

UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21

Empleo no registrado

El caso de la localidad de La Carlota

RECHIMÓN MARÍA YANINA

2011

TUTORES: Abg. Patricia Sansinena - Abg. Estebán Rossi

Resumen

En el trabajo asalariado se instaura una relación muy delicada entre empleador y trabajador, puesto que este último pone a disposición del patrón su fuerza de trabajo, la cual es inescindible de su persona, por lo cual los vicios que afecten esta relación repercuten directamente sobre el asalariado y sus efectos nocivos trascienden los límites de dicho vínculo. El más grave de los vicios que puede adolecer es la falta de registración de la misma ante la autoridad competente.

El presente trabajo pretende comprender las causas y consecuencias del empleo no registrado y su contraposición con el paradigma del trabajo decente, conociendo además el impacto de esta forma extrema de precariedad laboral en el mercado laboral argentino y particularmente averiguar la magnitud del incumplimiento de la obligación de registración laboral entre los trabajadores asalariados de la localidad cordobesa de La Carlota, a través del procesamiento de los datos obtenidos en un relevamiento efectuado en el lugar.

Realizamos además un análisis crítico tanto de la normativa vigente en la materia como de las políticas empleadas por los diferentes modelos de intervención tendientes a combatir el flagelo, para lograr comprender la eficiencia y eficacia de las mismas evaluamos el comportamiento de indicadores socioeconómicos y laborales.

Abstract

In the hired job a very delicate relationship between employer and worker is restored, since the latter puts his strength of work, which is inseparable from his person, into the boss's disposition, that 's why the vices that affect this relation repel directly on the salaried and its noxious effect transcend the limits of the mentioned bond. The gravest of these vices is the lack of registration in the presence of the competent authority.

The present task pretends to understand the causes and consequences of the non registered job and its counterposition with the paradigm of decent work, knowing the impact of this extreme way of precariousness labour in the argentine working market and particularly to find out the quantity of unfulfillment of the obligation of working registration among the salaried workers of the cordobes town of La Carlota, through the process of the data got in a relief done in the place.

We realized a critical analysis not only on the standing norm of the matter, but also in the politics hired by the different models of intervention that tend to fight the stroke to get to understand their efficiency and efficacy, we evaluate the behaviour of the socioeconomics and working indicators.

Supervisión académica

*Este trabajo fue realizado con la supervisión académica de los Profesores Abg.
Patricia Sansinena y Abg. Estebán Rossi*

Agradecimientos

A los Profesores Abg. Patricia Sansinena y Abg. Estebán Rossi por su ayuda y comprensión.

A Fede y a mi familia por su incondicional apoyo.

Objetivos

Los objetivos a lograr a través del desarrollo del presente trabajo son los siguientes:

1. Valorar la degradación de la función del trabajador que produce la no registración del empleo, esta modalidad de precarización genera una fragmentación o segmentación del colectivo de trabajo, que ocasiona en primer lugar un conjunto de daños al trabajador (pecuniarios, síquicos: afectivos y relacionales) y le dificulta la construcción de su identidad.
2. Comprender los fenómenos precarización y flexibilización laboral, la relación entre ellos, y su impacto de la sobre los derechos y deberes de las partes del contrato de trabajo.
3. Comprender el impacto que la no registración del empleo causa en la sociedad, puesto que su impacto se proyecta también a todo el orden económico-social, porque genera tanto evasión fiscal como previsional, instaura una competencia desleal de sus patronos con los demás empleadores que sí cumplen sus obligaciones, y por falta de pago de las contribuciones pertinentes provoca la pérdida de ingreso de las obras y servicios sociales y para los recursos sindicales.
4. Alcanzar una concepción integral del flagelo “empleo no registrado”, como obstáculo para lograr el “trabajo decente”.
5. Conocer y analizar profundamente la legislación existente respecto a la registración laboral, y respecto a la falta o defectuosa registración de la relación en la documentación laboral. Así como normas internacionales que violenta.
6. Interpretar y valorar las políticas estatales de regularización del empleo no registrado, y su eficacia en la lucha contra la falta de registración laboral.
7. Conocer el impacto del empleo no registrado en la localidad de La Carlota, haciendo previamente un paneo del alcance del flagelo en el país, y los aglomerados Gran Córdoba y Río Cuarto.

Metodología

Para lograr los objetivos recién planteados, por razones de método y fundamentalmente de claridad, para abordarlos hemos creído conveniente dividir el trabajo en dos grandes partes:

- ❖ **PRIMERA PARTE. Flexibilidad y precariedad, un caldo de cultivo para el empleo no registrado y obstáculos para el logro del trabajo decente.**
 - **PRIMER CAPITULO. “LA LÍNEA LIMÍTROFE ENTRE TRABAJO DECENTE Y TRABAJO PRECARIO”.**
 - **SEGUNDO CAPÍTULO. “EMPLEO NO REGISTRADO, UNA FORMA EXTREMA DE PRECARIEDAD LABORAL”.**
- ❖ **SEGUNDA PARTE. El impacto del empleo no registrado en el mercado laboral. El caso de la localidad de La Carlota.**
 - **PRIMER CAPÍTULO. “EL MERCADO LABORAL, MUCHO MÁS QUE FRÍAS ESTADÍSTICAS”.**
 - **SEGUNDO CAPÍTULO. “EL CASO DE LA LOCALIDAD DE LA CARLOTA”.**

Respecto al desarrollo de los temas, en la primera parte, abordamos conceptos cuyo tratamiento resulta indispensable para poder comprender el flagelo del “empleo no registrado”, aspectos teóricos imprescindibles para ubicar al lector y fijar una línea de conceptos básicos. Haciendo hincapié en los fenómenos de flexibilidad y precariedad laboral, y la relación entre ellos, pues justamente el empleo no registrado constituye una forma extrema de precariedad laboral, además tratamos su marco jurídico en la normativa argentina y trazamos la trayectoria de la tendencia flexibilizadora en las leyes laborales. Contraponiendo los efectos de estos fenómenos al logro del “trabajo decente”. En el segundo capítulo nos adentramos en el fenómeno “empleo no registrado”, lo conceptualizamos y citamos normas internacionales a las que transgrede, para luego proceder a estudiar la obligación de registrar la relación laboral que pesa sobre el empleador, y su concreción, así como el “costo del empleo registrado”, a posteriori analizamos sus efectos perjudiciales, y el marco normativo del empleo no registrado, y sanciones que la legislación achaca al empleador en caso de mantener relaciones laborales clandestinas, con el objetivo de dilucidar los riesgos a los que se expone, tratamos incluso las figuras a las que recurre el empleador para encubrir la relación de dependencia,

finalmente analizamos las distintas herramientas implementadas para combatirlo. Es decir en esta segunda parte comprendemos los alcances del empleo no registrado.

Para lograr el cometido de la primera parte del presente trabajo utilizamos la técnica de investigación bibliográfica (método que se utiliza para obtener información de documentos), siendo los instrumentos utilizados libros específicos de Derecho del Trabajo y trabajos de investigación desarrollados por especialistas en el tema, utilizando información disponible en distintas páginas web. Legislación, doctrina y jurisprudencia, serán los instrumentos a utilizar para conocer el tratamiento normativo, científico y judicial del fenómeno en estudio.

En la segunda parte evaluamos el impacto del fenómeno, analizando los distintos indicadores socioeconómicos y laborales disponibles a partir de datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) a través de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU); y también información aportada por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales obtenidos por la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL). Además se manipulan datos proporcionados por la Dirección de Estadísticas y Censos de Córdoba.

Para advertir la magnitud alcanzada por el empleo no registrado en la localidad de La Carlota, efectuamos un relevamiento consistente en la realización de una encuesta a una muestra de 110 trabajadores asalariados de 15 años y más. A posteriori procesamos e interpretamos los datos obtenidos. Para el procesamiento de los datos manipulados en esta tercer parte del trabajo utilizamos estadística descriptiva, la cual es una técnica que se encarga de la recopilación, presentación, tratamiento y análisis de los datos, con el objeto de resumir, describir las características de un conjunto de datos y volcarlos toman en tablas y gráficas.

Efectuamos además entrevistas a actores sociales relevantes con el fin de conocer su opinión, aportes y sugerencias respecto de la problemática en estudio, las informaciones obtenidas fueron vertidas en el desarrollo del trabajo.

Hacemos mucho hincapié en dilucidar que hay más allá de las frías estadísticas manipuladas, puesto que ellas son el termómetro del mercado laboral, el cual es un mercado muy particular, puesto que el bien comerciable es la fuerza de trabajo de las personas.

Organizamos la información estadística manipulada en dos anexos estadísticos, vertiendo en el ANEXO ESTADÍSTICO I datos relativos a diferentes indicadores socioeconómicos y en el ANEXO ESTADÍSTICO II los datos obtenidos en el relevamiento de la muestra tomada en la localidad de La Carlota.

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) define al trabajo¹ como el “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”.

La relación hombre - trabajo, es indestructible puesto que el trabajo es el medio natural para generar recursos que permitan la satisfacción de las necesidades básicas de todo ser humano, resultando esencial para el bienestar de las personas.

Podríamos afirmar, coincidiendo con el criterio seguido por Karl Marx en su obra “El capital”, que el trabajo es la esencia del hombre. Si imaginamos una sociedad en la que el progreso social y económico sean sus valores fundamentales, la misma debe tener como cimiento al trabajo.

La relación hombre - trabajo, observada desde la órbita del bien común, debe dignificar al hombre, fortalecerlo. Siguiendo esta línea conceptual la OIT ha acuñado el concepto “trabajo decente”, es decir se adjetiva la relación hombre - trabajo, para referirse al trabajo deseable, en el cual hombres y mujeres cuenten con las oportunidades que les permitan encontrar un empleo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

El concepto de “trabajo decente” esta consensuado a nivel mundial, fundado en el conocimiento acabado de que el trabajo es indispensable para lograr dignidad personal, construyendo un círculo virtuoso que permite lograr paz en la comunidad y estabilidad en el núcleo de las familias. En pos de construir un mercado laboral bajo el paradigma del “trabajo decente”, la OIT ha elaborado el Programa Trabajo Decente.

En lo que respecta a nuestro país, el Gobierno Nacional adoptó en el año 2003 los objetivos de Desarrollo del Milenio para Argentina 2003-2015, entre cuyos objetivos se incorporó el de “Promover el Trabajo Decente”, que fija las siguiente metas específicas: a) Reducir la tasa de desempleo a una tasa inferior al DIEZ POR CIENTO (10%); b) Reducir la tasa de empleo no registrado a menos del TREINTA POR CIENTO (30%); c) Incrementar la cobertura de protección social al SESENTA POR CIENTO (60%) de la población desocupada, d) Disminuir la proporción de trabajadores que perciben un salario inferior a la canasta básica a menos del TREINTA POR CIENTO (30%); e) Erradicar el trabajo infantil.

¹ Para visualizar el tesoro de la OIT seguir el siguiente link:<http://www.ilo.org//thesaurus/defaultes.asp>

En tanto el Congreso Nacional sancionó en marzo de 2004 la ley N° 25.877 de Ordenamiento del Régimen Laboral, la cual dispone que “el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social promoverá la inclusión del concepto de trabajo decente en las políticas públicas, nacionales y municipales.

En este orden, el Gobierno nacional y los representantes de empleadores y trabajadores en el año 2008 decidieron ejecutar el Programa de Trabajo Decente por País diseñado por la OIT en Argentina para el periodo 2008-2011, sosteniendo que los ejes prioritarios del Programa son: 1) Articular la política laboral nacional con las políticas que impactan sobre la cantidad y calidad de empleo, 2) Mejorar las condiciones de empleo y empleabilidad, con énfasis en la promoción del empleo decente para la juventud y el desarrollo económico local, 3) contribuir a la prevención y erradicación del trabajo infantil, 4) Ampliar la cobertura de la protección social, 5) Fortalecer un diálogo social efectivo para que los mandantes promuevan las dimensiones del trabajo decente en las políticas sociolaborales y 6) Contribuir a la reducción de la economía informal y del empleo no registrado.

Concretamente respecto a la prioridad seis se plantea como estrategia la implementación de mecanismos y herramientas para la formalización de las actividades económicas informales. Asimismo, incluye acciones orientadas a reducir el empleo no registrado, a través del cumplimiento de las normas laborales en particular en sectores de actividad tradicionalmente críticos. Para el caso, prevé: 1. Elaborar y ejecutar un sistema de información y seguimiento que integre el conocimiento sobre la economía informal en Argentina; 2. Diseñar y definir propuestas de políticas para la formalización de establecimientos y la mejora de la productividad sistémica en micro, pequeñas y medianas empresas; 3. Fortalecer las capacidades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y los actores sociales para promover el cumplimiento de la normativa laboral y combatir el empleo no registrado; 4. Fortalecer el compromiso y la articulación entre el Gobierno y los actores sociales para reducir el empleo no registrado².

A través del presente Trabajo Final de Graduación se persigue conocer los alcances de un flagelo del mercado de trabajo de suprema relevancia tal como es el Empleo no Registrado, el cual es una forma extrema de precariedad laboral, caracterizado por la incertidumbre que padece el trabajador respecto de la continuidad de la relación laboral y la desprotección desde la ley.

² Los párr. 1, 2 y 3 son fragmentos del documento International “Labour Office Decent Work Country Programme Argentina”, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/argentina.pdf>

El empleo no registrado, constituye una problemática actual, aunque de vieja data, cuyas implicancias trascienden las relaciones laborales, constituyendo una restricción institucional y económica de importancia para el desarrollo social, y un obstáculo para el logro del trabajo decente, afectando no sólo a nuestro país, sino también a muchos otros con diferentes grados de desarrollo económico y social.

Precisamente se analizará cualitativa y cuantitativamente la presencia de empleo no registrado en la localidad de La Carlota (cabecera del departamento Juárez Celman, provincia de Córdoba). Antes de adentrarnos en tal análisis se brinda un panorama del mercado laboral en Argentina y en la provincia de Córdoba.

Elegimos estudiar esta problemática porque consideramos que la falta de registración de la relación laboral por parte del empleador no sólo viola el orden público, infringiendo el marco legal que regula el derecho del trabajo y la constitución, sino que sus efectos perjudiciales trascienden a la faz espiritual del trabajador, afectando su persona y degradando su función.

La promoción de trabajo decente, debe ser un punto prioritario en la agenda de cualquier gobierno y encabezar el ranking de prioridades en una sociedad con expectativas de lograr un desarrollo social y económico profundo, puesto que no hay desarrollo sin condiciones necesarias y suficientes para el acceso a la ocupación de toda la población activa a empleos dignos, justamente remunerados y en condiciones de equidad y libertad.

TABLA DE CONTENIDOS

Resumen

Abstract

Supervisión académica

Agradecimientos

Objetivos

Metodología

Introducción

Págs.

PRIMERA PARTE.

**Flexibilidad y precariedad, un caldo de cultivo para el empleo no registrado.
Obstáculos para el logro del trabajo decente.**

PRIMER CAPITULO. LA LÍNEA LIMÍTROFE ENTRE TRABAJO DECENTE Y TRABAJO PRECARIO.

1.1. Trabajo, trabajo asalariado y trabajo adjetivado como decente.....	2
1.2. El deterioro de los derechos de los trabajadores: flexibilidad y precariedad.....	7
1.2.1. Precariedad laboral. Empleo típico y empleo atípico.....	7
1.2.2. Flexibilidad y precariedad: una relación de género a especie.....	14
1.2.3. La estabilidad laboral amenazada por políticas flexibilizadoras que generan empleos precarios.....	18
1.3. Seguridad en el empleo.....	23
1.4. Marco Jurídico de la Flexibilidad y la precariedad laboral en Argentina.....	25
1.4.1. Caracterización de las leyes sancionadas entre 1991 a la fecha.....	26

1.5. La Tercerización: como generadora de precariedad.....	29
1.5.1. Las Agencias de Servicios Eventuales o de Trabajo Temporario (ETT).....	30
1.6. El avance de la precariedad laboral avasalla los derechos de los trabajadores: ¿y los límites?.....	39
SEGUNDO CAPÍTULO: “EMPLEO NO REGISTRADO, UNA FORMA EXTREMA DE PRECARIEDAD LABORAL”.	
2. 1. Aproximación al concepto de Empleo no registrado.....	41
2.2. Algunas Normas internacionales violadas por el empleo no registrado.....	46
2.3. Registración del contrato de trabajo. Obligación del empleador.....	49
2.3.1. El Libro del art. 52 LCT.....	51
2.3.2. El trabajo registrado en la ley 24.013.....	55
2.4. Concreción de la registración. Procedimiento para trabajadores incluidos en la LCT: Simplificación Y Unificación De Inscripción Registral.....	56
2.5. Registración laboral y dos segmentos del mercado laboral excluidos de la Ley de Contrato de Trabajo.....	61
2.5.1. Trabajo Agrario.....	62
2.5.2. Trabajadores de servicio doméstico.....	65
2.6. “El costo del empleo registrado”. Aportes y contribuciones.....	70
2.7. El empleo no registrado sancionado por las leyes.....	75

2.7.1. Las leyes N° 24.013, N° 25.325 y N° 25.345: cuerpos normativos que impone sanción al empleador en caso de verificarse irregularidades en la registración laboral.....	76
2.7.2. Ley Nacional de Empleo N° 24.013.....	77
2.7.2.1. Empleador regulariza la situación de clandestinidad.....	85
2.7.2. La Ley 25.323.....	86
2.7.3. La ley 25345: arts. 80 y 132 de la Ley de Contrato de Trabajo.....	88
2.7.4. Ley 25.512: Ratificación del Pacto Federal del Trabajo.....	93
2.7.5. Reforma introducida a la Ley N°11.683 de procedimiento Tributario por la Ley N° 25.795: “de neto corte sancionatorio”	95
2.7.6. El empleo no registrado en las leyes 17.250 y 22.161.....	97
2.7.7. El empleo no registrado y la normativa Penal Ley 24.769.....	98
2.8. Figuras a las que recurren los empleadores para encubrir la relación de dependencia.....	102
2.8.1. Locación de servicios. La figura del Monotributista.....	108
2.8.2. Fraude laboral por parte del Estado.....	112
2.8.3. Consecuencias económicas del fraude laboral y del empleo no registrado.....	113
2.9. Herramientas al alcance de los trabajadores para conocer su situación registral.....	117
2.9.1. Instrumentos proporcionadas por la AFIP a los trabajadores para detectar y denunciar irregularidades registrales.....	117
2.9.1.3. Trabajo en blanco.....	118

2.9.1.4. Denuncia “Z”	119
2.9.2. La inspección del trabajo: “Plan Nacional de Regularización del Trabajo” y “Sistema Integral de Inspección del Trabajo y la Seguridad Social”	120
2.9.3. Regularización del trabajo no registrado y reducción de aportes y contribuciones, la estrategia de la Ley 26.476.....	121

SEGUNDA PARTE

El impacto del empleo no registrado en el mercado laboral. El caso de la localidad de La Carlota.

PRIMER CAPÍTULO. EL MERCADO LABORAL: MUCHO MÁS QUE FRÍAS ESTADÍSTICAS.

1. Las características del mercado laboral, una radiografía del sistema socioeconómico vigente.....	124
1.1. Caracterización de la población económicamente activa (PEA) en Argentina: calidad de empleo.....	125
1.2. La presencia del empleo no registrado.....	137
1.3. Breve exposición respecto de la evolución del empleo registrado en el sector privado en el primer trimestre de 2011.....	139
1.4. La impronta de la precariedad laboral en nuestro país. Evolución del empleo no registrado.....	143
1.5. Cambio de paradigma: el combate sistémico contra el empleo no registrado. Las políticas públicas en acción, sus alcances por regiones y a nivel país.....	155
1.6. Análisis de los distintos paradigmas de la mirada y acciones del Gobierno respecto a la problemática del empleo no registrado.....	156

1.6.1. La década de los noventa.....	156
1.6.2. El nuevo modelo de intervención: una lucha sistémica contra la problemática de la informalidad laboral.....	158
1.7. Plan Nacional de Regularización del Trabajo: una política pública tendiente a satisfacer la necesidad de un empleo registrado.....	165
1.7.1. El Plan Nacional de Regularización del Trabajo en acción.....	167
1.8. El panorama del mercado laboral en el aglomerado Gran Córdoba y Río Cuarto.....	180
1.8.1. Aglomerado Río Cuarto.....	188
 SEGUNDO CAPITULO: EL CASO DE LA CARLOTA.	
1. Empleo no registrado en la localidad de La Carlota.....	194
 Conclusión.....	215
 Bibliografía.....	217
 Anexo estadístico I	
 Anexo estadístico II	

PRIMERA PARTE.

Flexibilidad y precariedad, un caldo de cultivo para el empleo no registrado y obstáculos para el logro del trabajo decente.

1.1. Trabajo, trabajo asalariado y trabajo adjetivado como decente.

Como concepto primario de trabajo, puede ofrecerse el siguiente:” Actividad creadora y productiva del hombre desarrollada a través de su esfuerzo físico e intelectual, y tiene por fin transformar la realidad”¹.

En tanto el tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) define el término trabajo como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”².

Nuestra Constitución nacional (en adelante CN), en su artículo 14 bis dispone que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las cuales asegurarán un cúmulo de garantías mínimas al trabajador. Sin embargo para el derecho del trabajo, el concepto es más estricto, no abarca cualquier trabajo humano sino que lo circunscribe a toda actividad lícita prestada a otro (sea persona física o jurídica) a cambio de una remuneración. Es este concepto más restringido, el que nos interesa a los fines del presente trabajo, es decir el trabajo prestado en relación de dependencia.

La Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo (en adelante LCT), en su artículo 4º dispone que “constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley”.

O sea para la LCT, trabajo es toda actividad lícita prestada por alguien en relación de dependencia o subordinación hacia otra persona física o jurídica que precisamente dirige esa prestación. Entonces los caracteres de esta actividad son productividad (porque le sirve tanto a quien va destinado como al propio ejecutor ya que constituye para él un medio de subsistencia), ajenidad (se realiza para otro, y por ende el trabajador no goza de los frutos de lo producido, ni asume los riesgos, ni participa en la organización del

¹ De Diego Julián Arturo, “Manual de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social”, 5ª Edición, Abeledo – Perrot, Bs. As, 2002, pág. 27

² <http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/spanish/tr2454.htm>

trabajo), libertad (en lo que respecta al ejercicio de la voluntad del trabajador para efectuarlo).

A la luz de la norma del artículo 4º concluimos que bajo la órbita de la LCT sólo se encuentra el trabajo prestado en relación de dependencia, quedando excluido el trabajo autónomo, el trabajo benévolo y el trabajo familiar.

Del cuerpo de la norma del art. 4 de la LCT emerge una clara directiva, el trabajo no es una mercancía, no es un mero instrumento al servicio particular de otro, sino que primeramente se trata de una actividad creadora de utilidad, contenedora de un alto valor social. Esta actividad creadora no sólo es un medio para sustentar la vida y satisfacer las necesidades básicas, sino que además constituye la principal actividad de dignificación de la persona, afirmando a través de él, su propia identidad, tanto ante sí misma como ante quienes le rodean; configurándose entonces un factor clave para el desarrollo equilibrado e incluyente de una sociedad.

Para lograr movilidad social ascendente, puede afirmarse sin reparos, que el trabajo es el medio más adecuado para conseguirla, pues primando en el mundo laboral un paradigma basado en la igualdad de oportunidades y de trato, en el cual los trabajadores cuenten con libertad para expresar opiniones, organizarse y participar en las decisiones que afectan su vida laboral, un trabajo productivo y estable que genere un ingreso digno y protección social para la familia, ejecutado en condiciones seguras es la llave de acceso a mejores perspectivas para el desarrollo personal e integración en la sociedad. No obstante, no siempre la actividad llamada trabajo cuenta con las características de digna, suficiente y satisfactoria, sino que en numerosas oportunidades se caracteriza como injusta, improductiva, precaria o escasa, funcionando en estos casos, no como motor de inclusión social sino como motor de exclusión social, convirtiéndose el trabajo así caracterizado y ejecutado a largo plazo en una fábrica de marginados sociales.

De lo expuesto no queda lugar a dudas respecto al valor y al rol que cumple el trabajo en la sociedad, es en este sentido que en el año 1999 el Director General de la OIT, Juan Somavia³, titula su primer Memoria ante la organización "Trabajo Decente"⁴, es aquí donde se utiliza por primera vez esta expresión.

En dicho informe Somavia expresa que Trabajo Decente es sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con

³ De nacionalidad chilena, fue nombrado Director General de la OIT el 4 de marzo de 1999, convirtiéndose en la primera persona procedente del hemisferio sur en ocupar dicho cargo.

⁴ <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

una protección social apropiada, sostiene además que trabajo decente significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos; Somavia pronuncia además que el trabajo decente marca una pauta para el desarrollo económico y social con arreglo a la cual pueden cuajar la realidad del empleo, los ingresos y la protección social sin menoscabo de las normas sociales y de los derechos de los trabajadores.

Esta nueva expresión, permitió replantear la cuestión respecto del valor social del trabajo, ya que el trabajo decente se refiere tanto a la calidad como a la cantidad del empleo, y considera no sólo la cantidad de empleo creado sino también la calidad del mismo, pues no se trata sólo de generar puestos de trabajo, sino que éstos deben ser de una calidad aceptable, calidad y cantidad de empleo deben ir de la mano no pueden dissociarse.

El Director General de la OIT expone en su Memoria que la promoción de oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana es finalidad primordial de la OIT, y que el trabajo decente es el punto de convergencia de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, a saber: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social.

En dicha Memoria se reafirma que el trabajo decente es un concepto integrativo, y que su finalidad debe despuntar en cada uno de los objetivos estratégicos de la OIT y que se procura plasmarla de un modo equilibrado y armonioso en todos ellos, por lo tanto en la realización del trabajo decente es necesario combinar aspectos relativos a los derechos, el empleo, la protección y el diálogo en un todo integrado.

El trabajo decente constituye un marco para la definición y actuación de políticas, con el fin de promoverlo en el mundo la OIT convoca a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros para emprender acciones conjuntas, organizar actividades y programas.

Para la OIT y sus mandantes, el trabajo decente no es una norma sino una meta que ha de lograrse progresivamente, en consecuencia la Organización produce normas laborales internacionales en la forma de Convenios y Recomendaciones, estableciendo las condiciones mínimas de los derechos fundamentales en el trabajo: libertad sindical, derecho a la organización, negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y trato, y otras normas que se refieren a todos los temas relacionados con

el mundo del trabajo. Las cuales funcionan como directivas para la realización del trabajo decente.

En Argentina desde agosto de 2008 de manera tripartita gobierno, trabajadores y empleadores con la asistencia de la OIT, se impulsa la implementación del “Programa Trabajo Decente, país Argentina 2008-2011”⁵, siendo los ejes principales del mismo: articular la política laboral nacional con las políticas que impactan sobre la cantidad y calidad de empleo; mejorar las condiciones de empleo y empleabilidad, con énfasis en la promoción del empleo decente para la juventud y el desarrollo económico social; contribuir a la prevención y erradicación del trabajo infantil; ampliar la cobertura de la protección social; fortalecer un diálogo social efectivo para que las partes promuevan la dimensión del trabajo decente en las políticas socio laborales; contribuir a la reducción de la economía informal y del empleo no registrado.

Las metas a alcanzar por este Programa son: reducir para el año 2010 el desempleo a una tasa inferior al 10%; reducir la tasa de empleo no registrado a menos del 30%; incrementar la cobertura de protección social al 60% de la población desocupada; disminuir la proporción de trabajadores que perciben un salario por debajo de la canasta básica a menos del 30%; erradicar el trabajo infantil.

Es importante destacar que en el año 2004 se sancionó en Argentina la Ley N° 25.877 de Ordenamiento del Régimen Laboral, la cual dispone que “el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social promoverá la inclusión del concepto de trabajo decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales”, o sea Argentina también adhiere a la meta de la OIT, lograr trabajo decente.

No obstante el Gobierno Nacional desde el año 2003, ha diseñado políticas públicas que tienden a la generación de empleo de calidad como pilar para promover la inclusión social, en este marco el Ministerio de Trabajo, Empleo Y Seguridad Social (en adelante MTEySS) ha implementado un conjunto de políticas y acciones articuladas tales como el Programa Nacional de Regularización del Trabajo, el Programa integral de promoción del empleo más y mejor trabajo, la Red de oficinas de empleo, el Seguro de capacitación y empleo, el Plan nacional de prevención y erradicación del trabajo infantil, la mejora de la calidad de las instituciones de formación profesional, la ampliación de la cobertura del sistema previsional, el funcionamiento pleno del consejo nacional del empleo, la productividad y el salario mínimo vital y móvil.

⁵ http://www.oit.org.ar/documentos/version_castellano.pdf

En virtud de lo expresado podemos concluir que hablar de trabajo decente supone la creación de suficientes empleos, pero con una calidad deseable, lo cual implica ingresos adecuados con una protección social apropiada, seguridad en el trabajo, condiciones salubres y seguridad de ingresos, así como asegurar la libertad de sindicalización.

Por el contrario, el trabajo precario es aquel trabajo cuya nota característica es la inseguridad derivada de la inestabilidad en el empleo, la falta de protección social y los bajos niveles salariales que comporta. Es la antítesis del trabajo decente, pudiéndose encontrar tanto en la economía informal como en la economía formal, su existencia justamente revela déficit de trabajo decente, una escasez prolongada de oportunidades de trabajo decente, conlleva numerosos riesgos, siendo el resultado final la extrema vulnerabilidad y exclusión social.

Debe dejarse en claro que en este trabajo nos referiremos al trabajo asalariado precario, que debe distinguirse de otras formas de trabajo de baja productividad e ingresos en las que se incluyen tanto patronos como independientes y asalariados. En la perspectiva que aquí se desarrolla se insistirá solamente en el trabajo asalariado, el cual es objeto principal de protección del derecho laboral.

El trabajador precario se halla totalmente desprotegido, carece de toda seguridad, puesto que no está cubierto contra el despido arbitrario, ni contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales mediante normas de salud y seguridad, carece además de regulación la contratación y el tiempo de trabajo, no tiene posibilidad de desarrollar sus competencias profesionales, no posee protección social pues esta fuera del sistema de la seguridad social y además tampoco cuenta con seguridad respecto a los ingresos pues lo más probable sea que el percibido no sea el adecuado.

A continuación pasamos a analizar el fenómeno de la Precariedad laboral, tratando de dilucidar sus causas y consecuencias, pues estimamos de vital importancia comprender los alcances de la precariedad laboral para poder entender el flagelo del empleo no registrado.

1.2. El deterioro de los derechos de los trabajadores: flexibilidad y precariedad.

Pasamos a realizar un abordaje de la flexibilidad laboral y de la precariedad laboral, considerando sus causas y consecuencias.

1.2.1. Precariedad laboral. Empleo típico y empleo atípico.

Dijimos que el trabajo además de ser un medio de subsistencia para el hombre, lo dignifica, siendo entonces un factor determinante para alcanzar el bienestar y el desarrollo como ser humano. Como consecuencia de esta concepción, las normas internacionales del trabajo tienen como objetivo fundamental el desarrollo de las personas en su calidad de seres humanos. Es así, que en 1944 la comunidad internacional plasma en la Declaración de Filadelfia⁶ el principio que reconoce que el trabajo del ser humano no debe tratarse como una mercancía ni como un artículo de comercio, es decir el trabajo no es un objeto más que puede negociarse para conseguir el precio más bajo u obtener el mayor provecho.

El modelo de “Estado Bienestar”, constituyó la herramienta a través de la cual los diferentes países con economías de mercado lograron mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores, este modelo implica una fuerte intervención del Estado como regulador de la economía y redistribuidor de los ingresos a partir de políticas de carácter social, especialmente en el ámbito de la seguridad social. Las disposiciones legales del Estado de Bienestar, constituyeron una verdadera base normativa en la que se reconocían a los trabajadores y ciudadanos el derecho a percibir prestaciones de la seguridad social y contar con servicios estatales como salud, educación, etc., en una amplia variedad de situaciones definidas como de necesidad y contingencia.

No obstante desde hace varias décadas se observan indicios, cada vez más numerosos de un cambio de actitud, consistente en atribuir una gran importancia al rendimiento del capital en detrimento de la mano de obra, olvidándose que el desarrollo económico no es un fin en si mismo sino que su meta debe ser mejorar la vida de las personas, y que debe incluir la creación de empleos, pero no de cualquier empleo sino de empleos de calidad es decir en condiciones adecuadas para que las personas puedan trabajar con libertad y en condiciones de seguridad y dignidad.

⁶ La Declaración de Filadelfia fue incorporada como anexo a la Constitución de la OIT a modo de recordatorio de la importancia intemporal de los principios que consagra.

Estos indicios combinados con desigualdades en los ingresos, y disminuciones arbitrarias de los derechos que son propios de los trabajadores, perturban la paz social y amenazan la existencia de un desarrollo sostenible en una economía mundial abierta.

Precisamente partir de mediados de 1970 comienza a manifestarse una profunda crisis económica que debilitó el modelo “estado de bienestar” y colocó en tela de juicio casi todas las instituciones que le dieron forma, es decir las leyes laborales, de la seguridad social, de regulación de los mercados, entre otras.

Se consideraba al modelo keynesiano, cuyo pilar es el “estado de bienestar”, culpable de la crisis del momento, y que por lo tanto debía ser reformulado. Cobran relevancia los postulados neoliberales, según los cuales el Estado debía dejar de intervenir en la economía, no sólo como controlador sino también como generador y distribuidor de riquezas, ya que estas últimas funciones hacían que el Estado elevara considerablemente su presupuesto dejando sin ganancias a las grandes empresas. De esta forma se ponía en lugar central, para la salida de la crisis, a la reducción de los gastos del Estado. Generándose una creciente tendencia a la reestructuración productiva para evitar la caída en la tasa de ganancia empresarial, reduciendo el costo de la fuerza laboral y flexibilizando el uso de la misma.

A partir de los años 80, con el triunfo de las posturas neoliberales en lo económico y de la llegada al gobierno de representantes de éstos en los principales países del mundo, se puso en marcha, en la mayoría de los Estados capitalistas, una serie de planes de ajuste y recortes presupuestarios en áreas como salud y seguridad social.

Se pensaba que los mercados eran capaces por sí solos de promover el crecimiento, y casi suficientes para asegurar la estabilidad social y la democracia política. La estrategia para el éxito estribaba fundamentalmente en transferir al mercado las funciones del Estado en materia de regulación. Para ello hacía falta una combinación de decisiones en materia de privatización, de liberalización de los mercados de capital y de trabajo y de estabilización financiera. Procediendo recurrir principalmente a la política macroeconómica para reducir la inflación, en vez de estimular el crecimiento. El empleo era un mero utensilio de tales políticas, el cometido de los mercados de trabajo se limitaba a garantizar una adaptación flexible a la evolución del nivel de la demanda.

Ante este panorama los empresarios necesitan unidades de producción caracterizadas como ágiles y flexibles, pues necesitan adaptar los volúmenes, contenidos y destinos de la producción en función de los rápidos cambios de la demanda, para lo cual les resulta

imprescindible buscar nuevas formas de gestión de la producción y de la mano de obra. Así se promueven reformas laborales a través de las cuales se perseguían varios objetivos a la vez, tales como: **reducir el costo de la fuerza de trabajo** (moderando los incrementos salariales y disminuyendo los haberes indirectos); **flexibilizar el uso de la fuerza laboral** (mediante el establecimiento de períodos de prueba, modificación de los horarios de actividad en función de las necesidades empresariales, el rediseño de las fechas de los períodos vacacionales a lo largo del año según los requerimientos de la firma, celebración de contratos de trabajo por tiempo determinado); **promover la creación o el desarrollo de empresas de servicios eventuales para contratar mano de obra temporaria** (de este modo se facilitan las tareas de gestión empresarial mediante la exteriorización del riesgo transfiriéndolo hacia las empresas tercerizadas) ; **augmentar la productividad** (mediante la fijación de salarios según el rendimiento, la intensificación del trabajo al reducir tiempos muertos y a través de la incorporación de nuevas tecnologías, etc.); **ahorrar capital fijo o acelerar su proceso de amortización** (con la promoción del trabajo nocturno, por turnos y a domicilio y descentralizando la producción a partir de la subcontratación y la tercerización de actividades con el objetivo de transferir el riesgo empresario); **buscar la inserción del empleado en la marcha de la empresa recurriendo a políticas de recursos humanos que motiven a los trabajadores** (a través de la puesta en marcha de nuevas formas de gestión más participativas, con el establecimiento de incentivos monetarios según el rendimiento y los resultados o bien mediante el desarrollo de una gestión personalizada de las carreras profesionales y, por último, tratando de lograr la fidelidad de los trabajadores mediante beneficios, etc.); **establecer un estrecho control y supervisión con premios y castigos para disciplinar la fuerza de empleo** y por último en materia de relaciones de trabajo, buscaron **descentralizar el sistema y desarrollar las negociaciones colectivas al nivel de la firma o incluso del establecimiento.**

Las consecuencias de la implementación de estas políticas de reestructuración y ajuste rápidamente mostraron su contracara, produciéndose aumento de la desocupación, despidos producidos por el propio Estado y por las empresas privadas, brusca disminución de las ventas debido a la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores, privatizaciones en todas las áreas, suspensión o cierre definitivo de servicios que cumplían funciones sociales (transportes, educación, salud, etc.).

Otra de las consecuencias que trajo aparejada el desmantelamiento del “Estado de Bienestar” y su papel regulador de la relaciones entre los empresarios privados y los trabajadores, fue la pérdida, por parte de los sindicatos, de su poder de negociación ante las medidas neoliberales y de la homogeneidad en sus reclamos.

El fuerte aumento del desempleo, el cierre de empresas y el deterioro de las condiciones de trabajo, presionaron a los que todavía conservaban su puesto, a aceptar nuevas condiciones de “flexibilidad” laboral. Estas “facilidades” brindadas a los particulares fueron aprovechadas para bajar costos laborales directamente con la disminución de salarios y de esta manera recuperar o mantener los niveles de ganancia.

Al mismo tiempo, la “revolución tecnológica” de los ’70, había provocado una alta tecnificación de la industria, con la consecuente disminución de la mano de obra y la especialización de la misma. El desempleo aumentó el número de trabajadores marginales o informales, con trabajos temporales, artesanales o de servicios alternativos (transporte, seguridad, etc.).

Esta situación generó diferentes tipos de trabajadores (heterogeneidad de la clase trabajadora): por un lado unos muy especializados, trabajando en empresas con cierta estabilidad y con mayor capacitación; otros, trabajadores “flexibilizados”, con una gran inestabilidad laboral y otros directamente desocupados, marginados o caídos del sistema laboral. Evidentemente esto significó un quiebre en la unidad (homogeneidad) de la clase trabajadora y en los reclamos obreros.

Sin lugar a dudas, el resultado de la adopción de estas medidas fue la pérdida de calidad de los empleos, pues se accede a empleos caracterizados como inestables, menos protegidos socialmente, improductivos pues no se obtiene a través de ellos ingresos o recursos suficientes, con el consecuente deterioro del marco protectorio del trabajador, acotándose sus garantías, olvidándose gradualmente la proposición básica consistente en que el derecho del trabajo es un derecho protectorio no de coordinación, pues parte de la premisa que considera que las fuerzas de los sujetos que se relacionan no son iguales, sino que hay una parte “la trabajadora” que se encuentra en una posición menos favorable que la otra “la empleadora”, puesto que esta última cuenta con los medios de producción.

La OIT y otras instituciones como el Banco Mundial, inevitablemente comenzaron a estudiar los efectos que las políticas de ajuste y desregulación económica y el consecuente desdibujamiento del estado de bienestar han tenido sobre las condiciones de vida de gran parte de la población de los países en desarrollo y aún en los industrializados. Estos impactos se refieren a las nuevas formas de regulación, más bien de desregulación, de los mercados de trabajo que llevaron a un alto grado de flexibilidad y vulnerabilidad a importantes sectores de trabajadores.

Esta irrupción de las políticas de desregulación de los mercados de trabajo, trastocó la noción de empleo como norma social, es decir como concepto ligado al derecho del trabajo⁷. Producto de esta ruptura, se abren paso peores condiciones de trabajo, desigualdades en la distribución del ingreso, aumento de incertidumbre e inseguridad, es decir se abre paso el fenómeno de la precariedad laboral, repercutiendo sus consecuencias no sólo en la vida laboral del trabajador sino en toda la realidad del trabajador, acumulándose las desventajas laborales a las desventajas sociales generando un fábrica de precariedad cuyo producto es la exclusión y la vulnerabilidad.

A la luz de los acontecimientos y las consecuencias de los mismos puede presumirse que la concepción tradicional de “relación de dependencia” ha sido desestabilizada, abriéndose paso la “flexibilización” como moderadora de la intensidad de la relación “empleador-trabajador”.

Ante este Panorama, se puede observar que el mandato constitucional de la OIT que consiste en luchar por la justicia social y abordar las condiciones de trabajo que entrañan “tal grado de injusticia, miseria y privaciones para un gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales”⁸ no ha perdido vigencia, y es en este sentido que la OIT a partir del año 1999 milita por el trabajo decente. Pues entiende que no se trata sólo de crear puestos de trabajo, si no éstos deben ser de calidad aceptable, siendo para ello necesario crear sistemas económicos y sociales que garanticen el empleo y la seguridad, postulando la importancia del empleo y de los derechos en ámbito del trabajo. Marcando así el trabajo decente una pauta para el desarrollo económico y social con arreglo a la cual pueden cuajar la realidad del empleo, los ingresos y la protección social sin menoscabo de las normas sociales y de los derechos de los trabajadores.

