porcentajes
4 horas	40	27%
6 horas	15	10%
8 horas	38	25%
Más de 8 horas	57	38%
Total	150	100%

Grafico IV



Fuente: elaboración propia.

#### ➤ Interpretación:

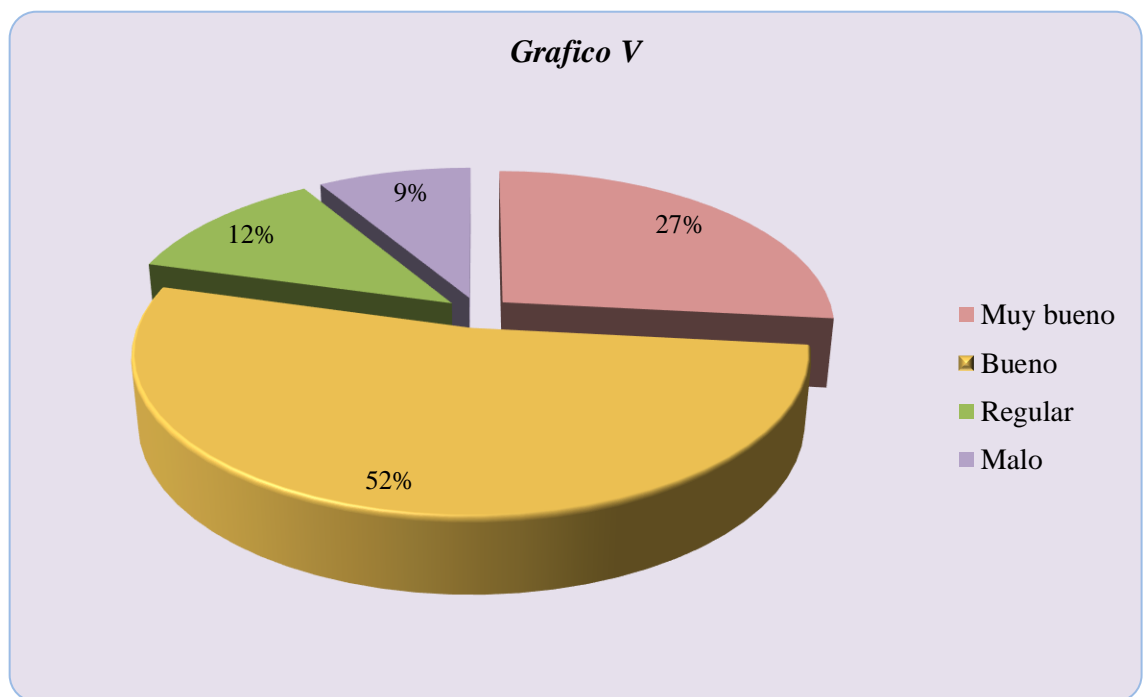
Al consultar a la muestra sobre la cantidad de horas que trabajan por día un 38% manifestó que trabaja más de 8 horas, un 27% trabaja 4 horas, un 25% trabaja 8 horas diarias y un 10% solo trabaja 6 horas.

### Respuestas trabajadores no registrados

**N° 5: ¿Cómo calificaría su lugar de trabajo en cuanto al ámbito en donde desarrolla sus tareas habituales?:**

**Tabla V**

<i>Variables</i>	<i>Respuestas</i>	<i>Porcentajes</i>
<b>Muy bueno</b>	40	27%
<b>Bueno</b>	79	52%
<b>Regular</b>	18	12%
<b>Malo</b>	13	9%
<b>Total</b>	150	100%



*Fuente: elaboración propia.*

➤ **Interpretación:**

El 52% de los trabajadores califico su ámbito de trabajo como bueno, mientras que un 27% lo califico como muy bueno, un 12% lo consideró regular y finalmente un 9% lo considera malo.