La OIT desde sus inicios ha afirmado que el desarrollo económico y el social son las dos caras de una misma moneda y que ambas se apoyan y refuerzan mutuamente, como lo ponen de manifiesto los cuatro objetivos estratégicos de la Organización, en el sentido que los principios y derechos en el trabajo proporcionan las reglas básicas y el marco para el desarrollo, el empleo y los ingresos son el modo de traducir la producción en una demanda real y un nivel de vida decoroso, en tanto la protección social garantiza la seguridad de los seres humanos y la inserción cívica y facilita la reforma social y por último el dialogo social conecta la producción con la distribución y garantiza la equidad y

⁷ Cabe aclarar que el empleo como concepto es una construcción social que se inicia a fines del siglo XIX y principios del siglo XX o sea que tiene una vigencia histórica reciente.

⁸ Para visualizarlo seguir el siguiente link: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/iloconst.htm>

la participación en el desarrollo. Entiende además que la nueva economía mundial brinda oportunidades al alcance de todos, pero es preciso enraizarlas en unas instituciones sociales basadas en la participación, con objeto de conseguir la legitimación y la permanencia de las políticas económica y social⁹.

Conforme a lo expuesto podemos dilucidar que los empleos generados en condiciones de precariedad son aquellos en los cuales la inseguridad es un aspecto esencial como consecuencia de la inestabilidad en el empleo, la falta de protección social y los bajos niveles salariales, oponiéndose al trabajo decente por el cual milita la OIT.

Se utiliza la expresión “empleo atípico” para referir al “empleo precario”, en contraposición al “empleo típico” o normal que es aquel empleo asalariado prestado a un único empleador en el centro de trabajo de éste, con un vínculo contractual de duración indefinida y de tiempo completo dentro de los límites de la jornada máxima, protegido por la legislación o la negociación colectiva, y justamente el alejamiento de alguna de estas características básicas configura “empleo atípico”¹⁰.

Coincidimos con Cynthia Pok, quien sostiene que el empleo como concepto es una construcción social que se inicia a fines del siglo XIX y principios del siglo XX o sea que tiene una vigencia histórica reciente¹¹.

Para los trabajadores, el establecimiento de vínculos precarios representa inestabilidad e imprevisibilidad en términos tanto de su continuidad en el empleo como de sus ingresos. De esta manera, la responsabilidad de asegurar su propia reproducción y la de su familia recae cada vez más sobre el propio trabajador ante la disminución de las obligaciones de los empresarios y la retirada del Estado en la prestación de servicios complementarios.

Situándonos en Argentina, al echar un vistazo sobre los trabajadores asalariados que forman parte del mercado de trabajo argentino observamos que este fenómeno abarcaría varias modalidades de trabajo practicadas en él, a saber: el trabajo contratado por tiempo determinado, el personal de planta transitoria tan frecuente en la administración pública, los empleos de carácter temporario contratados por medio de empresas de servicios

⁹ Conforme a la Memoria del Director General de la OIT Juan Somavia en la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra en 1999.

¹⁰ Conforme a Cordova Efrén, en “Nuevas formas y aspectos de las relaciones de trabajo atípicas” XI Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social” Caracas Venezuela, 17 al 20 de setiembre de 1985, pág. 69 y ss.

¹¹ Conforme a Pok, Cynthia, en “Precariedad Laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo”. Documento presentado en el Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal. OEA- Grupo de Trabajo sobre Sector Informal, Lima (1992).

eventuales, los períodos de prueba que no siempre concluyen en una ocupación estable, las pasantías para jóvenes que se renuevan en numerosas ocasiones de manera sucesiva siempre por un plazo determinado, y como forma más extrema de precarización laboral encontramos el trabajo no registrado.

Es posible que un trabajador sea alcanzado por la precariedad laboral y estar debidamente registrado (poseer aportes jubilatorios) poseyendo un contrato de trabajo por tiempo determinado; o cuando sin estar registrado posee un trabajo por tiempo indeterminado. La situación se torna cada vez más compleja porque existen empleos de naturaleza realmente precaria cuya existencia ha sido legalizada en virtud de las reformas laborales mencionadas y que por esa causa están registrados. En cambio el empleo no registrado siempre configura empleo precario ilegal. Es en este sentido que Adrián Goldín¹² distingue el trabajo precario “legal” del trabajo precario “ilegal”, justamente el trabajo no registrado engloba en la segunda categoría distinguida.

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. Es casi unánime la opinión que sostiene que el trabajo no registrado es la manifestación más grave y extendida del empleo precario por oposición al “Decent Work” (“trabajo Decente”) que reivindica la OIT¹³.

La legalización de modalidades de empleo precario, es decir la positivización de políticas flexibilizadoras en el orden laboral argentino se produjo por primera vez en el año 1991 a través de la Ley N° 24.013.

1.2.2. Flexibilidad y precariedad: una relación de género a especie.

La flexibilidad y la precariedad laboral son expresiones de las modificaciones en el funcionamiento del mercado laboral, producto de la reestructuración capitalista posterior a la crisis económica de los años setenta.

Hasta mediados de 1970, en el modelo de acumulación reinante las condiciones laborales de los trabajadores asalariados eran en general estables y previsibles no sólo en cuanto a

¹² Conforme Goldin, Adrián: “Trabajo precario y negociación colectiva”, p.111 y ss, en: El empleo precario en Argentina, OIT, Lima (1988).

¹³ Organización Internacional del Trabajo “Trabajo decente y protección para todos” 1999 pag. 30. Informe del Director General Asamblea Anual, Ginebra.-

la duración de la relación laboral, sino también con respecto a las obligaciones que ésta implicaba para cada una de las partes.

Sin embargo a partir de mediados de los años setenta el régimen de acumulación imperante comenzó a mostrar signos de agotamiento y el proceso de reestructuración productiva diseñado para hacer frente a la crisis implicó profundos cambios en la relación capital-trabajo y condujo a la utilización de nuevas tecnologías así como a la aplicación de un nuevo modo de gestión de los factores productivos, adoptándose como anteriormente dijimos medidas de reajuste y desregulación de los mercados que culminaron con cambios en la regulación del mercado de trabajo, casi desregulación podría decirse, cuyo resultado fue un cambio profundo de la anterior relación salarial que había dado lugar a los “empleos típicos”, para instaurar en su lugar empleos de carácter precario, denominados técnicamente como empleos atípicos, pues se redujo el costo laboral y se flexibilizó el uso de la misma.

O sea la flexibilización laboral fue una de las herramientas que se utilizó para afrontar la crisis económica que reinó a mediados de los años '70. Utilizándola como medio para lograr un mayor grado de libertad en la explotación de la fuerza de trabajo, en términos de su polifuncionalidad y de la determinación de su remuneración así como la cantidad de trabajadores.

La principal consecuencia que deriva de la adopción de una concepción flexible de la relación entre capital y trabajo, en especial respecto a la posibilidad de adaptar la cantidad de trabajadores de acuerdo a las necesidades productivas, es el establecimiento de relaciones laborales inestables entre los empresarios y los asalariados, donde la protección de la legislación laboral es débil o nula en el peor de los casos y por la ausencia de los aportes jubilatorios en los casos extremos.

Como dijimos anteriormente la concreción de este tipo de vínculos tuvo como escenario un nuevo rol del Estado, el cual se renunció a su función de árbitro de la relación capital-trabajo y favoreció a la parte más fuerte de esta relación (los capitalistas, propietarios de los medios de producción) ya sea fomentando formas de contratación precarias, o bien a través de su inacción frente a las prácticas empresarias de empleo ilegal¹⁴.

¹⁴ Conforme a Nicolás Bonofiglio y Ana Laura Fernández, en “Sí, señor. Precarización y flexibilización laboral en la década del noventa”, Trabajo presentado al 6to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo Buenos Aires, Argentina, 13 al 16 de agosto de 2003. Para visualizarlo seguir el siguiente link: <http://www.econ.uba.ar/www/institutos/economia/Ceped/publicaciones/cuadernoscepel/cuad%208/flexibilizacion%20Bonofiglio%20y%20Fernandez.pdf>

En el tesoro de la OIT¹⁵, se define a la flexibilidad en el trabajo como aquella “Doctrina que preconiza el alivio de las regulaciones del trabajo las cuales son consideradas como un obstáculo al crecimiento y a la creación de empleos. Incluye flexibilidad en salarios, horas de trabajo, organización del trabajo, y también en la utilización de la mano de obra a través de prácticas flexibles de reclutamiento y empleo”.

En tanto la Organización de Cooperación y de Desarrollo Económico (OCDE) ha propuesto entre otras definiciones de flexibilidad como: “la capacidad de los individuos y de las instituciones para adaptarse en la vida económica y social a las nuevas circunstancias”¹⁶.

La flexibilidad es un herramienta que se utiliza con el propósito de reducir costos (los laborales en primer lugar), aumentar la productividad, introducir innovaciones tecnológicas y organizacionales para adaptarse más fácil y rápidamente a los cambios cuantitativos y cualitativos de la demanda y ser más competitivos a nivel internacional. Independientemente del modo de organización del trabajo que presenten, las empresas han adoptado en mayor o menor medida la flexibilización laboral, debido a que deviene en ventajas a la hora de determinar los costos laborales y disciplinar al personal. Cabe destacar que esta implementación fue posible gracias al mayor poder relativo de las empresas en el mercado de trabajo, más allá de que se desarrollaran en un marco de legalidad o ilegalidad, en un contexto en el que los sindicatos perdieron protagonismo, o sea es una herramienta útil, pero usada abusivamente desmedra los derechos de los trabajadores.

El concepto de flexibilidad laboral puede ser separado en tres dimensiones: salarial, interna y externa. La primera se refiere a la capacidad del empresario de modificar el nivel de los salarios según la evolución de la economía y su propia tasa de ganancia. En tanto, la noción de flexibilidad interna se refiere a la intercambiabilidad de tareas, a la vez que implica la posibilidad de aumentar el producto por trabajador a partir de la eliminación de barreras que permitan al empresario determinar la extensión e intensidad de la jornada laboral. Por último, la dimensión externa alude en cambio a la flexibilidad del mercado de trabajo, es decir, a las posibilidades de ajustar sin restricciones el tamaño de la planta de

¹⁵ <http://www.ilo.org//thesaurus/defaultes.asp>

¹⁶ Según D. Jacques Monat (Jefe de programa Participación del Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT): “La flexibilidad del Mercado de Trabajo”, citado en el trabajo “Flexibilidad laboral a través de las leyes. Periodo de prueba”, realizado por Adriana Fernández e Inés Gassibe, publicado por Errepar el mes de junio del año 2001.

personal según las necesidades de producción, es decir con bajos o nulos costos de despido.

Para hacer frente a un pico en la demanda, las empresas requieren de mayor volumen del empleo requerido a las empresas, por lo que para hacer frente a tal circunstancias pueden recurrir a la “flexibilidad externa”, contratando nuevo personal (permanente con contrato de trabajo por tiempo determinado, o más frecuentemente recurriendo a los contratos de trabajo por tiempo determinado, a las empresas de trabajo temporario, al trabajo a tiempo parcial, a la subcontratación, a las pasantías, etc.) o a través de la “flexibilidad interna”, movilizándolo a los obreros y empleados disponibles hacia los puestos donde se han producido ausencias, modulando la duración del tiempo de trabajo de los que están empleados (horas extras, horarios flexibles), con acciones de formación y reclasificación para reconvertir la mano de obra disponible.

Se advierte una tendencia a flexibilizar la estabilidad en el empleo con normas que debiliten el marco protectorio del trabajador, y en tal sentido se ha sostenido que sin la garantía de estabilidad, las reclamaciones por incumplimiento del patrono corren el riesgo de provocar precisamente la extinción de la relación de trabajo.

Más aún, podría decirse que sin cierto grado de estabilidad, todo el derecho del trabajo podría carecer de efectividad. La razonabilidad en lo que respecta a la relación flexibilidad-protección del empleo parece pender de un hilo fino, pues qué sentido tiene fijar determinados niveles salariales, limitar la jornada, prescribir el descanso obligatorio y la irrenunciabilidad de los derechos obreros, sino existe un mínimo de seguridad de que el empleador no puede sustituir impunemente al trabajador que pretende usufructuar esos derechos.

Entre los empleadores una de las políticas adoptadas en caso de necesidad es recurrir a los contratos de duración por tiempo determinado, al trabajo contratado por medio de agencias de servicios eventuales u otras modalidades de empleo precario que reducen los riesgos y los costos empresariales, pero que conjuntamente generan inestabilidad e inseguridad entre los trabajadores más frágiles que pueden desembocar en el desempleo al concluir su duración con secuelas de pobreza, indigencia y exclusión social dada la insuficiencia de la cobertura y del monto del seguro contra el desempleo, cuando éste existe y se puede acceder a él.

En tanto, para hacer frente a los riesgos e incertidumbre de la inestabilidad y la inseguridad, los asalariados recurren al pluriempleo, aceptan trabajos de carácter

precario, buscan o admiten los “contratos de actividad” (sin un puesto fijo, desempeñándose sucesivamente al servicio de varios empleadores para no quedar desocupados), aceptan las ofertas de las empresas de servicios eventuales o de trabajo temporario.

Conviene dejar en claro que “la dignidad de la persona del trabajador es el bien tutelado por la estabilidad en el empleo”, ahora bien, nos podemos plantear el siguiente razonamiento: “si la flexibilidad favorece la generación de vínculos laborales precarios, los que se caracterizan por ser inestables, afectando por ende la dignidad del trabajador, y considerando que el fin del derecho del trabajo es proteger al trabajador, ¿cómo puede ser posible que la ley laboral introduzca formas de contratación laboral que atenten contra la estabilidad?, probablemente interrogante encuentre respuesta en las necesidades del mercado y por lo tanto por cuestiones de costos, ante esta respuesta cabe cuestionarnos si es correcto y justo que hoy por hoy conforme a las circunstancias analizadas hasta aquí, se le dé gran importancia al rendimiento del capital en menoscabo de la mano de obra, considerando al trabajo humano una mercancía, yendo por la vereda contraria al mandato constitucional de la OIT.

Según el Profesor de postgrado en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Universidad de la República de Montevideo (Uruguay), Oscar Ermida Urierte¹⁷ hay dos países que han sido los campeones en la utilización, en América y en Europa, de este tipo de contratos inestables o baratos, que cambiaron radicalmente su política en los últimos años, siendo éstos Argentina y España respectivamente.

En Argentina, al igual que en la mayoría de los países de América Latina, el Estado fue partícipe importante en este proceso, como impulsor de reformas en la legislación laboral que implicó la legalización de prácticas de flexibilización que ya se iban extendiendo de hecho en el mercado. A partir de 1990, la legislación avaló el empeoramiento de las condiciones laborales y de la estabilidad laboral aún entre empleos que se conducen bajo una apariencia de protección legal (como claramente sucede con los trabajadores contratados por el Estado).

¹⁷ Conforme a Ermida Urierte, Oscar: “El trabajo como cuestión central”, Publicación del PIT-CNT (Uruguay) que reúne las diferentes ponencias realizadas en ocasión de la “Semana por la centralidad del trabajo en Uruguay”, octubre de 2001. La actividad y la publicación han sido auspiciadas por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la OIT.

En esta sintonía el trabajador permanente cede paso al trabajador contratado, la estabilidad a la temporalidad, la dedicación completa a la dedicación parcial, la movilidad social generacional e intergeneracional a la estratificación. Produciéndose una ruptura del concepto de empleo ligado al derecho del trabajo, dando lugar a una mayor inseguridad e incertidumbre debido a las condiciones de mayor precariedad laboral que se establecen para el trabajador.

1.2.3. La estabilidad laboral amenazada por políticas flexibilizadoras que generan empleos precarios.

Desde el punto de vista del derecho laboral, como protector de la clase trabajadora, la estabilidad representa un “valor” inherente a la conformación y la vida de la relación trabajador-empleador. La estabilidad en el empleo es uno de los ejes fundamentales del empleo decente; en este sentido el objetivo primordial de la Organización Internacional del Trabajo es promover las oportunidades para que todos los individuos puedan obtener un empleo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

La estabilidad del empleo, o de la relación de empleo, significa la continuidad de la relación entre el asalariado y una empresa u organización. Configura una manera de garantizar una situación permanente al trabajador respecto de su empleador, respondiendo a la dignificación del trabajador, a darle seguridad jurídica respecto a su derecho a un ingreso y adquirir derechos como la antigüedad la protección de la salud, entre otros.

En términos generales la estabilidad representa un freno a la extinción del contrato de trabajo, bajo cualquier modalidad de contratación pues no está necesariamente ligada a un tipo de contrato de trabajo, ya que puede ser el resultado de un contrato de duración determinada que al finalizar se convierte en un contrato de duración indeterminada.

Las relaciones de empleo estables producen efectos favorables tanto para la economía, pues garantizan un poder adquisitivo estable y creciente, estimulando la demanda del consumidor, como para las empresas, pues produce aumento de la productividad de los trabajadores y de la producción de la empresa, ya que el establecimiento de vínculos laborales estables las induce a formar a sus trabajadores, y la estructura de compensación hace que los trabajadores permanezcan en la empresa y no eludan el trabajo.

Es decir, un sistema de empleo, por el cual el mismo se prolongue a través del tiempo, es conveniente socialmente. El asalariado, necesita la tranquilidad psicológica y económica que implica contar con un ingreso seguro, que le permita subsistir, junto a su grupo familiar, y que se prolongue suficientemente en el tiempo como para poder alcanzar el beneficio de su jubilación; mientras tanto el empresario, contará ante dicha continuidad, con una mayor lealtad y compromiso por parte del asalariado, y este último, habrá adquirido al tiempo una mayor experiencia y eficiencia para la realización de su labor; entonces la continuidad en el trabajo, resulta tan beneficiosa para el empleador, como para el empleado.

Es indudable que un empleo estable permite, entre otros aspectos, construir identidad, sentido de pertenencia. En la actualidad la lógica identitaria de la precarización es la de las identidades blandas, la que va unida a una perspectiva de corto plazo, en tanto que las identidades fuertes promovidas por la estabilidad siempre son más estructurantes de la subjetividad¹⁸.

El sistema laboral ideal es aquel que se basa en la estabilidad laboral, y la protección de los trabajadores teniendo como centro referencial al hombre y no al mercado.

Es por ello que el principio de estabilidad laboral se halla presente en la normativa internacional, así el Convenio n° 158 de la OIT sobre terminación de las relaciones de trabajo, potencia la estabilidad efectiva del trabajador, no sólo al exigir la invocación y prueba de causalidad de todo despido, sino que además considera especialmente grave a los despidos adoptados como represalia o que violenten derechos fundamentales, además considera que frente al despido injustificado la solución más recomendable es la alternativa de la readmisión del trabajador en sus justos términos, y que la nulidad del despido equivale a admitir que la vida profesional no se ha interrumpido con el derecho a los consiguientes salarios dejados de percibir por ese lapso hasta la readmisión efectiva y a la conservación de todos sus derechos frente a la seguridad social, por existir exclusiva responsabilidad del empleador en el incumplimiento de ocupación efectiva¹⁹. No obstante este Convenio no ha sido aprobado y ratificado por el Poder Ejecutivo y Legislativo, su ratificación es de gran importancia pues concluiría con el debate de la ilicitud o licitud del despido sin justa causa, definitivamente, sería un ilícito.

¹⁸ Conforme a la Ponencia: Empleo Público y Precarización Laboral, Expositor: Jorge Ahumada, para visualizarla seguir el siguiente link: http://www.aaeap.org.ar/ponencias/congreso3/ahumada_jorge.pdf

¹⁹ Conforme al Convenio N° 158 de la OIT, para visualizar el texto del Convenio N° 158 de la OIT titulado "Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador" del año 1982 seguir el siguiente link: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C158>

En lo que respecta a la CN en su art. 14 bis ampara este derecho de permanencia en el empleo, al consagrar en su texto el precepto de "protección contra el despido arbitrario", refiriéndose al carácter de contrato de tracto sucesivo correspondiente al "empleo privado", y a la protección del mismo decretada a favor del trabajador que sin causa justificada, es víctima de la ruptura del contrato de trabajo. Se garantiza la protección contra el despido arbitrario, pero no obliga a establecer la estabilidad propia. El despido arbitrario, es considerado como una ruptura de la relación laboral sin causa justificativa, sin un motivo legalmente contemplado.

En lo que respecta a la LCT, la misma en su art. 10 de establece que en caso de duda las situaciones deben resolverse a favor de la continuidad o subsistencia del contrato, luego en su art. 90 preceptúa como principio general que el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado.

No obstante dicho régimen contempla el despido sin causa, acotando la protección que brinda el régimen laboral argentino ante el despido arbitrario a abonar una indemnización basada en el salario mensual y la antigüedad del trabajador.

Así cuando el trabajador sea despedido sin justa causa le corresponde la indemnización del art. 245 LCT y las de los arts. 232 y 233 según el caso. Iguales indemnizaciones le corresponden al trabajador en caso de despido indirecto, es decir cuando hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245, esto es conforme al art. 246 de la LCT.

El ordenamiento normativo, al utilizar el vocablo indemnización en el art. 245, indica que el despido sin causa es una conducta antijurídica a la que responde, objetivamente, aquélla.

En tanto el art. 242 de la LCT regula el despido con justa causa entendiendo que tiene lugar el mismo cuando una de las partes denuncia el contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la LCT, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Esta postura vigente en el ordenamiento laboral argentino reduce la protección del derecho a la estabilidad en el empleo a una indemnización más o menos importante, lo

cual no protege al trabajador contra la decisión infundada del empleador sino que simplemente la valida.

Hay quienes sostienen que el art. 245 de la LCT vulnera la garantía constitucional protectora contra el despido arbitrario, pues sostienen que ésta sólo se cumple con la nulidad del despido incausado²⁰.

La LCT en su art. 63 sienta el principio de la buena fe, postulando que las partes deben obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo. Entonces, el empleador al extinguir arbitrariamente la relación laboral, quebranta la buena fe contractual, en consecuencia el trabajador despedido sin causa siente rota en su perjuicio la buena fe lealtad, que es el estándar de comportamiento mutuo en que se basa la relación laboral.

El Dr. Capón Filas sostiene que la nulidad del despido arbitrario es evidente en la medida que la conducta del empleador colisiona con el derecho humano a trabajar, reconocido en la Carta Internacional de los Derechos Humanos, en la Declaración de la OIT respecto de los derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración Socio Laboral del Mercosur. Por ello, se impone la reincorporación del trabajador despedido y sólo en el supuesto que fuese moralmente imposible, el pago de salarios hasta el momento de la jubilación²¹.

Siguiendo a Capón Filas se podría afirmar que efectivamente la ratificación del Convenio 158 de la OIT sería la herramienta que permitiría la conclusión del debate respecto de la ilicitud o licitud del despido incausado, y se daría a la estabilidad laboral la protección adecuada, ya que este convenio prescribe la necesidad de una causa justificada para poder poner fin a una relación de trabajo de un trabajador, debiendo dicha causa estar relacionada con la capacidad o conducta del trabajador o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, de este convenio emerge una directiva insoslayable para el empleador al momento de poner fin a la relación, el despido no objetivo o sea el no fundado en una causa justa, razonable, fundada configura un despido arbitrario siendo la consecuencia del mismo la nulidad, debiendo el trabajador despedido arbitrariamente ser

²⁰ En este sentido: Norma Rosana Trabolón, "Estabilidad en el empleo. Su importancia en la trabajadora embarazada", Publicado el 04-01-2006 / Edición Nº 8, Dossier de Formación, Sección Foro de Estudios Sociales, Revista Científica del Equipo Federal del trabajo, para visualizar el artículo seguir http://www.newsmatic.epol.com.ar/index.php?Accion=VerArticulo&NombreSeccion=Foro%20de%20Estudios%20Sociales&aid=7893&eid=8&pub_id=99&sid=1156

²¹ Conforme a Capón Filas, Rodolfo, "Estabilidad laboral como sinalagma relacional", Equipo Federal del Trabajo – Facultad de Ciencias Sociales-UNLZ- Año I Número 4(2005), Pág. 43-49.

reincorporado. Siendo esta consecuencia la que hace efectiva la “protección contra el despido arbitrario” que garantiza la CN.

Conforme a la intensidad con que se garantiza el derecho a la estabilidad en el actual régimen laboral argentino, deducimos que se trata de estabilidad impropia, ya que no se le garantiza al trabajador la perduración del vínculo jurídico, pero en caso de despido sin causa el empleador debe pagar una indemnización; utilizándose la sanción indemnizatoria al empleador como herramienta para evitar el despido.

Sin embargo en nuestro país se reconoció la protección a través de la reinstalación, en varios convenios o estatutos, aunque en los mismos también se admitía que el empresario pudiera no aceptar la reinstalación, compensando al dependiente con la indemnización por despido incausado a la que se sumaba la de daños y perjuicios en función del tiempo de estabilidad vulnerado y previamente garantizado por el empleador, ya sea en forma directa expresa, o indirecta entre otros, a través de un convenio colectivo o estatuto, o reglamento, ejemplo de esto es el caso de los empleados bancarios y de seguros, los que originariamente fueron regulados por la ley 12.637/40 la cual en su primera redacción ni establecía las consecuencias de la violación por el banco de las normas sobre estabilidad, regulándose esto con el decreto reglamentario 20.268 del año 1974 que disponía que el empleador que disponía la cesantía injustificada del empleado que hubiera prestado más de seis meses de servicio y no cumplía con la sentencia judicial de reinstalación, debía abonarle las remuneraciones hasta que lo reingrese o hasta que aquél se encuentre en condiciones de jubilarse. En el año 1959 se dictó un decreto que elevó a cinco los años para tener derecho a la estabilidad²².

1.3. Seguridad en el empleo.

Regular un mercado laboral que evoluciona rápidamente en el contexto de una economía globalizada es un desafío que enfrentan los actores políticos, pues son ellos, los que deben diseñar políticas que permitan a las empresas ser competitivas, adaptándose a las condiciones que imponen los mercados, para lograrlo necesitan ser capaces de ajustar su fuerza de trabajo a las condiciones del mercado, pero dicha capacidad de adaptación tiene un límite insoslayable consistente en los derechos del trabajador, no cabe dudas de que la

²² Conforme a Néstor Rodríguez Brunengo y Guillermo Unzaga Domínguez (2005), La estabilidad , Equipo Federal del Trabajo, Año I, Revista nº 4, págs. 13-41 para visualizar el artículo seguir el siguiente link: http://www.eft.org.ar/pdf/eft2005_4pp13-41.pdf

flexibilidad laboral es necesaria pero también lo es la seguridad y la protección social para los trabajadores.

La combinación adecuada de flexibilidad y seguridad relativa al empleo, ingreso y protección social, es la que permitirá la generación de empleo decente, en la búsqueda de la misma radica el desafío, y lo más coherente es que en ella trabajen todos los actores sociales involucrados es decir el gobierno, los empresarios y los trabajadores. El hallazgo para ser aceptado, sostenido en el tiempo debe nacer del consenso posterior al diálogo social.

En el equilibrio de estos dos factores flexibilidad y seguridad, se encuentra la clave para la generación de empleo decente, se debe proteger la seguridad de los trabajadores pero también se debe dejar un justo margen que permita a las empresas actuar en el mercado.

En esta postura de la búsqueda de equilibrio entre flexibilidad y seguridad se enrola la OIT, la cual promueve un modelo de “flexiguridad” para el mercado de trabajo, el cual propone nuevas maneras de equilibrar la flexibilidad y la seguridad en relación al empleo, los ingresos y la protección social, este sistema no sólo requiere sino que también estimula altas tasas de empleo.

Para lograr el propósito de generar trabajo decente, este sistema propuesto por la OIT regula niveles de flexibilidad que permitan a las empresas ajustar su fuerza de trabajo a las condiciones de mercado pero proporcionando a los trabajadores suficiente seguridad sobre sus empleos e ingresos, puesto que la existencia de altos niveles de flexibilidad si bien es condición necesaria no es suficiente para resolver el problema, pues para lograrlo es condición necesaria que los trabajadores tengan suficiente seguridad sobre sus empleos e ingresos, lo cual puede lograrse a través de recontractación intensiva, programas activos del mercado laboral, y respaldo de sus ingresos, por medio de estas técnicas se podría motivar a los trabajadores a aceptar mayor movilidad y flexibilidad, y a facilitar su adaptación.

Pese al temor de caer en obviedades, acotamos que el término flexiguridad es un híbrido que resulta de los términos flexibilidad y seguridad, y es un modelo de empleo que intenta conciliar las necesidades de empresarios y trabajadores, garantizar la adaptación segura de éstos en el mercado laboral y mantener al mismo tiempo la competitividad de las empresas. Tiene tres elementos principales: flexibilidad en la contratación y el despido; un

sistema de bienestar social que proporcione ingresos a la seguridad y una política activa de empleo²³.

El país que está a la vanguardia respecto a la aplicación de un sistema de flexiguridad para su mercado de trabajo es Dinamarca, el cual cuenta con altos niveles de competitividad y movilidad laboral, y una fuerza de trabajo calificada. Conforme a la experiencia danesa el equilibrio de los factores flexibilidad y seguridad relacionado al trabajo decente debe ser buscado a través del dialogo social.

Según el Ministro del Trabajo de Dinamarca, Claus Hjort Frederiksen²⁴ en un mundo globalizado, los gobiernos pueden tratar de proteger los empleos, y muchos países lo hacen, pero a largo plazo, la realidad es que no es posible garantizar ningún puesto de trabajo. Es en este sentido que en Dinamarca asumieron una posición según la cual los empleos no pueden ser protegidos, a lo sumo se puede garantizar un cierto nivel de ingresos y formación suplementaria de manera que un hombre o una mujer que ha perdido su trabajo pueda obtener las calificaciones para encontrar otro, como consecuencia de esa posición tienen un sistema que ofrece un subsidio relativamente alto de desempleo, hasta por cuatro años, y en los niveles salariales más bajos con una cifra que llega hasta el 90 por ciento de su último salario.

La experiencia demuestra que en Dinamarca existe una impresionante capacidad de adaptación a las nuevas condiciones, y que las personas no quieren aferrarse a su empleo a cualquier precio, consideran que es normal, y hasta deseable, que las personas cambien trabajo y tengan experiencias diversas, lo perciben como una calificación adicional, cual por ello el gobierno gasta mucho dinero en la activación del empleo y en cursos de formación, de manera que las personas puedan adquirir nuevas competencias y sean aptos para nuevos trabajos.

Ante este panorama que presenta su país, es más fácil para las compañías contratar personas porque pueden despedirlas con facilidad, y para los trabajadores flexiguridad significa que pueden actualizar sus capacidades profesionales para satisfacer las demandas del mercado laboral.

²³ Conforme a "Flexicurity or How the work force, employers and the government in a small country got together in adapting to market demands in a globalized world"
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/dcomm/documents/newsitem/wcms_093856.pdf

²⁴ La siguiente información que tiene como fuente al Ministro de Economía danés, pertenece a una entrevista con el Ministro del Trabajo de Dinamarca, Claus Hjort Frederiksen por Anne Mette Skipper, http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/I-News/lang--es/WCMS_093922/index.htm

En síntesis conforme a la concepción del Ministro de economía danés para que la flexiguridad funcione necesita de un alto grado de organización entre empleadores y empleados, además de la buena voluntad de todos los involucrados y ajustes constantes.

La aplicación del modelo de flexiguridad en Argentina, requiere de una amplia gama de cambios tanto culturales como políticos, puesto que nuestro mercado laboral no funciona como un engranaje perfecto donde quien se encuentra en un trabajo y lo pierde, tiene la posibilidad de conseguir otro trabajo en iguales o mejores condiciones, sino que por lo general quien pierde su trabajo queda inmiscuido en un periodo de desocupación, o comienza a desempeñarse en el mercado de trabajo informal, no obstante los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato y los trabajadores rurales, tienen derecho al cobro de una prestación por desempleo por un periodo determinado de meses.

1.4. Marco Jurídico de la Flexibilidad y la precariedad laboral en Argentina.

Hacia finales de la década de 1980, hizo eco en nuestro país la tesis según la cual para generar empleo, reducir el desempleo, el subempleo y el trabajo precario, particularmente el trabajo no registrado, y obtener mayor productividad y crecimiento económico se debían “flexibilizar/ desregular” las relaciones laborales y reducir el llamado “costo laboral”. Quienes la sostenían entendían que el objetivo que se planteaban no podría alcanzarse manteniendo el grado de protección establecido en la legislación laboral.

Como consecuencia de la adopción de la tesis recién expuesta se defendió la llamada flexibilidad laboral o “desregulación normativa”, que se desarrolló mediante reformas legislativas desde 1991 en sus tres manifestaciones²⁵:

- ❖ La flexibilidad en la organización productiva, con la extensión a distintas actividades de la polivalencia funcional, la multiprofesionalidad y la movilidad interna, a través de la ley 24.013 sancionada en el año 1991, la cual autorizó a las partes colectivas a debatir esa temática e incorporarla a los convenios colectivos, y de la ley 24.467 sancionada en el año 1995 relativa a las pequeñas y medianas empresas, que hace referencia a la “redefinición de puestos de trabajo y movilidad interna”.

²⁵Conforme al artículo “Relaciones Laborales: por un derecho del trabajo de inclusión” por Julio Armando Grisolia publicado en la pág. web de la Sociedad Argentina de Derecho Laboral, http://www.laboral.org.ar/Doctrina/Relaciones_Laborales__Por_un_d/relaciones_laborales__por_un_d.html

- ❖ La “flexibilidad de entrada”, con las distintas regulaciones del periodo de prueba (entre 1995 por la ley 24.465 y 2004, es en 2004 cuando a través del art. 2º de la ley 25.877 se sustituye el antiguo art. 92 bis que regula este instituto) y las modalidades promovidas (contratos de tiempo determinado con reducciones o exenciones de cargas sociales) creadas en 1991 (a través de la ley 24.013) y 1995 (ley 24.465), derogadas en 1998 por la ley 25.013, que se erigieron en un aspecto importante de la precarización laboral.
- ❖ La “flexibilidad de salida”, con un nuevo régimen indemnizatorio creado en 1998 (ley 25.013), derogado en 2004 por la ley 25.877, que redujo drásticamente las indemnizaciones de los trabajadores con menos de dos años de antigüedad.

1.4.1. Caracterización de las leyes sancionadas entre 1991 a la fecha.

A continuación trazamos una breve línea temporal a través de la cual recorreremos la positivización de medidas flexibilizadoras en el ordenamiento laboral argentino, así como la intensidad de las medidas:

a.- Entre los años 1991 y 1999 se crearon un elenco de leyes que introdujeron reformas laborales que flexibilizaron las relaciones laborales: la ley 24.013 creó las modalidades promovidas y la disponibilidad colectiva (art. 25, ley 24.013), la ley 24.465 agregó a las modalidades de contratación promovida otro contrato promovido e introdujo el periodo de prueba con disponibilidad colectiva y sin cargas sociales, la ley de Riesgos del Trabajo Nº 24.557 identificada por sus inconstitucionalidades y mezquindades, la ley 25.013 que redujo las indemnizaciones de los trabajadores de menor antigüedad.

b.- Entre el año 2000 y 2001, las normas sancionadas fueron de índole fiscalista, así se sancionó la ley 25.345 que introdujo a la Ley de Contrato de trabajo el art. 132 bis y agregó párrafos a sus arts. 15 y 80; y la Administración Federal de Ingresos Públicos dictó las resoluciones Nº 899 (se instituye la “clave de alta temprana” para los trabajadores dependientes, siendo obligación de los empleadores responsables del Sistema Único de la Seguridad Social, incluidos aquellos que hayan adherido al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, solicitarla con anterioridad de la fecha de inicio de las tareas, estipulándose sanciones para el empleador en caso de incumplimiento al respecto; se dispone además que es obligación de los empleadores que reciban servicios de trabajadores que se encuentren en relación de dependencia con otro responsable, solicitar

a este último y previo al inicio de la prestación efectiva de servicios en su establecimiento, copia de la "Constancia de Aceptación" con la "Clave de Alta Temprana" oportunamente otorgada, conservándola a disposición de esta Administración Federal, o bien una constancia que acredite su condición de dependiente) y N° 943 (modificatoria de la resolución 899).

c.- En el año 2002 se produce un punto de inflexión en la legislación laboral, observándose un regreso a la esencia de los valores del derecho del trabajo.

Este regreso se produce frente a un escenario muy crítico comenzado en 2001 y caracterizado por la crisis económica, la emergencia y una crítica situación social, en respuesta a este panorama se refuerza la estabilidad y se castigó el acto antisocial de despedir sin causa, fijando temporariamente los puestos de trabajo e incrementando la indemnización en caso de incumplimiento (el art. 16 de la ley 25.561 de enero de 2002 y decretos que prorrogaron su vigencia). El 18 marzo de 2004 se promulga la ley 25.877 "Régimen Laboral", la cual propende al empleo decente, mejora la regulación del periodo de prueba (actual art. 92 bis de la Ley 20.744: 3 meses con preaviso, de no otorgarse este último corresponde una indemnización sustitutiva), y las disposiciones relativas a la extinción e indemnización del contrato de trabajo (art. 245 Ley 20.744).

c.- Desde el año 2004 se produce un cambio en la jurisprudencia sobre el Derecho del Trabajo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación: los principios del Derecho del Trabajo son valorados como tales, se comienza a hacer hincapié en el respecto irrestricto a las normas constitucionales y supra legales, el eje central de la relación vuelve a ser el hombre y no el mercado. En este sentido el máximo tribunal pronunció los fallos "Vizzoti", del 14/09/2004, y "Aquino" expedido el 21/09/2004, entre otros.

En el fallo "Vizzoti, Carlos A. V. AMSA S.A. s/ despido", la Corte Suprema de Justicia utiliza fundamentos que resultan paradigmáticos, cuando afirma que no son las leyes del mercado el modelo al que deben adecuarse las normas laborales, porque no debe ser el mercado el que someta a sus reglas y pretensiones las medidas del hombre, ni el contenido ni alcance de los derechos humanos, sino que es el mercado el que habrá de adaptarse a los moldes de la Constitución Nacional y del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Considera además el máximo tribunal que "no se puede consentir que la reglamentación del derecho del trabajo reconocida por la Constitución Nacional, aduciendo el logro de supuestos frutos futuros, deba actualmente resignar el sentido profundamente humanístico y protectorio del trabajador que aquella le exige", según la Corte ese consentimiento implicaría invertir la legalidad que rige al país como Nación

organizada y como pueblo esperanzado en las instituciones, derechos, libertades y garantías que adopto a través de la Constitución Nacional”.

Hacia el tercer trimestre del año 2003, el mercado laboral argentino se encontraba en paupérrimas condiciones, la existencia de trabajo precario y no registrado en documentación laboral alcanzaba según datos oficiales casi al 50% de la población asalariada, con trabajadores que compelidos por la necesidad de trabajar accedían a estas perversas reglas de mercado, y prácticamente sin protección, el perfil de la calidad de empleo del mercado laboral argentino distaba mucho del estándar “trabajo decente”, es ante este escenario que se instrumentan políticas activas a los fines de revertir la situación, una de ellas es el Plan Nacional de Regularización del Trabajo, reglamentado en el año 2004 por la ley 25.877 que crea el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y la Seguridad Social.

Los trabajadores al ser parte de un mercado laboral con estas características, por temor a la extinción del contrato o al cierre de la empresa, con la consecuente pérdida de su fuente de trabajo y encontrarse en situación de desocupado con dificultades para acceder a un nuevo empleo, se ven indirectamente compelidos a consentir la adopción de medidas que vulneran sus derechos ya sea implícita o explícitamente, las cuales implican nuevas condiciones de trabajo, mayor vulnerabilidad y desprotección legal, pues como venimos sosteniendo en la relación laboral no se encuentran dos partes con las mismas fuerzas, debido a este carácter de las relaciones laborales, es que el derecho de trabajo no es un derecho de coordinación sino un derecho protectorio, y es al trabajador a quien debe proteger.

El trabajador se encuentra rehén de sus necesidades debiendo soportar medidas arbitrarias que violentan sus derechos elementales como trabajador, ejemplo de estas medidas son la ausencia de pago de horas extras, uso abusivo del ius variandi, violación al principio de irrenunciabilidad, entre otras.

Distinta es la situación del empleador, pues en un régimen de protección contra el despido arbitrario con estabilidad impropia, o sea en un régimen donde existe libertad de despido a cambio de una reparación de daños y perjuicios tarifados, conocida de antemano y la inexistencia de una acción de reinstalación que lo obligue a mantener las condiciones de trabajo, cuenta con la posibilidad de evaluar según su conveniencia analizando el costo laboral y económico si despide al trabajador dependiente o mantiene las condiciones de trabajo.

En este contexto, la situación socioeconómica actúa como elemento flexibilizador y disciplinador de las relaciones laborales, existiendo una flexibilización de hecho de la legislación laboral ante el temor de la extinción del contrato.

La tesis que relaciona “desregulación y empleo”, abanderada de la flexibilización, ha sufrido embates desde la OIT, pues las últimas publicaciones de la Organización descreen de ella, sosteniendo que las reformas flexibilizadoras no contribuyeron a generar empleo sino a deteriorar la calidad del empleo.

En definitiva, la realidad ha demostrado que la flexibilización no fue el medio adecuado para lograr el progreso social, sino que ubicó a los sujetos pasivos de su impacto en situación de desprotección, produciendo una nueva cuestión social: la exclusión.

Sin temor a pecar de reiterativos, expresamos que si bien la flexibilidad laboral es una herramienta útil para regular el mercado laboral, el uso abusivo o desmedido de la misma tiene consecuencias gravísimas, promoviendo la precariedad laboral con la consecuente exclusión de quienes desempeñan relaciones laborales precarias.

1.5. La Tercerización: como generadora de precariedad.

Expusimos anteriormente que a partir de la crisis económica de 1970 los empresarios necesitan unidades de producción caracterizadas como ágiles y flexibles, pues deben adaptar los volúmenes, contenidos y destinos de la producción en función de los rápidos cambios de la demanda, para lo cual les resulta imprescindible buscar nuevas formas de gestión de la producción y de la mano de obra. Así se promueven reformas laborales entre, las cuales se encontró la promoción de la creación o del desarrollo de empresas de servicios eventuales para contratar mano de obra temporaria, de este modo se facilitan las tareas de gestión empresarial mediante la exteriorización del riesgo transfiriéndolo hacia las empresas tercerizadas.