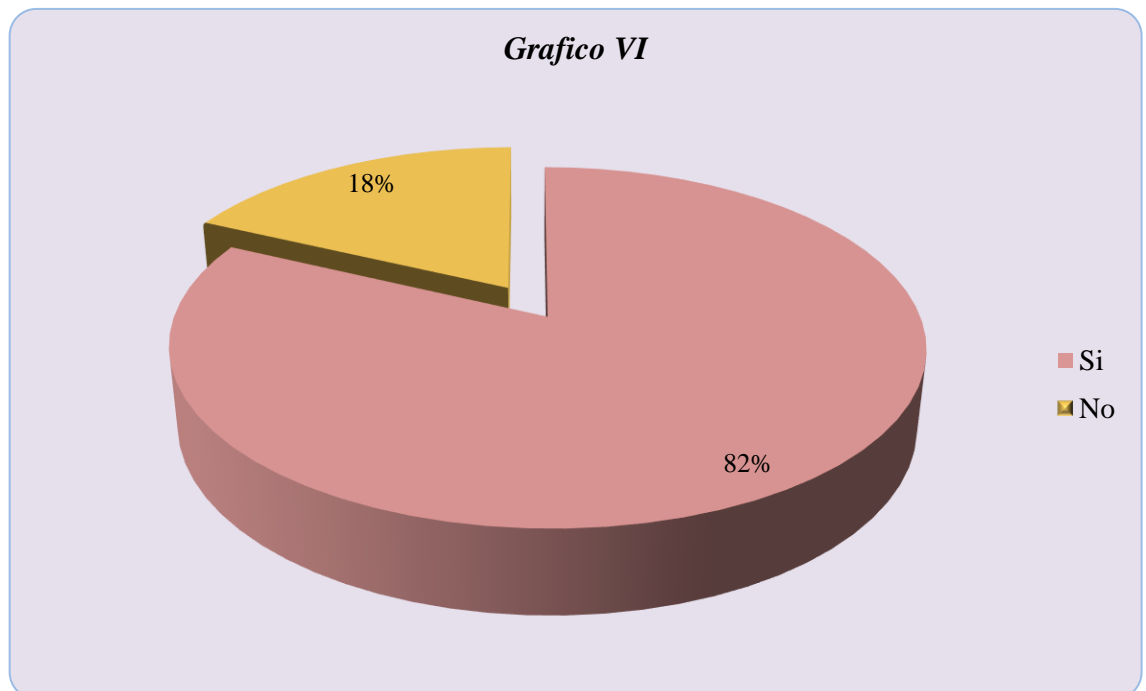
## Respuestas trabajadores no registrados

### N° 6: ¿Cobra alguna ayuda social?:

Tabla VI

Variables	Respuestas	Porcentajes
Si	123	82%
No	27	18%
<b>Total</b>	150	100%

Grafico VI



Fuente: elaboración propia.

#### ➤ Interpretación:

De la totalidad de trabajadores no registrados un 82% de los mismos manifestó que si cobra una ayuda social mientras que un 18% manifestó que no la percibe ninguna.

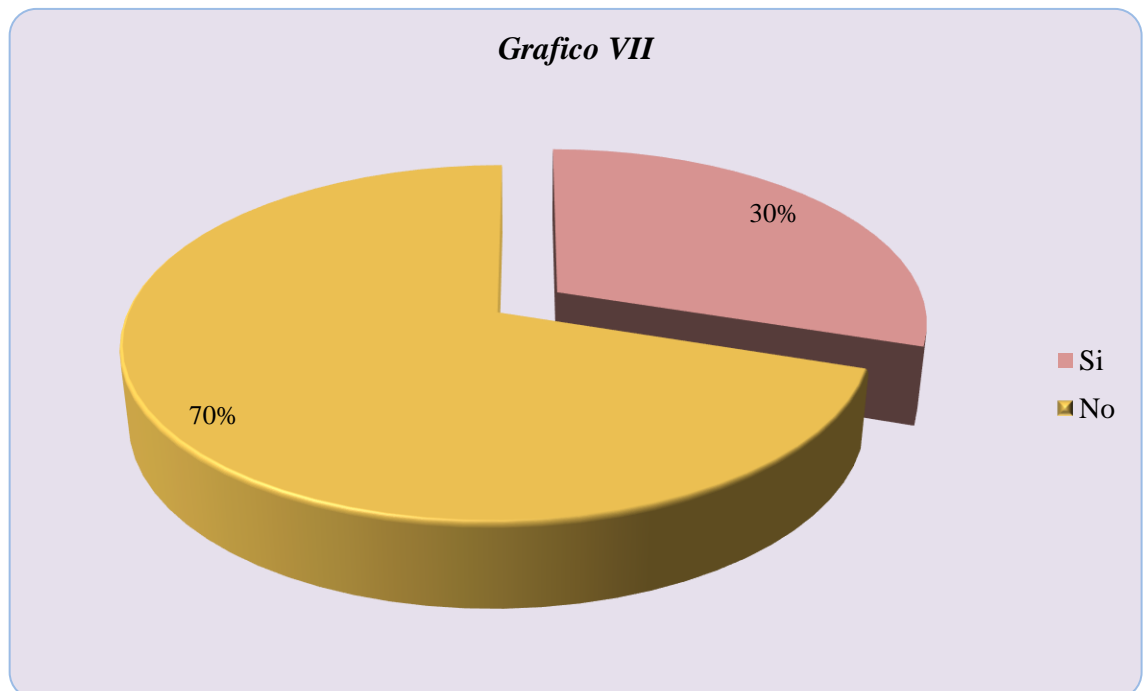
## Respuestas trabajadores no registrados