La tercerización es resultado de la transformación del régimen de acumulación reinante luego de la crisis del petróleo desencadenada a partir de 1973 y de la introducción de innovaciones tecnológicas, en cuanto a los procesos productivos, las nuevas formas de organización del trabajo y modalidades más flexibles de gestión de la mano de obra. Su irrupción como forma de gestionar mano de obra, desestructuró los colectivos de trabajo, configurando un mercado de trabajo y una relación salarial diseñado según las necesidades del nuevo régimen de acumulación del capital, por iniciativa empresarial,

pero con el apoyo del Estado y estimulado por la competencia internacional. Constituye una forma especial de organización y división del trabajo en función de la cual, la empresa principal se reserva una ocupación central o esencial, y todos los servicios periféricos, no esenciales o secundarios son encomendados a otras empresas especializadas en cada una de las actividades.

Consiste en el encargo o la entrega de una determinada actividad periférica, eventual o secundaria, de una empresa principal para ser realizada de manera autónoma por una empresa subcontratada que opera bajo su propia responsabilidad. En las empresas, a través de la tercerización se generaliza la reducción porcentual del personal estable y con el fin de aumentar la producción (o hacer frente a eventualidades) se los substituye por trabajadores precarios, contratados por tiempo determinado, a tiempo parcial, o temporario por medio de empresas de servicios eventuales. Produciéndose en consecuencia una división social y técnica entre empresas: por una parte están las principales y que dan órdenes y por otro lado están las firmas tercerizadas, las cooperativas de trabajo, los cuentapropistas, o los trabajadores organizados en microempresas que desarrollan las tareas en sus domicilios.

1.5.1. Las Agencias de Servicios Eventuales o de Trabajo Temporario (ETT).

La Ley Nacional de Empleo N° 24.013 promulgada en septiembre de 2001, introdujo la modalidad de contratación "trabajo eventual" al Régimen Laboral Argentino, y desde el año 2006, se encuentra reglamentada por el Decreto 1694 derogatorio de los decretos 342/92 y 951/99, este nuevo Decreto reglamentario en sus considerandos alude a la necesidad de evitar el uso abusivo o fraudulento de los servicios eventuales y reafirma la regla de indeterminación del plazo que emerge de los artículos 90 y 91 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Esta ley sustituyó el texto art. 99 de la Ley 20.744 por el de su art. 68, estableciendo que cualquiera fuera la denominación que las partes otorguen al contrato que celebren, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa o explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo para la finalización del contrato, dispone además el artículo que se entenderá que media este tipo de relación cuando el

vínculo comienza y termina con la finalización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para que fue contratado el trabajador. Este art. 99 in fine establece que el empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración.

Existen empresas que se dedican a proveer este tipo de mano de obra a empresarios, son las llamadas empresas de servicios eventuales, el decreto 1694/06 las define en su art. 2, estableciendo que “se considera Empresa de Servicios Eventuales a la entidad que, constituida como persona jurídica, tenga por objeto exclusivo poner a disposición de terceras personas (en adelante empresas usuarias) a personal industrial, administrativo, técnico, comercial o profesional, para cumplir, en forma temporaria, servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato”.

Las empresas de servicios eventuales contratan trabajadores que se vinculan a la misma por un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, sea de prestaciones continuas o discontinuas.

Conforme al art. 77 de la Ley Nº 24.013 estas empresas de servicios eventuales deben estar constituidas exclusivamente como personas jurídicas y con objeto único, y sólo pueden mediar en la contratación de trabajadores bajo la modalidad de trabajo eventual.

Tanto las empresas de servicios eventuales, como las agencias de colocación y las selectoras de personal forman parte de un género más amplio con son las agencias de empleo privada, que asumieron especial protagonismo con la sanción del convenio de la OIT 181, que fue celebrado el 1997 y que comenzó a regir en el año 2000, el cual a la fecha no fue ratificado por nuestro país. Durante la década del 90, aquellos países que prohibían este tipo de empresas, comenzaron a regularlas en sus respectivas legislaciones.

La ley 21.297 del año 1976 fue la que marcó el instante en que las empresas dedicadas a la prestación de servicios eventuales comenzaron a dejar de ser una mera realidad de hecho tolerada, para advenir en un instituto admitido por el ordenamiento jurídico motivó la expansión de la actividad porque: a) implicaba que la Argentina se enrolaba en el criterio de la regulación y no de la prohibición; b) aventó el temor de las usuarias en que la actividad sea prohibida, con lo cual ampliaron sus contrataciones. De los términos del artículo mencionado se infiere que la ley supeditaba el funcionamiento de este tipo de

empresas a que las mismas estuvieran reconocidas por el Ministerio de Trabajo, y a que sólo mediaran en la contratación de trabajo eventual.

Las empresas de servicios eventuales se encuentran actualmente reguladas en el tercer párrafo del art. 29 y en el art. 29 bis de la Ley de contrato de trabajo y en los arts. 77 a 80 de la Ley 24.013.

El art. 29 de la LCT tiene una particular estructura normológica, por cuanto primero regula el supuesto de intermediación, esto es, la situación patológica, no querida por la norma (párrafos 1º y 2º), y recién en el último párrafo establece la situación regular, esto es, las empresas de servicios eventuales. Cabe destacar que tal como está redactada la norma, la intermediación no se encuentra prohibida, pero la ley sanciona draconianamente estos casos con la mutación del status jurídico de los sujetos intervinientes, de modo que el intermediario se transforma en deudor solidario, mientras que el que se beneficia con el trabajo del personal contratado por aquél pasa a ser empleador.

Esta forma de regulación no es casual, sino intencionada, por cuanto el legislador quiso recordar que la contratación mediante empresas de servicios eventuales no habilitadas, o que proveen trabajadores para cumplir una necesidad no eventual, traerá aparejado la aplicación de estos primeros párrafos del artículo, con las consecuencias que de los mismos se derivan.

Por su parte, el art. 29 bis de la L.C.T. prevé la solidaridad entre la empresa de servicios eventuales y la usuaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social, y esta última deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos y depositarlos en término. Esta fue la primera norma que introdujo la solidaridad en la contratación bajo esta modalidad, ya que su antecesor, el decreto 1455/85, no preveía esta responsabilidad para el caso de que la contratación fuera regular. Es decir, si la empresa usuaria contrataba trabajadores para un trabajo eventual, quedaba eximida de cualquier tipo de responsabilidad frente a los trabajadores de las empresas de servicios eventuales.

En tanto los arts. 77 a 80 de la Ley 24.013 establecen exigencias en cuanto a la forma de constitución, garantías para su actuación y sanciones para los supuestos de violaciones o incumplimientos de las disposiciones legales.

En nuestro país, el funcionamiento de las empresas de servicios eventuales se reguló por primera vez en el año 1980 a través del decreto 2491/80, modificado luego por el decreto 1152/82; y los cuales son derogados en 1985 por el decreto 1455/85, disponiendo una

nueva regulación más rigurosa y restrictiva, con el objetivo de desalentar el funcionamiento de las empresas de este tipo, este último decreto fue derogado en el año 1992 por el Decreto 342, el cual reglamenta las modificaciones introducidas por la ley 24.013 en 1991, la que en sus artículos 75 a 80 modificó el art. 29 de la Ley de Contrato de Trabajo, e incorporó el artículo 29 bis de la ley citada y estableció pautas y requerimientos a los que debieron ajustarse las empresas de servicios eventuales para ser habilitadas por la autoridad administrativa.

Finalmente, el decreto 951/99 agregó nuevas exigencias y requisitos para gestionar la habilitación administrativa, e introdujo modificaciones respecto a las garantías que debían constituir las empresas de servicios eventuales, con el consiguiente incremento de las multas que se debería abonar por el incumplimiento. Actualmente se encuentran reglamentadas por el decreto 1496/06, que abrogó a los anteriores.

Desde su reglamentación estas empresas se encuentran autorizadas a 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. Sin embargo, con el transcurso del tiempo sus funciones se fueron ampliando y no se limitaron sólo 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.

El art. 6 del decreto 1694/06 dispone que las empresas de servicios eventuales sólo podrán asignar trabajadores a las empresas usuarias, cuando los requerimientos de las segundas tengan por causa exclusiva alguna de las siguientes circunstancias: a) Período de ausencia de un trabajador permanente; b) Licencias o suspensiones legales o convencionales, durante el período en que se extiendan, excepto cuando la suspensión sea producto de una huelga o por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo; c) Incremento en la actividad de la empresa usuaria que requiera, en forma ocasional y extraordinaria, un mayor número de trabajadores; d) Organización o participación en congresos, conferencias, ferias, exposiciones o programaciones; e) Ejecución inaplazable de un trabajo para prevenir accidentes, por medidas de seguridad urgentes o para reparar equipos del establecimiento, instalaciones o edificios que hagan peligrar a los trabajadores o a terceros, siempre que las tareas no puedan ser realizadas por personal regular de la

empresa usuaria; f) En general, cuando por necesidades extraordinarias o transitorias deban cumplirse tareas ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria.

En el año 2007, el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social mediante la Resolución 1225/2007, asigna a su Dirección de Inspección Federal el carácter de Autoridad de Aplicación y Control en todo el país en relación a las empresas de servicios eventuales, buscando de este modo detectar irregularidades en el uso de servicios eventuales.

Pese a que la actual legislación, resulta suficiente para evitar el uso abusivo o fraudulento de los servicios eventuales, la realidad sugiere que no hay suficiente control sobre las empresas usuarias ni sobre las empresas de servicios eventuales.

Pues se ha utilizado esta forma de contratación para encubrir periodos 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 derogatorio 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 laboral²⁶.

Desde que la ley 25.013 barrió con los llamados "contratos basura", entre ellos, los contratos de trabajo de tiempo determinado como medida de fomento del empleo o por lanzamiento de una nueva actividad, con los de práctica laboral para jóvenes y con los de trabajo-formación, el contrato de trabajo eventual es "la única modalidad de empleo flexible que ha permanecido en vigencia", es este el argumento al que apela una Empresa de Servicios Eventuales para promocionarse ante potenciales usuarios de esta modalidad de contratación de personal.

No obstante hay quienes sostienen que el contrato de trabajo eventual es en la práctica una de las formas que adquiere la precariedad laboral a la que se resigna buena parte de los trabajadores argentinos, entre ellos los Diputados Nacionales Rivas Jorge y Basteiro Sergio Ariel²⁷, quienes el 29/03/2010 ingresaron a la Cámara de Diputados de la Nación un pedido de informes al Poder Ejecutivo sobre diversas cuestiones relacionadas con el funcionamiento de las empresas habilitadas para la prestación de servicios eventuales.

²⁶ Conforme al documento "Trabajo no registrado" producto del Convenio celebrado entre "CONICET - Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires", pág. 61 y ss. Para visualizarlo seguir el siguiente link: http://www.trabajo.gba.gov.ar/convenio_conicet.htm

²⁷ Para acceder al Proyecto de Resolución mediante el cual se formula el pedido de informes seguir <http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&numexp=1540-D-2010>

Estos legisladores formularon el pedido de informe porque a su entender la información requerida mediante éste puede echar luz sobre la efectividad del control real que la autoridad de aplicación hace sobre el cumplimiento de la normativa vigente en materia de contratos de trabajo eventual.

Entre los fundamentos de su pedido, los Diputados Nacionales señalan que según la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario (FAETT) entre 1997, año previo a la sanción de la ley 25.013, y 2008, el promedio de trabajadores eventuales creció en un 123%, alcanzando en el último de esos años la cantidad de 96.366 personas que se desempeñan como tales. Esta última cifra equivale al 17 por mil de los trabajadores registrados en el sector privado, acotando además que de acuerdo con la misma fuente, durante 2008 los trabajadores eventuales laboraron 160.845.118 horas; lo cual significaría que cada uno de ellos cumplió, en promedio, con casi 209 jornadas de 8 horas.

El poder de negociación contractual del trabajador frente a su verdadero empleador disminuye, pues, como consecuencia de la relación triangular en que se encuentra inmerso, la figura del empleador se halla disociada 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 figura de empleador.

La utilización de los servicios de estas empresas provoca la segmentación del colectivo obrero, dando lugar a una escisión, por una parte los trabajadores del plantel permanente de la empresa usuaria y aquellos suministrados.

El art. 3 del Decreto Reglamentario 1694/06, dispuso que es obligación de las empresas de servicio eventuales exhibir en toda documentación, especialmente laboral, perteneciente a las empresas de servicios eventuales, en sus folletos, tarjetas, contratos con las empresas usuarias, carteles que las anuncien y cuando se las promocióne, publicite o se las dé a conocer por cualquier medio, deberán colocar en forma destacada la leyenda "Empresa De Servicios Eventuales" y su número de habilitación.

No obstante estas empresas, tienen por costumbre violar estas normas, pues muchas de ellas en sus páginas de internet se presentan bajo rótulos tales como "consultora empresaria", "selección de personal temporario", "personal eventual, tercerización y asesoramiento" y hasta apelando a eslóganes del tipo "better work, better life" ("mejor trabajo, mejor vida"), entre otras muchas variantes.

Si bien el art. 6 del Decreto 1694/06 limita el campo de aplicación de estas empresas de servicios, es costumbre extendida que extiendan sus actividades más allá de mediar en la contratación de trabajadores bajo la modalidad de trabajo eventual.

El artículo 7º del Decreto 1.694/06 al igual que otras normas del decreto tienen por objetivo evitar el abuso o fraude en el uso de esta modalidad, así lo hace este art. cuando establece que los requerimientos de personal por parte de las empresas usuarias "deberán respetar una proporción razonable y justificada de trabajadores eventuales en relación con el número de trabajadores permanentes de la empresa usuaria, como así también una extensión temporal adecuada con los servicios eventuales a brindar".

Sin el establecimiento de esa "proporción razonable y justificada" y de "una extensión temporal adecuada", las empresas de servicios eventuales y sus usuarias tienen las puertas abiertas para incurrir en el uso abusivo y fraudulento de los contratos de trabajo eventual que la normativa pretende impedir.

Agrega además el artículo 7º que mediante negociación colectiva se establecerán las pautas que permitan determinar los límites mencionados para cada actividad o sector, y finaliza, señalando que la violación a dichos límites, dará lugar a la intervención del Observatorio de Buenas Prácticas en materia de servicios eventuales creado por este decreto y, en su caso, a la aplicación del artículo 25 del decreto, sin perjuicio de los derechos que pudieran corresponderles a los trabajadores involucrados. Por su parte, el art. 25 prevé que "Cuando la empresa usuaria o la empresa de servicios eventuales, según corresponda, no acrediten que la prestación de servicios eventuales se ajusta a los límites establecidos en los artículos 6º y 7º de este decreto, la Autoridad de Aplicación procederá conforme a las facultades conferidas por la Ley Nº 25.212 y el Convenio Nº 81 de la OIT. A tal efecto, labrará el acta que corresponda, efectuará los emplazamientos e intimaciones pertinentes, realizará la imputación del incumplimiento constatado y, en su caso, aplicará las sanciones establecidas por este decreto y por el Anexo II del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la Ley Nº 25.212. Las infracciones a los límites que se fijan en los convenios colectivos de trabajo, de acuerdo a las previsiones del artículo 7º del presente, en tanto se refieran a un exceso en la extensión temporal, se imputarán a la empresa usuaria y a la empresa de servicios eventuales. En cuanto se traten de una desproporción irrazonable e injustificada de trabajadores eventuales con el número de trabajadores permanentes de la empresa usuaria, se imputarán, como infractor, a quien corresponda".

El Observatorio de Buenas Prácticas en materias de servicios eventuales, cuya función es analizar las denuncias que se formularan sobre presuntas violaciones a lo que la

normativa dispone en torno a los contratos de trabajo eventual y, en caso de constatarlas, dar intervención a la Autoridad de Aplicación, aún no ha sido constituido pese a que pasaron más de tres años de la publicación del citado decreto, con lo cual, la vía administrativa para controlar y sancionar posibles violaciones, queda obstruida de hecho.

Lo hasta aquí expuesto conduce a presumir que la intencionalidad de la Ley 24.013 en lo que respecta a los contratos de trabajo eventual y la de sus normas complementarias quedaría frustrada debido a la mora de la autoridad de aplicación en poner en marcha los mecanismos que impedirían utilizar dichos contratos como recurso para encubrir verdaderos fraudes laborales.

El fuero laboral en los últimos años ha emitido numerosas sentencias que condenan a empresas usuarias y, solidariamente, a sus proveedoras de trabajadores eventuales, a indemnizar a aquellos a los que se les da por terminado el contrato cuando se demuestra que la figura contractual bajo la que se desempeñaban ocultaba una relación de trabajo por tiempo indeterminado.

Los Diputados Rivas y Basteiro en su pedido de informe, apuntan que un seguimiento atento de estas sentencias evidenciaría que ciertas empresas de servicios eventuales aparecen de manera recurrente entre las condenadas. Con este dato, la Autoridad de Aplicación estaría en condiciones de iniciar el procedimiento previsto en el artículo 25 del Decreto 1694/06 para labrar el acta que corresponda, efectuar los emplazamientos e intimaciones pertinentes, realizar la imputación del incumplimiento constatado y, en su caso, aplicar las sanciones establecidas por este decreto y por el Anexo II del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la Ley Nº 25.212.

En el pedido de informe formulado por los Diputados nacionales Rivas y Basteiro, recurren a lo que consideran un caso testigo para constatar si la Autoridad de Aplicación hace uso de las herramientas que pone a su disposición la normativa vigente con el fin de evitar el uso abusivo y fraudulento de los contratos de trabajo eventual. Se trata del caso de la empresa de servicios eventuales LE SUIVANT S.R.L. que durante varios años proporcionó a la metalúrgica SIAT S.A. personal para desempeñarse en la planta que la usuaria tiene en Valentín Alsina, localidad del partido bonaerense de Lanús. El 13 de enero último, SIAT S.A. comunicó a LE SUIVANT S.R.L. "su decisión irrevocable de dar por finalizada la relación contractual comercial (que mantenían) a partir de las cero horas del día 18/01/10", según consta en el Acta de la reunión celebrada el pasado 17 de enero en la Ciudad de La Plata a instancias de la Subsecretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Como consecuencia de lo decidido por SIAT S.A., 19

trabajadores que se desempeñaban bajo el régimen de contrato de trabajo eventual perdieron sus puestos en la metalúrgica.

Sostienen estos legisladores que lo peculiar del caso radica en que los trabajadores desplazados se habían desempeñado en la usuaria durante, por lo menos, los dos últimos años con el aparente propósito de atender exigencias extraordinarias del mercado, una circunstancia prevista en la Ley Nacional de Empleo cuando en su artículo 72 dice: "En los casos que el contrato tenga por objeto atender exigencias extraordinarias del mercado, deberá estarse a lo siguiente: a) en el contrato se consignará con precisión y claridad la causa que lo justifique; b) la duración de la causa que diera origen a estos contratos no podrá exceder de seis meses por año y hasta un máximo de un año en un período de tres años". En consecuencia en el caso en cuestión, el tiempo durante el cual los trabajadores desplazados se desempeñaron en SIAT S.A. supera con creces los plazos estipulados en el artículo transcrito y configura una violación a la norma que expone a LE SUIVANT S.R.L. a las sanciones previstas en el artículo 79 de la propia Ley Nacional de Empleo, a la vez que compromete a la usuaria SIAT S.A. en virtud de ser "solidariamente responsable", tal como lo dispone el artículo 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

Ante condiciones como la planteada, la Dirección de Inspección Federal del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social cuenta con un instrumento que le brinda el artículo 9 del decreto 1.694/06 para controlar que estos límites temporales no sean sobrepasados, se trata del resumen bimestral que sobre sus actividades deben elevarle las empresas de servicios eventuales y en el que deben incluir la nómina completa de los trabajadores contratados para prestar servicios bajo la modalidad de contrato de trabajo eventual, individualizando respecto de cada uno de ellos -entre otros datos- la empresa usuaria en la que presta o prestó tareas y la fecha en que el trabajador eventual comenzó su prestación de servicios en la misma.

Con esa información en sus manos, la Dirección de Inspección Federal está en condiciones de detectar posibles fraudes laborales consistentes en contratar a trabajadores eventuales para realizar tareas que requieran una contratación por tiempo indeterminado. Asimismo, al ser este proceder violatorio de la normativa relativa a modalidades contractuales, configura una infracción grave en los términos del Pacto Federal de Trabajo ratificado por la Ley 25.212 que la autoridad de aplicación debe sancionar, tal como le encomienda el artículo 25 del decreto 1694/2006.

1.6. El avance de la precariedad laboral avasalla los derechos de los trabajadores: ¿y los límites?

Conforme a lo expuesto hasta aquí, podemos concluir que la institucionalización de las políticas flexibilizadoras, con el objetivo de gestionar formas de producción y de mano de obra ágiles y flexibles que permitan a los empresarios adaptarse a los ritmos del mercado, significó un detrimento en los derechos de los trabajadores, dejando al borde de la cornisa su derecho a la estabilidad y a la seguridad tanto en el empleo como en los salarios, no obstante desde el año 2000 a la fecha se observa un cambio de actitud tanto a nivel nacional como internacional respecto a la relación mercado- empresario-trabajador, en sentido favorable al trabajador, pues gradualmente se abandona el paradigma que sostiene que es el mercado el que regula las relaciones laborales, para avanzar hacia el paradigma del “trabajo decente”.

Como medidas para simples para combatir la precariedad pueden señalarse las siguientes²⁸:

- a) Calificar a la mano de obra, pues en la tasa de salida del desempleo hacia el empleo aumenta con la calificación, y que el riesgo de inseguridad es mayor para los trabajadores no calificados y que esa diferencia se incrementa a medida que pasa el tiempo.
- b) Promover la creación de empleos a tiempo completo, ya que generalmente los empleos a tiempo parcial 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.
- c) 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 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.
- d) Promover la transición desde la inactividad a “empleos de proximidad”. Estos empleos consistentes en trabajos de servicios personales crecen en todos los

²⁸Conforme al documento “Informe sobre trabajo no registrado” producto de un convenio celebrado ente el CONICET y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, pág. 64 y ss. Para visualizarlo seguir el siguiente link: http://www.trabajo.gba.gov.ar/convenio_conicet.htm

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 radica en 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), en busca de dar solución a esta dificultad 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.

- e) Se debe hacer más directa y frecuente la transición entre el empleo inestable y el empleo estable. Lo cual 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.
- f) Diseñar políticas que faciliten a los desempleados y subempleados que pretenden trabajar más horas y buscan un trabajo de tiempo parcial involuntario, el acceso a empleos de tiempo completo. Si bien a 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.), el mantenimiento a largo plazo de esta modalidad laboral pese a la intención de acceder a empleos de tiempo completo genera sensación de frustración y pérdida de productividad en los trabajadores.
- g) 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 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 conviertan en empleos permanentes y a pleno tiempo.

A continuación nos centraremos en analizar una forma extrema de precariedad, el “empleo no registrado”, fenómeno que significa un obstáculo para la consecución de la meta propuesta por la OIT y adherida por Argentina, consistente en lograr “trabajo decente”.

SEGUNDO CAPÍTULO: “EMPLEO NO REGISTRADO, UNA FORMA EXTREMA DE PRECARIEDAD LABORAL”.

2. 1. Aproximación al concepto de Empleo no registrado.

Luego de analizar la flexibilización y la precariedad laboral, y el impacto de las tendencias flexibilizadoras viabilizadas a través de las reformas laborales, incorporando normas de corte flexibilizador al orden jurídico laboral, posibilitando la existencia de relaciones laborales con notas características distintas a la de un empleo típico, coincidimos con Adrián Goldín²⁹ quien distingue el trabajo precario “legal” del trabajo precario “ilegal”, justamente el trabajo no registrado engloba en la segunda categoría distinguida.

Es casi unánime la opinión que sostiene que el trabajo no registrado es la manifestación más grave y extendida del empleo precario por oposición al “Decent Work” (“trabajo decente”) que reivindica la OIT³⁰.

El autor De Diego al dar un concepto de empleo no registrado, expresa que “se denomina así a la situación de hecho que se da cuando un empleador contrata trabajadores sin inscribirlos en los registros especiales, ni en los libros de ley, y sin otorgarle los recibos especiales, con el objeto de eludir responsabilidades laborales, previsionales y de la seguridad social y fiscales. El empleado puede quedar parcialmente registrado cuando se lo inscribe falseando la fecha de ingreso, la categoría o los ingresos reales”³¹.

Aunque el contrato no esté registrado, el mismo existe desde el momento en que se establece la relación salarial, no obstante el trabajador no se encuentra bajo el manto protectorio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pues la autoridad ignora la existencia de dicha relación laboral, en consecuencia no cuenta con un contrato de trabajo seguro, ni prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores.

²⁹ Conforme a GOLDIN Adrián “Trabajo precario y Negociación colectiva” en “El empleo precario en Argentina” CIAT/OIT 1988 pag. 111 y ss.

³⁰ Conforme a Organización Internacional del Trabajo “Trabajo decente y protección para todos” 1999 pag. 30. Informe del Director General Asamblea Anual, Ginebra.-

³¹ De Diego, Julián Arturo, “Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social” ,5a ed., Buenos Aires, Abeledo Perrot, 2002, pág. 577

Implica la carencia general de los derechos y beneficios que prevé la normativa para los trabajadores en relación de dependencia.

La ley de contrato de trabajo establece en su art. 4, que a los fines de esta ley constituye trabajo toda actividad lícita que se preste a favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración, y luego en el artículo siguiente dicho cuerpo normativo prescribe que es principal objeto del contrato de trabajo la actividad creadora y productiva del hombre en sí.

Posteriormente en su art. 21 la Ley 20.744 enuncia que habrá contrato de trabajo toda vez que una persona durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, a favor de otra preste servicios, realice tareas, ejecute, bajo la dependencia de esta última y a cambio de una remuneración.

El art. 23 de la LCT va más allá y establece una presunción de la existencia del contrato de trabajo, disponiendo que el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. Siempre que las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven no demostrasen lo contrario. Además enuncia que la presunción operará igualmente cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizar el contrato, salvo que por las circunstancias quien preste el servicio no sea calificado como empresario.

Entonces a la luz de estas normas, quién todos los días asiste a un comercio, para oficiar como vendedor de los productos ofrecidos en el mismo, desde hace ya 10 meses y cumpliendo un horario de 8 horas diarias, sumando 48 horas semanales, y responde a las órdenes impartidas por el propietario del comercio, a cambio de una remuneración mensual, ¿ha celebrado un contrato de trabajo?

La respuesta es rotundamente sí, efectivamente el vendedor es el trabajador y el dueño del comercio el empleador, por consiguiente dicho contrato queda inmiscuido bajo la órbita de la LCT, y la cual establece que el empleador tiene la obligación de “REGISTRAR DICHA RELACIÓN LABORAL”, tiene la obligación de llevar el libro del art. 52 de la ley 20.744.

La realidad demuestra que muchos vendedores como el del ejemplo no se encuentran registrados en el Registro Único Laboral, ni el empleador lleva el libro del art. 52 de la LCT, o si bien se encuentran registrados, la registración es efectuada con una fecha de ingreso posterior a la real y/o se consigna en la documentación laboral una remuneración menor a la efectivamente pagada.

Al no cumplir el empleador con la obligación de registrar a sus empleados, acarrea perjuicios para el trabajador, su dignidad como persona se ve aminorada, pues acude diariamente a su trabajo pero no cuenta con los beneficios que la normativa laboral le provee y tampoco con los beneficios de la seguridad social.

El mantenimiento de relaciones de trabajo no registradas durante largo plazo culminan con la exclusión social de la persona, pues al terminar su periodo como integrante de la población económicamente activa no tendrá acceso a una jubilación o será menor a la que realmente le corresponde, o necesitará más años de aporte, todo esto como consecuencia de que el empleador o los empleadores con los que celebró contrato de trabajo no registraron la relación mantenida con él o la registraron deficientemente.

La situación del trabajador no registrado es de total desprotección: no está cubierto por la legislación laboral ni de seguridad social, carece de cobertura médico-asistencial para él y su familia y no tiene derecho al cobro de salario familiar, seguro de desempleo ni a la indemnización por accidentes de trabajo. Se trata, en consecuencia, de un disvalor que ocasiona un daño apreciable al dependiente, pero que se proyecta también a todo el orden social, al ser generador tanto de evasión fiscal y previsional como de competencia desleal con los empleadores que sí cumplen sus obligaciones, y asimismo de la pérdida de ingreso de las obras sociales y sindicatos por falta de pago de las cuotas pertinentes.

Entonces esta anomalía del mercado laboral no sólo perjudica al trabajador que la padece sino que además afecta la recaudación estatal, y en consecuencia a la sociedad toda, porque del Estado formamos parte todos y cada uno de los que habitamos dentro de los límites de nuestro país. Es decir estamos ante un fenómeno que reviste una importancia superlativa, extendiendo sus efectos perjudiciales no solo al trabajador que lo padece sino a la sociedad en su totalidad.

Se han diseñado políticas tendientes a la erradicación del flagelo, pero aún no se ha logrado el combatirlo. Las distintas normas que intentan paliar el flagelo social que representa el trabajo no registrado buscan básicamente operar un cambio en la conducta disvaliosa del empleador y compensar al trabajador por los daños derivados de la falta o la defectuosa registración del contrato.

Sea cual sea la finalidad que motiva a los empleadores a no registrar la relación laboral, ellas nunca justifican el daño que ocasiona su actitud, pues mas allá de la producción de renta que persiga toda empresa, resulta antiético sacrificar los derechos del trabajador en

busca de obtener mayor rentabilidad disminuyendo el costo empresarial que representa una relación laboral regularizada.

El empleador que infringe la obligación de registrar se expone a las consecuencias de la realización de una inspección del Ministerio de Trabajo, y a que el trabajador reclame sus derechos, cayéndole sobre sí el peso de las normas que regulan la relación laboral.

En consecuencia el empleador al mantener la relación laboral sin regularizar se coloca en una situación de incertidumbre, pues las infracciones que comete merecen sanción, por lo que, tanto el trabajador como el Estado a través de inspecciones y procedimientos específicamente normados por las leyes, pueden hacer caer su expectativas de mayor renta o cualquier otro objetivo que motive su actitud, de una manera muy sencilla, pues sólo deben poner en movimiento las normas y aplicar el derecho, siendo en consecuencia el empleador pasible de sanciones derivadas del incumplimiento a las normas del trabajo, pudiendo ser condenado tanto judicial como administrativamente.

Mantener la relación laboral en estado de clandestinidad importa un ilícito legal y contractual que perjudica al trabajador y a los intereses públicos de toda la comunidad, constituyendo como afirma Grisolia³² “un disvalor que se proyecta en todo el orden social, produciendo evasión fiscal y previsional, competencia desleal hacia aquellos empresarios que cumplen la ley, desfinanciamiento del sistema de obras sociales y enervamiento de la acción sindical, pilar de cualquier sociedad con niveles mínimos de equidad”.

Además de los efectos nocivos recién enunciados, esta actitud de los patronos atenta contra la seguridad jurídica, pues el trabajador tiene la justa expectativa de que al entablar una relación laboral de dependencia ingresa bajo la órbita de protección del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, y por lo tanto es acreedor de todos los beneficios previstos por la normativa, pero el empleador al evadir la registración del empleado y no denunciar la relación ante la autoridad competente, frustra arbitraria e injustamente la expectativa del trabajador.

La relación laboral no regularizada, configura una inserción laboral precaria que, en definitiva, no brinda las condiciones mínimas para que los trabajadores y sus familias puedan llevar una vida digna, pues el trabajador que se encuentra en estas condiciones no tiene acceso a los beneficios de la seguridad social, por lo cual no se encuentra protegido

³² GRISOLIA Julio Armando “El trabajo en negro como cuestión social” pag.39 y ss. Revista de la Soc. Argentina de Derecho Laboral N°10 mayo-junio 2001.

ante las contingencias económicas sociales de las cuales tanto el cómo su familia son susceptibles, la amplia gama de efectos perjudiciales incluye la imposibilidad del trabajador a obtener crédito, pues carece de documentación laboral.

El interés del Estado Nacional en combatir este flagelo se ha venido acrecentando en los últimos tiempos y se encuentra plasmado en el art. 7 ley 25877, que introdujo la concepción de trabajo decente, previendo que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social promoverá la inclusión del concepto del trabajo decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales.

Tal norma es reflejo fiel de las tendencias internacionales en la materia, la OIT desde hace algunos años viene profundizando, conforme ya hemos expresado, el concepto de trabajo decente, referido tanto a la calidad como a la cantidad de trabajo, es decir se refiere al trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos, y como consecuencia de ese trabajo el trabajador obtiene una remuneración adecuada y goza protección social, es decir es un trabajo caracterizado como productivo y seguro respecto de los derechos laborales, con ingresos adecuados, con protección social, con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

La Corte Suprema de Justicia en sus últimos pronunciamientos ha puesto énfasis en los principios rectores del Derecho Internacional del Trabajo, enmarcando la justa reparación de los daños derivados de la falta de registración y de casos de precariedad laboral y explotación en condiciones inhumanas dentro de este nuevo proceso de revalorización de los pilares fundacionales del Derecho del Trabajo³³.

A continuación repasamos normas internacionales que resultan transgredidas por este fenómeno.

³³ Conforme Grisolia Julio A. y Ahuad Ernesto J. en el artículo “La reparación del daño ante la falta de registración del contrato de trabajo” publicado el 22 de marzo de 2006 en el segmento Novedades/Opiniones y Comentarios de la pág. web de Abeledo Perrot, para visualizar el artículo puede seguir: <http://www.lexisnexis.com.ar/Noticias/MostrarNoticiaNew.asp?cod=4558&tipo=>

2.2. Algunas Normas internacionales violadas por el empleo no registrado.

El trabajo asalariado no registrado, constituye trabajo clandestino, según la OIT este último es todo trabajo remunerado (p.ej. tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos.

Los trabajadores clandestinos no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los sindicatos. Es decir que la relación entre trabajo no registrado y trabajo clandestino es de género a especie.

La clandestinización total o parcial de la relación laboral excluye del universo normativo a los trabajadores afectados, configurando una forma de discriminación. El trabajo no registrado es el principal causante de la precarización de las condiciones de vida de cualquier trabajador, pues sus efectos no se limitan a la órbita laboral.

La OIT, considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adopta, con fecha veinticinco de junio de 1958 el Convenio 111, que puede ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958. El artículo 1º de dicho Convenio establece que a sus efectos, el término discriminación comprende:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

El trabajo no registrado configura un atentado a la dignidad humana, pues el empleador al no declarar ante las autoridades competentes la relación laboral que mantiene con el trabajador, lo priva de los derechos que legítimamente le corresponden en virtud del ordenamiento laboral, colocándolo en desigualdad de oportunidades con respecto a los trabajadores registrados, entonces conforme al art. 1 del Convenio 111 de la OIT podemos decir que el trabajador no registrado es discriminado.

Por ejemplo, Pedro y Luisa son empleados de una misma ferretería ambos se desempeñan en el sector de atención al público, con una antigüedad de dos (2) años y un (1) año respectivamente, pero Pedro tiene acceso al sistema de la seguridad social y a los beneficios que le acuerda la ley laboral, porque fue legalmente registrado como tal ante la autoridad competente por su empleador Carlos López, en cambio Carlos no registra a Luisa argumentando que hace sólo un año que trabaja para él, en consecuencia Luisa no tiene derecho a los beneficios de la Seguridad Social, y además percibe una remuneración inferior a la de Pedro y goza de la mitad de los días de vacaciones de los que goza Pedro, tampoco le pagan el aguinaldo; este comportamiento del empleador al no registrar a Luisa y privarla de los derechos que le corresponden es discriminatorio pues tal decisión es arbitraria, ya que la exclusión, distinción o preferencia no se basa en las calificaciones exigidas para el empleo, resultando el comportamiento del empleador contrario a lo dispuesto por el art. 1 del Convenio 111 de la OIT, el cual expresa que “Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación”.

El convenio 111 de la OIT, siendo superior a las leyes, abre un camino, seguido por la OIT que se ha empeñado en erradicar la discriminación en las relaciones laborales, y así lo ha expresado en la "Declaración sobre principios y los derechos fundamentales en el trabajo" (1998), decisión que compromete a nuestro país en la medida que es miembro de la Organización³⁴. En consecuencia el empleo no registrado es violatorio de esta Declaración de la OIT.

El empleo no registrado, al configurar discriminación, constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos³⁵, no sólo es contrario al art. 2³⁶, sino también al art. 7³⁷.

³⁴ Conforme a Luis Contino (2009), Trabajo clandestino como virus cultural, Equipo Federal del Trabajo, Año IV, Revista nº 47, págs.57-67. URL de la Revista: <http://www.eft.org.ar>; URL del Artículo: http://www.eft.org.ar/pdf/eft2009n47_pp57-67.pdf

³⁵ Para visualizar la Declaración Universal de los Derechos Humanos seguir el siguiente link: <http://www.un.org/es/documents/udhr/index.shtml>

³⁶ Art. 2 Declaración Universal de los Derechos Humanos: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

³⁷ Art. 2 Declaración Universal de los Derechos Humanos: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”) y a su art. 23 (“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una

La premisa básica, que debe considerarse como punto de partida al analizar este flagelo, es que el derecho a trabajar es un derecho humano, y así debe ser entendido, debe entenderse como la necesidad del hombre de obtener su sustento y el de su familia con el fruto de su trabajo. Debiendo ser realizado el trabajo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, dentro de un marco de protección y diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación, es decir dentro del paradigma del trabajo decente.

La indiscriminación se encuentra prevista en el art. 1 Declaración Socio laboral del MERCOSUR³⁸, el cual establece que "todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, trato y oportunidades en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión en razón de raza, origen nacional, color, sexo u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideología, posición económica o cualquier otra condición social o familiar, en conformidad con las disposiciones legales vigentes".

El abanico de normas a las que vulnera esta anomalía del mercado laboral es muy amplio, a parte de los documentos recién señalados podemos citar:

1.- Art. 14³⁹ de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, el art. 7⁴⁰ del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,

2.- Art. 2⁴¹ del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social; 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses".

³⁸ Declaración Socio laboral del Mercosur: <http://www.oas.org/udse/cersso/documentos/2.pdf>

³⁹ Art. 14 de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre: "Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia".

⁴⁰ Art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: ("Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos".

⁴¹ Art. 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos "Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda

3.- Art.24⁴² del Pacto de San José de Costa Rica sobre Derechos Humanos.

El empleo no registrado configura un supuesto discriminatorio, al cual la OIT pone límites mediante el paradigma del Trabajo Decente y los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, recuperando tres estándares mínimos de comportamiento civilizado, que deben respetarse en todos los países que la integran: los derechos económicos y sociales son directamente exigibles; nadie puede dañar a otro; las normas estatales y convencionales han de ser intrínseca y extrínsecamente razonables.

Es decir al flagelo del trabajo clandestino se le opone el paradigma del Trabajo Decente, el cual como ya hemos dicho, es un trabajo libre, productivo y seguro, en el que se respetan los derechos laborales, se logran ingresos adecuados dentro de un marco de protección social, diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación. Es decir es logrado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Comprendido el impacto de este flagelo en el orden normativo internacional, estamos en condiciones de analizar la regulación registral que pesa sobre el empleador a la luz de la normativa argentina.

2.3. Registración del contrato de trabajo. Obligación del empleador.

La registración laboral es la obligación del empleador consistente en incluir en los documentos y libros laborales obligatorios los datos particulares de la relación laboral (modalidad contractual, fecha de ingreso, categoría, salarios, etc.), y por supuesto los datos filiatorios del trabajador y su familia. La misma no se agota con la inscripción de la relación laboral en los libros que la ley le exige lleva sino que es deber del empleador la afiliación e inscripción al trabajador en los organismos de la seguridad social, de tal manera de permitir el goce oportuno e íntegro de los beneficios de la misma⁴³.

discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier Art. 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos "Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier.

⁴² Art.24 del Pacto de San José de Costa Rica sobre Derechos Humanos "Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

⁴³ Conforme a Capón Filas, Rodolfo (2005), Registro laboral y Ciudadanía en la empresa, Equipo Federal del Trabajo, Año I, Revista nº 1, págs. URL de la Revista: <http://www.eft.org.ar> URL del artículo: http://www.eft.org.ar/pdf/eft2005_1pp25-33.pdf

El registro laboral que deben llevar los empleadores usualmente es considerado desde el punto de vista fiscal, ya que mediante sus anotaciones se pueden deducir las cargas sociales que se han de depositar.

Pero este enfoque es incompleto pues el deber del empleador de registrar al trabajador en los libros de la empresa es un elemento del Trabajo Decente que como paradigma ha lanzado la OIT. Es también un modo adecuado para que el trabajador pueda ejercer sus derechos económicos y sociales en plenitud, pues como se dijo anteriormente la no regularización de la relación laboral afecta la dignidad del trabajador, y su mantenimiento en largo plazo culmina sin lugar a dudas en la exclusión social de quienes durante su vida laboralmente activa mantuvieron relaciones laborales no registradas o registradas defectuosamente, como fruto de la registración el trabajador accede a un goce pleno de sus derechos económicos y sociales.

Cualquiera sea la modalidad contractual que el empleador seleccione y acuerde con el trabajador para enmarcar la prestación de tareas en relación de dependencia, se genera para el empleador la obligación de registrar esa relación laboral, inclusive durante el período de prueba en el caso del contrato por tiempo indeterminado.

La obligación de registrar por parte del empleador forma parte de la obligación genérica de diligencia planteada en la ley de contrato de Trabajo (LCT). Así lo dispone en su Art. 79⁴⁴.

El deber de diligencia impuesto por la LCT es una reiteración del principio de buena fe que como actitud subjetiva debe primar en ambas partes. Aquí la norma se dirige al empleador hallando su contrapartida en los deberes de diligencia y colaboración y también en el de fidelidad que debe prestar el trabajador.