### N° 7: ¿Posee otros empleos?:

Tabla VII

Variables	Respuestas	Porcentajes
Si	45	30%
No	105	70%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Grafico VII



Fuente: elaboración propia.

#### ➤ Interpretación:

Al consultar a la muestra (trabajadores no registrados) sobre si posee otro trabajo el 70% dijo que no posee, mientras que un 30% de los mismos manifestó que si posee otro trabajo.

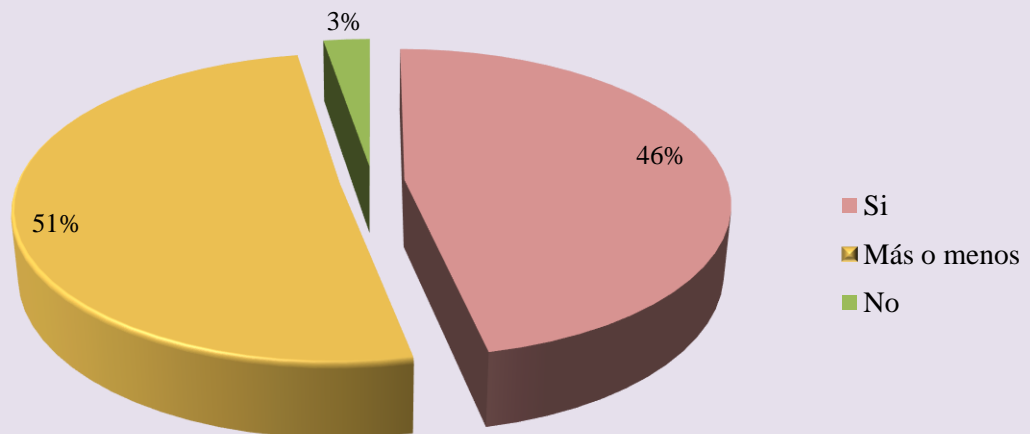
## Respuestas trabajadores no registrados

**N° 8: ¿Está conforme con la calidad de su trabajo?:**

**Tabla VIII**

<i>Variables</i>	<i>Respuestas</i>	<i>Porcentajes</i>
<b>Si</b>	70	46%
<b>Más o menos</b>	76	51%
<b>No</b>	4	3%
<b>Total</b>	150	100%

**Grafico VIII**



*Fuente: elaboración propia.*

➤ **Interpretación:**

Preguntando a los encuestados sobre si está conforme con la calidad de su trabajo un 51% expresó que más o menos, mientras que un 46% manifestó que si está conforme y un 3% dijo que no está conforme.