En una referencia a normas previstas en el Código Civil (art. 1201) se establece que el patrono no podrá invocar el incumplimiento de alguna o algunas de las obligaciones de su dependiente si la observancia de tales obligaciones dependiera de su propia iniciativa. Además, siempre deberá acreditar el cumplimiento oportuno por su parte de todas las

⁴⁴ Art. 79 LCT: "Deber de diligencia e iniciativa del empleador. El empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del trabajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y no probase el haber cumplido oportunamente de su parte las que estuviese en su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar...".

obligaciones que se le impongan como agente de retención, sea por cuotas sindicales, sea por las emergentes de prestaciones derivadas de la seguridad social.

A través de la registración del vínculo laboral, el trabajador tiene la única oportunidad de gozar en forma oportuna e íntegra de los beneficios de la legislación laboral.

Sardegna⁴⁵, sostiene que “si el trabajador pierde algún beneficio por causa del incumplimiento de su principal, éste debe hacerse cargo del resarcimiento del daño y el pago de la prestación o el servicio requerido y no prestado. Responde, además, por los daños y perjuicios correspondientes en caso de no concretar el seguro de vida obligatorio de sus empleados”.

2.3.1. El Libro del art. 52 LCT.

El art. 52⁴⁶ de la LCT, establece la documentación laboral obligatoria: el libro de personal. Este libro y en general toda la documentación obligatoria laboral cumplen dos funciones: a) medio de prueba; b) carga pública exigida por normas de orden público, ya sea de origen laboral, o de origen administrativo.

La relevancia de la obligación patronal, además de configurar una característica necesaria del trabajo decente, puede destacarse en dos aspectos: por un lado, contribuye al contralor

⁴⁵ Sardegna Miguel Ángel, “Ley de Contrato de trabajo”, Ed. Universidad, Buenos Aires, 1999, pág. 298.

⁴⁶ Art. 52. — Libro especial. Formalidades. Prohibiciones.

Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignará:

- a) Individualización íntegra y actualizada del empleador.
- b) Nombre del trabajador.
- c) Estado civil.
- d) Fecha de ingreso y egreso.
- e) Remuneraciones asignadas y percibidas.
- f) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares.
- g) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo.
- h) Los que establezca la reglamentación.

Se prohíbe:

1. Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada.
2. Dejar blancos o espacios.
3. Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa.
4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación.

de la autoridad administrativa; por el otro, es un elemento de prueba, frente a un conflicto entre las partes, de un contrato de trabajo para conocimiento de la autoridad judicial.

Como medio de prueba este libro funciona de la misma manera que los libros obligatorios de comercio, los que son su antecedente. En efecto éste permite al empleador repeler la presunción favorable respecto a las afirmaciones del trabajador en una oportuna demanda, y que debieron constar en tales libros o sus asientos.

El art. 55 de la LCT, establece una presunción, la cual se genera a favor del trabajador en caso de que la empresa no lleve libros, ni exhiba la documentación legalmente exigida (arts. 52 y 54 LCT). Se trata de una presunción iuris tantum, respecto de su alcance se tienen por ciertas las afirmaciones del trabajador en la demanda judicial exclusivamente sobre las circunstancias que deben contar en tales libros; si una empresa no lleva libros o no registró a una persona, no genera per se, la presunción de que existe contrato de trabajo. Como carga pública, el no llevarlos es un incumplimiento que arrojará al empleador a las penalidades o sanciones legales que la autoridad de aplicación le aplique.

El empleador debe inscribir al trabajador, junto con los datos relevantes de la relación laboral, en el Libro Especial de Sueldos y Jornales, que establece el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, el cual debe estar previamente rubricado por el organismo laboral local y debe ser llevado en las mismas condiciones que los libros de comercio. Asimismo debe incluir los datos del nuevo trabajador en la planilla de horarios, junto con los de todo el personal; dicha planilla debe estar a la vista en el lugar de trabajo.

Cualquiera sea el número de empleados que ocupe, todo empleador tiene la obligación de llevar un libro especial, registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio (art. 52 LCT) que debe estar en el lugar de trabajo. En este libro se deben consignar los siguientes datos: individualización íntegra y actualizada del empleador; nombre del trabajador; su estado civil; fecha de ingreso y egreso; remuneraciones asignadas y percibidas; individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares; demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo y otros que pueda establecer la reglamentación.

Respecto a la confección de dicho libro, se han establecido una serie de prohibiciones, tales como: alterar los registros correspondientes a cada trabajador, dejar blancos o espacios, hacer interlineaciones (las interlineaciones o enmiendas deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a quién se refiere el asiento y control

de la autoridad administrativa), y tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro.

En caso de tratarse de registros de hojas móviles, su habilitación la otorga la autoridad administrativa, debiendo cada conjunto de hojas estar precedido por una constancia extendida por dicha autoridad, de la cual resulte su número y fecha de habilitación.

En el supuesto que el empleador tenga varios establecimientos, el Ministerio de Trabajo exige que él gestione el pedido de centralización en un solo lugar, o de lo contrario debe presentar un libro por cada establecimiento.

Los empleadores que desarrollen su actividad en más de una jurisdicción, tienen la posibilidad que les brinda la Resolución N° 168 de la Secretaria de Trabajo de centralizar la rúbrica de la documentación laboral, cuando se trate de sociedades, asociaciones o entidades regularmente constituidas en el domicilio legal de la empresa o donde ésta tenga el asiento principal de sus negocios o la sede de su administración, siempre que en dicha jurisdicción preste servicio al menos el 20% del personal de la empresa al momento de solicitarse la centralización de la rúbrica. Cuando se trate de sociedades irregulares o personas físicas podrán centralizar la rúbrica en el asiento principal de sus negocios. La rúbrica se efectúa por la Autoridad de Aplicación de la jurisdicción en que se encuentre el establecimiento en el cual se desempeñan los trabajadores. Dichos elementos sólo pueden ser utilizados en la jurisdicción correspondiente a la autoridad que los rubricó. Sólo cuando se opte por la centralización de la documentación pueden asentarse trabajadores que se desempeñen en establecimientos de la misma empresa que se encuentran en otra jurisdicción, salvo que se opte por el sistema bajo análisis. El empleador tiene la obligación de mantener en el lugar de trabajo, copia autenticada del trámite de centralización y su aprobación, donde conste el personal que presta servicios en cada establecimiento. Obtenida la aprobación del trámite de centralización, se debe comunicar a la autoridad de aplicación de la jurisdicción en la que exista personal cuyo registro y documentación haya sido centralizado, acompañando copia del acto administrativo y descripción del personal incluido en la centralización. Aunque el empleador haya optado por la centralización de rúbrica no se encuentra eximido de contar en cada lugar de trabajo con la documentación laboral, que por imperio legal, deba encontrarse en el mismo.

Las registraciones contenidas en los libros deben necesariamente tener respaldo documental. Cuando el hecho registrado tiene contenido patrimonial se debe registrar también en los libros de comercio.

Los libros que obligatoriamente el patrono debe llevar, deben ser habilitados por la autoridad de aplicación (Ministerio de Trabajo), salvo el libro de viajantes de comercio, que debe ser rubricado y registrado como los libros de comercio, y en caso de existir omisiones en los mismos o carezcan de las formalidades previstas en el art. 52 LCT, éstas serán valorados por el juez según las particularidades de cada caso (art. 53 LCT).

A su vez, el libro deberá coincidir con otras registraciones y con los recibos de sueldos y jornales en los datos e información comunes (art. 54 LCT).

La realidad demuestra que si bien el legislador ha puesto énfasis en cuanto al rigor formal y material con que deben elaborarse el libro especial, los recibos de sueldo y otra documentación requerida durante la vigencia del contrato o a la fecha de su extinción, puede ocurrir que tales requisitos no sean cumplidos en todo o en parte.

Al respecto, la LCT establece amplias atribuciones a los jueces, para que al analizar las deficiencias y las circunstancias de cada caso, les atribuya el valor probatorio que resulte pertinente, en función de algunas reglas o pautas que la misma norma enuncia.

El principio general es que el juez podrá apreciar la validez probatoria de la documentación laboral cuando tenga alguna deficiencia, o cuando no coincidan la documentación laboral con la previsional, la comercial y la tributaria. También evaluarán con idéntico criterio las omisiones o incumplimientos en lo relativo a las obligaciones nacidas de estatutos especiales o de convenios colectivos.

Las constancias referidas a la fecha de ingreso y egreso del trabajador, tienen un valor relativo en caso de litigio, debido a que provienen unilateralmente del empleador y fueron consignadas en el libro sin control del trabajador.

Los jueces podrán estimar el monto de los salarios a partir de los elementos probatorios y de las circunstancias de cada caso cuando la prueba rendida fuere insuficiente. En el caso de que el empleador ante una intimación fehaciente del trabajador guarde silencio en forma injustificada, dicho comportamiento opera como una presunción en su contra, cuyo valor será apreciado por los jueces.

En algunas actividades es obligatorio llevar libros especiales, como en el caso del trabajo marítimo, el trabajo a domicilio y los viajantes de comercio. En otras actividades hay que llevar planillas y libretas de trabajo, como en el trabajo y aprendizaje de menores (libreta de trabajo), el trabajo a domicilio, los conductores particulares, el transporte de cosas por la vía pública, el trabajo marítimo (libreta de embarco) y el trabajo portuario (registro de

personal llevado por el ente de contratación) o algún documento, carné o licencia que acredite su inscripción en un registro de control.

La documentación laboral, es decir los instrumentos que el empleador tiene el deber de llevar como garantía de los derechos del trabajador, son elementos formales, su incumplimiento es sancionado por la ley, no sólo al establecer la presunción de certeza a favor de lo que dice el trabajador (art. 55 LCT) sino que implica también un sumario por infracciones a la ley 25.212 (pueden ser leves, graves o muy graves), la aplicación de multas hasta la clausura del establecimiento (en casos extremos).

Los principales documentos que el empleador debe llevar son: el libro especial del art. 52 LCT o el que haga sus veces (por ejemplo Registro Único de personal en caso de las Pymes), la planilla de horarios del art. 6 de la ley 11.544 y los recibos de pago (art. 140 LCT). También deben tener constancia de CUIL, declaración jurada de cargas de familia, constancia de información de condiciones de seguridad y de recepción de elementos de protección personal, declaración jurada de la situación previsional del trabajador, contrato de afiliación entre el trabajador y una ART, constancia de opción del trabajador dentro del sistema previsional, constancia de pago de aportes y contribuciones sindicales y de la seguridad social.

La ley Nacional de Empleo N° 24.013, establece que el Ministerio de Trabajo (autoridad de aplicación) tiene a su cargo el control del cumplimiento de la ley, por su parte la ley 25.212 (Pacto Federal de trabajo) otorga funciones de inspección general de trabajo al Consejo Federal del trabajo y la ley de Ordenamiento del régimen laboral N° 25.877 crea el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social.

2.3.2. El trabajo registrado en la ley 24.013

A partir de la interpretación del art. 7 de la Ley Nacional de Empleo, N° 24.013 el deber de registrar que pesa sobre el empleador, constituye para él una obligación jurídica, que se encuentra cumplimentada cuando la relación o contrato de trabajo ha sido registrado, es decir cuando inscribió al trabajador en el libro especial del art. 52, LCT, o en la documentación laboral específica para tal fin prevista por los regímenes jurídicos particulares y en el Instituto Nacional de Previsión Social, las cajas de subsidios familiares y la obra social correspondiente.

Todos estos registros se concentran en el Sistema Único de Registro Laboral, previsto en art. 18, de la citada ley 24.013.

La doctrina ha reforzado sistemáticamente la interpretación con el art. 19 de la ley 25013 sancionada en el año 1998, que subsistió a las reformas producidas por las leyes N° 25.250 y N°25.877 promulgadas en los años 2000 y 2004 respectivamente. El texto de dicho artículo dispone que todos los contratos de trabajo así como las pasantías, deberán ser registrados ante los organismos de seguridad social y tributaria en la misma forma y oportunidad que los contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

En defecto del aludido registro, desde el art. 8 al 17 de la misma norma se detallan las sanciones que se imponen al empleador, las consecuencias ulteriores del posterior registro, las excepciones previstas en relación con las indemnizaciones a pagar y las consecuencias que provocan el reconocimiento de indemnizaciones a favor del trabajador.

2.4. Concreción de la registración. Procedimiento para trabajadores incluidos en la LCT: Simplificación Y Unificación De Inscripción Registral.

Antes de la implementación de la Simplificación y Unificación de la Inscripción Registral los empleadores para contratar un trabajador debían realizar complejos trámites en los cuales interactuaban diferentes organismos y entidades no estatales en tareas relacionadas con la registración laboral, lo que transformaba la registración del contrato de trabajo en un proceso costoso y problemático.

Este nuevo sistema induce a la formalización de las relaciones laborales a partir de la facilitación de los procesos registrales, además a través de la simplificación de las obligaciones registrales de los empleadores y trabajadores, se maximiza la eficiencia y la eficacia en la captura de datos, y consecuentemente se incrementa la calidad y el nivel del detalle de la información como insumo para las tareas de fiscalización que tienen como finalidad advertir irregularidades, coadyuvando a las acciones contra el empleo informal y no registrado o con registración defectuosa.

Este nuevo programa registral sintetiza en un sólo trámite y en un formulario único el registro de los nuevos trabajadores en relación de dependencia que se incorporen, evitando la realización de los diversos trámites que de acuerdo a la normativa vigente hasta su creación debían realizarse para inscribir a un trabajador. Al reunir todo lo

necesario para registrar una relación laboral en un solo trámite, se bajan los costos empresarios que surgen de la multiplicidad de trámites.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Administración Federal de Ingresos Públicos, a través de la Resolución Conjunta 440/2005 (MTEySS) y General 1887 (AFIP) publicada en el Boletín Oficial el 03/06/2005, en uso de las facultades que le confiere el art. 39 de la ley 25.877, crea el Programa de Simplificación y Unificación en materia de inscripción y registración laboral y de la seguridad social, el cual permite construir y mantener actualizado, en tiempo real y de manera permanente, el Padrón de Empleadores y Trabajadores, con sus grupos familiares incluidos, todo ello de forma uniforme y homogénea. Tendiendo a la eliminación de diversos trámites para efectivizar a los trabajadores, alentando la debida registración de los mismos.

Para lograr la Simplificación registral es requisito imprescindible armonizar las diversas bases de datos existentes y sus mecanismos de mantenimiento, evitando la solicitud de iguales datos, permitiendo así la reducción de esfuerzos en la captación de la información.

En sus considerandos la Resolución citada dispone que en virtud de principios de economía de recursos, sea dable disponer que el proceso de simplificación se alcance a través de declaraciones juradas de los empleadores y que se utilicen los sistemas de registración y declaración preexistentes, con las adecuaciones y reformulaciones que fueran necesarios. Pronuncia además que será la Administración Federal de Ingresos Públicos el organismo encargado de administrar la registración única, debido a que dicha entidad, en su condición de organismo responsable de la aplicación, recaudación, fiscalización y ejecución judicial del Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS), es quien, por razones de competencia y funcionalidad, al momento de la sanción de la resolución cuenta con la mayor capacidad de agregar valor a los sistemas de información existentes, para facilitar y simplificar el accionar de los empleadores, respecto de las obligaciones impuestas por las normas laborales y de la seguridad social.

Resuelve además dicha resolución que la Administración Federal de Ingresos Públicos (en adelante AFIP) coordinará con la totalidad de los organismos y entidades que hasta la implementación del Programa administran trámites registrales en materia laboral y de la seguridad social, la naturaleza de los datos a requerir a los empleadores, de modo de evitar duplicidades y complejidades que obsten al objetivo buscado.

Lográndose en agosto de 2006, en virtud de lo establecido por la Resolución General de la AFIP 2016/2006 poner en vigencia el programa de simplificación registral denominado

"Mi simplificación", el cual vino a sustituir al sistema "Mi registro" que se encontraba vigente desde el 1º de julio de 2005.

Esta resolución general de la AFIP 2016/2006, amplió las cargas de información a cumplir por los empleadores que contratan o extingan contratos de trabajo y de otro tipo, a través del denominado "Registro de Altas y Bajas en materia de Seguridad Social".

Este Registro es una base de datos, que como carga inicial posee las relaciones "Empleador-Trabajador" consideradas como activas en función de la información que surge de las declaraciones juradas correspondientes al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones por los períodos mensuales julio de 2004 inclusive, en adelante, así como de las "Claves de Alta Temprana".

Se deben registrar no sólo las incorporaciones de trabajadores sino también los ceses; alcanzando tanto a los trabajadores en relación de dependencia como a los contratos de pasantías que se celebren con estudiantes o docentes debiendo emitir constancias y certificados que antes no existían.

Los empleadores comprendidos en el SIJP, con relación a cada uno de los trabajadores que incorporan o desafectan de su nómina salarial, aun cuando se trate de sujetos cuya modalidad de contratación sea la pasantía, quedan obligados a ingresar en el "Registro" los datos, así como los que contemplen las normas que dicten los organismos de la seguridad social intervinientes en el Programa de Simplificación y Unificación Registral.

El ingreso de los aludidos datos permitirá comunicar a la AFIP el alta o la baja en el "Registro" del trabajador, según corresponda. Asimismo, el empleador respecto de cada uno de sus trabajadores podrá modificar determinados datos de la información que posee el "Registro", así como anular el alta comunicada en el caso de que no se haya producido el comienzo efectivo de las tareas.

En virtud de lo establecido en la RG 2016, el alta de cada uno de los empleados en relación de dependencia deberá ser formalizada mediante alguno de los siguientes procedimientos: a) A través del sistema informático "Mi Simplificación -Empleadores" ingresando en la página web de la AFIP.; b) Mediante la presentación del formulario F. 885, por duplicado, ante la dependencia de este organismo, en la cual se encuentre inscripto.

Dicho procedimiento deberá cumplirse independientemente de la modalidad de contrato fijada en cada una de las relaciones laborales, mientras que las bajas en el mencionado

sistema deberán comunicarse por el mismo medio cuando se produzca un cese de la relación laboral, cualquiera fuese su motivo.

La comunicación del alta en el "Registro" deberá efectuarse dentro de determinados plazos, según se trate de un: a) Trabajador que se contrate para realizar tareas inherentes a alguna de las actividades que se detallan en el Anexo I de la RG 1891/06 (hasta el momento de comienzo efectivo de las tareas, sin distinción de la modalidad de contratación; b) Trabajador que no se encuentra comprendido en el inciso precedente: hasta el día inmediato anterior, inclusive, al de comienzo efectivo de las tareas, cualquiera fuera la modalidad de contratación celebrada.

En tanto la comunicación de la baja en el "Registro" deberá realizarse dentro del plazo de 5 días corridos, contados a partir de la fecha, inclusive, en que se produjo la extinción del contrato de trabajo, por cualquier causa.

Con relación al empleador se debe informar: 1. Apellido y nombres, denominación o razón social, C.U.I.T., fecha de alta del empleador y domicilio fiscal; 2. Código y denominación de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) contratada; 3. Códigos y denominaciones de las Obras Sociales correspondientes a las actividades del empleador; 4. Identificación del Convenio Colectivo de Trabajo que corresponda a la actividad principal que desarrolla el empleador; 5. Domicilio de explotación, entendiéndose por tal el lugar o los lugares afectado/s a la o las actividades del empleador; 6. Códigos y denominaciones de las actividades económicas realizadas en el domicilio de explotación; 7. Clave Bancaria Uniforme (C.B.U.) de la cuenta bancaria destinada al reintegro de asignaciones familiares

En lo que respecta a cada trabajador se debe informar: CUIL o, en el caso de no poseerlo y de tener asignada la CUIT, ésta última; Apellidos y nombres; Domicilio real; Domicilio real actualizado, de corresponder; Código y denominación de la Obra Social correspondiente a la actividad, cuando el trabajador no haya elegido un determinado agente de salud; Monto de la remuneración mensual pactada entre el empleador y el trabajador; Código y denominación que indica la modalidad de liquidación de la remuneración; Interrelación "Domicilio de explotación-Actividad económica", correspondiente al lugar de desempeño del trabajador; Código y denominación del puesto a desempeñar por el trabajador, mediante el que se identificará la tarea específica que realizará; Código y denominación de la modalidad de contratación; Si se trata de un trabajador agropecuario; La fecha de inicio de la relación laboral, en el caso de una comunicación de alta; La fecha de finalización de la relación laboral, cuando se trate de la modalidad de contratación a plazo fijo; La fecha de cese de la relación laboral y el código del tipo de baja de que se trate, en el caso de que se

comunique una baja en el "Registro"; Fecha de nacimiento. Su carga sólo operará cuando el campo esté en blanco o se visualice 1900/01/01; Denominación del nivel de formación: se informará el nivel de estudios del trabajador; Marca de incapacidad/ discapacidad; Clave Bancaria Uniforme (CBU) de la cuenta sueldo, para el depósito de las asignaciones familiares y el pago de la cobertura de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART), en caso de prestación dineraria por siniestro; Vínculos Familiares que se indican en el Anexo III de la RG 1891/06.

Los datos ingresados deberán surgir de la documentación respaldatoria que se encuentre en poder del empleador.

Una vez comunicada el alta en el "Registro" se pueden modificar los datos informados respecto del nuevo trabajador, excepto su apellido y nombres y su CUIL.

La fecha de inicio de la relación laboral puede ser sustituida por una anterior o posterior a ella, sólo hasta el día inmediato anterior, inclusive, al informado originariamente como de inicio de la relación laboral. Luego de que se haya iniciado la relación laboral, únicamente se la puede modificar dicha fecha por una anterior a ella. Puede ser sustituida por una anterior o posterior a ella, sólo hasta el día inmediato anterior, inclusive, al informado originariamente como de inicio de la relación laboral.

En lo que respecta a la fecha comunicada como de cese de la relación laboral es posible modificarla hasta las 24 horas, inclusive, del día informado originariamente como de cese de la relación laboral, por una posterior al día en que se efectúa su sustitución.

En virtud de la Resolución General 1.891 del año 2.006 el empleador debe informar el monto de la remuneración bruta mensual que pactó con el trabajador. En tal sentido, la remuneración pactada no deberá actualizarse cuando la misma sufra modificaciones, ello en razón a que la mencionada norma resolutive no lo establece.

Los empleadores que reciban servicios de trabajadores que se encuentren en relación de dependencia con otro responsable, deberán solicitar a éste último y previo al inicio de la prestación efectiva de servicios en su establecimiento, copia del acuse de recibo que respalda el alta en el "Mi Simplificación" emitido por este organismo y gestionada por el empleador principal. Dicha copia deberá ser conservada a disposición de AFIP, como también de los distintos organismos de la seguridad social. Asimismo, se deberá adjuntar una impresión de la consulta realizada a "Mi Simplificación", que avale la vigencia o inexistencia de la relación laboral del trabajador con el tercero. En ningún caso el

trabajador podrá concurrir a cumplir con sus funciones adjuntando sólo una simple constancia que acredite su condición de dependiente.

Este proceso que debe seguir el empleador para inscribir legalmente a sus trabajadores, fue posible diseñado y concretado en el marco de un redoblado esfuerzo oficial para combatir el trabajo en negro y la evasión fiscal y previsional, así como para alentar el empleo mediante la reducción de los costos laborales, y requirió de trabajo de coordinación entre distintos sectores del Estado, liderado por el Ministerio de Trabajo y la AFIP.

A continuación exponemos el marco jurídico de la “obligación de registración” que pesa sobre los empleadores de dos actividades excluidas de la Ley de Contrato de Trabajo.

2.5. Registración laboral y dos segmentos del mercado laboral excluidos de la Ley de Contrato de Trabajo.

El trabajo realizado mediante una relación de subordinación y de dependencia sea cual fuere su tipo queda comprendido en la Ley de Contrato de Trabajo, estableciendo dicho cuerpo normativo un piso mínimo de derechos y obligaciones para el empleador y el empleado.

El Derecho del Trabajo es un Derecho protectorio no de coordinación, en este sentido la premisa básica de la cual parte la LCT es que el trabajador se encuentra en una condición de inferioridad respecto de la parte empleadora, motivo por el cual se establece una especial protección legal.

La Constitución Nacional en su artículo 16 determina la igualdad ante la ley, por lo que este tipo de exclusiones resultan con el principio de igualdad reconocido en la Constitución Nacional.

El art. 75 de la Constitución Nacional en su incisos 19 y 23 respectivamente establece que es una atribución del Congreso Nacional la de “proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social” y de “legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”.

Entonces estas exclusiones que se prevén en el artículo 2, inc. b y c de la LCT, en orden a lo recién expuesto incumplen el compromiso de asegurar igualdad de trato en materia de empleo y ocupación, asumido por Argentina a través de la ratificación del Convenio N° 11 de la Organización Internacional del Trabajo.

La exclusión de una categoría de trabajadores de la actividad privada, del régimen establecido por la Ley de Contrato de trabajo no sólo parece contradecir el sistema constitucional, el cual garantiza la protección de los trabajadores sino que también contraviene los instrumentos internacionales sobre derechos humanos fundamentales.

Por fuera de este marco de protección se ubican los dos casos cuya registración laboral vamos a tratar a continuación, los mismos son los trabajadores agrarios y las trabajadoras domésticas.

2.5.1. Trabajo Agrario.

El trabajo agrario en nuestro país constituye un segmento importantísimo del mercado laboral, pues las actividades agrícolas ganaderas constituyen la base de nuestra economía. Este segmento se distingue por los altos niveles de precariedad y la baja calidad del empleo, que se reflejan en los bajos salarios, la inestabilidad laboral, el predominio del trabajo no registrado y los altos índices de accidentes de trabajo.

Significando esto que muchísimos integrantes de la población económicamente activa se hayan inmersos en un elevado nivel de precariedad y por lo tanto en situación de desprotección, en términos del sistema laboral y de la Seguridad social, este número se incrementa más aún si consideramos que dichos trabajadores eventualmente pueden ser jefes de familias.

Los trabajadores rurales se encuentran excluidos del régimen de la Ley de Contrato de Trabajo de acuerdo a lo prescripto con el artículo 2 de dicho cuerpo normativo, dicha exclusión es bastante cuestionada, pues cabe el siguiente interrogante: ¿Dicha exclusión responde a intereses sectoriales, buscando favorecerlos? Realmente si ese fuera la razón de la mentada exclusión, se configuraría un arrebato de los justos derechos de los que todo trabajador es acreedor y particularmente el trabajador rural.

Rigiéndose el trabajo rural por la Ley N° 22.248, “Régimen Nacional de Trabajo Agrario”, la cual en los artículos comprendidos entre los 122 y 128 inclusive, establece la obligación

de instrumentar un libro especial de personal y fijado las pautas de confección de recibos de haberes. Es importante señalar que esta ley data del año 1980.

La ley 22.248 en su artículo 63, se refiere a la estabilidad del trabajador rural, disponiendo que durante los primeros noventa (90) días la relación de trabajo agrario podrá ser rescindida sin derecho a indemnización alguna, y que transcurrido dicho lapso el trabajador adquirirá estabilidad y su antigüedad se computará a todos los efectos, desde el día en que se hubiere iniciado la relación laboral.

En el año 1993, como consecuencia del elevado índice de empleo no registrado presente en el sector se crea a través de la ley 25.191 el Registro Nacional de Trabajadores rurales y Empleadores (RENATRE) como un ente autárquico de Derecho Público no Estatal en el que deben inscribirse todos los empleadores y trabajadores rurales del país. Entre las atribuciones más importantes, este Registro, es el encargado de expedir la Libreta del Trabajador Rural, de administrar el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo y de fiscalizar el cumplimiento de la ley vigente, la cual tiende a evitar el desarrollo del trabajo rural en negro. Para hacer más efectivo el trabajo de control y de registración, se cuenta con Delegaciones y Bocas de Entrega y Recepción en todas las provincias.

Dicha ley en su art. 1 declara obligatorio el uso de la Libreta del Trabajador Rural en todo el territorio de la República Argentina para los trabajadores permanentes, temporarios o transitorios que cumplan tareas en la actividad rural y afines, en cualquiera de sus modalidades.

Esta libreta tiene el carácter de documento personal, intransferible y probatorio de la relación laboral; es válida como prueba para acreditar la calidad de inscripto al sistema de previsión social, los aportes y contribuciones efectuadas y los años trabajados. Además vale como principio de prueba por escrito del importe de los haberes y otros conceptos por los cuales la legislación obliga al empleador a entregar constancias de lo pagado. Dicho documento también acredita a las personas a cargo que generen derecho al cobro de asignaciones familiares y prestaciones de salud, la certificación de servicios y remuneraciones como así también el inicio y cese de la relación laboral.

La libreta del trabajador rural es la base material de la registración laboral y comprobante de inscripción en los organismos de la seguridad social. En el artículo 3 la ley 25.191 establece que necesariamente constarán en la libreta los siguientes datos:

- a) La identificación del trabajador, incluyendo la Clave única de Identificación Laboral (CUIL.) y los sucesivos empleadores, con identificación del su Clave Unidad de Identificación Tributaria (CUIT);
- b) La enumeración sucinta de los derechos y deberes del trabajador y el empleador rural con la cita de las disposiciones normativas que los establecen;
- c) Constancias de los sucesivos aportes y contribuciones a la Seguridad Social efectuados y en caso que el trabajador esté afiliado a un Sindicato con Personería Gremial de las cuotas sindicales retenidas y aportadas.

El trabajador en virtud del artículo 6 de la ley 25.191 tiene la obligación de presentar al inicio de la relación laboral la libreta de trabajo rural o en su caso informar al empleador que es su primer empleo, para que este inicie los tramites para la obtención de la libreta, adjuntando la documentación necesaria para tales efectos. Además debe acompañar toda la documentación que acredite las cargas de familia y sus modificaciones.

A su vez el empleador en virtud del artículo 5 de la recién nombrada, tiene la obligación de requerir al trabajador rural la Libreta de Trabajo en forma previa a la iniciación de la relación laboral, o en caso que el trabajador no contare con la misma por ser este su primer empleo o por haberla extraviado, gestionarla ante el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores, dentro de los 5 (cinco) días de iniciada la relación de trabajo. La omisión del empleador podrá ser denunciada por el trabajador o la asociación sindical que lo represente ante el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores. Sin perjuicio de ello la Asociación Gremial o el trabajador personalmente podrán tramitar la obtención de la Libreta.

Además debe Informar al Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores, en forma trimestral, lo que requiera la autoridad de aplicación sobre la celebración, ejecución y finalización del trabajo rural. Cada nueva contratación deberá informarse dentro del plazo de los 30 días de haberse llevado a cabo, con independencia de la residencia habitual del trabajador o del empleador.

Es también deber del empleador registrar desde la fecha de ingreso todos los datos relativos al inicio, desarrollo y extinción de la relación laboral. La Libreta deberá permanecer en poder del empleador en el lugar de la prestación de servicios, debiendo ser devuelta al trabajador al finalizar cada relación. Ser agente de retención de la cuota sindical de la entidad gremial a la que el trabajador se encuentra afiliado, registrando sus aportes mensualmente.

La autoridad de aplicación en función de los datos que contenga la Libreta de Trabajo y con el objeto de simplificar las cargas administrativas a los empleadores, determinará qué obligaciones registrales o de comunicación podrán quedar liberadas, siempre que no afecte los derechos de los trabajadores, de la asociación gremial con personería gremial de los trabajadores rurales y estibadores y de los organismos de seguridad social.

Al empezar a tratar esta actividad en particular planteamos un interrogante acerca de la razonabilidad y justicia de la exclusión de los trabajadores agrarios, la experiencia y el panorama actual donde el flagelo del empleo no registrado golpea fuerte, impidiendo lograr la generación de empleos de calidad y por lo tanto encaminarnos hacia conseguir la meta planteada por la OIT consistente en lograr convertir el trabajo en “trabajo decente”, parece una necesidad la implementación de una nueva ley de trabajo agrario, que equipare los derechos laborales de los trabajadores agrícolas con el conjunto de los trabajadores, sin lugar a dudas es esta una deuda de nuestra sociedad y democracia que es necesario saldar.

2.5.2. Trabajadores de servicio doméstico.

El trabajo doméstico es una modalidad de trabajo dependiente que cuenta con regulaciones especiales en materia de jornadas, remuneraciones, descansos, y que se desarrolla en el seno de la vida familiar. Como dijimos anteriormente se encuentra excluido del Régimen General de la Ley 20.744.

En la práctica los trabajadores domésticos comparten importantes similitudes con los trabajadores informales y trabajadores por cuenta propia, dadas las características de la mano de obra (en general con bajos niveles de escolaridad y de calificaciones específicas), así como por los niveles de remuneraciones, grado de desprotección social e incidencia de la pobreza.

Las características del trabajo desarrollado en este sector, en su mayoría efectuado por trabajadoras mujeres, distan de los rasgos que caracterizan al trabajo decente, siendo este dato una constante que se repite en la mayoría de los países latinoamericanos.

Las tareas de fiscalización para detectar trabajo no registrado en este sector se ven restringidas, puesto que las actividades del trabajo doméstico se desarrollan mayormente en las casas de familia, en consecuencia el reconocimiento a la privacidad de la familia y la vigencia del llamado derecho a la inviolabilidad de domicilio dificulta la aplicación de la

legislación laboral y su fiscalización en este sector del mercado laboral, pues justamente el seno del hogar es el lugar donde se proyectan y desarrollan los derechos relativos a la intimidad personal y familiar.

El principio de inviolabilidad del domicilio ha servido como fundamento para las restricciones que se imponen a las labores de la Inspección de Trabajo, las cuales buscan garantizar el derecho a la privacidad, sirviendo dichas restricciones como expresión de los límites frente a la amenaza potencial del abuso de poder de las instituciones públicas.

Sumado a las dificultades en la aplicación de la ley y a la fiscalización de ocupación que acarrea el carácter de privado e inviolable del lugar de trabajo, se encuentra la circunstancia de aislamiento en que se desarrollan las labores, al escaso conocimiento que tienen los trabajadores de sus derechos y a la débil organización sindical del sector.

A las dificultades en la aplicación de la ley que genera el ámbito privado e inviolable del lugar de trabajo, se suman otros obstáculos a la fiscalización de la ocupación, referidos principalmente al aislamiento en que se desarrollan las labores, a la débil organización sindical del sector y al escaso conocimiento que los trabajadores domésticos tienen de sus derechos.

Sin la intención de realizar juicios de valor, nos permitimos acotar que la precarización que adolece este sector es producto de una idea generalizada que considera a la actividad doméstica como menor, por ser de puertas adentro, basada en un acuerdo de palabra entre las partes, en la confianza en el trato y en la convivencia, distinta a las demás relaciones laborales.

El trabajador doméstico, en su mayoría mujeres, es víctima de subestimación porque parecería que una empleada doméstica es alguien poco calificada. Concepto y valoración totalmente erróneos pues la empleada doméstica primero y principal es un trabajador al igual que lo es por ejemplo el empleado bancario, si bien no necesita de conocimientos técnicos específicos para realizar sus labores, goza de un plus extra, su trabajo se desarrolla en los hogares de particulares, conoce la intimidad del hogar y por ende se la debe valorar y dar cumplimiento a los derechos que le corresponden en cuanto a la seguridad social, procediendo a la registración de la relación ante la autoridad competente, beneficiándose el empleador desde lo humano porque le está dando la posibilidad a su empleada del acceso a un sistema de salud, a un seguro de trabajo y a una jubilación. Y desde su propio interés, porque con una pequeña suma evita el riesgo de un

eventual juicio y de entrar en un conflicto con el fisco que, de ocurrir, le exigiría el pago de las contribuciones que evadió.

Como dijimos al comienzo del presente apartado los trabajadores del servicio doméstico se encuentran excluidos de las leyes generales del trabajo, es decir no le es aplicable el régimen de la ley 20.744, implican un tratamiento específico y un régimen propio regulados por el Estatuto de servicio doméstico (Decreto 326/1956) y su decreto reglamentario N° 7979/1956.

El Decreto Reglamentario N° 7.979, establece que categorías de servicios están abarcados dentro del régimen, entre ellos se encuentran comprendidos las institutrices, preceptores, gobernantas, amas de llaves, mayordomos, damas de compañía y nurses. Así como, los cocineros/as, mucamos/as, niñeras, valets y porteros de casas particulares. Y también los auxiliares para todo trabajo, ayudantes/as, jardineros y caseros.

Del texto del Decreto-Ley 326/1956, se evidencian en cuanto a la contratación de trabajadores domésticos dos modalidades trabajadores sin retiro y trabajador con retiro, no obstante en ambos casos se trata de trabajadores contratados por tiempo indeterminados.

Dicho estatuto en su artículo primero establece una jornada mínima, en consecuencia quedan excluidos de este marco normativo “quienes presten servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador”. La ausencia de cualquiera de estos requisitos de tiempo actúa como elemento excluyente de la configuración de la relación laboral.

Entonces, conforme al Estatuto del Servicio Doméstico 326/1956, se considera a la empleada doméstica en relación de dependencia cuando trabaja para el mismo empleador más de 16 horas semanales, repartidas en cuatro días de cuatro horas como mínimo.

Este cuerpo normativo crea un régimen impropio de registración, puesto en cabeza del trabajador en su tramitación y renovación. Su artículo 11 dispone que las personas comprendidas en el régimen previsto por el estatuto deben munirse de una libreta de trabajo, siendo obligación del trabajador su tramitación, la cual le será expedida en forma gratuita por la oficina correspondiente del Ministerio de Trabajo; siendo documento que permitirá tanto la determinación de la relación laboral como la individualización del empleado y del empleador. Si bien dicha libreta es de uso obligatorio en la práctica no suele utilizarse; de hecho las multas previstas para quienes no la posean carecen de valor actualizado.

Los trabajadores excluidos del Decreto 326/56, tampoco ingresan bajo la orbita de la Ley 20.744, por lo que dichas relaciones configuran “locación de servicio” regulada por el Código Civil, siendo consecuencia directa de dicho encuadre es la ausencia de una relación de subordinación, no se verifica la misma ya que teóricamente ambas partes se encuentran en un pie de igualdad, por lo tanto no se establecen beneficios diferenciales que tiendan a igualar tal condición.

Así constituyendo sólo una prestación de servicios, ante un reclamo judicial efectuado por el trabajador en empleador tiene la posibilidad de contestar la demanda reconociendo existencia de la relación pero sólo en forma ocasional o por menos de cuatro horas por día o por menos de cuatro días a la semana, consecuencia de esto es que no se debe un indemnización más allá de lo establecido en el Código Civil.

En diciembre de 1999 se promulgo la Ley N°25.239 de Reforma tributaria, la cual crea un Régimen Especial de Seguridad Social para el servicio doméstico, de carácter obligatorio, para los empleados que presten servicios dentro de la vida doméstica y que no importen para el dador de trabajo lucro o beneficio económico, sin perjuicio de la plena vigencia del Estatuto del Personal de Servicio Doméstico, aprobado mediante el Decreto Ley N° 326/56 y su reglamentación.

En consecuencia, para estos trabajadores no resulta aplicable la inscripción en el Registro “Mi simplificación” de Altas y Bajas en materia de la Seguridad Social.

La Resolución General 2055 del año 2006 de la Administración Federal de Ingresos Públicos (la cual reemplaza y unifica las Resoluciones Generales 841/00 y 1978/05), en su art. 1º establece que dicho Régimen es obligatorio para los trabajadores de esta actividad independientemente de que se encuentre encuadrado como empleado en relación de dependencia o como trabajador autónomo, siempre y cuando trabaje como 6 horas semanales para un mismo dador de trabajo. En tanto dicha Resolución en su Art. 2 establece que los trabajadores del servicio doméstico que presten servicios, a cada uno de sus dadores de trabajo, por un lapso inferior a 6 horas semanales, podrán optar por permanecer en el régimen general o por inscribirse como Monotributista es decir en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes.

De este modo todo trabajador doméstico que preste servicios como mínimo 6 horas semanales para un mismo dador de trabajo, tendrá acceso al sistema de la Seguridad Social.

Cuando trabaje más de 16 ó más horas semanales para un mismo empleador, y dichas horas estén distribuidas en 4 o más días por semana se configura una relación de dependencia, quedando en consecuencia el trabajador incluido en el Estatuto del Personal del Servicio. Cuando trabaje entre 6 y 16 horas semanales para un mismo dador no se configura relación de dependencia sino que lo hace como trabajador independiente.

A los fines de la financiación de las prestaciones establecidas por este Régimen especial, los dadores de trabajo deben ingresar sumas mensuales en concepto de aportes que le permiten al trabajador doméstico el acceso a una obra social y contribuciones que le permiten el acceso a un futuro beneficio previsional, los importes de dichos aportes y contribuciones dependen de la cantidad de horas semanales laboradas por el trabajador.

No obstante cabe adelantar que los aportes y contribuciones que debe realizar el dador de trabajo, no son significativos en comparación con el beneficio que implica para el trabajador tener acceso una jubilación y a la obra social.

El procedimiento para la inscripción en este Régimen Especial, carece de complejidad, siendo necesario para proceder a la registración que el trabajador cuente con número de CUIL (Código Único de Identificación Laboral), el cual se obtiene en el acto en cualquier oficina de la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSeS), en caso de que el trabajador sea extranjero puede obtener un CUIL provisorio en ANSeS, con el certificado extendido por la Dirección Nacional de Migraciones. Además es su obligación firmar el recibo entregado por el dador de trabajo en donde consta el importe que le entregaron por el trabajo realizado.

Siendo las obligación del dador de trabajo doméstico, ingresar el importe de los aportes y contribuciones obligatorios (para ello se utiliza el Formulario 102) venciendo el plazo para ingresar el pago el día 10 del mes calendario inmediato siguiente al de devengamiento de los aportes y contribuciones, contra el pago efectuado, el sistema utilizado emitirá dos comprobantes: uno para el dador de trabajo y otro para el trabajador doméstico. Es también su deber entregar al trabajador el ticket de pago de la obligación mensual (el cual le es de utilidad al trabajador en caso de que la Obra social lo requiera).