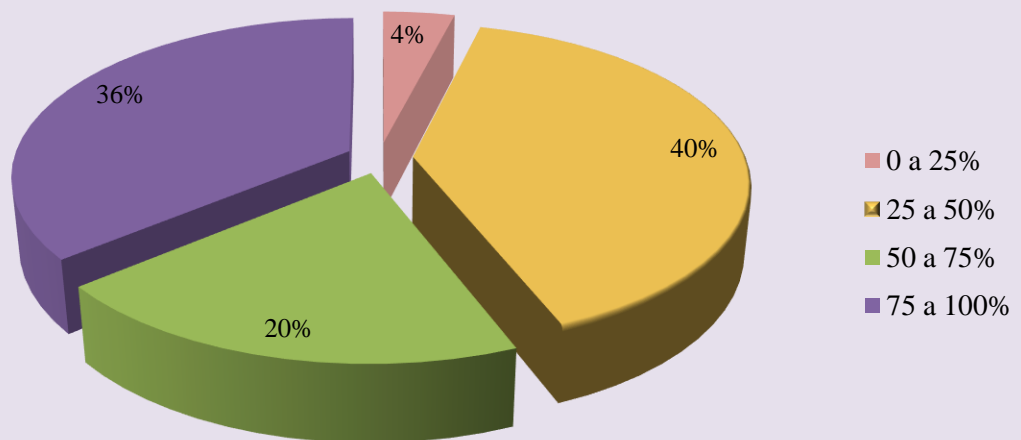
## Respuestas trabajadores no registrados

**N° 9: ¿Cuánto representa en porcentaje los ingresos provenientes de su trabajo en la totalidad de los ingresos de su hogar?:**

**Tabla IX**

<i>Variables</i>	<i>Respuestas</i>	<i>Porcentajes</i>
<b>0 a 25%</b>	6	4%
<b>25 a 50%</b>	60	40%
<b>50 a 75%</b>	30	20%
<b>75 a 100%</b>	54	36%
<b>Total</b>	150	100%

**Grafico IX**



*Fuente: elaboración propia.*

➤ **Interpretación:**

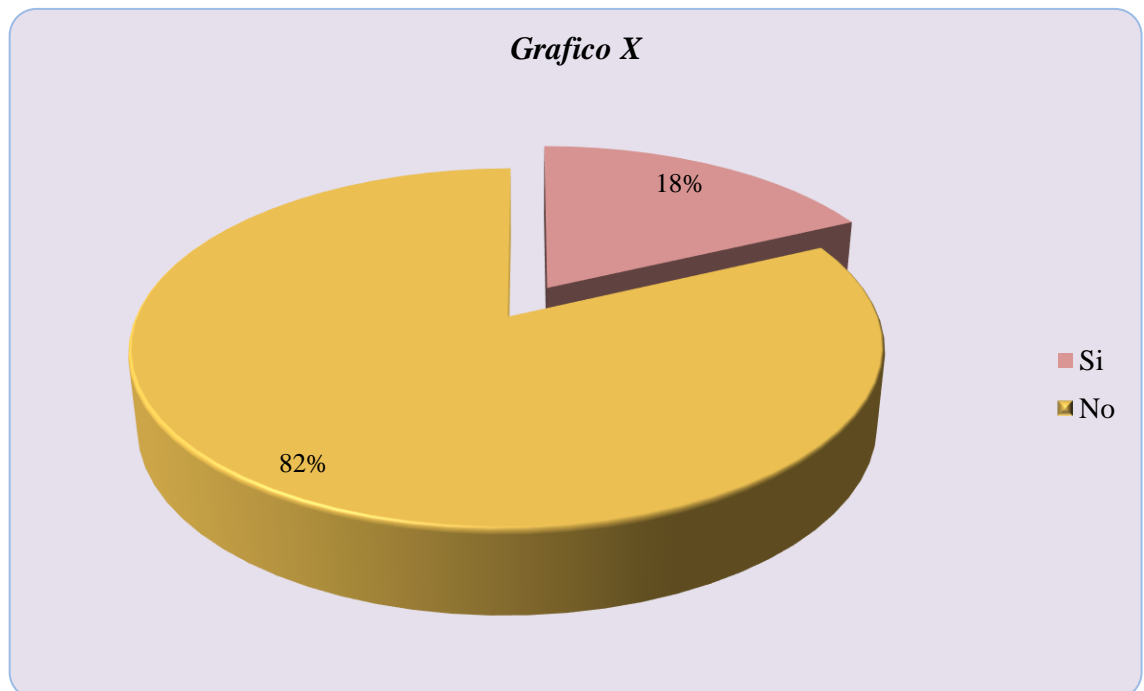
El 40% trabajadores manifestaron que sus ingresos representan entre el 25 a 50% de los ingresos de su hogar, un 36% de ellos dijo que representan entre el 75 a 100%, un 20% entre 50 a 75% y el 4% restante dijo que representa entre 0 a 25%.