En caso de que las sumas en concepto de aportes y contribuciones no alcancen los mínimos estipulados para el acceso a la cobertura de obra social y beneficio previsional, si el trabajador doméstico labora en varias casas, puede sumar los montos de aportes y contribuciones de cada lugar para determinar si alcanza los mínimos estipulados. El monto que resta para alcanzar dichos mínimos puede ser completado por el empleado

doméstico o bien por el dador de trabajo que desee asumir voluntariamente ese costo. Para efectuar este pago voluntario se utiliza el Formulario 575, debiendo efectuarse el pago antes de los 15 días de mes siguiente al del periodo al que corresponden.

Es importante señalar que en este Régimen especial no es necesario que el dador de trabajo se inscriba como empleador ante la AFIP para emplear trabajo doméstico, sino que el pago es anónimo y como dijimos anteriormente solo se requiere el CUIL del trabajador.

No obstante este Régimen Especial, el impacto del fenómeno Empleo no Registrado continua pisando fuerte, pues de acuerdo a datos informados por el INDEC⁴⁷ en el año 2004 el “Servicio Doméstico” se ubicaba como la actividad productiva que concentraba la mayor cantidad de asalariados no registrados, siendo la tasa de empleo no registrado 96.4%, seguida por la tasa de empleo no registrado del sector de la construcción siendo la misma del 78,8%.

Con el objeto de promover la regularización del Trabajo Doméstico, se diseñó una política incentivante para el dador de trabajo, consistente en un beneficio cuya finalidad es reducir el impacto que sobre el patrimonio del empleador significa un trabajador doméstico regularizado, así se establece que el dador de trabajo podrá deducir como gasto en el impuesto a las ganancias los importes abonados en el año en concepto de Retribución por los servicios prestados y obligaciones de la Seguridad Social, dicho incentivo es plasmado en el artículo 16 de la ley Nº 26.063 del año 2005. En el año 2008, se estableció que el importe deducible era hasta \$ 9.000 pesos, en su Declaración Jurada por el año 2008 y siguientes.

Pese al diseño de políticas destinadas a la promoción del empleo doméstico registrado el subsecretario de Fiscalización del Trabajo y la Seguridad Social de la Nación, Guillermo Alonso Navone, en una conferencia de prensa realizada en el año 2009 en nuestra provincia afirmó que “los ámbitos de mayor porcentaje de trabajo no registrado en el mapa nacional, coinciden con los índices de Córdoba, son el sector del campo y el de las empleadas domésticas”⁴⁸.

⁴⁷ MTEySS, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, “Diagnóstico del empleo no Registrado”, Año 2004.

⁴⁸ Fuente: noticia titulada “Difunden en Córdoba los beneficios de la ley de blanqueo laboral presentada en la pág. Web de la Revista Trabajo. Empleo y Seguridad, para visualizar el articulo seguir el siguiente link: <http://www.trabajoempleoysegur.com.ar/not2.htm>

2.6. “El costo del empleo registrado”. Aportes y contribuciones.

Hemos desarrollado hasta aquí en qué consiste la obligación de registrar al trabajador que pesa sobre el empleador, y cuál es el procedimiento que este último debe realizar para concretar su deber, por lo que siguiendo una secuencia lógica, trataremos ahora cuales son las erogaciones que debe realizar un empleador periódicamente para mantener relaciones laborales correctamente registradas, es decir conoceremos cual es el “costo del empleo registrado”. A continuación exponemos las alícuotas vigentes de Aportes y contribuciones del personal en relación de dependencia⁴⁹.

Régimen nacional de la Seguridad Social				
Concepto	Norma Legal	Aporte trabajador	Contribución patronal desde el 1/03/2002 (D.814/2001, Modif. Por L. 25453)	
			Art. 2, inc. a	Art. 2, inc. b
RÉGIMEN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL-Sistema Integrado Previsional Argentino	L. 24.241 (art. 11)	(en %) 11.00	(en %) 12.71	(en %) 10.71
-Asignaciones Familiares Régimen	L. 24.714 (Art. 5)	-----	5.56	4.44
-Fondo Nacional de Empleo	L. 24.013 (art. 145 inc. a y art. 146)	-----	1.11	0.89
-Fondo Nac. De Empleo para Empresas servicios eventuales	L. 24013(art. 45 inc. b)	-----	3.33	2.67
-INSSJP	L. 19032 (arts. 1 y 9)	3.00	1.62	1.50

⁴⁹ Agenda Laboral Errepar; Aportes y Contribuciones personal en relación de dependencia, pág. 102.

Régimen Nacional de Obras Sociales y Fondo Solidario de redistribución			
Concepto	Norma Legal	Aporte del Trabajador desde el 1/04/2002	Contribución Patronal desde el 1/04/2002
REG.NAC. DE OBRAS SOCIALES Obra Social ♦Obra Social Sindical -Hasta \$ 2.399 - Más de \$ 2400	L. 23660 (art.16) D. 10/2009	(en %) 2.70 2.50	(en %) 5.40 5.10
♦Obra Social del Personal de Dirección -Hasta \$2.399 - Más de \$2.400	D. 10/2009	2.55 2.40	5.10 4.80
-Fondo Solidario de Redistribución ♦Obra Social Sindical Hasta \$ 2.399 Más de \$2400	L. 23660 (art.19) L.23.661(art.22) D.10/2009	0.30 0.45	0.60 0.90
♦Obra Social de Personal de Dirección Hasta \$ 2.399 Más de \$ 2.400	D. 10/2009	0.45 0.60	0.90 1.20

Respecto del primer cuadro “Régimen Nacional de la Seguridad Social”, interpretamos que:

1.- Conforme al inc. a) del artículo 2º del Decreto 814/2001, los empleadores cuya actividad principal sea la locación y prestación de servicios, con excepción de los comprendidos en las leyes 23.551 (Ley de Asociaciones Sindicales), 23.660 (Ley de Obras Sociales), 23.661 (Ley de creación Sistema Nacional de Seguro de Salud) y 24.467 (Ley de Pymes), deben ingresar en total un **21%** de la remuneración bruta del trabajador en concepto de contribuciones patronales sobre la nómina salarial con destino a los Subsistemas de la Seguridad Social regidos por las leyes 19.032 (INSSJP), 24.013 (Fondo Nacional de Empleo), 24.241 (Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones), y 24.714 (Régimen de Asignaciones Familiares).

2.- Conforme al inc. b) del artículo 2º del Decreto 814/2001, los restantes empleadores no incluidos en el inciso a) del artículo, se aplican también estas alícuotas a las entidades y organismos comprendidos en el art. 1º de la ley 22.016 (Sociedades de Economía Mixta Sociedades Anónimas con participación estatal mayoritaria regidas por la Ley 19.550, las Sociedades Anónimas con simple participación estatal regidas por la Ley 19.550, entre otras), les corresponde ingresar en total un **17%** de la remuneración bruta del trabajador en concepto de contribuciones patronales sobre la nómina salarial con destino a los Subsistemas de la Seguridad Social regidos por las leyes 19.032 (INSSJP), 24.013 (Fondo Nacional de Empleo), 24.241 (Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones), y 24.714 (Régimen de Asignaciones Familiares).

Vemos que son porcentajes bastantes importantes, en oportunidad de realizar la investigación de campo en la localidad de La Carlota con el objetivo de conocer el alcance del fenómeno, consultamos a empleadores su opinión respecto a las alícuotas de las contribuciones patrimoniales sobre la nomina salarial, la mayoría respondió lisa y llanamente que la suma de todas ellas da un porcentaje muy importante, y que en definitiva es como pagar dos sueldos uno al empleado y otro al Estado.

Aparte de las alícuotas expuestas en el cuadro, existen casos de contribuciones especiales⁵⁰, a continuación exponemos el caso de la construcción, el trabajo rural, establecimientos educativos y servicio doméstico.

a. Construcción

La Ley 26.494 establece un régimen previsional diferencial para los trabajadores de la industria de la construcción encuadrados en el marco de lo dispuesto en el inciso c) del artículo 1º de la Ley Nº 22.250 (Régimen Laboral de los obreros de la construcción) sancionada el Marzo 11 de 2009 y promulgada de hecho el 1 de Abril de 2009.

En su art. 2 dicha ley establece: Fijase una contribución patronal adicional a la establecida en el Sistema Integrado Previsional Argentino, a cargo de los empleadores contemplados en los incisos a) y b) del artículo 1º de la Ley 22.250, a aplicarse sobre la remuneración imponible de los trabajadores comprendidos en el presente régimen. Esta contribución patronal adicional será de dos puntos porcentuales (2%) durante el primer año desde la vigencia de la presente ley, de tres puntos porcentuales (3%) durante el segundo año contado desde la misma fecha, de cuatro puntos porcentuales (4%) durante el tercer año contado desde la misma fecha, y de cinco puntos porcentuales (5%) a partir del cuarto año.

b. Rurales

Con la redacción de los arts. 14, 16 y 17 de la ley Nº 25.191 se crea el referido sistema en el ámbito del trabajo rural. Dentro del mismo se establece que el empleador rural deberá aportar una contribución mensual con destino al RENATRE del 1,5% del total de las remuneraciones; permitiendo de esta forma el acceso a la prestación por desempleo al trabajador rural. Recordemos que dichos trabajadores no están incluidos en el sistema creado oportunamente por La ley Nacional de Empleo. Este nuevo sistema no constituye

⁵⁰<http://www.babconsultores.com.ar/descargas/CONTRIBUCIONES%20PATRONALES%20SEGURIDAD%20SOCIAL.pdf>

una nueva imposición para el empleador rural, ya que reemplaza a la contribución que a tal fin se destinaba al Fondo Nacional de Empleo.

Dicha contribución se reglamenta a través del Decreto N° 453/01 (B.O. 26/04/2001). En su artículo 21 establecía originalmente que la AFIP recaudaría la contribución mencionada por cuenta y orden del RENATRE y transferiría los fondos a la cuenta del citado organismo. Posteriormente, y mediante el Decreto N° 606/02 (B.O. 16/04/2002), se modifica el texto del artículo 21 introduciendo un último párrafo que reza: “... La contribución mensual no es pasible de reducción alguna, ni deducible de las asignaciones familiares abonadas.....”.

Debemos recordar que el aplicativo de AFIP en forma automática calcula esa contribución, para ello se debe ingresar en la modalidad de contratación del Trabajador el código 97 que identifica a los trabajadores rurales.

c. Establecimientos Educativos

El Decreto 108/2009 establece la suspensión de la aplicación de las disposiciones del Decreto N° 814/2001, respecto de los empleadores titulares de establecimientos educativos privados incorporados a la enseñanza oficial comprendidos en las Leyes Nros. 13.047 y 24.049.

Su art. 1º dispone: “Suspéndase desde el 1º de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010 inclusive, la aplicación de las disposiciones contenidas en el Decreto N° 814 del 20 de junio de 2001, modificado por la Ley N° 25.453, respecto de los empleadores titulares de establecimientos educativos de gestión privada que se encontraren incorporados a la enseñanza oficial conforme las disposiciones de las Leyes N° 13.047 y N° 24.049.

d. Servicio Doméstico

Esta actividad cuenta con un sistema de contribución patronal basado en incentivos por vía de exenciones en materia de impuestos a las ganancias y bienes personales (hasta \$9000 para 2009).

✓ Cotización de acceso a la cobertura:

El monto total que proporciona el acceso a las prestaciones de Salud y al Sistema previsional es \$ 81.75.

En el caso de esta actividad, la contribución esta emparentada con la cantidad de horas semanales trabajadas:

Horas semanales Trabajadas	Aportes mensuales	Contribuciones mensuales	Total
6 a menos de 12	\$ 8	\$ 12	\$ 20
12 a menos de 16	\$15	\$ 25	\$ 39
16 o más	\$ 46.75	\$35	\$81.75

Respecto del cuadro “Régimen Nacional de Obras sociales y el Fondo de Redistribución solidario”, podemos decir que las contribuciones patronales varían según el monto de la remuneración, y también respecto a si se trata de contribución destinada al la obra social sindical o a la obra social de personal de Dirección.

El Fondo de Redistribución Solidario es un fondo que se conforma con una porción de los aportes personales del trabajador y las contribuciones patronales, ya sea que se trate de trabajadores que se desempeñan en el sector publico o privado, dicho fondo es utilizado entre otras aplicaciones como mecanismo de apoyo financiero a las Obras Sociales para la cobertura de prestaciones médicas de baja incidencia y alto impacto económico. Estos apoyos financieros son realizados a través de un organismo descentralizado de la Administración Pública Nacional en Jurisdicción del Ministerio de Salud⁵¹.

De lo expuesto concluimos que el impacto de las contribuciones patronales sobre la nomina salarial, ya sea en el Régimen de Nacional de Seguridad Social o del Régimen Nacional de Obras Sociales, es importante, convirtiéndose en fuertes erogaciones a enfrentar, principalmente para las empresas las de menos de 10 empleados y con un margen de ganancia acotado, significando todo un desafío afrontar las contribuciones patronales, pero es aun mayor el riesgo al que se exponen al mantener relaciones de dependencia sin declarar.

Las pautas culturales erradas respecto al significado de los “aportes y contribuciones”, las alícuotas importantes que se manejan actualmente, los márgenes de ganancia ajustados, la dificultad para encontrar un nuevo empleo, una débil presencia del Estado como fiscalizador de irregularidades, la subestimación de derechos y obligaciones del trabajador y del empleador, conforman un escenario perfecto para la proliferación de la precariedad

⁵¹ Fuente: <http://www.ape.gov.ar/beneficiarios/Default.aspx>

laboral, y en particular de una forma extrema de precariedad constituida por el “empleo no registrado”.

Para modificar el escenario, se necesitan no sólo políticas estatales tendientes a combatir el flagelo de la precariedad laboral, sino también un cambio cultural respecto a lo que significa el “empleo registrado” tanto para empleadores como empleados.

2.7. El empleo no registrado sancionado por las leyes.

A partir de 1990 el Estado perdió protagonismo en la vida económica, y la calidad de la participación de las personas en el mercado de trabajo fue amenazada por situaciones de desocupación, inestabilidad laboral, fragmentación y precariedad. Esto dio lugar entre otras cosas a la masificación del trabajo informal como modalidad de inserción laboral.

El trabajo no registrado es la manifestación más grave y extendida de lo que se llama el "empleo precario", caracterizado por la incertidumbre sobre la continuidad del trabajo y la desprotección desde la ley y desde una organización colectiva. En realidad es difícil discernir si la precarización de las relaciones laborales es causa o sólo efecto del trabajo en negro: parece un proceso de retroalimentación en el que la inestabilidad y el desempleo impelen al trabajador a aceptar una relación de trabajo no registrada, la que a la vez necesariamente produce un vínculo precario.

El avance del empleo no registrado, obligo a los legisladores a crear leyes que estipulen sanciones ante infracciones por falta de registración, a continuación exponemos las diferentes leyes que regulan sanciones para el empleador ante la detección de empleo no registrado.

2.7.1. Las leyes N° 24.013, N° 25.325 y N° 25.345: cuerpos normativos que imponen sanción al empleador en caso de verificarse irregularidades en la registración laboral.

Las herramientas legales diseñadas para paliar el flagelo social que representa el trabajo no registrado en la documentación laboral, buscan esencialmente operar un cambio en la conducta disvaliosa del empleador y compensar al trabajador por los daños derivados de la falta o la defectuosa registración del contrato, para ello fijan reparaciones tarifadas.

La finalidad de la indemnización tarifada por despido establecida en la legislación laboral es reparar la antijuridicidad de la conducta del empleador que extingue la relación laboral

en forma injustificada. En consecuencia, no incluye el daño generado por el hecho de trabajar en condiciones ilegales o antijurídicas, que mantienen excluido al dependiente de todos los principios y normas tutelares que caracterizan el derecho del trabajo.

No obstante al haber establecido el legislador mecanismos de reparación específicos para resarcir el daño que causa al trabajador la irregularidad registral de la relación, o la falta de entrega en tiempo de los certificados de trabajo, en principio, cabría afirmar que no resulta ajustado a derecho reclamar una reparación de daños y perjuicios por el daño material o moral originado en la falta de registración de la relación y sus derivaciones, ya que existen multas y/o indemnizaciones para sanear tal situación irregular en diversos cuerpos normativos.

Las Leyes 24.013, 25.323 y 25.345, son textos legales que sancionan al trabajador en caso de verificarse la falta de debida registración, materializando las sanciones fajo la forma de reparaciones tarifadas.

Procedemos a continuación a analizar lo dispuesto en cada uno de los cuerpos normativos recién nombrados.

2.7.2. Ley Nacional de Empleo Nº 24.013

En la República Argentina la Ley Nº 24.013 tiene por objeto promover el empleo productivo, prevenir y sancionar las prácticas evasoras y entre otros propósitos, el de establecer una adecuada política de empleo. La ley prevé conductas que de ser adoptadas por el empleador son reprochables y en consecuencia las sanciona para evitar dejar vulnerable al trabajador, sea cual sea, la actividad que desarrolle. Como manda el art. 14 bis de la CN el trabajo debe ser protegido en todas sus formas mediante leyes.

El ámbito de aplicación de la Ley 24.013 es definido por el art. 1º de su decreto reglamentario, el cual establece que “Los trabajadores a que se refiere el Capítulo 1 del Título II de la Ley Nº 24.013 son los comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T. t.o. 1976), excepto el artículo 12 de esa ley que será aplicable además a los trabajadores regulados por el Régimen Nacional de Trabajo Agrario”.

La Ley 24.013 no sólo sanciona el trabajo no registrado, sino que además condena al trabajo registrado en forma parcial, o sea, aquel en que la fecha de ingreso o el salario denunciados no son los verdaderos. En su art. 7 dispone que se entiende que la relación o el contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al

trabajador: a) en el libro especial del art. 52 Ley de Contrato de Trabajo o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares; b) en los registros mencionados en el art. 18 inc. a. Las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes serán consideradas no registradas. El decreto reglamentario 2725/1991 en su art. 2º aclara que los requisitos de los incs. a y b del art. 7 han de cumplirse en forma conjunta. En caso de controversia respecto de si la relación se encuentra registrada o debidamente regularizada la carga de la prueba recae sobre el empleador, y los medios idóneos de acreditación son la constatación en el libro del art. 52 LCT. O la documentación legal que haga sus veces (art. 7 inc. a) y la informativa requerida al Sistema Único de Registración Laboral (art. 7 inc. b).

En este sentido, la jurisprudencia tiene dicho que si pese a la inscripción en el libro especial del art.52 de la LCT no se acreditó la correspondiente a los institutos señalados en el art. 7 inc. b de la Ley 24013, procede la multa prevista en el art. 8 de la misma ley.

Su objetivo específico es promover la regularización de las relaciones laborales no registradas, a fomentar y conservar la situación de empleo, no a estimular su liquidación. Es en tal sentido que brinda una protección reforzada al trabajador que ha cursado de modo justificado la intimación de su art. 11, es decir haya intimado al empleador para que proceda a registrarlo mediante la sanción que achaca al empleador que además de mostrar una conducta reticente en cumplir con su obligación de inscribir la relación laboral, asume comportamientos que inducen al trabajador a colocarse en situaciones de despido.

En pos de su objetivo sanciona tanto la falta de registración del trabajador y del contrato, como el trabajo registrado en forma parcial, o sea, cuando la fecha de ingreso o el salario denunciados no son los verdaderos.

En sus arts. 8, 9, 10 y 15 diferencia cuatro situaciones, estipulando para cada caso reparaciones tarifadas específicas.

Las sanciones estipuladas en los arts. 8, 9 y 10 de la Ley Nº 24.013 tienen por finalidad reparar las consecuencias emergentes del hecho de haberse mantenido el vínculo total o parcialmente fuera del registro, no las consecuencias del despido.

La repercusión de las sanciones fijadas por estos tres artículos tienen un fuerte impacto en el patrimonio del empleador, pues su aplicación produce un alto costo para el empleador que no registra la relación, no es una casualidad que así sea, sino que la fijación de sanciones económicamente importante responde a la finalidad combatir el empleo no

registrado, no obstante el alto costo que representan estas sanciones no constituyen un exceso al legítimo derecho a la indemnización por despido arbitrario ni un obstáculo a la libertad de contratar.

El trabajador que se encuentre en alguno de los supuestos previstos por la norma, conforme al art. 11 de dicha ley, debe intimar al empleador para que en el plazo de treinta días corridos regularice su situación. La intimación debe ser cursada por un medio fehaciente (telegrama, carta documento), mientras este vigente el vínculo contractual laboral, debiendo consignar en ella en forma precisa las irregularidades en la registración. Comenzándose a contar el plazo a partir del momento en que el empleador recibe el telegrama o la carta documento.

La ley Nº 25.345, publicada en el Boletín Oficial el 11 de noviembre de 2000, conocida como “Ley Antievasión” a través de su art. 47 modificó el art. 11 de la Ley nacional de empleo, introduciendo un requisito adicional para la procedencia de las indemnizaciones previstas en los arts. 8, 9 y 10, disponiendo que además de la intimación cursada al empleador efectuada en forma fehaciente por el trabajador o la asociación sindical que lo represente a fin de que proceda a la inscripción, establezca la real fecha de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, se debe remitir a la AFIP copia del requerimiento enviado al empleador, de inmediato, o en todo caso no después de las veinticuatro horas hábiles siguiente al despacho de la misma.

La asociación sindical que represente al trabajador puede cumplir este requisito formal sin que para eso se le requiera mandato expreso del trabajador.

Para la operatividad de las indemnizaciones previstas en los arts. 8, 9 y 10 de la Ley 24.013 es requisito imprescindible que la previa intimación del trabajador al empleador por medio escrito, estando aún vigente la relación laboral, y el envío de copia del tal requerimiento a la AFIP. El incumplimiento del art. 11 obsta a la procedencia del reclamo. En este sentido, la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires resolvió que la interpretación operativa de la ley 24013 no debe prescindir de su objetivo específico, cual es el de promover la regularización de las relaciones laborales, y declaró que el art. 11 de dicha norma no infringe norma constitucional alguna⁵².

Pesa sobre el trabajador la prueba de la realización de dicha intimación en tiempo oportuno, el cual puede acreditarlo mediante prueba documental, y en su caso, prueba informativa al correo, a fin de determinar la autenticidad y recepción de las mismas.

⁵² Sup. Corte Bs. As., “Ortega, Hugo A. v. Betti S.A.”, sent. del 17/12/2003.

El art. 8 ley 24013 se ocupa de las aquellas relaciones que no se encuentran registradas. La base de cálculo de la multa es la cuarta parte de las remuneraciones mensuales del trabajador (percibidas o no) desde el inicio de la relación y hasta la fecha en que se realice el cálculo, o hasta el momento del despido. Adicionándose, por lo tanto, todos los salarios que le hubiera correspondido percibir durante el vínculo laboral (incluido el sueldo anual complementario) y se los divide por cuatro. Esta multa establecida por el art. 8 si bien no tiene tope, tiene un piso mínimo, dispuesto en el segundo párrafo de la norma al sentenciar que la misma no puede ser inferior a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada a favor del trabajador durante el último año de prestación. La fijación de este piso mínimo encuentra fundamento en el prevaleciente carácter disuasivo de la ley, dado que en el caso de los trabajadores de menor antigüedad (menos de un año), de no existir este piso mínimo al empleador económicamente menos gravoso desprenderse de estos trabajadores cuando intimarán por su regularización.

Resulta relevante apuntar que si el trabajador no requiere su registración intimando en los términos del art. 11, una vez registrada posteriormente y en debida forma (conforme a los requisitos del art. 7 y con consignación de la real fecha de ingreso y verdadera remuneración) resulta inoperante el emplazamiento, ya que la ley persigue la regularización y en este supuesto ya no hay irregularidad subsanable. Lo mismo sucede cuando la relación se mantiene sin registrar y el trabajador no intima a su registración en los términos del art. 11, una vez registrada posteriormente y en forma irregular (por falsearse la fecha de ingreso, la remuneración o ambas), la intimación sólo puede tener por objeto la regularización de la registración defectuosa, y no por ejemplo, la registración misma en los términos del art. 8, debido a que ya no se verifica falta de registración total.

La falta total de registración no puede coexistir con una registración defectuosa, ya que son excluyentes entre sí. En consecuencia la multa del art. 8 no es acumulable con la del art. 9 y/o la del art. 10, pero las previstas en estos últimos dos artículos pueden proceder en forma separada o conjuntamente, ya que la doble irregularidad es decir pos datando la fecha de ingreso y consignando una remuneración inferior a la devengada, puede válidamente verificarse al ser recibido el emplazamiento cursado conforme a lo prescripto en el art. 11.

El art. 9 considera el caso del empleador que si bien cumple con los requisitos del art. 7, al registrar la relación consigna una fecha de ingreso del trabajador posterior a la real, omitiendo denunciar el período corrido entre el ingreso y la fecha que se hace figurar en la

documentación laboral. En virtud de este artículo el empleador que consigne en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real debe abonar 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 con la normativa vigente.

En este supuesto la irregularidad reside en no declarar un periodo determinado de la relación, en consecuencia la multa es equivalente a la suma de todos los salarios que percibió o debió percibir en el periodo no registrado dividido por cuatro, sin establecer la norma un piso mínimo ni tampoco un tope máximo.

En tanto el art. 10 de la Ley 24.013 al igual que el art. 9 considera un supuesto de registración defectuosa, pero a diferencia de aquel este artículo lo que sanciona es la consignación de un salario inferior al verdaderamente percibido por el trabajador. Estipula que el empleador que señale en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador debe abonar 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. El monto de la multa, que se vincula proporcionalmente a la cuantía de las remuneraciones no registradas y al tiempo que duró dicha irregularidad, asciende a la cuarta parte de la diferencia entre las remuneraciones devengadas y las registradas, sin piso mínimo.

El deber de buena fe impone al empleador la obligación de dar respuesta al reclamo del trabajador ante la intimación que curse para la regularización de los aspectos de la vinculación contemplados en los arts. 8 a 10 de la LNE. Mediando silencio, su actitud importa, al transcurrir el mínimo plazo legal, una injuria justificante de la decisión del dependiente de denunciar el contrato, y en modo alguno puede exigirse al trabajador que mantenga la ruptura en suspenso por treinta días para hacerse acreedor a las indemnizaciones de la ley 24.013, pues el silencio guardado ante el reclamo importa la clara decisión de no regularizar la relación laboral (arts. 57 y 63 de la LCT)⁵³.

Por último el art. 15 de la mentada ley considera una sanción para el empleador en caso de que despida sin causa justificada al trabajador dentro de los dos años de cursada la

⁵³ Esta es la opinión de la mayoría, el Dr. Guibourg adhiere por razones de economía procesal, dejando a salvo su parecer vertido en autos: "Velázquez, Pedro C/ Sociedad Entrerriana de Electricidad SEDELEC SA S/ despido" del 28/10/94 (CNAT SALA III "DUTIL, Marcelo C/ C.H.R.A.DESIGN SRL S/ despido" 30/08/1996).

intimación del art. 11 o si el trabajador se considera despedido fundado en justa causa, salvo que no tuviera vinculación con las previstas en los arts. 8, 9 y 10, y que el empleador acredite que su conducta no tuvo por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido. La indemnización fijada por este artículo equivale al doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido.

Tiene como finalidad disuadir al empleador de reaccionar negativamente ante la intimación cursada en los términos del art. 11, disolviendo la relación laboral. Pues el objetivo específico de esta ley es promover la regularización de las relaciones laborales no registradas, a fomentar y conservar la situación de empleo, no a estimular su liquidación.

Mediante este artículo se refuerza la protección contra el despido, fijando un período de dos años siguientes a la remisión de la intimación durante el cual rige una presunción *iuris et de iure* respecto de que el despido sin invocación de causa dispuesto por el empleador tiene como propósito castigar la conducta intimatoria del trabajador.

Si la disolución del vínculo sobreviene como consecuencia del despido indirectamente dispuesto por el trabajador, y previendo que ello pudiera haber tenido lugar como respuesta a incumplimientos contractuales del empleador, establece durante el mismo término una presunción *iuris tantum*: el empleador para eximirse de la sanción debe probar la falta de vinculación entre la decisión rupturista y la ausente o defectuosa registración y que su conducta injuriosa no tuvo por objetivo provocar la disolución de la relación.

Deben concurrir algunos recaudos formales y sustanciales para que el trabajador pueda constituirse acreedor de la indemnización prevista en el art. 15 de la Ley 24.013. En cuanto a los requisitos formales, la intimación del art. 11 se debe haber cursado de modo justificado, es decir con un contenido de razonabilidad o de derecho cierto a formular el acto intimatorio, sin atender a su eficacia. El recaudo introducido como inc. b al art. 11 ley 24013 por la ley 25345, consistente en la notificación a la AFIP no se proyecta al reclamo fundado en el art. 15 Ley Nacional de Empleo, en tanto sólo condiciona la procedencia de los arts. 8, 9 y 10 de dicho cuerpo normativo, pues son los únicos que la reforma enumera.

Es así como lo ha entendido la Corte Suprema de Justicia en el caso “Di Mauro” pronunciado en el año 2005 al considerar que la remisión dispuesta en el art. 11 inc. b (copia a la AFIP) no hace a la procedencia de la multa establecida en el art. 15 del mencionado cuerpo legal, ya que ésta no se encuentra comprendida en la enumeración introducida por el art. 47 ley 25345, que solamente alcanza a las multas previstas en los

arts. 8, 9 y 10 ley 24013, pero en modo alguno obsta a la duplicación a que alude el mencionado art. 15, siempre que se hubiere cursado la intimación dirigida al empleador de manera plenamente justificada, así lo ha entendido también parte de la jurisprudencia⁵⁴.

Otra parte de la jurisprudencia entiende lo contrario, disponiendo que el cumplimiento de lo normado en el art. 47 ley 25345 es también presupuesto necesario para la procedencia de la indemnización del art. 15 ley 24013⁵⁵.

En lo que respecta a los requisitos sustanciales, es necesario que la relación culmine por despido directo sin invocación de causa o despido indirecto y que la disolución sobrevenga durante los dos años posteriores a la recepción de la intimación cursada al empleador requiriendo la registración de la relación laboral o su regularización. El empleador puede acreditar que la causa invocada para disponer el despido directo no tuvo vinculación con la registración o regularización oportunamente requerida y que su conducta no tuvo por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido indirecto.

El art. 15 instituye que la duplicación alcanza a “las indemnizaciones que le hubieran correspondido como consecuencia del despido”, y el hecho de que el legislador utilizó el plural “indemnizaciones” da la pauta de que no se está haciendo referencia a una única indemnización. La doctrina y la jurisprudencia mayoritarias entienden que ellas son la indemnización por antigüedad (art. 245 LCT), la sustitutiva del preaviso (art. 232 LCT), la integración del mes de despido (art. 233 LCT)⁵⁶ y el Sueldo Anual Complementario sobre estos dos últimos rubros. También deben ser duplicadas las que establecieron los estatutos especiales para el caso de despido, si resultasen de aplicación.

Si bien la indemnización prevista en el art. 15 por la ley 24.013 puede concurrir junto con cualquiera de las indemnizaciones agravadas reguladas en la LCT (maternidad o matrimonio, art. 182), no corresponde su duplicación, ya que el objeto jurídicamente protegido en cada caso es distinto, y no se debe calcular una indemnización agravada

⁵⁴ C. Nac. Trab., sala 2ª, 19/6/2003, “Álvarez, Víctor v. Gujian Long”; C. Nac. Trab., sala 10ª, 27/6/2002, “Milessi, Juan A. v. TEB. S.R.L. y otros”; C. Nac. Trab., sala 3ª, 16/5/2003, “Teplitzky, Aída v. Odriozola, Marcelo M.”; C. Nac. Trab., sala 10ª, 8/8/2003, “Montanaro, Rubén D. v. Maxsys Argentina S.A.”, entre muchos otros.

⁵⁵ C. Nac. Trab., sala 1ª, 28/5/2003, “Wichniewicz, Jorgelina N. y ot. v. Dinamotor S.R.L. y otro”; C. Nac. Trab., sala 1ª, 11/3/2003, “Kees, Federico M. v. Belt S.A. y otro”, entre otros.

⁵⁶ En el fallo plenario 302 la C. Nac. Trab. se expidió en este sentido, en la causa “Palloni, Mariela H. v. Depormed S.A.” (JA 2001-IV-202), al establecer que la duplicación a que alude el art. 15 ley 24013 incluye la suma prevista en el art. 233 párr. 2º LCT. Lo mismo ocurre con la incidencia del sueldo anual complementario sobre los rubros antes mencionados, por compartir su naturaleza indemnizatoria.

tomando como base otra de igual naturaleza haciendo una interpretación excesivamente amplia de un supuesto de excepción.

Es importante señalar que para el cálculo de las multas no existe la limitación de dos años “hacia atrás”, esto es que se computa la cuarta parte de las remuneraciones devengadas por los años que duró el trabajo no registrado o registración defectuosa, con un único límite: hasta dos años anteriores a la fecha de entrada en vigencia de la ley 24013 (diciembre de 1989). Ello así, porque las multas establecidas por los arts. 9 y 10 no determinan una obligación de tracto sucesivo que pueda ser dividida en períodos, sino indemnizaciones únicas que, de conformidad con lo establecido por el art. 256 de la Ley 20.744, comienzan a prescribir a partir de su exigibilidad⁵⁷.

La práctica de no registrar ni documentar parte del salario efectivamente convenido y pagado al trabajador, está prohibida por el art. 140 LCT y 10 Ley 24013. De esta forma, constituye un típico fraude laboral, cuyas consecuencias perjudican al trabajador y a la comunidad toda. El pago de remuneraciones clandestinas, o sin la entrega de comprobantes legales, debe ser acreditado mediante prueba asertiva y contundente que permita al juez decidir con absoluta certeza, correspondiendo al trabajador la prueba. Puede probarse por cualquier medio de prueba, testigos incluidos, por ser una conducta exterior que puede determinarse por los sentidos y por no existir norma alguna que imponga una medida especial⁵⁸. La prueba testimonial debe referirse a hechos concretos relativos a la percepción, por parte del trabajador de pagos sin registrar. Por el contrario, no tendrá validez las declaraciones que se refieran genéricamente a conductas, en tal sentido, de la empleadora. Asimismo, las declaraciones de los testigos deben ser fehacientes, clara, y por sobre todas las cosas, no contradecir las afirmaciones que el propio trabajador ha invocado en su demanda.

En lo que respecta a los pagos en negro, constituyen prácticas evasivas, siendo tales no sólo los que no se documentan en absoluto, sino los que se instrumentan en recibos que no responden exactamente a las especificaciones legales.

⁵⁷ En este sentido: C. Nac. Trab., sala 10ª, 18/6/2003, “Lucano, Marcelo A. v. Asoc. Mutual Trabajadores de las Univ. Nacionales” (RDLSS 2004-7-435).

⁵⁸ Del voto del Dr. Capón Filas, Espíndola, Teófilo y otros c/ Frigorífico Pilaró S.A. y otros s/ despido. 31/08/98 49750 Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala VI. UTSUPRA: A0023866614.

⁵⁸ A favor CNAT, sala I, 28-5-2003 “Wichinienwickz, Jorgelina N. y otro c/ Dinantos SRL y Otro”; en contra: sala III, 16-5-2003, “Teplitzky, Aída C/ Odriozola Marcelo M.”, (Conf. Tratado de Derecho del Trabajo de Ackerman-Tosca, Tomo II, pág. 368).

El pago de salarios sin registrar, es decir clandestinos o en negros, no resulta de una confabulación entre el empleador y el trabajador o de un acuerdo para perpetrar una simulación ilícita, sino que responde a una decisión del empleador quien por razones personales o económicas, incumple la obligación de registrar a los trabajadores que pesa sobre él, consecuentemente al no declarar la relación y mantener la relación laboral en la clandestinidad, no ingresa las contribuciones patronales que corresponden y tampoco los aportes del trabajador. en igual sentido interpreta estas circunstancias la Ley 24.013, pues no castiga al trabajador como si fuese cómplice, sino al empleador incumpliente como único responsable de los pagos clandestinos, entendiendo así que no existe una especie de confabulación entre el empleador y el trabajador, o de un acuerdo para perpetrar una simulación ilícita.

2.7.2.1. Empleador regulariza la situación de clandestinidad.

Las indemnizaciones previstas por LE arts. 8, 9 y 10 quedan sin efecto si el empleador regulariza la situación de clandestinidad de la relación dentro del plazo de 30 días corridos de intimado, o en forma espontánea. Para ello debe presentar una declaración jurada de regularización del empleo no registrado ante cualquiera de las delegaciones del Sistema Único de Registración Laboral, blanqueando lo que corresponda. Esta declaración no releva al empleador del pago de los aportes y contribuciones omitidas y sus respectivos recargos, los que deberá realizar por trámite separado ante la AFIP mediante una rectificación de su declaración jurada. Para realizar la regularización, deberá asentarse en el Libro Especial del Art. 52 de la Ley de Contrato de Trabajo, la relación laboral o la modificación de datos (fecha de ingreso y/o monto de remuneraciones).

En caso de que el empleador rectifique el defecto de falta de registración del contrato dentro del plazo previsto en el art. 11 de la ley 24.013, subsanando la irregularidad, no surge derecho a indemnización alguna en cabeza del dependiente, pues la citada normativa lo que busca es erradicar la clandestinidad.

2.7.2. La Ley 25.323.

La ley 25.323 vigente desde el 20 de noviembre del año 2000, estableció incrementos indemnizatorios en supuestos diversos (arts. 1 y 2), con la directa finalidad de combatir la evasión previsional, el trabajo no registrado y el trabajo denominado vulgarmente “en gris” y la falta de pago en término de las indemnizaciones.

En la norma se estableció un plazo de gracia para la regularización de las relaciones laborales, el cual rigió exclusivamente para las relaciones laborales iniciadas con anterioridad al 20/10/2000 y era de treinta días corridos (arts. 23, 28 y 29 Código Civil) contados desde el 20/10/2000, es decir que el empleador tenía hasta el 18 de noviembre del 2000 para regularizar las relaciones no registradas o defectuosamente registradas. Entonces el incremento indemnizatorio estipulado se aplica a las iniciadas con anterioridad al 20/10/2000 que no fueran registradas o lo fueran parcialmente al 19/11/2000 en adelante; y a las iniciadas desde el 20/10/2000 que no estén registradas o lo estén defectuosamente a esa fecha. Por el contrario, no se aplica a las relaciones laborales no registradas o defectuosamente registradas extinguidas con anterioridad a su entrada en vigencia.

En su art. 1 la ley establece que en caso de falta de registración o registración defectuosa de la relación laboral la duplicación de la indemnización por antigüedad (art. 245 LCT) o las que en el futuro las reemplacen, sin requerirse ninguna intimación del trabajador, cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviese registrada, o lo estuviera de modo deficiente.

Para el incremento de la indemnización, la ley no se limita a contemplar el supuesto de ausencia de registración, sino que incluye los casos de registración defectuosa; ésta, en principio, debe ser entendida en referencia a los casos de los arts. 9 y 10 ley 24013, por cuanto viene a complementarla y a llenar un vacío legislativo, dando solución a aquellos casos en que el trabajador cuya relación no estaba registrada o estaba mal registrada era despedido sin haber intimado en los términos del art. 11 ley 24013.

La duplicación equivale al pago de una suma igual a la de la indemnización por antigüedad, tal cual lo resolvió la Corte Suprema de la Nación al expedirse sobre la cuantificación dineraria de la multa del art. 15 ley 24013⁵⁹.

Lo dispuesto en el art. 1 de la ley 25.323 se aplica también a los estatutos especiales cuando éstos remiten al art. 245 LCT, tal como ocurre, por ejemplo, en el caso de viajantes

⁵⁹Corte Sup., “Torres v. Tiffenberg”, del 5/7/1998.

de comercio, docentes particulares y choferes profesionales; y, por el contrario, deviene inaplicable a aquellos estatutos especiales que prevén mecanismos distintos de indemnización, como la industria de la construcción, periodistas profesionales y jugadores de fútbol.

El incremento indemnizatorio previsto por la ley 25.323 en su art. 1 en comparación con las multas que establece la ley 24.013 es indudablemente menor, debido a que se duplica sólo la indemnización por antigüedad, mientras que el art. 15 de la ley 24.013 duplica también la indemnización sustitutiva de preaviso y la integración del mes de despido, además de las multas de los arts. 8, 9 y 10 de la Ley nacional de Empleo.

Para la procedencia de este incremento indemnizatorio no se exige intimación fehaciente del trabajador o de la asociación sindical para regularizar la situación laboral estando vigente el vínculo (art. 3 decreto reglamentario 2725/1991) ni ninguna otra, procediendo en este caso la duplicación por el solo vencimiento del plazo una vez extinta la relación laboral.

Entonces el reclamo de la duplicación de la indemnización es procedente sólo después de la extinción de la relación laboral: el cese del vínculo es un requisito de viabilidad. Debe tratarse de un despido directo o indirecto que genere derecho a la indemnización del art. 245; de allí que, en principio, estén excluidas otras formas de extinción.

En el art. 1 in fine se estipula que el agravamiento indemnizatorio no es acumulable a las indemnizaciones previstas en los arts. 8, 9, 10 y 15 ley 24013, procediendo en consecuencia ante la inexistencia de registración o en caso de registración defectuosa cuando el vínculo laboral se extinguió y el trabajador no efectuó la intimación dispuesta en el art. 11 Ley 24.013.

Según el informe de la comisión parlamentaria emitido por el diputado nacional Horacio Pernasetti, esta Ley ha tenido por finalidad resolver la situación de los trabajadores no registrados o mal registrados que no hubieran efectuado la intimación prevista en el art. 11 de la Ley 24.013⁶⁰.

En consecuencia, las multas de la ley 24013 siguen rigiendo después de la vigencia de la ley 25.323 si el trabajador intima “estando vigente la relación laboral” y cumple los requisitos del art. 11 ley 24013. Pero desde la vigencia de la ley 25323 (20/10/2000) resulta aplicable el art. 1 ley 25323 cuando se verifica una relación laboral no registrada o

⁶⁰ Conforme a la ponencia “Trabajo dependiente y evasión” de Federico Guillermo Provensale, publicada en www.eft.com.ar, http://www.eft.com.ar/doctrina/temas_ponencias/congres/eft-viii/provensale.htm

parcialmente registrada que se extinguió por despido y si el trabajador no intimó al empleador estando vigente el vínculo, o también cuando intimó pero el juez estableció que dicho emplazamiento no reunía los requisitos del art. 11 ley 24013 (por aplicación del principio iura novit curia⁶¹).

Tanto la ley 24.013 como la Ley 25.323 tienen una misma finalidad consistente en erradicar el trabajo clandestino, sin embargo la primera persigue la regularización de la relación de trabajo durante su existencia, en cambio la Ley 25.323 ataca el fenómeno cuando la relación se encuentra extinguida, actuando como factor disuasivo de futuros comportamientos irregulares del empleador, a través de la una sanción consistente en la duplicación de la indemnización por antigüedad después de finalizada la relación.

Es decir el objetivo perseguido por el legislador al instrumentar la ley 24.013 como el art. 1 de la ley 25.323 consiste en erradicar el trabajo clandestino y combatir la evasión fiscal, pero lo persiguen de distintas maneras, pues la ley 24.013 pretende la regularización de las relaciones laborales, no la liquidación de las mismas, en tanto el art. 1 de la ley 25.323 se circunscribe a efectos sancionatorios de tipo pecuniario y disuasivo.

2.7.3. La ley 25345: arts. 80 y 132 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La ley 25.345 conocida como ley “Anti evasión”, publicada en el Boletín Oficial el 17/11/2007, tiene como objetivo prevenir eficazmente la evasión fiscal. En su Capítulo VIII, titulado “Normas referidas a las relaciones laborales y el empleo no registrado” que comprende los arts. 43 a 47 del texto legal, dispone herramientas para embestir contra el empleo no registrado, introduciendo modificaciones a distintas normas laborales, precisamente a la Ley N° 20744 de Contrato de Trabajo, a la Ley de Procedimiento Laboral de la Capital Federal y a la Ley Nacional de Empleo N° 24.013.

Con esta ley se profundizó la tendencia represiva de la legislación reformando los arts. 80 y 15 de la L.C.T., introduciéndose además el art. 132 bis en dicho cuerpo normativo y modificando también el 11 de la Ley Nacional de Empleo.

⁶¹ El principio iura novit curia se refiere a la facultad del juez para suplir las fallas de derecho cometidas por los litigantes, pero no puede alterar los fundamentos de la legitimatio ad causam. ...” (confr. Alsina, H. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial, Bs. As., Ediar, 1957 - 2da. edición, T. II., Págs. 249 y 252)

En lo que respecta a la LCT, la ley 25.345 incorpora el art. 132 bis⁶² y agrega párrafos a los arts. 15 y 80. A través de su art. 43, dispone la incorporación del art. 132 bis a la LCT, el cual expresa que si el empleador efectuó retenciones a las cuales se hallare obligado y/o autorizado y al momento de la extinción del contrato no hubiese ingresado total o parcialmente dichos importes a favor de los organismos correspondientes, debe a partir de ese momento pagar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que percibía al momento de producirse la desvinculación, que se devenga con igual periodicidad que la del salario desde la extinción y hasta el momento en que el empleador acredite en modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos.

El decreto 146/2001, reglamentario del art. 43 ley 25.345, estableció que para la procedencia de la sanción conminatoria el trabajador debe previamente intimar fehacientemente al empleador para que, dentro del término de treinta días corridos contados a partir de la recepción de la misiva, ingrese a los organismos recaudadores respectivos los importes adeudados, con más los intereses y multas correspondientes.

Parte de la doctrina entiende que el art. del Decreto Reglamentario N° 146/01 introduce una modificación en el art. 43 de la Ley 25.345, estableciendo como requisito de procedencia de la pena la previa interpelación del empleador, configurando un exceso reglamentario pues el art. 43 de la ley 25.345 al no sujetar a intimación alguna la procedencia de la sanción y establecer el comienzo de la deuda en un momento preciso, establece la mora automática del empleador la cual se produce por el sólo acontecimiento del despido en estado de deuda.

Sosteniendo además que el sistema normativo entendía que el empleador cuenta tanto en materia criminal como tributaria con plazos precisos para ingresar los recursos (aportes y contribuciones) de la Seguridad Social; los que, una vez vencidos, sin haberse cumplido

⁶² **ARTÍCULO 132 BIS:** Si el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulten de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes a favor de los organismos, entidades o instituciones a los que estuvieren destinados, deberá a partir de ese momento pagar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente a favor de este último al momento de operarse la extinción del contrato de trabajo, importe que se devengará con igual periodicidad a la del salario hasta que el empleador acredite de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos. La imposición de la sanción conminatoria prevista en este artículo no enerva la aplicación de las penas que procedieren en la hipótesis de que hubiere quedado configurado un delito del derecho penal.

con la obligación, generan automáticamente consecuencias penales y/o pecuniarias para el agente de retención; en consecuencia el dictado del decreto 146/01 rompió la armonía existente hasta ese momento, controvirtiendo toda la legislación específica al modificar la esencia de la norma en cuestión, requiriendo para la procedencia de la sanción conminatoria, el previo emplazamiento al empleador a cancelar la deuda existente⁶³.

En lo que respecta al art. 80⁶⁴ de la LCT, la ley 25.345 por medio su art. 45, le agrega un párrafo, en el cual prevé una multa para el empleador, la cual proceda ante la inobservancia del empleador del deber de entregar al trabajador dentro de los dos días hábiles computados a partir del día siguiente de haber recibido el requerimiento fehaciente del trabajador las constancias documentadas del pago de las cotizaciones y los certificados de servicios, remuneraciones y de trabajo. La sanción consiste en una indemnización equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Agrega además esta norma que esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente.

Del texto del art. 80 se infiere que al extinguirse el vínculo entre trabajador y empleador, nace en cabeza de este último la obligación de entregar las certificaciones mencionadas

⁶³ Conforme al documento "La mora automática del 132 bis de la LCT y la Inconstitucionalidad de su decreto reglamentario, elaborado por Dr. Marcelo H. Venier y Dr. Carlos A. Venier, publicado en el sitio web www.laboralistas.com.ar

⁶⁴ Art. 80. —Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social - Certificado de trabajo: La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.

El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables.

Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente. (*Párrafo incorporado por art. 45 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000*)

por la ley. Sin embargo, la exigibilidad de cumplimiento de dicha obligación no resulta concomitante a la ruptura de la relación de trabajo, sino que requiere el acaecimiento de una condición de carácter suspensivo: el requerimiento por parte del empleado. Es en esa inteligencia que el Poder Ejecutivo (en ejercicio de las facultades expresamente conferidas por el art. 99 inc. 2 de la Constitución Nacional) dictó el decreto 146/2001, a través del cual se reglamenta el art. 80 LCT. Reza el art. 3 de dicha disposición: “El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. por Decreto N° 390/76) y sus modificatorias, dentro de los treinta días corridos de extinguido por cualquier causa, el contrato de trabajo.”

A través del art. 3 del decreto reglamentario 146/01 el Poder Ejecutivo vienen a completar el cuadro legislativo que regula la materia, al introducir una nueva condición a los efectos de la entrega del certificado de trabajo. Si bien aún el trabajador debe requerir fehacientemente a su empleador la entrega de la documentación para constituirlo en mora (pasadas las 48 horas desde formulado el requerimiento), el decreto establece un plazo adicional, de 30 días corridos, que funciona como condición previa y necesaria para efectuar la intimación prescripta por el último párrafo del art. 80 LCT.

La doctrina y la jurisprudencia ante este artículo del decreto reglamentario 146/01, se ha planteado el interrogante respecto de si constituye un exceso en la reglamentación al introducir un plazo originariamente no previsto por la disposición legislativa reglamentada. En el sentido de considerar que configura un exceso, se inclinó en el año 2009 la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo cuando tuvo la oportunidad de expedirse acerca de la aplicación del decreto reglamentario del art. 80 de la LCT. Lo hizo al resolver el fallo caratulado “Gómez, Ricardo Ariel c/Ramos, Stella Maris s/despido”, a través del cual un trabajador perseguía el cobro de determinadas indemnizaciones por despido, diferencias salariales y multas, en donde declaró la inconstitucionalidad del decreto 146 dictado por el Poder Ejecutivo durante el año 2001.

Según los magistrados, el Poder ejecutivo traspasó el límite de sus facultades reglamentarias, configurándose una desviación de poder, en tanto el decreto reglamentario 146/01 desnaturaliza el precepto legislativo, dado que excede el ámbito de interpretación posible u opinable de la ley, optando por una solución fuera de esta y modificando su sustancia.

Más allá del debate respecto de la constitucionalidad o no del Decreto reglamentario 146/01, resulta importante recordar las circunstancias fácticas que rodean a la confección de las certificaciones que consagra el art. 80 LCT, para reflexionar acerca de la necesidad de modificar el régimen legal vigente. Si bien es cierto que resulta un tanto dudoso el acierto del decreto tachado de inconstitucionalidad, no lo es menos que se torna materialmente imposible gestionar los certificados en el exiguo plazo de 48 horas desde la intimación del empleado cuando la misma se ha formalizado antes de los 30 días de finalizada la relación laboral. Por ello, teniendo en cuenta los tiempos que demoran los procedimientos ante los diferentes órganos de contralor (ANSES, AFIP, etc.), se torna necesario otorgar un plazo mayor a fin de otorgar al empleador la posibilidad real de dar cumplimiento a lo preceptuado por el ordenamiento jurídico.

Esta indemnización es independiente de las sanciones conminatorias que pudiere imponer la autoridad judicial competente (multas o astreintes), como así de las sanciones policiales correspondientes.

El artículo recuerda que la obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configura asimismo una obligación contractual, con lo que su incumplimiento puede dar lugar a una injuria, que valorada en los términos del artículo 242 LCT justifica la decisión del trabajador de poner fin a la relación laboral.

En lo que respecta a la modificación introducida por esta ley al art. 11 de la Ley 24.013, podemos advertir la diferencia en la inspiración de la Ley 24.013, en la que la finalidad perseguida era salvar la relación laboral promoviendo su "blanqueo", y la de esta ley, pues después de la modificación introducida al art. 11 por la ley 25.345, éste dispone que para que la intimación allí dispuesta sea efectiva, es decir, para que habilite el reclamo de las indemnizaciones contenidas en los arts. 8, 9, 10 y 15, dentro de las 24 horas de cursada deberá remitirse copia del requerimiento a la Administración Federal de Ingresos Públicos. Esto en la práctica y en los casos de los trabajadores no registrados significará la extinción del vínculo, por cuanto al tomar participación la A. F. I. P. probablemente el empleador intimado negará la existencia del vínculo laboral y todo concluirá con un despido indirecto.

El nuevo requisito impide o al menos dificulta continuar con una práctica frecuente en la que las partes "negociaban" luego del emplazamiento, "dibujando" una registración con una fecha y remuneración acordes a las posibilidades y/o deseos del empleador, acuerdo que permitía a la vez al trabajador conservar su empleo. Lo mismo puede decirse con

relación al nuevo art. 15 de la Ley de Contrato de Trabajo, el que establece como obligación grave de funcionarios administrativos y judiciales remitir a la A. F. I. P. actuaciones en las que: a) pese a existir un acuerdo homologado una o ambas partes pretendieran no estar alcanzadas por las obligaciones previsionales; b) existieran indicios de que el trabajador afectado no está registrado regularmente; c) lo ha sido en forma tardía, d) o con una remuneración inferior a la real y e) no se hubieran ingresado parcial o totalmente aportes y contribuciones⁶⁵.

Respecto a la ley 24.013 hacemos una última referencia, consistente en su art.17 el cual impone la carga de denuncia en el funcionario estatal (administrativo o judicial) cuando se ha dictado resolución reconociendo el derecho del trabajador a percibir las indemnizaciones por clandestinidad o se ha homologado un acuerdo conciliatorio sobre ellas. La denuncia debe efectuarse ante el Sistema Único de Registro Laboral. Esa carga de denuncia se inscribe en el deber general de no encubrir in/conductas y supone condena indemnizatoria. La finalidad de la denuncia es proteger el bien común, agredido por el virus de la clandestinidad.

2.7.4. Ley 25.512: Ratificación del Pacto Federal del Trabajo.

La ley 25212 promulgada el 23 de Diciembre de 1999, normatiza el Pacto Federal del Trabajo. En el Anexo Segundo de dicha Ley titulado “Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales”, establece que esta Ley se aplicará a las acciones u omisiones violatorias de las leyes y reglamentos del trabajo, salud, higiene y seguridad en el trabajo, así como de las cláusulas normativas de los convenios colectivos.

Tipificando las infracciones como leves⁶⁶, graves⁶⁷ y muy graves⁶⁸, las sanciona con multas e incluso con el cierre del establecimiento. Extendiéndose la aplicación de las multas a

⁶⁵ Conforme a la ponencia “Trabajo dependiente y evasión” de Federico Guillermo Provensale, publicada en la página www.eft.com.ar, http://www.eft.com.ar/doctrina/temas_ponencias/congres/eft-viii/provensale.htm

⁶⁶ Art. 2º- Infracciones leves

Son infracciones leves:

- a) El pago de las remuneraciones fuera del plazo legal, cuando el atraso fuere de hasta cuatro (4) días hábiles si el período de pago fuera mensual, y de hasta dos (2) días hábiles si el período fuera menor.
- b) No exponer en lugar visible del establecimiento los anuncios relativos a la distribución de las horas de trabajo
- c) No otorgar, salvo autorización, el descanso de las mujeres al mediodía cuando correspondiera.
- d) Cualquiera otra que viole obligaciones meramente formales o documentales, salvo las tipificadas como graves o muy graves.

directores, gerentes, síndicos, miembros del consejos de vigilancia, administradores, mandatarios o representantes que hubiesen intervenido en el hecho sancionado (art.10 de la ley 25212).

La ley tipifica como falta muy grave “la falta de inscripción del trabajador en los libros de registro de los trabajadores” (artículo 4 inciso c.); en el supuesto que el empleador, pese a no haber inscripto al trabajador, haya denunciado su alta a todos los organismos de seguridad social, incluidas las obras sociales, en la oportunidad que corresponda, la infracción es considerada grave. El mismo régimen establece como grave la infracción consistente en no consignar en los libros de registro de los trabajadores alguno de los datos esenciales del contrato o relación de trabajo.

e) Las acciones u omisiones violatorias de las normas de higiene y seguridad en el trabajo que afecten exigencias de carácter formal o documental, siempre que no fueren calificadas como graves o muy graves.

⁶⁷ Art. 3º- Infracciones graves

Son infracciones graves:

a) La falta, en los libros de registro de los trabajadores, de alguno de los datos esenciales del contrato o relación de trabajo.

b) La falta de entrega de los certificados de servicios o de extinción de la relación laboral a requerimiento del trabajador.

c) La violación de las normas relativas en cuanto a monto, lugar, tiempo y modo, del pago de las remuneraciones, así como la falta de entrega de copia firmada por el empleador de los recibos correspondientes, salvo lo dispuesto en el artículo 2º, inciso a)

d) La violación de las normas en materia de duración del trabajo, descanso semanal, vacaciones, licencias, feriados, días no laborables y en general, tiempo de trabajo.

e) La violación de la normativa relativa a modalidades contractuales.

f) La falta o insuficiencia de los instrumentos individuales de contralor de la jornada de trabajo.

g) Toda otra violación o ejercicio abusivo de la normativa laboral no tipificada expresamente en esta Ley, establecida para proteger los derechos del trabajador, para garantizar el ejercicio del poder de policía del trabajo y para evitar a los empleadores la competencia desleal derivada de tales violaciones o conductas abusivas.

h) Las acciones u omisiones que importen el incumplimiento de las obligaciones en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, siempre que no fueren calificadas como muy graves.

⁶⁸ Art. 4º-Infracciones muy graves

Son infracciones muy graves:

a) Las decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de: raza, color, ascendencia nacional, religión, sexo, edad, opinión política, origen social, gremiales, residencia o responsabilidades familiares.

b) Los actos del empleador contrarios a la intimidad y dignidad de los trabajadores.

c) La falta de inscripción del trabajador en los libros de registro de los trabajadores, salvo que se haya denunciado su alta a todos los organismos de seguridad social, incluidas las obras sociales, en la oportunidad que corresponda, en cuyo caso se considerará incluida en las infracciones previstas en el artículo 3º, inciso a).

d) La cesión de personal efectuada en violación de los requisitos legales.

e) La violación de las normas relativas a trabajo de menores.

f) La violación por cualquiera de las partes de las resoluciones dictadas con motivo de los procedimientos de conciliación obligatoria y arbitraje en conflictos colectivos.

g) Las acciones u omisiones del artículo 3º, inciso h) que deriven en riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.

Esta misma ley establece como línea directa de acción la implementación de un Programa de Regularización del Empleo no Registrado, coordinado con otros organismos nacionales, que se oriente a la detección de trabajadores no registrados y a su incorporación al sistema de la seguridad social.

En respuesta a tal línea de acción es que se instrumenta en septiembre del año 2003 el Plan Nacional de Regularización del Trabajo”, al analizar tal herramienta consideramos las facultades de los inspectores y el procedimiento correspondiente.

El carácter formal de las infracciones a las leyes de trabajo determina que no se tenga en cuenta la intención culpable del empleador sino la existencia de un hecho antijurídico en el momento de la constatación⁶⁹.

Es importante destacar que los trabajadores tienen la posibilidad de denunciar el trabajo no registrado, incumplimientos a la Ley de Contrato de Trabajo o al Convenio que rige su actividad; Las denuncias efectuadas pueden ser colectivas o individuales, existiendo la posibilidad, en este último caso, de hacerlo en forma anónima.

2.7.5. Reforma introducida a la Ley Nº11.683 de procedimiento Tributario por la Ley Nº 25.795: “de neto corte sancionatorio”.

La Ley 25.795 sancionada en el año 2003 introduce a la Ley 11.683, el art. 40 bis⁷⁰. La finalidad del legislador con la incorporación de este artículo, sin lugar a dudas es perseguir de todas las formas posibles el trabajo “en negro”. Es en este sentido que previó como nueva presunción, en el art. 18 inc. “h”, que el importe de las remuneraciones abonadas a personal en relación de dependencia no declarado, así como las diferencias salariales no declaradas, representan incrementos patrimoniales no justificados.

Por su parte este artículo prevé multa, inhabilitación y clausura por reincidencia cuando se ocupen trabajadores no registrados y declarados con las formalidades de la ley.

⁶⁹ Conforme Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 1994/07/29, Piso Uno S. A. c. Estado Nacional -Ministerio de Trabajo, publicada en DJ, 1995-1-292 - DT, 1995-A, 69. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 1998/11/30, Ministerio de Trabajo c. Giordano S. A., Roberto, publicada en DT, 2000-A-389.

⁷⁰ **Art. 40 bis:** Las sanciones indicadas en el artículo precedente, exceptuando a la de clausura, se aplicará a quienes ocuparen trabajadores en relación de dependencia y no los registraren y declararen con las formalidades exigidas por las leyes respectivas.

La sanción de clausura podrá aplicarse atendiendo a la gravedad del hecho y a la condición de reincidente del infractor.

A continuación consta un cuadro en el que se describe la figura del art. 40 bis de la ley 11.683⁷¹:

Acción típica	Ocupar trabajadores y no registrarlos y declararlos con las formalidades de ley
Tipo de Delito	Daño
Autoría	Contribuyente empleador
Conducta Requerida	Culposa: Negligencia o impericia
Bienes Jurídicos Tutelados	Administración de Seguridad Social- Administración Tributaria- Mercado- Rentas Fiscales
Penas Generales	Multa (de \$300 a \$ 30.000) e Inhabilitación (suspensión de matrícula, licencia o inscripción registral otorgada por el Poder Ejecutivo)
Penas accesoria por Reincidencia	Clausura (de 3 a 10 días)

Estimamos interesante agregar que operan como eximentes de la responsabilidad el error de hecho esencial, el error de derecho, el caso fortuito y la fuerza mayor con la prueba a cargo del contribuyente.

La doctrina ha efectuado críticas a esta reforma, así Teresa Gómez y Carlos María Folco⁷² sostienen: “Si bien somos absolutamente contestes en combatir el trabajo ‘en negro’ observamos que dicha figura ya se encuentra punida por el sistema previsional, por el derecho laboral y, de corresponder por los arts. 7, 8 y 9 de la ley penal tributaria y previsional 24.769”.

En el Senado en oportunidad del debate en torno a la aprobación de la reforma, se observó la existencia de repeticiones sancionatorias, en tal sentido se sostuvo: “la sanción de clausura en caso de reincidencia de un establecimiento de cincuenta o cien trabajadores registrados, en el cual uno o dos no están correctamente registrados (pues no hace falta siquiera que estén omitidos totalmente, sino incorrectamente registrados) provoca la

⁷¹ Cuadro elaborado en base a cuadros presentados en las págs. 257 y 263 de la obra Teresa Gómez, Carlos María Folco, “Procedimiento Tributario, Ley 11683-Decreto 618/97”, Bs As, año 2007, Editorial La Ley, 5º Edición

⁷² Teresa Gómez, Carlos María Folco, “Procedimiento Tributario, Ley 11683-Decreto 618/97”, Bs As, año 2007, Editorial La Ley, 5º Edición, pág. 264.

clausura del establecimiento con la consiguiente pérdida del día de trabajo para el personal y de pérdida de producción para la economía. Todos pierden: se pierde salario, se pierde en día de producción y si el establecimiento en caso de la clausura (que es variable) deja de funcionar, hay más desocupación y se esfuma la posibilidad del fisco de obtener el pago de aportes y contribuciones adeudada.

Este es el punto central que no fue atendido⁷³, se advirtió además respecto a los futuros problemas con respecto a la aplicación de la nueva ley, sospechándose una catarata de recursos de apelación, así se sostuvo: “ en el supuesto de detectarse trabajadores no registrados se van a multiplicar sanciones, lo cual es francamente inconstitucional. En vez de colaborar con la AFIP, estamos trabando su desempeño”⁷⁴.

2.7.6. El empleo no registrado en las leyes 17.250 y 22.161.

Al sólo efecto de conocer los tipos infraccionales dispuestos por estas leyes, procedemos a enunciarlos, no es objeto de tratamiento la reglamentación de los mismos.

La Ley 17.250 determina una serie de infracciones cometidas por los empleadores con respecto a los recursos de la Seguridad Social.

- ✓ *Falta de inscripción del empleador en AFIP, art. 15 inc. a)*

Multa hasta el triple del monto de aportes y contribuciones correspondientes a la remuneración del personal, devengados en el mes anterior a la fecha de comprobación de la infracción.

- ✓ *Falta de denuncia de trabajadores y/o incumplimiento de la retención de aportes sobre el total que corresponda, art. 15 inc b)*

Multa hasta el cuádruple del monto de los aportes y contribuciones que debía efectuarse respecto de esos trabajadores.

- ✓ *Mora en el depósito de aportes y contribuciones, art. 15 inc. c)*

Multa de hasta el 30% del total adeudado por el concepto indicado.

⁷³ Comentario del Senador Baglini en oportunidad de Discusión parlamentaria en la sesión ordinaria de la Cámara de Senadores del 29/10/2003 transcripto en la obra recién citada, pág. 265.

⁷⁴ Comentario del Senador Baglini en oportunidad del debate en el Senado, transcripto en la obra recién citada, pág. 266.

- ✓ *Negativa infundada a suministrar los informes que le requiera la autoridad de aplicación, art. 15 inc. d)*

Multa de hasta el 10% de las remuneraciones totales abonadas por el empleador en el mes anterior al pedido de información.

- ✓ *Falsa declaración o adulteración de los datos referentes a los beneficiarios, art. 15 inc. e)*

Multa de hasta el 40% de las remuneraciones totales abonadas por el empleador durante el mes anterior a la comisión de la infracción, sin perjuicio de la acción penal que correspondiere.

- ✓ *Mora en la presentación de planillas o declaraciones juradas relativas al personal ocupado, dentro de los plazos fijados por las disposiciones vigentes, art. 15 inc f)*

Multa de hasta el 5% de las remuneraciones totales abonadas al personal sobre el cual debió informarse y que fuera omitido.

En cuanto a la Ley 22.161, la misma impone sobre el empleador el deber archivar y mantener a disposición de la autoridad de aplicación las declaraciones juradas y documentación relativa al pago de las asignaciones familiares. Las infracciones se tienen por cometidas con la sola comprobación de no haberse dado cumplimiento a dicha obligación, sin necesidad de aviso o interpelación previa. Se sanciona con multa de 1 a 50 veces el importe de la asignación por hijo.

2.7.7. El empleo no registrado y la normativa Penal Ley 24.769

El delito es una actividad típica antijurídica y culpable, típica porque esta predeterminada por la ley, antijurídica porque es opuesta al derecho y culpable por el grado de conciencia acerca de la criminalidad del hecho.

Recordamos el concepto de delito, porque la Ley 24.769 en su Título II titulado prevé "Delitos Relativos a los Recursos de la Seguridad Social". El empleador que mantiene relaciones laborales clandestinas puede incurrir en los delitos tipificados en los arts. 7 y 9 de la ley.

Dichos artículos definen el delito "evasión", en su forma simple y agravada respectivamente. Debemos aclarar que configura evasión aquella "Maniobra integrada

mediante un ardid, engaño, declaración engañosa u ocultación maliciosa, por acción u omisión, mediante la cual se omite ingresar el tributo adeudado”.

En tanto declaración engañosa es aquella que contiene datos carentes de veracidad; y se entiende que existe ocultación maliciosa cuando se esconde la verdad o se omite lo que obligatoriamente se debe revelar.

Maniobra integrada por ardid significa, con despliegue de artificios o maniobras disimuladoras de la realidad (por ejemplo doble contabilidad), y por engaño significa aserción por palabras o actos que es verdadero lo que en realidad es falso

El art. 7, describe el tipo “Evasión simple”, disponiendo que: “Será reprimido con prisión de dos a seis años el obligado, que mediante declaraciones engañosas, ocultaciones maliciosas o cualquier otro ardid o engaño, sea por acción o por omisión, evadiere parcial o totalmente al Fisco Nacional el pago de aportes o contribuciones, o ambos conjuntamente, correspondientes al sistema de la seguridad social, siempre que el monto evadido excediere la suma de \$20.000 por cada período”.

Haciendo un escueto análisis de la norma entendemos que:

- **Sujeto Activo:** Cualquier persona obligada al pago de aportes y/o contribuciones.
- **Hecho Punible:** Omisión de pago de aportes y/o contribuciones con fraude.
- **Acción Típica:** Utilización de declaraciones juradas (DDJJ) engañosas, ocultaciones maliciosas o cualquier otro ardid o engaño.
- **Condición objetiva:** Superior a \$20.000 por aportes y/o contribuciones por período.

Si se produce la evasión del art. 7 pero el monto evadido es inferior a la suma de \$20000 por cada período, la conducta resultará atípica como delito, aunque puede resultar castigada como contravención previsional. El período a considerar es mensual desde que el vencimiento de aportes y contribuciones se produce al mes siguiente de su devengamiento, variando la fecha según el CUIT del empleador.

Son excluidas las multas e intereses para la determinación del importe. En caso de que la evasión no supere el importe de \$ 20.000, el hecho puede ser tipificado como infracción previsional. Según la normativa previsional, los períodos son mensuales, y el vencimiento de aportes y contribuciones se produce al mes siguiente de su devengamiento. Cuando hay

evasión conjunta de aportes y contribuciones patronales, ambos deben ser sumados a fin de determinar si superan o no el importe mínimo previsto por la ley.

En tanto el art. 8 hace lo mismo respecto al tipo "Evasión agravada", disponiendo que la prisión a aplicar se elevará de tres años y seis meses a nueve años cuando en el caso del art. 7º se verifique cualquiera de los siguientes supuestos: a) Si el monto evadido superare la suma de cien mil pesos (\$100.000), por cada período; b) Si hubieren intervenido persona o personas interpuestas para ocultar la identidad del verdadero sujeto obligado y el monto evadido supere la suma de cuarenta mil pesos (\$40.000).

Ahora hacemos un escueto análisis de esta última:

- **Hecho Punible:** Omisión de pago de aportes y/o contribuciones con fraude.
- **Sujeto Activo:** Cualquier persona obligada al pago de aportes y/o contribuciones.
- **Acción Típica:** Utilización de DDJJ engañosas, ocultaciones maliciosas o cualquier otro ardid o engaño.
- **Se agregan circunstancias agravantes:** Utilización de testaferros.
- **Condición objetiva:** Superior a \$100.000 o \$40.000 por aportes y/o contribuciones por período.

Del cuerpo de estas normas se infiere que no basta la mera omisión culposa del ingreso, sino que a ésta deben acompañarla las maniobras dolosas para hacer creer a los organismos que el responsable actúa en forma correcta. Siendo el delito de daño.

Héctor B. Villegas⁷⁵, indica que la falta de dolo excluye la punibilidad del hecho, circunstancia que asocia a los casos en que se presenta una situación compleja en cuanto a la relación de dependencia o en cuanto a la obligatoriedad de estar incluido el autor como autónomo o ser aportante de otro régimen.

La fijación por parte de la Ley de un "piso" mínimo (de mínimo non curat pretor), a fin de que los tribunales sólo juzguen delitos importantes, y no cuestiones de poca monta que traen aparejado un gasto mayor que el fin que se pretende lograr; debe ser ponderada con equidad la relación entre medios (proceso penal) y fin (represión y ejemplificación al resto de la sociedad). Lo expuesto no obsta a que en los casos en que no se alcance ese "piso"

⁷⁵ Conforme a Villegas Héctor B., "Régimen Penal Tributario Argentino", Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1998.

mínimo se pueda sancionar al obligado por el régimen de infracciones al sistema de seguridad social.

La ley 25.401, en su artículo 73, ha dispensado a la AFIP de la obligación de efectuar la denuncia penal, respecto de los delitos previstos por la ley 24.769 cuando, el evasor, en el marco de regímenes de presentación espontánea o de regularización de las obligaciones que se hubieran omitido (moratorias) regularice la totalidad de las obligaciones omitidas.

La ley 24.769 en su art. 9 trata el tipo delictual "Apropiación indebida". La apropiación indebida consiste en retener los aportes del trabajador y no ingresarlos, ya sea por parte del empleador o por el agente de retención o percepción. De la norma inferimos lo siguiente:

- **Hecho Punible:** Falta de ingreso de aportes y/o contribuciones retenidos o percibidos.
- **Sujeto Activo:** Empleador, Agentes de retención o percepción.
- **Acción Típica:** No depositar los aportes y/o contribuciones retenidos o percibidos dentro de los 10 días hábiles administrativos del vencimiento general.
- **Condición objetiva:** Superior a \$10.000 por aportes y/o contribuciones por período.

Los empleadores respecto al pago de aportes y contribuciones actúan en doble carácter:

- a) Deudores por deuda propia respecto de las contribuciones patronales.
- b) Responsables por deuda ajena: agentes de retención de aportes personales de los trabajadores.
- c) En igual sentido para los sujetos investidos por la AFIP como agentes de retención o percepción de aportes y contribuciones que retienen o perciben de terceros y no los ingresan.

El texto vigente del art. 9 de la Ley 24769 según Ley N° 26063/2005 delimita el tipo Apropiación indebida de recursos de la seguridad social, disponiendo que: " Será reprimido con prisión de dos (2) a seis (6) años el empleador que no depositare total o parcialmente, dentro de los diez (10) días hábiles administrativos de vencido el plazo de ingreso, el importe de los aportes retenidos a sus dependientes, siempre que el monto no ingresado superase la suma de pesos diez mil (\$ 10.000) por cada mes.

Idéntica sanción tendrá el agente de retención o percepción de los recursos de la Seguridad Social que no depositare total o parcialmente, dentro de los diez (10) días hábiles administrativos de vencido el plazo de ingreso, el importe retenido o percibido, siempre que el monto no ingresado superase la suma de pesos diez mil (\$ 10.000) por cada mes.

La Administración Federal de Ingresos Públicos habilitará, a través de los medios técnicos e informáticos correspondientes y/o en los aplicativos pertinentes, la posibilidad del pago por separado y en forma independiente al de las demás contribuciones patronales, de los aportes retenidos por el empleador a sus dependientes y de las retenciones o percepciones de los agentes obligados respecto de los recursos de la Seguridad Social”.

2.8. Figuras a las que recurren los empleadores para encubrir la relación de dependencia.

Los derechos y garantías constitucionales y legales que amparan al trabajo, en la práctica de las relaciones laborales actuales se encuentran descaecidos, pues el empleador se muestra reticente a cumplir las normas siendo el trabajador víctima de la subestimación de sus derechos.

Una de las estrategias a las que apelan los empleadores para evadir “los costos” de un empleo registrado, es el “fraude laboral”, es decir disfrazan la relación de dependencia, frecuentemente, la explicación que le dan al trabajador necesitado de un empleo es que recurren a esa modalidad debido a las circunstancias que atraviesa, pretendiendo justificar su actitud invocando la necesidad de preservar las fuentes de trabajo y fomentar el empleo y la ocupación.

A ese respecto, se estima necesario exponer que aún no se ha probado que la restricción de los derechos y garantías laborales tenga algún efecto favorable sobre el desarrollo económico o sobre el empleo. Por el contrario, las experiencias en el extranjero y en nuestro país demuestran incontestablemente que la deterioración de los derechos y garantías laborales no sólo representa un agravio a derechos humanos fundamentales, sino que tiene efectos fuertemente negativos sobre la cantidad y calidad de los empleos y repercute desfavorablemente sobre las actividades económicas y las condiciones de vida de toda la población.

En el marco de la Ley de Contrato de Trabajo y el derecho individual del trabajo, es trabajador quien presta su actividad personal a cambio de una remuneración, en relación

de dependencia o subordinación respecto de otro (empleador sea persona física o jurídica) que requiere de sus servicios.

La Ley de Contrato de Trabajo define al trabajador en su artículo 25, y lo hace de la siguiente manera: "Se considera trabajador, a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación".

Ahora bien, el artículo 21, por su parte, dice lo siguiente: "Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres", en tanto el artículo 22, dice: " Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen".

El trabajador dependiente se caracteriza por: ser una persona física; trabajar en una organización ajena, sometido a las directivas o instrucciones que se le imparten; trabajar bajo el riesgo de otro, que recibe la tarea y la dirige, es decir no asume riesgos económicos; estar protegido por el art. 14 bis de la Constitución Nacional y por la legislación de fondo.

La dependencia es sólo una forma de relación jurídica: el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo y se somete a sus decisiones e instrucciones respecto del trabajo, y el empleador se compromete a pagarle la remuneración pactada y a otorgarle condiciones de trabajo dignas, seguras e higiénicas para su condición económica.

Lo determinante para establecer si existe trabajo dependiente no es la tarea encomendada sino cómo y en qué condiciones se la efectúa, es decir la nota excluyente es la existencia de subordinación efectiva de una parte respecto de la otra. La relación de trabajo se caracteriza por la subordinación, la cual se revela en tres aspectos:

a.- Jurídico: consiste en la posibilidad jurídica del empleador de dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa. El empleador ejerce sobre el trabajador facultades de dirección, control y poder disciplinario. Es la principal característica para que se configure la dependencia.

b.- Técnico: el trabajador somete su trabajo a los pareceres y objetivos señalados por el empleador. La subordinación técnica es más marcada en los trabajadores con menor calificación.

c.- Económico: el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador a cambio de una remuneración, no recibe el producto de su trabajo ni comparte el riesgo empresario.

Entonces, habrá relación laboral encubierta o simulada, ya que no toda prestación de servicios implica un vínculo laboral o de dependencia, para poder establecer una diferenciación se deben tener en consideración varias condiciones:

1. Que exista una obligación de cumplir las tareas en forma personal (es decir que las actividades no puedan ser realizadas por otras personas).
2. Que la prestación de tareas se realice dentro de una organización empresaria ajena (es decir que quien preste servicios no tendrá una organización propia o al menos no la utilizará para realizar sus tareas).
3. Que el poder de dirección y control sobre las tareas del actor estuviese a cargo de la organización empresarial.
4. Que haya subordinación económica.

En estas situaciones se aplica el “**principio de supremacía de la realidad**”, previsto en el artículo 14 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), el cual establece que “será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley”.

El principio de la realidad, hace prevalecer en caso de discordancia, lo fáctico, es decir lo que realmente ocurre, sobre lo establecido en documentos o que ha sido asentado de alguna manera. Hay una prescindencia de las formas, dice Grisolia, para hacer prevalecer lo que efectivamente sucedió⁷⁶.

La Ley de Contrato de trabajo en su artículo 23, es una expresa aplicación del principio de la realidad que estampa una presunción que deja de lado la prueba del contrato de trabajo,

⁷⁶ Conforme a Estela Milagros Ferreirós, “Principio de Primacía de la Realidad” , publicado en la pág. Web de la Sociedad Argentina de Derecho Laboral, www.laboral.org.ar, para visualizar el artículo seguir el siguiente link: http://www.laboral.org.ar/Doctrina/Principio_De_Primacia_De_La_Re/principio_de_primacia_de_la_re.html

disponiendo que:” el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o las causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

Esta presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar el contrato y en tanto que por las circunstancias no sea dado caracterizar de empresario a quien presta el servicio.”

Cuando se habla de fraude se lo hace en cuanto implica o significa la adopción de una figura que tienda a disfrazar el negocio jurídico de modo tal que el mismo aparezca o luzca a los ojos de los organismos fiscalizadores del Estado (inspección del trabajo, recaudación de la seguridad social) y ante los magistrados como carente de contenido laboral.

La simulación y las conductas fraudulentas son actos dirigidos a evitar responsabilidades del empleador: son la contracara del orden público laboral. El art. 14 de la LCT protege al trabajador contra el fraude a la ley y la simulación, sancionando con nulidad los actos simulados, los contratos que bajo otra denominación en realidad encubren un contrato de trabajo o los casos de interposición de personas para evitar las consecuencias de las normas laborales.

El fraude debe ser demostrado por quien lo invoca; pero para orientar la pesquisa en función de la prueba rendida resulta necesario tener presente lo que al respecto dispone el art. 14 de la LCT.

Hay fraude cada vez que en el negocio jurídico laboral, se distorsiona la causa objetiva tenida en cuenta por la norma de cobertura; norma que, en el caso, no cubre debida y suficientemente el negocio jurídico porque el mismo se opone en su resultado práctico a otra norma que es imperativa.

Es por ello que es frecuente encontrar fraude a la ley en las modalidades de contrato de trabajo que dejan de lado circunstancias especiales para las que fueron previstas, burlando el principio de indeterminación del plazo en el contrato.

Cuando se establece que se está en presencia de una locación de servicio (ya que algunos insisten en que existe) o de cualquier otro contrato no laboral, y en realidad se está llevando a cabo un contrato de trabajo, hay fraude a la ley y, a la vez, violación del principio de primacía de la realidad.

El fraude se produce cuando el empleador, amparado en una disposición legal, obtiene un resultado prohibido por otra norma jurídica; su finalidad es la búsqueda de un resultado

similar al que la norma prohíbe. No requiere la prueba de la intencionalidad. Por ejemplo el fraude por interposición de persona, cuyo objeto es eludir deliberada y maliciosamente las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo; la interposición sucesiva de renunciadas, a fin de fragmentar la antigüedad del trabajador.

En tanto la simulación tiene por finalidad ocultar una relación o un acto verdadero para producir una situación jurídica aparente, privando al trabajador de sus derechos y eludiendo las obligaciones laborales. La evasión pretendida puede ser total, por medio de la creación de una figura contractual no labora, o parcial, al aparentar una figura (renuncia) que encubre el acto real (despido).

Los pagos en negro, la doble contabilidad, los balances fraguados y también el funcionamiento de sociedades con abuso de la personalidad jurídica, son casos palpables de fraude laboral.

La legislación laboral reacciona frente a las maniobras evasivas y las conductas simuladas o fraudulentas de tres formas:

- ❖ Declarando la nulidad del contrato cuando las partes actuaron con simulación y fraude y aplicando la disposición laboral (art. 14 LCT);
- ❖ Estableciendo la relación de dependencia directa con quien beneficia o aprovecha el trabajo (at. 29 LCT) y
- ❖ Fijando la solidaridad entre los sujetos que intervienen en el negocio (arts. 30 y 31 LCT).

El art. 14 de la LCT, con el fin de combatir actitudes abusivas de los empleadores en perjuicio del trabajador y maniobras elusivas, sanciona con la nulidad todo contrato celebrado von simulación y fraude y torna aplicable la normativa laboral.

El fraude y la simulación laboral reflejan una mera intencionalidad de parte de quienes quieren reducir costos económicos y sociales, pero en el largo plazo se ven perjudicados por las futuras acciones legales que pueden realizar los trabajadores cuando se advierten irregularidades en los contratos laborales.

Con anterioridad a la regulación del contrato de trabajo, el Código Civil Argentino regulaba tales relaciones humanas a través de tres figuras:

1. La locación de servicios definida en el art. 1623 como un contrato consensual en el cual una de las partes se obligaba a prestar un servicio y la otra a pagarle por ese servicio un precio en dinero.

2. La locación de obras: conceptualizada de modo indirecto a partir de los arts. 1629 y siguientes autorizando la contratación de un trabajo o la ejecución de una obra, conviniendo que el que la ejecutase pusiese sólo su trabajo o industria o que también proveyera la materia principal.

3. El contrato de mandato definido en el art. 1869 en estos términos: El mandato, como contrato, tiene lugar cuando una parte da a otra el poder que ésta acepta, para representarla, al efecto de ejecutar en su nombre y de su cuenta un acto jurídico o una serie de actos de esta naturaleza.

Entre estas tres figuras civiles se cubría el amplio espectro de los servicios prestados a favor de terceros a beneficiarios de la tarea.