## Respuestas trabajadores no registrados

### N° 10: ¿Posee cobertura de salud?:

Tabla X

Variables	Respuestas	Porcentajes
Si	27	18%
No	123	82%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>



Fuente: elaboración propia.

#### ➤ Interpretación:

Al momento de consultarles a los trabajadores si poseen cobertura de salud gran parte de ellos representado con el 82% manifestó que no posee, mientras que un 18% de los mismo expresó que si posee cobertura de salud.

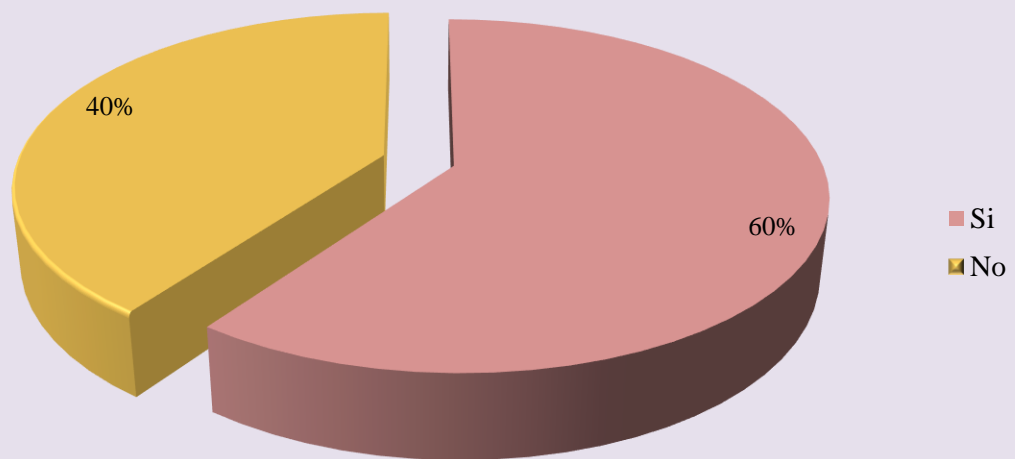
## Respuestas trabajadores no registrados

**N° 11: ¿Pudo acceder al ingreso familiar de emergencia otorgado por el Gobierno Nacional durante la pandemia?:**

**Tabla XI**

<i>Variables</i>	<i>Respuestas</i>	<i>Porcentajes</i>
<b>Si</b>	90	60%
<b>No</b>	60	40%
<b>Total</b>	150	100%

**Grafico XI**



*Fuente: elaboración propia.*

➤ **Interpretación:**

El 60% de los trabajadores no pudo acceder al IFE otorgado por el Gobierno Nacional durante la pandemia covid-19, mientras que la otra parte encuestada representada por el 40% manifestó que si pudo acceder al mismo.

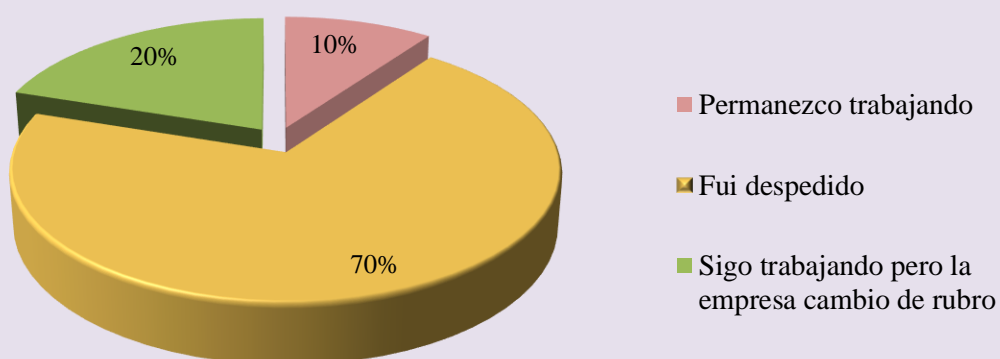
## Respuestas trabajadores no registrados