Sancionada la Ley de Contrato de Trabajo, tales figuras habían sido abandonadas por su falta de aplicación concreta en los litigios, por cuanto en función de la denuncia de fraude o simulación, tal ropaje jurídico caía o cedía, quedando al desnudo la verdadera relación laboral y así era resuelta por los Jueces de la causa. No obstante desde hace ya unos años dichas figuras han retornado de manera significativa al uso de las mismas con la finalidad de configurar relaciones no laborales y es así que en diversos establecimientos se comienzan a realizar contratos de locación de servicios, contratando labores semanales de limpieza, de mantenimiento de maquinarias, de vigilancia del predio, etc.

Más allá de las figuras que se adopten para encubrir la relación laboral, "... la relación laboral no debidamente registrada constituye un típico fraude laboral y previsional, ya que tiene normalmente por objeto y efecto disminuir en forma ilegítima la incidencia del salario normal en las prestaciones complementarias o indemnizatorias y en los aportes al sistema de seguridad social. El pago en negro perjudica al trabajador, que se ve privado de aquella incidencia; al sector pasivo, que es víctima de la evasión, y a la comunidad comercial en cuanto, al disminuir los costos laborales, pone al autor de la maniobra en mejor condición, para competir en el mercado, que la reservada a otros empleadores respetuosos de la ley..."⁷⁷.

⁷⁷ Conforme al artículo "Fraude Laboral. Solidaridad de Administradores y herederos" de Eduardo Sirkin publicado en el Foro de debate del Consejo Profesional de Ciencias Económicas para visualizar el artículo seguir el siguiente link: <http://iapp.cponline.org.ar/foros/controller?event=download&docserial=522>.

2.8.1. Locación de servicios. La figura del Monotributista.

Así como resulta contrario a la ley laboral la falta de registración de un empleado, también es ilegal simular (encubrir) bajo una modalidad contractual una relación laboral, por ejemplo suscribir un contrato de locación servicio, y hacer emitir al trabajador un recibo como monotributista. En tal caso se considerará como un caso de trabajo no registrado.

La utilización de contratos de locación de servicios, es una de las formas utilizadas para el fraude laboral. El Código Civil Argentino regula este contrato en el Capítulo VII del Título VI del Libro Segundo denominado "De los Derechos Personales en las Relaciones Civiles".

La figura del "contrato de locación de servicios" se comenzó a utilizar por muchas empresas que terciarizaban determinados servicios o áreas de una empresa. Lo que con el correr del tiempo y la situación económica que no ayudaba, llevó a que se comenzara a utilizar este tipo de "contratos" para tomar personal, pero con un objetivo claro: evadir el pago de impuestos y cargas sociales y, por otro lado, mantener al pobre trabajador fuera de los beneficios que la ley laboral y los convenios colectivos le brindan.

Es muy frecuente que con el fin de encubrir la relación laboral, se utilice la figura del "monotributo", de este modo los trabajadores son inscriptos bajo el régimen simplificado para pequeños contribuyentes, prestan sus servicios a su empleador y facturan por ellos, constituyéndose una relación laboral encubierta.

Utilizando el contrato de locación de servicios y, complementándolo con la inscripción al impuesto "monotributo", algunos empleadores "disfrazan" la existencia de un contrato de trabajo, haciendo aparecer al "trabajador" como un "empresario" que, en virtud de un contrato de prestación de servicios colabora en forma autónoma para otra empresa.

Este mecanismo es ilegal, porque un trabajador cumple horarios, recibe instrucciones de una persona o empresa y cobra una remuneración mensual y habitual por ello, y lo hace por un lapso de tiempo que puede ser determinado o indeterminado. Esta forma de evadir la ley a través de una supuesta "locación de servicios", es blanco de embates si consideramos que el "empresario" no recibe órdenes de nadie, tiene bienes y medios a través de los cuales presta su servicio y tampoco se encuentra bajo la dependencia de alguien, es "autónomo".

Por otro lado, la locación de servicios es un contrato cuya naturaleza es la "temporalidad", además que las partes se comprometen por la prestación de un servicio determinado y, cumplido ese objetivo, cesa. Ejemplo, el pintor que es contratado para pintar un cuadro.

Por eso, si el trabajador no tiene una empresa, cumple horarios y trabaja bajo las órdenes de una empresa, aunque sea bajo esta figura de locación de servicios, tiene derecho a reclamar que lo registre correctamente como en relación de dependencia, y, asimismo, tiene derecho a una fuerte indemnización en caso que el empleador no cumpla.

De lo expuesto inferimos que no existe un “empleado monotributista” sino un “empresario o profesional monotributista”.

Por ejemplo, Luis maneja el camión de Juan, pero Juan en vez de registrar a Luis como dependiente ante los organismos competentes y por ende darle acceso a Luis los beneficios que le corresponden, para achicar costos, le explica que “tener un camionero en blanco, es muy costoso, debido a las estipulaciones establecidas en el convenio colectivo”, entonces le propone que se inscriba como monotributista, en determinada categoría y que él le paga el importe, que a través de este régimen tendrá obra social para él y su familia y jubilación en un futuro, Luis acepta, pues necesita el trabajo.

Al cabo de dos años, Juan le comunica a Luis que no necesita más de sus servicios, porque su hijo manejaría el camión. Entonces, Luis le pregunta: ¿y la indemnización?, Juan rápidamente le contesta que no le corresponde porque entre ellos no existió una relación de trabajo sino una prestación de servicios.

Lamentablemente este ejemplo es moneda corriente en el mercado laboral argentino, pero quienes deben comprender los riesgos que apareja mantener este tipo de relaciones son los empleadores, porque son ellos los que se hayan bajo más riesgos, pues si bien buscan ahorrarse cargas sociales, este aparente "ahorro" puede transformarse en un altísimo costo pues el trabajador puede denunciarlos ante la Administración y demandarlos judicialmente, reclamándole cada uno de los rubros omitidos que le correspondan.

Desde el punto de vista laboral, la relación puede ser encuadrada como trabajo no registrado, con todas las consecuencias previstas por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y todas aquellas normativas complementarias que establecen indemnizaciones y sanciones especiales por el mantenimiento de una relación no registrada, como las previstas por la ley 24.013 y la ley 25.323.

En este punto se debe destacar especialmente que, si por sentencia firme, un juez o tribunal del trabajo declara la existencia de una relación de empleo “en negro”, está legalmente obligado a comunicar dicho pronunciamiento a la AFIP, la cual pondrá en movimiento los procedimientos administrativos correspondientes.

Desde otro ángulo la AFIP, ante la constatación de recibos extendidos por responsables de monotributo y deducidos como gastos por las empresas, muchas veces interpreta que ha existido fraude laboral e investiga al empresario por la probable omisión de pagar los aportes y contribuciones correspondientes al sistema de la seguridad social. Así, si se dictamina administrativamente la existencia de una relación en fraude a la ley laboral y previsional, se va a determinar también la deuda por aportes y contribuciones no ingresadas, intereses y multas.

También puede ocurrir que la AFIP, sin que medie denuncia del trabajador o sentencia judicial que reconozca el carácter laboral de una relación, libre actas y formule cargos contra presuntos empleadores deudores para determinar el monto eludido en concepto de aportes o contribuciones. El organismo puede exigir que se le exhiba toda la documentación laboral y contable que avale la actividad que lleva a cabo el empresario, su modalidad y condiciones particulares. Por eso, ante la falta de documentación, irregularidades en sus registraciones o reticencia en mostrarla ante el reclamo que se le efectúe, normativamente se ha acordado al organismo administrativo la facultad de determinar de oficio la deuda que resulta de todas esas irregularidades detectadas y sobre la base de otros datos que le han permitido vislumbrar la existencia de presunta evasión previsional.

En sintonía con lo expuesto, la Sala IX de la Cámara Nacional del Trabajo de Capital Federal, en el caso “ALMA, Amanda c/ AMERICA TV SA s/ despido”⁷⁸ (donde la demandada admitió que la reclamante prestaba servicios en forma independiente y emitía recibos como monotributista), dijo:

“... el método más conveniente de analizar controversias del tipo de la presente -en la que las partes no celebraron un contrato de naturaleza laboral- es determinar si en la ejecución de la relación se comportaron como lo harían un trabajador y un empleador, configurando de hecho una relación de trabajo, en los términos del artículo 22 de la LCT. No se debe perder de vista que la demandada reconoció la prestación de servicios personales de la accionante en el marco de su organización empresaria, lo que autoriza a inferir *juris tantum* que ella (la prestación) reconoce como fuente un contrato de trabajo (artículo 23 de la LCT), independientemente de que se haya utilizado en la contratación una figura no laboral”.

En otras palabras, de acuerdo a este fallo, los jueces sostienen que, en principio, la prestación de servicios personales en forma independiente *presume* una relación laboral.

⁷⁸ Para visualizar el fallo seguir el siguiente link: <http://www.cij.gov.ar/adj/fallos/0.831696001265916281.pdf>

La consecuencia de esta presunción legal es que provoca la inversión de la carga probatoria, de modo tal que quien debe probar que no se trata de una relación laboral es la parte demandada.

El hecho de que quien preste servicios sea un profesional inscripto como monotributista no obsta para encuadrar una relación como laboral, si se reúnen las condiciones indicadas, no configura un impedimento para que exista relación laboral el hecho de que el profesional no se dedique en forma exclusiva para una determinada organización empresaria. En estos casos se disfrazaba la relación a través de un contrato de locación de servicios, en donde el locatario monotributista factura a la empresa sus honorarios. En el área de profesionales de la salud es donde más se trata de presionar para obtener condiciones objetivas de contratación que habiliten a sostener la inexistencia de la figura laboral, resulta frecuente que se exija a los profesionales del arte de curar la emisión de recibos o facturas con exigencias impositivas para encubrir el monto remuneratorio mensual que se les abona (Facturas tipo "C").

Son múltiples los casos en que la justicia ha condenado la utilización de la figura del monotributista como forma de reducir el costo laboral y evitar el pago de los aportes patronales.

En este sentido se pronunció la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en autos "Oulego Alejandro Daniel c/ Club Náutico Hacoaj s/ despido"⁷⁹ el 17 de junio de 2009.

La demanda fue iniciada por quien había sido contratado a efectos de trabajar como entrenador del equipo de básquet del club condenado. Para lograr la reducción de las cargas laborales el club le conminó a facturar como si se tratase de una locación de servicios y no de una relación laboral; sin embargo, los jueces Ferreirós y Fernández Madrid entendieron que el caso reúne las características diferenciales de una relación de trabajo encubierta las que estimó en:

- ❖ El trabajo del demandante es "personal" y por tal infungible, por lo que este no puede ser realizado por otra persona que no sea el mismo.
- ❖ El lugar físico donde se prestaba tales servicios era una organización empresaria ajena al profesor y propia del club demandado.

⁷⁹ Para visualizar el fallo seguir: <http://www.dtemas.com.ar/indemnizacioneslaborales/mostrarjurisprudencia.php?j=354>

- ❖ El demandante no contaba con una “organización de medios” propia, por lo que no puede asumir su actividad como la de un empresario que adquiere.
- ❖ El Club condenado mantenía las facultades de dirección y control.

Es decir, los magistrados de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo entendieron que la relación laboral mantenida entre un profesor y la entidad mencionada configuraba “un contrato de trabajo y no una locación de servicios”.

El tribunal argumentó que, a través de los contratos aportados por la entidad, surge que el profesor “se comprometió a cumplir su labor en forma personal, obligándose a desplegar sus conocimientos y experiencias”. A su vez, la Cámara probó que el demandante “cumplió la prestación de tareas inserto en una organización empresaria ajena, por cuanto las mismas tuvieron lugar en las instalaciones de los predios que el club posee”.

La Cámara resolvió fijar como monto de la condena la suma en la suma de \$536.260,82 (pesos quinientos treinta y seis mil doscientos sesenta con ochenta y dos centavos).

Al encubrir la relación de trabajo bajo la figura de monotributo, el club omitió ingresar las cargas sociales correspondientes, que en la práctica puede significar el ahorro de hasta un 50% sobre la remuneración del trabajador⁸⁰.

2.8.2. Fraude laboral por parte del Estado.

Existen situaciones de fraude laboral en el estado Nacional, Provincial y Municipal, bajo la modalidad de contrataciones de personal por tiempo determinado para funciones propias del la planta permanente de trabajadores y personas inscriptas en el monotributo. En cuanto empleador, el Estado tiene las mismas obligaciones legales de registrar la relación de empleo y otorgarles a esos trabajadores los mismos derechos y beneficios que gozan los empleados públicos.

El Estado no es un ejemplo de empleador, pues su estructura está compuesta por un conglomerado de trabajadores que mantienen una relación de dependencia con el Estado no siempre reconocida. Así, trabajadores que desarrollan la misma tarea y que dedican los mismos esfuerzos, no son reconocidos de la misma manera: se hallan contratados por vías formales distintas, gozan de salarios también distintos y, lo más sustantivo, a través de

⁸⁰ Conforme los siguientes artículos: al artículo publicado en la Pág. web del Estudio Lerner para visualizarlo seguir el link: <http://estudiolerner.com.ar/blog/?p=207>, y él publicado en la página web. Actualidad Jurídica, http://www.actualidadjuridica.net/noticias_viewview.php?id=2214

este proceso el Estado les adjudica una posición social distinta dentro de su espacio de relaciones. Debe quedar claro, que la precariedad es un rasgo común a estas relaciones laborales independientemente del tipo de vínculo contractual del que se participe, porque imbuje las prácticas, sentidos y derechos de quienes incluso gozan de una relación estable por tiempo determinado. Quizás, puede identificarse una gama de posiciones precarias entre los trabajadores y, algunos de ellos, participen de un vínculo más precario que otros. El Estado, tanto nacional como provincial y municipal, hace uso y abuso de los contratos de trabajo por tiempo determinado para tareas propias de la planta permanente, de los contratos de pasantías, contratación de monotributista, o de la contratación a través de entes cooperadores.

Resulta paradójico, pero en el año 2006 la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en oportunidad de pronunciarse en autos “González Dego, María L. v. Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos y otro”, resolvió condenar solidariamente al Ministerio de Trabajo y a la “Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas” a abonar a María Laura González Dego, la suma de \$ 12.250, entendiendo que las codemandadas al pretender encuadrar a la trabajadora bajo el régimen de pasantías, ambas codemandadas incurrieron en un verdadero fraude laboral⁸¹.

2.8.3. Consecuencias económicas del fraude laboral y del empleo no registrado.

En virtud de lo expuesto y analizado hasta aquí, escuetamente a modo de colofón sobre los riesgos económicos de entablar relaciones laborales y no registrarlas, o además disfrazar su carácter laboral exponemos lo siguiente.

El reconocimiento judicial de la relación laboral, conlleva serios perjuicios económicos al empleador.

- ❖ Con relación al trabajador, éste puede exigir la regularización en cualquier momento de la relación, dando aviso simultáneamente a la AFIP de tal situación. se podría condenar a la empresa a:

1.-Pagar las remuneraciones no prescriptas, aún cuando se hubiesen hecho pagos contra la entrega de Facturas como monotributista.

⁸¹ Para acceder al fallo, ver artículo “Fraude laboral en el Ministerio de Trabajo de Argentina” Publicado en la sección jurisprudencia de la pág. web del Equipo Federal del Trabajo el 04-08-2006 / Edición Nº 15, para visualizarlo seguir el siguiente link:
http://www.newsmatic.epol.com.ar/index.php?pub_id=99&sid=619&aid=11549&eid=15&NombreSeccion=Jurisprudencia%20nacional&Accion=VerArticulo

2.- Pagar las multas de impuestos por las leyes 24.013, 25.323 y 25.345 (multa por falta de entrega de certificado de trabajo, art. 80 de la ley 20.744).

3.-Pagar la indemnización por despido dispuestas por la Ley 20.744 más las sanciones por la falta de registración laboral que correspondieren.

4.-Pagar una multa por temeridad y malicia del empleador (artículo 275 de la LCT configura una sanción y castigo al empleador que defraudó la buena fe del trabajador en la relación laboral imponiéndole el pago de un interés punitivo que será regulado por los jueces en forma prudencial).

- ❖ Con relación al Estado, Obra Social, y Sindicato, a pagar los aportes y contribuciones no ingresados, sus intereses y multas.

En cuanto a los impuestos y aportes no ingresados, dependiendo del importe adeudado, el empleador podría verse expuesto a las sanciones previstas en la ley penal tributaria.

No obstante, no existir reconocimiento judicial previo, la autoridad administrativa correspondiente en caso de detección de irregularidades en materia de aportes y contribuciones debe poner en marcha el procedimiento pertinente. La detección puede ser resultado de inspecciones o de denuncias realizadas por los trabajadores.

Si la cantidad que el Fisco eventualmente determine como deuda es superior a \$20.000 por período mensual, el problema se agrava porque la conducta se transforma también en delito para la ley penal tributaria (con penas que van desde 2 a 6 años de prisión) y en el caso de sociedades, la propia ley responsabiliza a los directores que hubiesen intervenido este tipo de maniobras (art. 14, ley 24.769).

Al respecto, debe tenerse especialmente en cuenta que el organismo de control está legalmente obligado a realizar la correspondiente denuncia penal (la D.G.I. en el dictamen 16/97 encuadró a la falta de presentación de las declaraciones juradas como el elemento omisivo de una conducta criminal, con lo que el supuesto deja de ser una infracción simplemente "formal").

Para decidir si existió una relación de dependencia, el Fisco muchas veces apoya su dictamen en la disposición del artículo 23 de la LCT y esto es así especialmente cuando la autoridad verifica la existencia de recibos, correlativos o no, extendidos por supuestos responsables de monotributo, con periodicidad o cantidades compatibles con la existencia de una relación de empleo. Es decir, las formalidades que pretendan utilizarse ceden ante el principio de primacía de la realidad que impera en el derecho del trabajo.

Existe un anteproyecto de ley que data del año 2006 dando vuelta todavía por el Congreso. En esa iniciativa se impulsa la modificación del Régimen Penal Tributario que elimina el piso de \$20.000, sin especificar mínimo alguno para que quede tipificada la omisión de obligaciones a la seguridad social, dado que existe una clara tendencia a considerar estas modalidades de trabajo precario como una forma de “disvalor”, por la competencia desleal que implica hacia aquellos empresarios que cumplen la ley, desfinanciamiento del sistema de obras sociales y de la seguridad social⁸².

Además el empleador en caso de que el empleador no registrado sufra alguna contingencia consistente en un accidente ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo (art. 6, inc. 1 Ley 24.557) o en una enfermedad profesional (art. 6 inc. 2 Ley 24.557), y no tener cubierto al trabajador por una ART o autoseguro (los empleadores pueden optar por el régimen de autoaseguro de los riesgos del trabajo definidos por la ley 24.557 siempre que cumplan determinados requisitos periódicamente, art. 3 de dicha ley) se encuentra expuesto a tener que enfrentar el pago de indemnizaciones integrales por accidentes o enfermedades provocadas por el trabajo.

Nos permitimos aquí, acotar que en oportunidad de efectuar el relevamiento en la ciudad de La Carlota con el objeto de conocer aproximadamente el impacto del fenómeno “empleo no registrado”, detectamos el caso de trabajadores rurales que pese a no encontrarse correctamente registrados, contaban con un seguro de vida, gestionado por su empleador.

No obstante el empleo no registrado, conlleva riesgos para el trabajador pues los efectos perjudiciales de índole económica de este fenómeno no se agotan en el empleador. Así, el trabajador se halla expuesto a los siguientes riesgos:

- 1.- Se halla excluido del sistema de la Seguridad Social y del Régimen Nacional de Obras Sociales, puesto que no se efectúan los aportes y contribuciones correspondientes, en consecuencia no tiene cobertura médica para él ni para su grupo familiar, y no contará al cabo de su vida laboralmente activa con beneficio previsional en caso de que siempre haya mantenido relaciones laborales clandestinas, o necesitara más años de aportes por haber mantenido relaciones clandestinas ya sea a largo o corto plazo, o en caso de haber de haber sido víctima de defectuosidad registral en el sentido de consignarse en la

⁸² Conforme al artículo “Fraude laboral: advierten sobre la catarata de riesgos por trabajo en negro”, publicado el 09/07/2008 en la pág. web iProfesional.com, para visualizar el artículo seguir el siguiente link: <http://www.iprofesional.com/notas/68781-Fraude-laboral-advierten-sobre-la-catarata-de-riesgos-por-trabajo-en-negro.html>

documentación laboral una remuneración menor a la percibida, al término de su vida laboral activa percibirá un beneficio previsional de menor monto que el que le correspondiera, puesto que las alícuotas de los aportes y contribuciones se determinan por porcentajes sobre la remuneración del trabajador. Además en caso de fallecimiento del trabajador, sus herederos no tendrán acceso a pensión.

En caso de padecer un accidente por el hecho o en ocasión del trabajo o en trayecto al mismo, o adolecer de una enfermedad profesional, no contara con el seguro que le corresponde en caso de estar afiliado a una ART.

2.- Al no estar registrado, lo corriente es que el empleador no le abone vacaciones, ni sueldo anual complementario, horas extras, padeciendo jornadas más extensas que la legal, es decir no goza de los beneficios que le dispensan las leyes laborales. No percibe las asignaciones familiares, incluso lo más probable es que el empleador no le reconozca los aumentos pactados o regulados por el sindicato respectivo. Además es potencial víctima de despidos arbitrarios, sin acceso a la indemnización correspondiente.

El trabajador no registrado, se ve imposibilitado de ejercer dentro de la empresa sus derechos sindicales (afiliarse, ser candidato, ser elegido), económicos (exigir su remuneración, pretender una superior), culturales (ser informado), sociales (participar en las decisiones, integrando el Consejo de Empresa y fuera de la empresa tampoco puede desarrollar sus derechos económicos y sociales, ya que no tiene derecho al crédito, ni a la pertenencia sindical y ni a la integración en las Obras Sociales.

Sin embargo, el trabajador tiene siempre un haz bajo la manga, consistente en reclamar el reconocimiento de sus derechos laborales ante los estrados judiciales, y además obtener el reconocimiento de sus derechos a la Seguridad Social ante la autoridad administrativa.

Entonces, bajo la luz de lo expuesto avizoramos que el mayor perjudicado al mantener relaciones laborales clandestinas es el empleador, ya que si bien “ahorra” esta en constante estado de incertidumbre pues en cualquier momento el peso de la ley le puede recaer y en consecuencia no solo tendrá que desembolsar lo “ahorrado” con intereses sino que será pasible de importantes multas e indemnizaciones que correspondan en caso de despido del trabajador.

Por lo tanto, mantener una relación laboral no registrada conlleva un riesgo muy grande, que puede implicar en cualquier momento pérdidas económicas muy superiores a las que oportunamente se quieren dejar de soportar.

A su vez, implica una competencia desleal con respecto a los competidores de la misma actividad económica que cumplen adecuadamente con la normativa laboral y previsional establecida en el país.

2.9. Herramientas al alcance de los trabajadores para conocer su situación registral.

A continuación desarrollamos herramientas implementadas con el objeto de combatir el empleo no registrado, y remover este obstáculo para allanar el camino hacia el logro del trabajo decente.

2.9.1. Instrumentos proporcionados por la AFIP a los trabajadores para detectar y denunciar irregularidades registrales.

La Administración Federal de Ingresos Públicos facilita a los trabajadores de manera gratuita herramientas a través de la cual pueden detectar y denunciar irregularidades registrales, las aplicaciones Mis Aportes y Trabajo en blanco, se encuentran en la página web de dicho organismo, en tanto la Denuncia previsional “Z” puede ser radicada por el trabajador en cualquier dependencia del organismo independientemente del domicilio. A continuación explicamos sucintamente las mismas.

Resulta importante destacar que la AFIP brinda a los trabajadores el servicio “Mis Aportes”, pudiendo ser utilizado por los trabajadores en relación de dependencia comprendidos en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), creado por la Ley N°26.425, en virtud de este servicio pueden consultar “en línea” y conocer si el empleador lo incluyó en las declaraciones juradas mensuales, determinativas y nominativas de sus obligaciones con destino a los distintos subsistemas de la seguridad social. Puede informarse además respecto si la remuneración y los aportes declarados por el empleador, en la declaración jurada, coinciden con los importes consignados en su recibo de sueldo, para facilitar la tarea la AFIP recomienda al trabajador que al momento de realizar la consulta tengan a mano los recibos de sueldo que va a controlar y, en caso de encontrar diferencias (sea que no está declarado y trabaja/ó en relación de dependencia, o que está declarado pero con diferencias, o que está declarado sólo en algunos períodos), el trabajador tiene la posibilidad de dejar constancia de su inquietud, sin ningún temor a peligrar en su trabajo pues la AFIP le garantiza estricta reserva. A través de este servicio el trabajador puede además cerciorarse si los aportes con destino a los distintos subsistemas de la seguridad social fueron ingresados, total o parcialmente, por su empleador. Incluso puede notificarse de la denominación de la obra social a la que fueron transferidos sus

aportes, de la Aseguradora de los Riesgos del Trabajo (ART) elegida por el empleador y de los aportes transferidos al Sistema Integrado de Jubilaciones y pensiones.

Este servicio es realmente muy importante, pues a través de él, el trabajador puede conocer no solo los montos ingresados sino también conocer si efectivamente se ingresados, pues muestra la experiencia que en muchas oportunidades los empleadores realizan las retenciones y no ingresan los fondos.

2.9.1.3. "Trabajo en blanco"⁸³

Esta consulta le permite al trabajador verificar las altas y bajas declaradas por su/s empleador/es y facilitarle el acceso a otras páginas que le brindarán más información para que pueda conocer y hacer valer sus derechos, los empleadores tienen la obligación de entregar al nuevo trabajador la "constancia del alta" firmada que se genera en el sistema "Mi Simplificación" dentro de las 48 horas del inicio de la actividad. Este servicio podrá ser utilizado por los trabajadores en relación de dependencia comprendidos en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), creado por la Ley N° 26.425.

Este servicio cuenta con las siguientes características:

1.- El trabajador podrá consultar en tiempo real su situación registral -alta o baja, según corresponda, de su relación laboral registrada por su empleador en el sistema "Mi Simplificación"- e imprimir la respectiva "Constancia del Trabajador".

2.- Asimismo, desde dicho servicio podrá ingresar al sistema "Mis Aportes" para obtener la información que el mismo brinda y, en su caso, consignar en su "Buzón de Observaciones" las irregularidades observadas, en cualquiera de los dos sistemas, sobre su situación.

- Vías de acceso a los servicios "Mis Aportes" y "Trabajo en blanco"

El acceso al servicio puede efectuarse por varios medios:

a.- La banca electrónica de la entidad bancaria con que opera habitualmente o, en su caso, del banco donde se encuentra habilitada la cuenta en la que el empleador le deposita su remuneración. Para ello, la entidad deberá estar homologada por este Organismo y el trabajador deberá contar con la clave de acceso al "Home banking" del respectivo banco.

⁸³ Fuente AFIP, para visualizar la información seguir el link: <http://www.afip.gov.ar/trabajoenblanco/>

b.- El sitio “web” de AFIP, mediante: 1.- La utilización de la “Clave Fiscal”; 2.- La consulta básica sin “Clave Fiscal”, por medio de la cual sólo se obtendrá como respuesta si se han depositados los importes en concepto de aportes y contribuciones, mostrando si estos corresponden a los montos totales o parciales según lo declarado.

Los servicios recién detallados son dos herramientas muy valiosas que la AFIP le brinda al trabajador a los efectos de que controle su situación registral, además el trabajador debería ser el primer interesado en conocer su estado como asalariado dependiente, además junto al Estado y la sociedad en general son los afectados por este flagelo.

2.9.1.4. Denuncia “Z”.

La “denuncia Z”⁸⁴ de índole previsional para empleados que posean respaldo documental, pues para que la misma sea recepcionada se deben haber cumplimentado todos los requisitos obligatorios para radicar la denuncia los cuales son:

1. Listado de aportes previsionales (históricos) extendidos por la ANSeS (actualizado)
2. Original y copia de:
 - Recibos de haberes de todos los períodos en que no hayan sido depositados los aportes⁸⁵ o
 - Certificación de Servicios o
 - Sentencia Judicial firme
3. Si la relación laboral se encuentra extinguida, telegrama de despido y/o cartas documentos (originales y copias).
4. D.N.I., original y copia, de la 1° y 2° hoja y del cambio de domicilio, si lo hubiera⁸⁶.

⁸⁴ Fuente AFIP, para visualizar información respecto a esta denuncia previsional y otras de la misma índole y de índole tributaria, seguir el siguiente link:

<http://www.afip.gov.ar/guiaDeServicios/documentos/Denuncias.pdf>

⁸⁵ En caso de no poseer los recibos de haberes de algún período de la relación laboral deberá presentar al menos dos (2) testigos que acrediten dicho vínculo, munidos de D.N.I., CUIT o CUIL y constancia documental que acredite la relación con el denunciado.

⁸⁶ No se acepta cédula de identidad, con excepción de los extranjeros, los cuales deberán presentar, además, la constancia de D.N.I. en trámite.

Es importante aclarar que las Denuncias “Z” pueden ser radicadas en cualquier dependencia AFIP-DGI del país, independientemente del domicilio del trabajador o del denunciado.

2.9.2. La inspección del trabajo: “Plan Nacional de Regularización del Trabajo” y “Sistema Integral de Inspección del Trabajo y la Seguridad Social”.

La inspección del trabajo es una herramienta fundamental para el logro del trabajo digno en su significado más amplio, hemos dicho ya que para la OIT el objetivo del “Trabajo Decente” se inscribe dentro de la inclusión social, mitigando la exclusión propia de los empleos precarios. Puede definirse como el conjunto de instituciones, órganos y medidas previstas por el Estado para procurar la aplicación de la legislación laboral.

La inspección es uno de los motores de la inclusión social y se manifiesta a través de la presencia del Estado en el ejercicio de sus facultades o deberes constitucionales trabajando para una distribución más justa y equitativa para todos.

Es objeto de la fiscalización, que los trabajadores no registrados recuperen sus derechos, accedan a una cobertura social: obra social, jubilación, condiciones de salud y seguridad laboral, jornada de trabajo que no exceda los límites legales y el cumplimiento de las normas emanadas de los convenios colectivos de trabajo y obteniendo las distintas coberturas legales frente a situaciones no queridas.

El Plan Nacional de Regularización del Trabajo es una política activa implementada por el Estado Nacional que busca transformar en un trabajo digno aquellas ocupaciones que se desenvuelven en la irregularidad. Es una política de fiscalización, los inspectores verifican que las empresas tengan a sus trabajadores registrados y en el caso de no estarlo, incentiva a regularizar la situación, a la vez que concientizan acerca de la importancia de estar formalmente registrados.

Si bien los empleadores tienen la obligación de registrar a los trabajadores, es el Estado, mediante este Plan, quien pone en práctica su rol de contralor de la normativa laboral verificando su cumplimiento; logrando así la registración plena de los trabajadores en consonancia con lo que la Organización Internacional del Trabajo denomina trabajo decente: trabajo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

La presencia de funcionarios del Estado en el lugar donde los trabajadores realizan sus tareas cumple un doble rol. Por un lado, la fiscalización del trabajo es un instrumento que utilizan los diversos organismos provinciales y nacionales para inducir a la regularización de los incumplimientos de la normativa. Por el otro, genera la sensación del riesgo en que incurrirían los empleadores, inclusive entre los que aún han sido inspeccionados.

Como adelantamos más arriba, en la segunda parte del trabajo haremos un estudio pormenorizado de del Plan nacional de Regularización de trabajo, el cual e una política activa que utiliza la inspección como herramienta para erradicar la lucha contra el trabajo no registrado.

2.9.3. Regularización del trabajo no registrado y reducción de aportes y contribuciones, la estrategia de la Ley 26.476.

Con esta normativa y con estricta sujeción al marco jurídico propio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, se presentan novedosos criterios para el saneamiento o regularización de relaciones laborales que, parcial o totalmente, adolecen a la fecha de vicios registrales (sancionados por la ley 24.013), no obstante la misma ha sido objeto de embates. El texto normativo establece la posibilidad de regularizar la situación registral de las relaciones laborales en forma gratuita hasta la cantidad de diez empleados y con erogaciones parciales sujetas a planes de facilidad de pagos a partir del undécimo empleado que se regularice.

Asimismo, cabe destacar que la ley 26.476 incorpora además de la liberación de multas, y demás sanciones correspondientes a infracciones formales, y en caso de regularización de hasta diez (10) trabajadores, inclusive, la extinción de la deuda (capital e intereses) originada en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los subsistemas de la seguridad social que detalla art. 11 inc. b (a saber: **1.** Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, Ley 24.241 y sus modificaciones; **2.** Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, Ley 19.032 y sus modificaciones; **3.** Régimen Nacional del Seguro de Salud, Ley 23.661 y sus modificaciones; **4.** Fondo Nacional de Empleo, Ley 24.013 y sus modificaciones; **5.** Régimen Nacional de Obras Sociales, Ley 23.660 y sus modificaciones; **6.** Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, Ley 24.714 y sus modificaciones; **7.** Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores, Ley 25.191; **8.** Ley de Riesgos del Trabajo, 24.557 y sus modificaciones) dispone la reducción, tanto para las nuevas relaciones laborales como también para aquellas originariamente no

registradas que, por imperio de esta ley, pueden "blanquearse", de las contribuciones patronales vigentes con destino a los distintos subsistemas de la seguridad social como ser al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (ley 24.241 y sus modificaciones), al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (ley 19.032 y sus modificaciones), al Fondo Nacional de Empleo (ley 24.013 y sus modificaciones), al Régimen Nacional de Asignaciones Familiares (ley 24.714 y sus modificaciones) y al Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (ley 25.191); donde la reducción alcanza el 50% durante los doce primeros meses y 25% para los doce meses siguientes. La quita abarca a todo el sistema de la seguridad social, excepto las contribuciones con destino a obras sociales y aseguradoras de riesgos del trabajo (ART).

Llegamos al final de esta primera parte del trabajo, caracterizada como teórica, seguidamente desarrollaremos la segunda parte del presente trabajo, a través de la cual observaremos el mercado laboral nacional, provincia de Córdoba, Aglomerado Gran Córdoba, Aglomerado Río Cuarto, para luego evaluar el impacto del empleo no registrado en el mercado laboral de la localidad de La Carlota, a los fines de conocer los alcances del flagelo realizamos un relevamiento consistente en la toma de una muestra de 110 trabajadores asalariados de 15 años y más.

A lo largo de esta segunda parte estudiamos las distintas políticas implementadas para combatir la informalidad laboral por el modelo de intervención vigente en la década de los noventa y el modelo de intervención implementado desde 2003.

SEGUNDA PARTE:

- **El impacto del empleo no registrado en el mercado laboral.**
 - **El caso de la localidad de La Carlota.**

1. Las características del mercado laboral, una radiografía del sistema socioeconómico.

Para poder comprender tanto el funcionamiento del sistema socioeconómico vigente en un determinado territorio, como para evaluar los niveles de calidad de vida que ostentan quienes habitan en él es imprescindible conocer las características que asume el mercado laboral.

Las magnitudes acusadas por los diferentes indicadores socioeconómicos y laborales, representan mucho más que una fría cifra estadística, puesto que ellas son el vehículo a través del cual podemos conocer las características de un mercado en el que el bien comerciable no es nada más ni nada menos que la fuerza de trabajo del hombre. En este mercado, es crucial el diseño e implementación de políticas tendientes a dotarlo de justicia, solidaridad y de dignidad; es como una marioneta cuyos delicados largos y complejos hilos son guiados por numerosos actores políticos, sindicales y sociales, estando formado el cuerpo de la marioneta por millones de personas que venden su fuerza de trabajo a cambio de una retribución a los fines de satisfacer sus necesidades, siendo extremadamente importante la certeza con que los actores mueven los hilos, porque de esos movimientos decisivos depende no sólo la calidad de los empleos sino la calidad de vida de las personas que colocan en mano de estos actores, nada más ni nada menos que las condiciones en las que comercializaran su fuerza de trabajo, la cual es un producto inescindible de su persona. Ejemplo de esto es los distintos modelos de intervención que se adoptan a través de los años, por ejemplo el modelo de convertibilidad, en el marco de las recomendaciones del Consenso de Washington, tuvo como cimiento un régimen de precarización laboral, es decir la subestimación de los derechos de quienes comercian su fuerza de trabajo a cambio de una retribución de carácter alimentario fue el engranaje primordial de esquema macroeconómico que le daba sentido al modelo.

Es por ello que nos resulta de extrema necesidad conocer el panorama del mercado laboral de nuestro país, del aglomerado Gran Córdoba, aglomerado Río Cuarto, y por supuesto la impronta de la precariedad laboral en el mercado laboral de la localidad de La Carlota.

1.1. Caracterización de la población económicamente activa (PEA) en Argentina: calidad de empleo.

A los fines de este trabajo, nos interesa sobremanera conocer la calidad de empleo del mercado laboral argentino.

La falta de empleos de calidad es la principal fuente de pobreza e inequidad social, solo la generación de empleos de calidad promueve la inclusión, de lo contrario nos encontramos con ciclos de alto crecimiento económico pero con altos índices de desocupados y empleos de baja calidad.

Con el objetivo de averiguar el nivel de calidad de empleo en mercado laboral argentino y particularmente evaluar si la calidad ha mejorado en los últimos diez años manipularemos datos aportados por el INDEC sobre distintos indicadores del mercado laboral.

Como hemos expuesto anteriormente el año 2008 fue el escenario de la última crisis internacional en materia económica, la irrupción del crack financiero trajo aparejado cambios en el diseño e implementación de políticas públicas, entre ellas el cambio de orientación del conjunto de intervenciones y dispositivos implementados en los mercados de trabajo. En este cambio de paradigma respecto a la puesta en práctica de las políticas de empleo, el Pacto Mundial para el Empleo (OIT, 2009), ha operado como referente fundamental de los cambios introducidos.

Desde este nuevo paradigma, la máxima de acción para los responsables del diseño de las políticas consistió en “subsidiar el empleo en lugar del desempleo”, con esta nueva premisa se busca minimizar el riesgo del desempleo, evitando así sus posteriores consecuencias, echando por tierra la posibilidad de subsidiarlo.

En la órbita internacional, en muchos países esta nueva premisa de acción se viabilizó a través de cambios graduales en programas ya existentes, en tanto, otros países pusieron en marcha la nueva línea de acción a través de la implementación de nuevas iniciativas.

Con el fin de evitar la informalización del empleo como consecuencia de la crisis, la Organización Internacional del Trabajo, en el marco de las recomendaciones sobre el Trabajo Decente, promovió la preservación de la “calidad” del empleo.

Hoy por hoy, existe consenso respecto de que para corregir los desequilibrios existentes en el mercado de trabajo, es fundamental para el éxito de los programas implementados para corregirlos, nazcan del dialogo entre trabajadores, empleadores y el gobierno⁸⁷.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos considera “Población económicamente activa” la integrada por las personas que tienen una ocupación o que sin tenerla la están buscando activamente, o sea está compuesta por la población ocupada más la población desocupada.

Según el Boletín Estadístico de la Seguridad Social⁸⁸ correspondiente al segundo semestre del año 2010, la cantidad de cotizantes dependientes del SIPA en el mes de diciembre de 2010 (expresada en miles de casos) era la siguiente:

	Total	Tramos de edad				
		<i>Hasta 17</i>	<i>18-29</i>	<i>30-49</i>	<i>50-64</i>	<i>65 y más</i>
Aportantes al SIPA-Dependientes	7.007,4	17,8	1.854,8	3.733,3	1.310,1	91,4

Este dato no es suficiente para conocer la estructura de la población económicamente activa, para lograr conocerla realizamos el siguiente cuadro en base a datos aportados por el INDEC recolectados por la Encuesta permanente de Hogares, en el mismo indicamos en miles de personas la constitución de la PEA a lo largo del período comprendido entre el primer trimestre del año 2003 y el mismo período del año 2011.

⁸⁷ La información vertida hasta aquí en este párrafo “Caracterización de la Población económicamente activa”, reconoce como fuente las págs. 41 y 48, del Informe Económico N° 74, cuarto trimestre de 2010, elaborado en la Dirección Nacional de Programación Macroeconómica por las Direcciones de Información y Coyuntura a cargo de Pablo Mira y Modelos y Proyecciones, a cargo de Diego Herrero. El mismo ha sido editado en mes de Abril de 2011.