**N° 12: ¿Cuál es la situación actual de su trabajo luego de los efectos producidos por la pandemia covid-19?:**

**Tabla XII**

<i>Variables</i>	<i>Respuestas</i>	<i>Porcentajes</i>
<b>Permanezco trabajando</b>	15	10%
<b>Fui despedido</b>	105	70%
<b>Sigo trabajando pero la empresa cambio de rubro</b>	30	20%
<b>Total</b>	150	100%

**Grafico XII**



*Fuente: elaboración propia.*

### ➤ Interpretación:

De la totalidad de los trabajadores no registrados el 70% fue despedido en medio de la pandemia, el 20% permaneció trabajando pero su empresa cambio de rubro para afrontar la pandemia y el 10% permanece trabajando en su empresa.

## 12. Conclusión del trabajo de campo.

Tomando en cuenta la hipótesis preliminar para dar inicio a nuestra investigación que manifiesta lo siguiente:

*-“El trabajo en negro en la ciudad de Concepción constituye una fuente de ingresos importante para los trabajadores, pero impulsa aún más la precarización laboral”.*

Pudimos concluir a través del trabajo de campo que la misma se acepta debido a que gran parte de las preguntas realizadas a la población trabajadores no registrados fue positiva para la aceptar la hipótesis.

Mediante el trabajo de campo pudimos dilucidar que gran parte de los trabajadores no registrados poseen entre 18 a 25 años de edad, esto significa que existe una demanda de contratación de jóvenes profesionales, ya que una parte relevante de los mismos poseen educación universitaria y terciaria.

Otro de los aspectos relevantes a tener en cuenta es que en una de las actividades que en donde existe más trabajo en negro hay es la actividad comercial, la cual es una de las actividades de mayor importancia de la Ciudad de Concepción. A su vez los trabajadores poseen una gran carga horaria trabajando más de 8 horas diarias, calificando a su lugar de trabajo como bueno.

El 82% de los trabajadores encuestados cobra alguna ayuda social y también pudieron acceder al IFE (ingreso familiar de emergencia) decretado durante la duración de la pandemia, siendo esta un aspecto importante, debido a que si estuviesen registrados y no cumplan con los parámetros establecidos estos no podrían acceder a las mismas, a su vez los ingresos provenientes del trabajo no registrados constituyen una fuente de ingresos importantes para los trabajadores encuestados ya que los mismo ocupan entre el 75 a 100% de los ingresos totales de sus hogares, siendo una cifra significativa.

Una de las precariedades laborales que se resaltaron en los encuestados es la falta de cobertura de salud para ellos y su familia, siendo esta uno de los beneficios primordiales del trabajo registrado, conociendo la situación actual de los hospitales

públicos en nuestra provincia ante la ventaja de poder acceder a una obra social que cubra tanto al trabajador como su familia.

Hay que considerar los efectos que tuvo la actual pandemia sobre el empleo no registrado ya que el 70% de los encuestados manifestó que fue despedido durante el transcurso de la pandemia covid-19, sin embargo otra parte de los mismo no fue despedidos pero su empresa tuvo que cambiar de rubro para poder subsistir.

Teniendo en cuenta la precariedad de los trabajadores de la producción de papa, nos asombró la cantidad de horas que trabajan más de 8 horas diarias y el gran sacrificio que realizan y las condiciones en las cuales se trasladan al lugar de trabajo. Si bien los ingresos provenientes de la producción no llegan algunas veces a cubrir la totalidad de los gastos del hogar, son de suma importancia para el sustento de las familias.

## Conclusión general

Esta investigación se inició con el motivo de conocer el impacto del trabajo en negro en el Sur Tucumano específicamente en la Ciudad de Concepción, a través de la misma pudimos llegar a conocer desde el inicio de la informalidad laboral, sus diferentes teorías y evolución a través del paso del tiempo.

Pudimos conocer la situación actual del trabajo en negro en Argentina y el marco legal que ampara tal situación, siendo este una regulación fundamental para la contratación de las empresas y la sanciones/multas de las cuales pueden ser susceptibles. El trabajo no registrado existió y existirá siempre a través del tiempo en nuestro país, lo importante aquí es aumentar la regulación a esta clase de actividad ya que la precarización cada vez es más grande para el trabajador.

Mediante el trabajo de campo pudimos arribar a la conclusión de la importancia que tiene el empleo no registrado en la Ciudad de Concepción para los trabajadores constituyéndose este como una fuente de ingresos esencial para sus familias pero que a su vez aumenta la precarización del mismo. Es por ello que se acepta la hipótesis antes planteada:

*“El trabajo en negro la ciudad de Concepción constituye una fuente de ingresos importante para los trabajadores, pero impulsa aún más la precarización laboral”.*

Considerando que durante la pandemia que azotó a nuestro país durante este año 2020 el sector laboral no registrado fue aquel que más se vio afectado, se realizaron despidos masivos debido a no contar con un amparo legal que los proteja y hagan más llevadera la situación por la cual atravesaron.

Para concluir, el trabajo no registrado es una problemática que tiene que ser tratada de manera urgente y convertirse en una preocupación esencial para el gobierno. Se debe generar una concientización social de lo que significa la precariedad laboral y la exclusión que implica el trabajo informal ya que en definitiva esta situación perjudica a toda la sociedad. Será trabajo decente cuando se respeten los principios y derechos fundamentales del trabajador, posean una retribución justa y que el trabajador tenga acceso mediante este a los beneficios de la seguridad social y protección de los contratamientos laborales.

## **Recomendaciones y sugerencias**

Como corolario de nuestra investigación podemos sugerir y recomendar lo siguiente:

➤ Tener un mayor control por parte de los organismos correspondientes sobre los empleados de comercio, sobre todo en trabajadores de 18 a 25 años, que es en donde se da mayormente esta situación de empleo en negro.

➤ Implementar nuevos métodos de para aumentar las ventas en los comercios e incentivar a la legalizar las relaciones no registradas por parte de los empleadores.

➤ Brindar una reducción en las cargas sociales para incentivar la relación laboral registrada.

➤ Incrementar los controles sobre la cosecha de papa debido a la situación en la cual se encuentran los trabajadores.

➤ Establecer regulaciones e implementar estímulos para aumentar la contratación de mano de obra por parte de los productores.

## Índice Bibliográfico

### a) *Libros, Web, Revistas, Diarios consultados para la realización de nuestra investigación:*

- BECK, Ulrich. La precariedad del trabajo en la era de la globalización, Editorial Paidós, Estado y Sociedad, Barcelona, 2000.
- BIALAKOWSKY, Alberto y HERMO, Javier. “Notas sobre los silencios sociales en la trama de las relaciones laborales”, en Empleo y Globalización. La nueva cuestión social en Argentina, coord. Ernesto Villanueva, Universidad de Quilmes, Buenos Aires, 1998.
- Boyer y Neffa, 2005, Boyer y Neffa, 2007.
- Busso 2005 y Busso et Gorban, 2004.
- CIAT/ OIT, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, “El empleo precario en Argentina” 1985.
- Danani, C., (2006), “Para una historia política del trabajo”, - El Dipló, Julio, Buenos Aires.
- Daza José Luis, “Economía informal, Trabajo no declarado y Administración del Trabajo”, Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra, OIT, Junio 2005.
- De Diego Julián Arturo, Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 5º ed., Buenos Aires, Abeledo Perrot, 2002.
- HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto y otros. Metodología de la investigación. McGraw-Hill. (México). 1998.
- LABRUNÉE, M. Eugenia y GALLO, Marcos E. “Informalidad, precariedad y trabajo en negro: distinción conceptual y aproximación empírica”, Revista Realidad Económica N\* 210, IADE, Buenos Aires, 2005.

- LINDENBOIM, Javier. “El deterioro del mercado de trabajo y las “nuevas” relaciones laborales”, en Los que todavía trabajan. La nueva red productiva, Revista Enoikos, Facultad de Ciencias Económicas, UBA.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MOCHON MORCILLO, Francisco y BECKER, Víctor Alfredo. Economía: Principios y Aplicaciones. Segunda edición. McGraw-Hill. (Madrid).
- Sardegna Miguel Ángel, Ley de contrato de trabajo y sus reformas, comentada - anotada – concordada, 7º ed., Buenos Aires, Ed. Universidad, 1999.
- [www.lagaceta.com.ar](http://www.lagaceta.com.ar)
- [www.lanacion.com.ar](http://www.lanacion.com.ar)

## Índice General

	<b>Pag.</b>
- Prólogo.....	1
- Introducción.....	2

### Capítulo I

#### El trabajo a través del tiempo

- Antecedentes del trabajo informal.....	3
- La evolución del concepto de informalidad.....	5
- Las teorías de la dependencia y la marginalidad.....	7
- Los organismos financieros internacionales.....	8
- El trabajo en negro, no es solo un historia de fraude.....	9
- Dificultades de inserción.....	9
- Mantenerse activo y disponible.....	10
- El papel de la formación académica.....	10
- La formación profesional y las relaciones laborales.....	12
- Una visión actual de la formación profesional.....	13
- Los factores que llevan a las empresas a no invertir en formación.....	14
- El papel de la formación en los nuevos enfoques de organización y gestión del trabajo.....	15

### Capítulo II

#### El trabajo en negro en Argentina y su marco jurídico

- El empleo no registrado en Argentina.....	18
- Trabajo no registrado de acuerdo al sector de actividad.....	20
- Factores que afectan a la relación empleado-empendedor.....	21
- Encuadramiento en un contexto político-social.....	21

- La precarización laboral.....	24
- La inscripción y afiliación en los Subsistemas de Seguridad Social en Argentina.....	25
- Sanciones por incumplimiento del deber de Registrar.....	26
- El empleador no registra la relación laboral.....	27
- El empleador registra una fecha de ingreso posterior a la real.....	27
- El empleador registra una retribución menor que perciba el trabajador.....	28
- La normativa internacional en materia de trabajo/empleo no registrado.....	28
- Políticas de empleo y evolución del mercado de trabajo en Argentina.....	30

### **Capítulo III**

#### **La precarización del empleo no registrado**

- La precariedad laboral.....	34
- Consecuencias de la precariedad laboral.....	36
- Contexto de la precariedad laboral.....	37
- Contexto Político-Económico.....	39
- Los sectores más vulnerables a la precarización.....	41
- El papel de la educación y de la formación profesional para combatir la precariedad.....	43
- Precariedad e integración social de los asalariados.....	45
- Inseguridad, inestabilidad y precariedad.....	46
- Otra modalidad de empleo precario.....	47
- Medidas simples para combatir ciertas formas de precariedad.....	48
- El impacto del Covid-19 sobre el trabajo no registrado.....	50
- Actividades con mayores trabajadores en negro.....	51

### **Capítulo IV**

#### **Indicadores laborales**

- Diferencia entre empleo registrado y no registrado.....	53
- Impacto del trabajo no registrado en el PBI.....	55
- Tasa de desempleo.....	56
- Impacto económico del empleo no registrado en Tucumán.....	57
- Porcentaje de trabajadores no registrados, dividido por actividad económica.....	58

- Porcentaje de puestos de trabajo no registrado en cada actividad económica.....	59
---	----

## **Capítulo V**

### **Trabajo de campo**

- Región a investigar.....	60
- Propósito de la investigación.....	61
- Objetivos de la investigación.....	61
- Desarrollo de la hipótesis.....	62
- Alcance de la investigación.....	62
- Estimación del valor de la información.....	62
- Tácticas de la investigación.....	62
- Enfoque de la investigación .....	63
- Justificación de los métodos.....	63
- Plan muestreo.....	63
- Entrevista.....	63
- Cuestionario.....	69
- Análisis de la información.....	71
- Conclusión del trabajo de campo.....	84
- Conclusión general.....	86
- Recomendaciones y sugerencias.....	87
- Índice bibliográfico.....	88
- Índice general.....	90