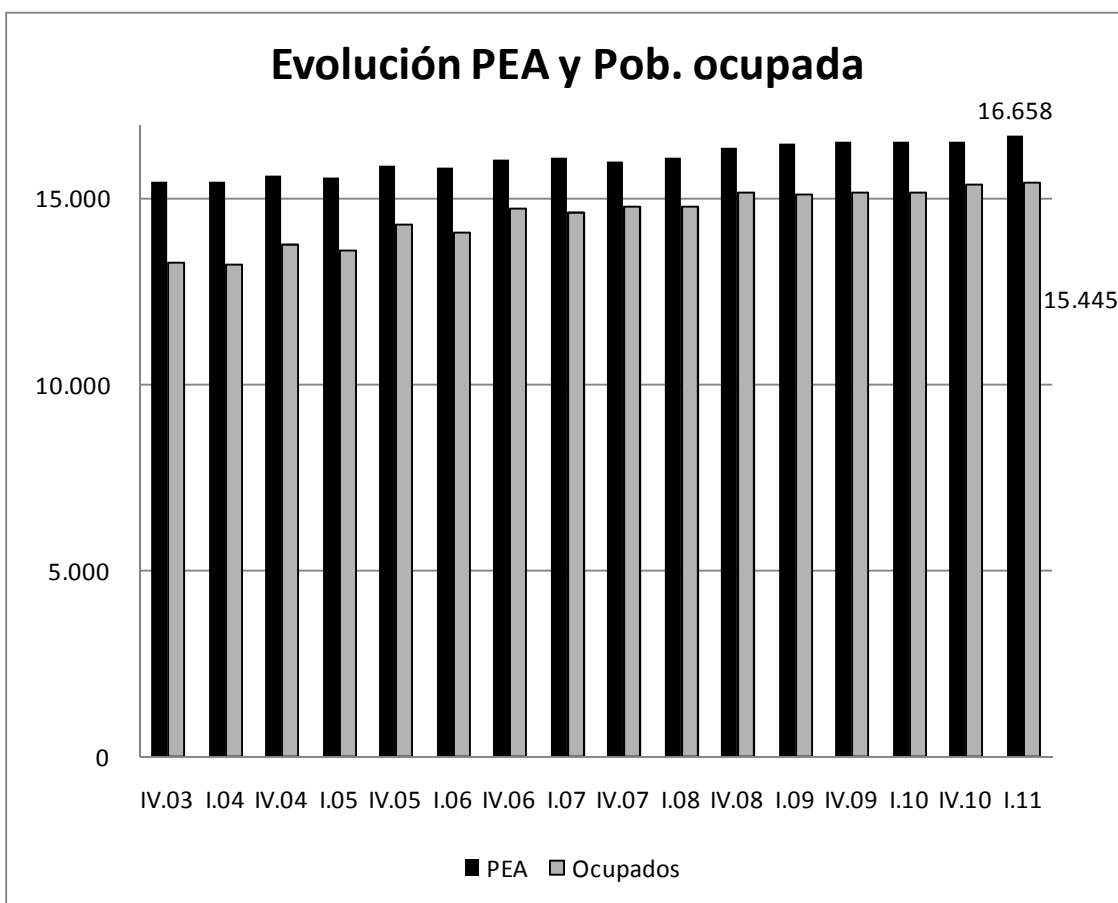
Período		TOTAL URBANO						
		Población total	PEA	Ocupados	Desocupados	Subocupados	Subocupados Demandantes	Subocupados No Demandantes
Trim.	III.03	33.845	15.327	12.933	2.394	2.464	1.729	1.394
Trim.	IV.03	33.945	15.453	13.289	2.165	2.432	1.727	1.395
Trim.	I.04	34.045	15.447	13.258	2.188	2.266	1.555	1.227
Trim.	II.04	34.141	15.627	13.408	2.219	2.322	1.654	1.359
Trim.	III.04	34.242	15.633	13.641	1.992	2.258	1.602	1.242
Trim.	IV.04	34.343	15.609	13.797	1.812	2.113	1.484	1.156
Trim.	I.05	34.445	15.541	13.627	1.914	1.889	1.371	1.084
Trim.	II.05	34.544	15.581	13.801	1.780	1.908	1.345	1.059
Trim.	III.05	34.647	15.833	14.141	1.692	1.975	1.376	1.096
Trim.	IV.05	34.751	15.855	14.325	1.530	1.800	1.305	1.004
Trim.	I.06	34.855	15.823	14.100	1.723	1.651	1.191	887
Trim.	II.06	34.956	16.054	14.454	1.601	1.870	1.286	1.050
Trim.	III.06	35.061	16.067	14.511	1.556	1.683	1.164	944
Trim.	IV.06	35.166	16.031	14.715	1.317	1.642	1.149	894
Trim.	I.07	35.272	16.100	14.615	1.484	1.439	1.014	803
Trim.	II.07	35.374	16.061	14.755	1.306	1.525	1.101	818
Trim.	III.07	35.480	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d
Trim.	IV.07	35.587	15.981	14.795	1.186	1.401	956	790
Trim.	I.08	35.693	16.108	14.808	1.300	1.282	934	726
Trim.	II.08	35.796	16.162	14.903	1.259	1.388	1.024	843
Trim.	III.08	35.902	16.098	14.886	1.212	1.470	1.043	855
Trim.	IV.08	36.008	16.345	15.178	1.167	1.422	967	781
Trim.	I.09	36.114	16.470	15.103	1.367	1.437	985	812
Trim.	II.09	36.216	16.460	15.027	1.433	1.666	1.203	938
Trim.	III.09	36.321	16.422	14.977	1.446	1.661	1.179	917
Trim.	IV.09	36.426	16.523	15.184	1.339	1.618	1.115	880
Trim.	I.10	36.531	16.526	15.166	1.360	1.491	1.082	875
Trim.	II.10	36.632	16.553	15.270	1.283	1.581	1.122	900
Trim.	III.10	36.736	16.528	15.343	1.185	1.421	1.032	825
Trim.	IV.10	36.840	16.535	15.359	1.175	1.335	920	766
Trim.	I.11	36.944	16.658	15.445	1.213	1.318	948	748

De la lectura del cuadro puede rápidamente observarse que la estructura de la Población Económicamente Activa ha ido cambiando de manera favorable puesto que vemos que la transición de trabajadores desde el segmento desocupados al segmento ocupados a lo largo del periodo en análisis ha sido favorable, existiendo una variación positiva entre el primer periodo y el último de 1.181 miles de trabajadores.

Conforme datos trimestre de 2011, un 92.7% de la Población Económicamente Activa se encuentra ocupada, alcanzándose la mejor relación entre la PEA y la población ocupada en esta última década, a continuación exponemos un gráfico⁸⁹ que representa la evolución de

⁸⁹ Elaboración propia en base a datos producidos por EPH-INDEC, ANEXO I

la PEA y la Población ocupada en el periodo de tiempo comprendido entre el tercer trimestre del año 2002 y el primer trimestre del corriente año.



En tanto, la tasa de desocupación para el primer trimestre del año corriente marco 7,4 puntos porcentuales, 0,1% más elevada que la del último trimestre del año 2010. No obstante la tasa del último trimestre relevado es 0,9 puntos porcentuales inferior que la registrada en el primer trimestre del año 2010 y 1% menor que la observada para igual periodo del año 2009.

Consideramos oportuno exponer que el INDEC calcula la Tasa de desocupación como porcentaje entre la población desocupada y la población económicamente activa.

En tanto este Instituto con el término población desocupada se refiere a personas que, no teniendo ocupación, están buscando activamente trabajo en los últimos 30 días. Corresponde a desocupación abierta. Este concepto no incluye otras formas de precariedad laboral tales como personas que realizan trabajos transitorios mientras buscan activamente una ocupación, aquellas que trabajan jornadas involuntariamente por debajo de lo normal, los desocupados que han suspendido la búsqueda por falta de

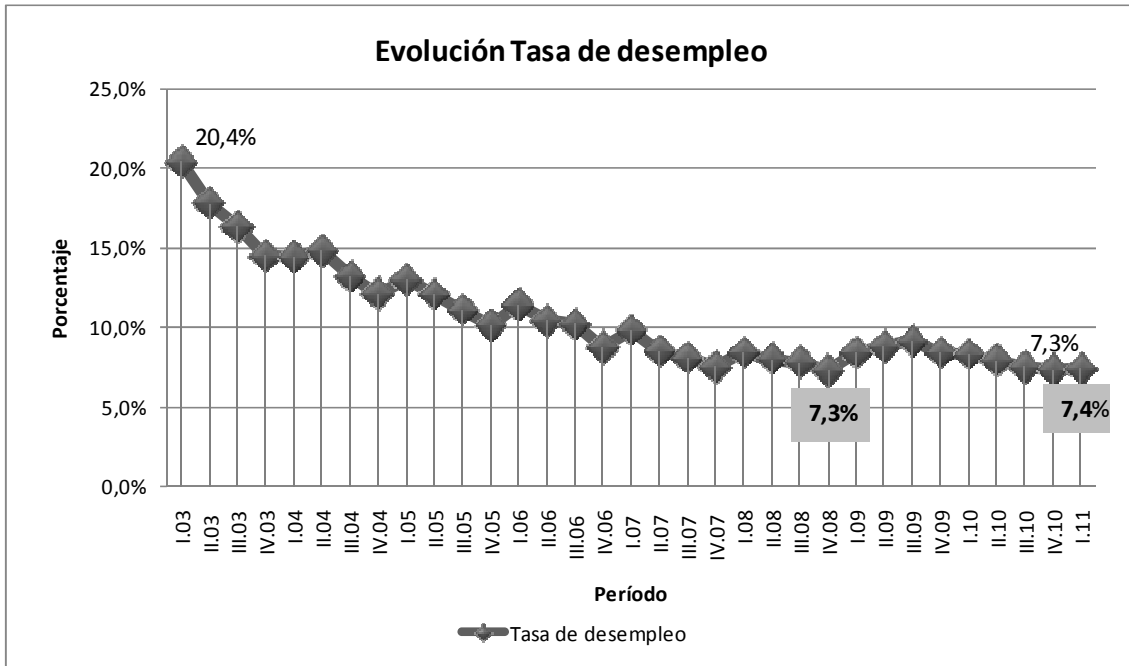
oportunidades visibles de empleo, los ocupados en puestos por debajo de la remuneración mínima o en puestos por debajo de su calificación, etc.

Con el objeto de ilustrar el comportamiento de la tasa de desempleo en el periodo comprendido entre el primer trimestre del 2003 y el primer trimestre de 2011, hemos elaborado el siguiente gráfico⁹⁰, de la observación del mismo podemos concluir que el comportamiento de la tasa ha sido favorable, produciéndose un decremento de 13 puntos porcentuales entre la tasa existente en el primer trimestre de 2003 y el primer trimestre del corriente, es decir nos encontramos en condiciones de afirmar que el comportamiento de la tasa a lo largo de los 8 años en evaluación ha sido hartamente favorable, basamos nuestra afirmación en la información manipulada hasta aquí, puesto que en el primer trimestre de 2003 de cada 100 integrantes de la población económicamente activa, 20 se encontraban desempleados, panorama hoy prácticamente revertido ya que en este último periodo relevado de cada 100 integrantes de la PEA sólo 7 se encuentran desempleados.

En el primer trimestre del corriente año la tasa de desocupación marca 7,4 puntos porcentuales. En el periodo en análisis la tasa más baja fue de 7,3% en el 4º trimestre del año 2008 repitiéndose en el 4º trimestre de 2010.

La evolución de la tasa muestra que se ha generado empleo, puesto que en el mismo trimestre del año 2010 la tasa era de 8,3%, o sea 0.9 puntos porcentuales más elevada, y comparada al mismo trimestre del año 2008 el índice de desocupación se redujo un 1 por ciento más baja. Es decir el desempleo entre el último trimestre del 2010 y el primer trimestre del corriente, se colocó en los niveles de fines del 2008, previo a la crisis económica mundial, que afectó también la producción local.

⁹⁰ Elaboración propia en base a datos proporcionados por EPH-INDEC, Anexo estadístico I.



Podemos afirmar, por el sólo hecho de formar parte de la actual sociedad argentina, que una persona laboralmente activa, entre ser un desocupado más y tener que subestimar parte o todos sus derechos como trabajador, elegirá la segunda opción, puesto que pese a integrar la población ocupada de manera informal percibirá un ingreso, esto es así porque el hombre para satisfacer sus necesidades básicas necesita ingresos y la fuente natural de obtención de recursos es el trabajo, en consecuencia el trabajador se encuentra acorralado, y consecuentemente posterga sus derechos como trabajador y su dignidad en pos de ganar un salario, el cual tiene carácter alimentario y es indispensable para satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia.

La última crisis trajo aparejada innovaciones en materia de políticas públicas, entre ellas, el cambio de orientación en el conjunto de intervenciones y dispositivos implementados en los mercados de trabajo. Aunque las experiencias reales exceden por mucho los contenidos de las recomendaciones de los organismos internacionales, el Pacto Mundial para el Empleo (OIT, 2009a) ha sido un referente fundamental en los cambios operados en la práctica de las políticas de empleo⁹¹.

⁹¹ Extraído de la Nota Técnica: Políticas de Protección del Empleo Frente a la Crisis, elaborada por Emmanuel A. Agis, Juliana Persia y Mara Ruiz Malec, pág. 41 de la Sección Empleo e ingresos, perteneciente al Informe Económico N° 74 Cuarto Trimestre de 2010, PUBLICACIÓN EDITADA POR LA SUBSECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN ECONÓMICA. ISSN 0237-7275. Elaborado en la Dirección Nacional de Programación Macroeconómica por las Direcciones de Información y Coyuntura a cargo de Pablo Mira y Modelos y Proyecciones, a cargo de Diego Herrero. Este ejemplar N° 74 ha sido editado en el mes de Abril de 2011 Ministerio de Economía y Finanzas Públicas

Subsidiar el empleo en lugar del desempleo se transformó en una máxima de acción para los hacedores de política. Rompiendo con el patrón predominante una década atrás, la nueva orientación de las políticas de empleo buscó minimizar el riesgo del desempleo (conocidos ya sus efectos de largo plazo) para evitar así la necesidad posterior de subsidiarlo. En la misma línea de intervención la OIT, promovió la preservación de la “calidad” del empleo, en el marco de las recomendaciones sobre el Trabajo Decente, en este caso con el fin de evitar la informalización del empleo, provocada por las crisis⁹².

Una de las políticas activas implementadas por nuestro gobierno para evitar que las empresas despidieran personal durante la baja de la actividad producida por la crisis mundial, fue mantener la vigencia del “Programa de Recuperación Productiva” (Repro).

Este Programa fue creado luego de la crisis económica que afectó al país en 2001/2002, con el fin de sostener y promocionar el empleo genuino y recuperar sectores en crisis. Posteriormente se prorrogó su vigencia, y cobró impulso frente a la crisis internacional de fines de 2008, transformándose en una de las principales herramientas para preservar el empleo.

Este Programa de Recuperación Productiva como dijimos recién fue creado para ser aplicado mientras dure la Emergencia Ocupacional Nacional, destinado exclusivamente a trabajadores que prestan su labor en sectores privados en declinación y áreas geográficas en crisis y tiene por objeto brindar una ayuda económica no remunerativa a los mismos en miras a paliar los efectos negativos en su relación de empleo, a través del mismo se brinda a los trabajadores de las empresas adheridas una suma fija mensual no remunerativa de hasta 600 pesos (el pago se realiza a través de la Administración Nacional de Seguridad Social) por un plazo máximo de 12 meses, no obstante a través de la Resolución N° 302/2011 del ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se introdujo la posibilidad de disponer, con carácter excepcional la extensión del beneficio por un lapso mayor a 12 meses, a favor de los trabajadores de empresas adheridas, cuya situación particular lo ameriten en razón de circunstancias objetivas que pongan en riesgo grave la continuidad de sus puestos de trabajo, es decir la posibilidad de prórroga del beneficio es de interpretación restrictiva.

Para acceder a este beneficio las empresas deben acreditar la situación de crisis por la que atraviesan, estipulando las acciones que planifican desarrollar para su recuperación y comprometerse a no despedir personal.

⁹² Ídem nota anterior.

A los efectos de constatar que el empleador adherido no reduzca su dotación de personal, la Dirección Nacional de Relaciones Federales a través del sistema informático "Re- Pro" verificará mensualmente, mediante el cruce automático con el Sistema Integrado Previsional Argentino (S.I.P.A) y "Mi Simplificación", el mantenimiento de la dotación total de personal por parte de las empresas adherentes al mencionado Programa, como así también que los beneficiarios del mismo se encuentren registrados como trabajadores en relación de dependencia, y en caso de corresponder, dispondrá las intimaciones de regularización pertinentes.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a través de la Resolución N° 302, publicada en el Boletín Oficial el 05 de abril de 2011, resolvió prorrogar la vigencia del Programa de Recuperación Productiva, hasta el 31 de Diciembre de 2011⁹³.

Mediante el PEPRO, en el año 2003 se brindó asistencia a casi 16.000 trabajadores de 1.328 establecimientos por un plazo de hasta seis meses. Entre los años 2004 y 2007 la aplicación del programa fue casi marginal. En ninguno de los casos considerados las adhesiones superaron los 150 establecimientos. A fines de 2008 y en consonancia con el comienzo de la crisis internacional, comenzaron a incrementarse el número de adhesiones (23.000 trabajadores y 448 establecimientos) y en 2009, una vez acontecido lo peor de la crisis, el programa alcanzó a 140.000 trabajadores pertenecientes a 2.700 establecimientos, cambio que ilustra la decisión del Estado de intervenir con firmeza a través de este instrumento.

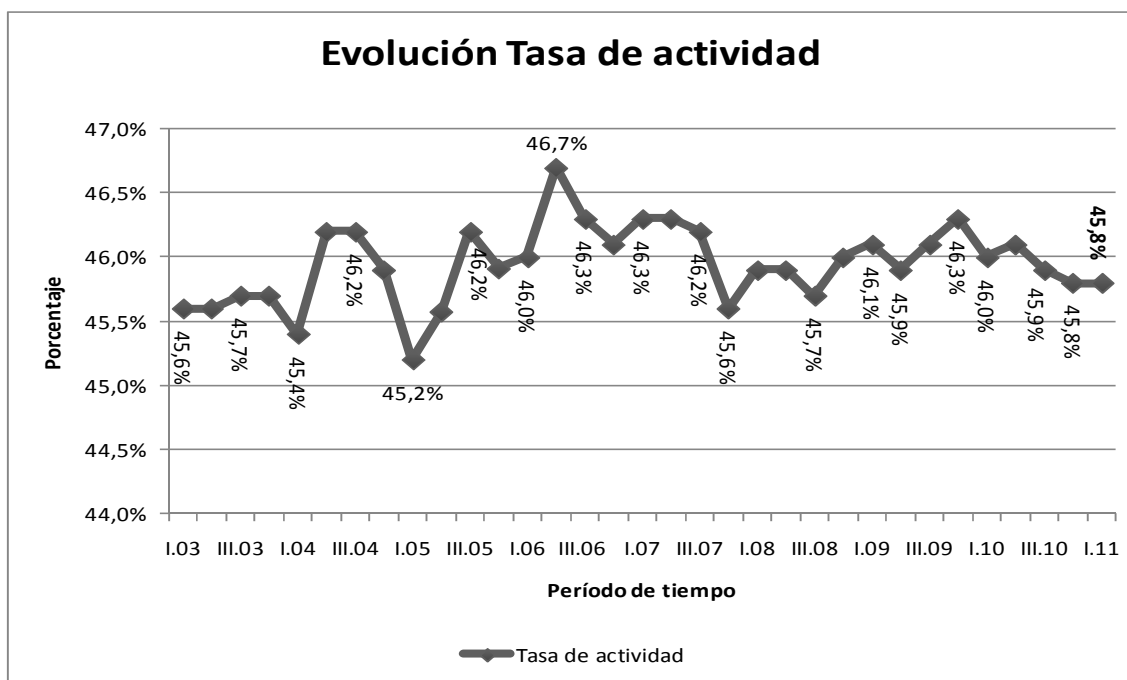
El REPRO operó en la práctica de manera articulada con el Procedimiento Preventivo de Crisis (PPC). El PPC es un instrumento creado en 1991, que obliga a una instancia de negociación y acuerdo entre las partes con intervención o mediación del Estado en los casos que las empresas decidan tomar medidas que afecten el empleo. Si bien no existió una secuencia de intervención preestablecida, a muchas de las empresas que participaron de un PPC, luego del análisis de sus condiciones particulares se le ofreció incorporarse al REPRO.

Entre octubre de 2008 y mayo de 2009 cerca de 12.000 trabajadores de empresas afectadas solicitaron la aplicación del PPC. En casi el 70% de los casos, las empresas optaron por suspender o reducir las horas de trabajo, en lugar de despedir a los trabajadores. Las empresas de los sectores Metalúrgica, Textil, Automotriz y Fabricación

⁹³ La información desarrollada respecto de este Programa, reconoce como fuente a la Resolución N° 302 publicada en el Boletín Oficial el 05/04/2011, en el anexo legislativo se encuentra el texto de la mencionada Resolución.

de plásticos fueron las más afectadas. Según estimaciones del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, mediante el PPC se logró que en más del 50% de los casos las empresas modificaran las medidas que inicialmente tenían previsto aplicar o la cantidad de trabajadores que se verían afectados.

Ahora tomando como patrón de análisis el indicador “tasa de actividad”, la cual es calculada por el INDEC como el porcentaje entre la población económicamente activa y la población total (de 14 años y más), conforme a datos publicados por INDEC, para el último periodo observado la tasa de actividad es de 45,8 puntos porcentuales, la cual es idéntica a la registrada en el cuarto trimestre del año 2010. De la lectura del gráfico⁹⁴ que representa la evolución de la tasa de actividad puede inferirse que la misma ha a lo largo del periodo comprendido entre el primer trimestre de 2003 y el primer trimestre del año en curso, variaciones próximas a un punto porcentual, siendo 45,2% la marca más baja, en tanto la más elevada fue de 46,7 puntos porcentuales; el último periodo del cual hay datos disponibles la tasa fue de 45,8%, lo cual evidencia que de cada 100 personas de la población de 14 años y más, 46 se encuentran económicamente activas, o sea, entre 100 personas existen 46 que se encuentran ocupadas (lo cual según definiciones del INDEC significa tienen por lo menos una ocupación, es decir que en la semana de referencia ha trabajado como mínimo una hora en una actividad económica), o que si bien no tienen ocupación, la están buscando activamente.



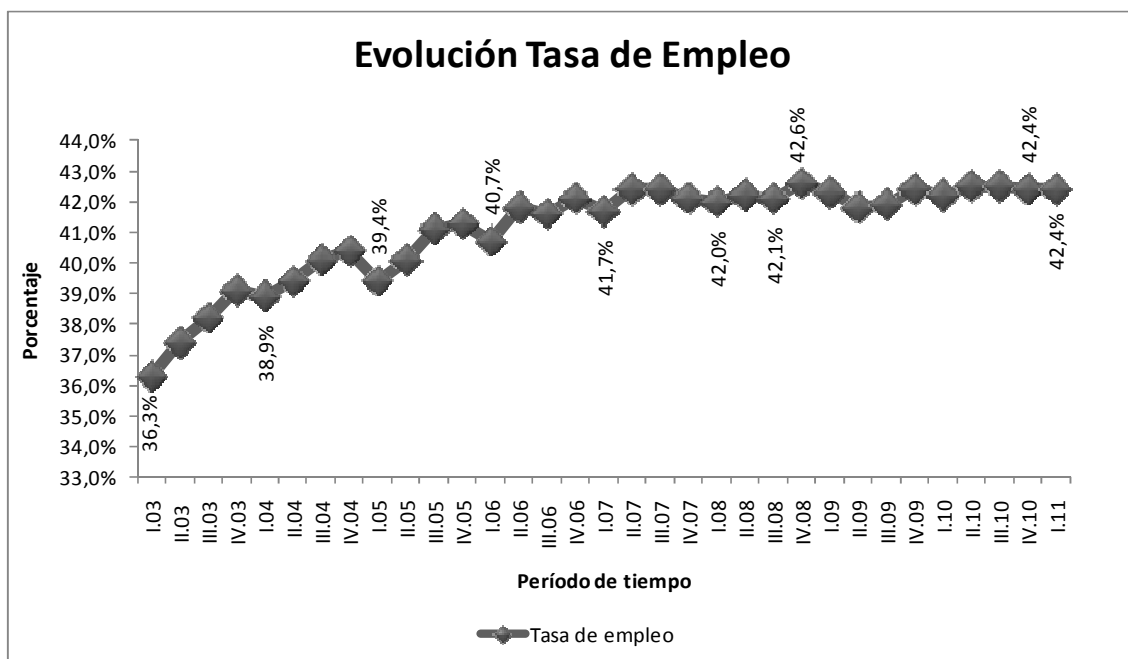
⁹⁴ Elaboración propia en base a datos proporcionados por EPH-INDEC, Anexo estadístico I.

Es el turno de otro indicador del mercado laboral, el cual nos indica información muy importante al momento de apreciar las circunstancias del mercado de trabajo, dicho indicador es la tasa de empleo, la cual es calculada como el porcentaje entre la población ocupada y la población total.

Tras recuperar los niveles pre-crisis, durante 2010 la tasa de empleo de los principales aglomerados urbanos relevados por la Encuesta Permanente de Hogares se estabilizó en torno al 42,4% de la población, continuando en el primer trimestre de 2011 en los mismos puntos porcentuales.

Este comportamiento favorable de la tasa de empleo en el período bajo análisis, es acompañado y compartido por el resto de los indicadores del mercado laboral, interesándonos destacar la disminución de la tasa de desempleo.

Con la finalidad de ilustrar el comportamiento de la tasa de empleo, hemos confeccionado el gráfico⁹⁵ que sigue.



Por último observaremos el comportamiento de tres indicadores, ellos son:

1-. Tasa de subocupación: este indicador es calculado por el INDEC como el porcentaje subocupada (se refiere a los ocupados que trabajan menos de 35 horas semanales por causas involuntarias y están dispuestos a trabajar más horas) y la población económicamente activa.

⁹⁵ Ídem nota 10

La misma en el primer trimestre de 2011, acusó 8,2 puntos porcentuales, lo cual nos indica que de cada 100 personas económicamente activas, 8 de ellas padecen subocupación horaria es decir trabajan menos de 35 horas semanales por causas involuntarias y están dispuestas a trabajar más horas.

Produciéndose una caída de 0,2 puntos porcentuales con respecto al cuarto trimestre del año 2010, siendo mucho más pronunciada la caída respecto al segundo trimestre del año 2010, en donde la tasa de subocupación horaria trepaba a 9,9 %.

El comportamiento de la tasa en el periodo comprendido entre el primer trimestre de 2003 y el primer trimestre de 2011, ha sido muy bueno puesto que se produjo una caída de 9,5 puntos porcentuales, de 1% porcentual respecto del 3º trimestre de 2008 momento donde se desencadena la crisis internacional y de 1,4 por ciento respecto del 2º trimestre de 2009, momento en el que los efectos negativos de la crisis se hallaban en pleno esplendor.

2.- Tasa de subocupación demandante: ésta se calcula como porcentaje entre la población de subocupados demandantes (población subocupada que además busca activamente otra ocupación) y la población económicamente activa. Entre la fracción de subempleados que buscan activamente otra ocupación, acusó 5,8%, no obstante la misma es 0,3 por ciento superior a la registrada en el 4º trimestre del año 2010 donde fue de 5,5%, la cual ha sido el mínimo histórico en el periodo en análisis.

3.- Tasa de subocupación no demandante: calculada como porcentaje entre la población subocupada no demandante y la población económicamente activa. Población subocupada no demandante, se refiere a la población subocupada que no está en la búsqueda activa de otra ocupación.

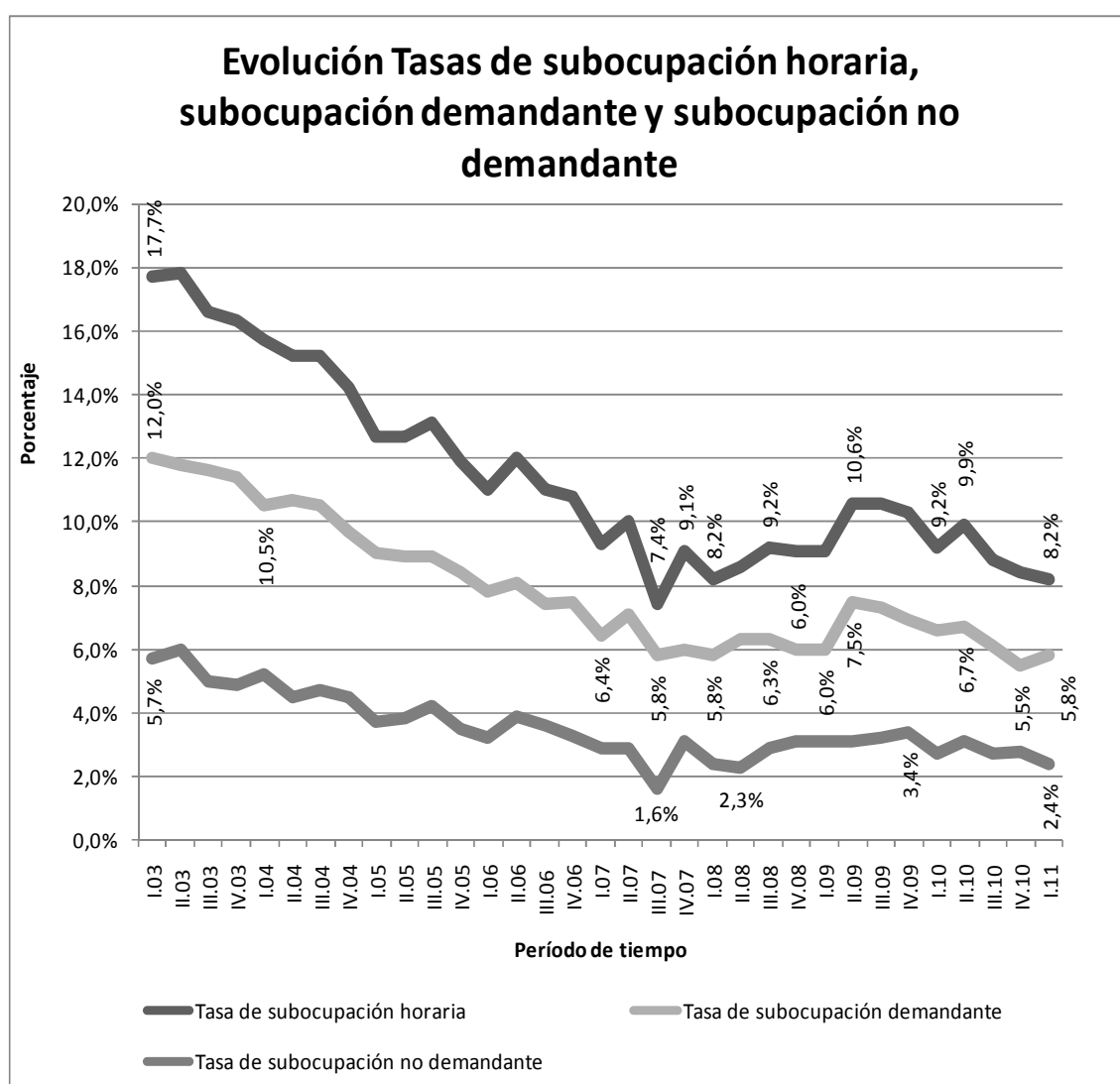
En el último trimestre observado la misma fue de 2,4 puntos porcentuales, lo cual es muy bueno, no obstante no fue la tasa mínima registrada la cual se registró en el 3º trimestre del año 2007.

Respecto al comportamiento de los indicadores analizados hasta aquí, podemos concluir que la presión de demanda de empleo sobre el mercado de trabajo ha disminuido, nos hallamos en condiciones de afirmarlo ya que hemos podido observar que el descenso de las tasas de desempleo y subocupación demandante, es decir no sólo cayó la búsqueda de un empleo sino también cayeron las ocupaciones de intensidad horaria reducida, esto da

cuenta de una caída significativa de la proporción de personas que presionan sobre la demanda de empleo en el mercado de trabajo.

Si buscamos una explicación a este desempeño, esta tendencia podría ser el efecto de la mejora en la calidad de empleo y la incidencia de las políticas de transferencias de ingresos como la Asignación Universal por Hijo o la moratoria previsional, políticas que impactan sobre las estrategias ocupacionales de los hogares argentinos.

A continuación, se muestra un gráfico⁹⁶ que representa el comportamiento de los tres últimos indicadores en el periodo comprendido entre el 1º trimestre de 2003 y el 1º trimestre de 2011.



⁹⁶ Ídem nota anterior

A los fines de concluir con nuestro análisis a cerca de la calidad de empleo existente en nuestro mercado laboral, es indispensable conocer la impronta del empleo no registrado, puesto que este flagelo es la máxima expresión de precariedad laboral.

1.2. La presencia del empleo no registrado.

El crecimiento económico es necesario pero no suficiente, para que el mismo sea sensible socialmente se requiere que lo acompañen además de educación y capacitación, el diseño de regulaciones laborales tendientes a lograr la generación y mantenimiento de empleos de calidad.

En el año 2010 creció la participación de las ocupaciones asalariadas, y dentro de éstas se elevó la proporción registrada ante la seguridad social. Este crecimiento, constituye una mejora en la calidad de empleo, en tanto éstas se asocian al segmento informal de la economía.

El año 2008 fue el escenario temporal en el que inicio una fuerte crisis económica internacional, produciéndose el quiebre de los mercados financieros en los países desarrollados, siendo la consecuencia más grave de este desplome, la destrucción de millones de puestos de trabajo a lo largo de todo el mundo.

En la Argentina la tasa de desempleo se incrementó un 16% en el tercer trimestre de 2009 con relación al mismo período del año anterior⁹⁷.

El impacto de la crisis en el mercado laboral no sólo se evidencia en la caída del nivel de empleo sino también en el deterioro de su calidad. Significando un indicio del deterioro, el comportamiento de la tasa de no registración, la cual en el último trimestre del año 2008, presentó un aumento, creciendo 1,5% en comparación a la tasa de empleo no registrado del trimestre anterior.

El deterioro de la calidad de empleo en la crisis se hace ostensible por la falta de fuerza de la economía para crear cantidades suficientes de nuevos empleos a los nuevos entrantes al mercado laboral y en que los empleos creados en su gran mayoría son informales. Es por

⁹⁷ Fuente: INDEC según EPH, en el informe “Mejora el nivel de empleo registrado en el sector privado- 4º trimestre del año 2009” realizado por Elaborado por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales – DGEyEL, publicado en la página web del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, [http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/eil/Mejora%20en%20el%20nivel%20de%20empleo%20registrado%20del%20sector%20privado%20\(Datos%20al%20IV%20Trim-09\).pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/eil/Mejora%20en%20el%20nivel%20de%20empleo%20registrado%20del%20sector%20privado%20(Datos%20al%20IV%20Trim-09).pdf)

esto que en las crisis aumenta la tasa de desempleo y la incidencia del empleo no registrado.

Para el crecimiento económico y aún más en ciclos de crisis económica, la creación de empleo ocupa un rol fundamental, pero para que ese crecimiento sea incluyente el empleo generado debe ser de calidad, para lo cual es imprescindible que sea trabajo registrado.

La tasa de asalarización, la cual es calculada sobre el total de ocupados, para el cuarto trimestre de 2010 alcanzó el 77,2% de la ocupación, siendo 1,9 puntos porcentuales más que en igual periodo del año 2009, en lo que respecta al primer trimestre del año en curso la tasa de asalarización presentó una variación negativa de 0,5 punto porcentual respecto del último trimestre del año 2010, es decir marcó 76,7 por ciento⁹⁸.

Este decremento en la tasa de asalarización, fue acompañado por un incremento del porcentaje de asalariados sin descuentos jubilatorios, ya que en el cuarto trimestre de 2010 fue de 33,7% y para el trimestre de 2011 trepó a 34,1 por ciento.

Si consideramos el comportamiento de la tasa únicamente durante el cuarto trimestre de 2010 y el primero de este año, podemos sentenciar que la calidad del empleo ha empeorado, puesto que en los meses de enero-febrero-marzo se produjo un incremento en la cantidad de asalariados sin descuento jubilatorio.

No obstante si levantamos el domo de observación, y nos permitimos contemplar el indicador a lo largo de los últimos años concluiremos que abstrayéndonos de consideraciones aisladas podemos concluir que la calidad del empleo ha mejorado, no sólo en cuanto a la cantidad de trabajadores asalariados con descuento jubilatorios, sino también respecto a los indicadores laborales analizados supra.

Con el objeto de conocer aún más profundamente las condiciones del mercado laboral argentino, haremos en primer lugar una breve exposición respecto a la evolución del empleo registrado en el sector privado, para luego tratar el flagelo que constituye el principal objeto de estudio de nuestro trabajo, es decir el empleo no registrado.

⁹⁸ Datos aportados por EPH- INDEC, Anexo estadístico I

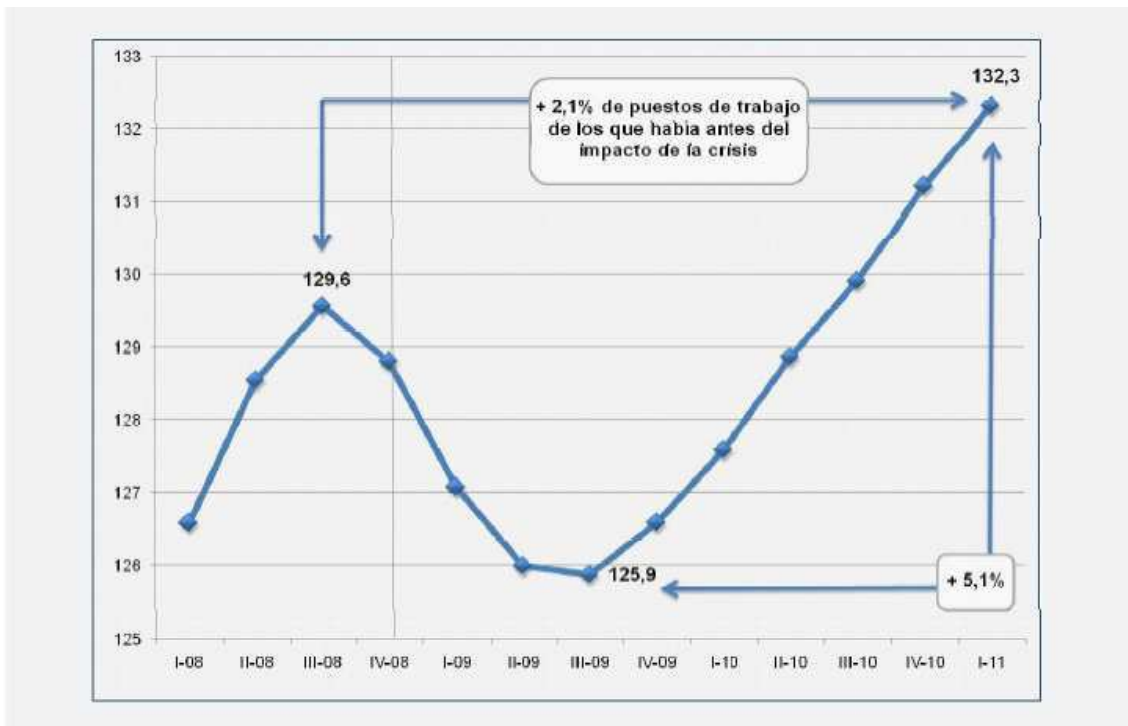
1.3. Breve exposición respecto a la evolución del empleo registrado en el sector privado en el primer trimestre de 2011.⁹⁹

Conforme al informe “Evolución del empleo registrado en el sector privado en los principales centros urbanos- 1º trimestre año 2011” elaborado por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la nación, elaborado a partir de datos arrojados por la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), haciendo un balance desde el momento en que la recesión mundial irrumpió en nuestro país en octubre de 2008, se destaca que en la actualidad el nivel de empleo registrado en los siete centros urbanos encuestados (Gran Buenos Aires, Gran Santa Fe, Gran Córdoba, Gran Santa Fe, Gran Mendoza, Gran Tucumán, Gran Resistencia) supera en 2,1% al que había en el tercer trimestre del año 2008. Analizando los flujos de empleo, la creación neta de puestos de trabajo observada en la actual fase, se produce en un contexto sostenido de las incorporaciones de personal que realizan las empresas.

Considerando la evolución del empleo registrado en el sector privado el informe recién citado sostiene que la industria es una de las ramas de actividad que más puestos de trabajo ha creado desde el tercer trimestre del año 2009, período en el cual se inició la etapa de recuperación luego de la crisis internacional.

A continuación exponemos un cuadro extraído del informe citado supra que representa la evolución del nivel de empleo registrado en el total de los aglomerados relevados, del cual se observa que desde el momento en que la recesión mundial irrumpió en nuestro país en octubre de 2008, el nivel de empleo registrado en los siete centros urbanos encuestados supera en un 2,1% al que había en el tercer trimestre de 2008.

⁹⁹ Todos los datos manejados en este párrafo son extraídos del informe “Evolución del empleo registrado en el sector privado en los principales centros urbanos- 1º trimestre año 2011” elaborado por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la nación, elaborado a partir de datos arrojados por la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), para acceder al mismo remitirse a la sección anexos del presente trabajo, al anexo estadístico I.



Tomando como patrón de análisis el tamaño de las empresas, al analizar la evolución del empleo desde el inicio de la fase de recuperación (3º trimestre del año 2009) hasta el primer trimestre del corriente año surge que las empresas medianas (50 a 100 ocupados) fueron las que más crecieron en su dotación de personal, seguidas de las grandes (100 y más ocupados), y en tercer lugar las más chicas (10 a 49 ocupados).

Si bien estos resultados son los recogidos por la Encuesta de Indicadores Laborales, el Informe de Recaudación de AFIP para el primer trimestre de 2011, evidencia el mismo comportamiento positivo.

Dicho informe, revela que en el primer trimestre de 2011, se registró un incremento interanual de 4,8% en cantidad de puestos de trabajo, y de 2,0% en cantidad de empleadores. Considerando el tamaño del empleador según la cantidad de empleados, el mayor incremento interanual se produjo en empresas que tienen entre 1501 y 2500 empleados, con una variación de 14,2% y 11,6% respectivamente.

En tanto, considerando la rama de actividad, en el sector privado se observa una variación interanual positiva de 5,1 por ciento en puestos de trabajo y 2% en empleadores, siendo el sector de servicios el que más puestos de trabajo generó en el primer trimestre del año en curso, acusando una variación interanual de 5,2 puntos porcentuales en puestos de trabajo y 2,7% en empleadores.

Los dos cuadros¹⁰⁰ que siguen a continuación, expresan el comportamiento del empleo registrado en cápitras durante el 1º teniendo en cuenta el tamaño del empleador, y según rama de actividad.

Tamaño del empleador según cantidad de empleados	Puestos de trabajo por períodos de liquidación		Cantidad de empleadores		Variación respecto al primer Trim. De 2010	
	Casos	Est. %	Casos	Est. %	Puestos de trabajo	Empleadores
Total	7.386.612	100	556.085	100	4,8	2,0
1	200.014	2,7	200.014	36,0	1,5	1,5
2	202.069	2,7	101.034	18,2	2,2	2,2
3-5	424.127	5,7	113.747	20,5	1,3	1,4
6-10	453.048	6,1	59.878	10,8	1,0	0,9
11-25	734.881	9,9	46.136	8,3	4,5	4,8
26-40	416.653	5,6	13.052	2,3	5,2	5,1
41-50	203.417	2,8	4.502	0,8	1,4	1,6
51-100	662.668	9,0	9.460	1,7	4,8	4,8
101-500	1.355.145	18,3	7.011	1,3	5,7	5,7
501-1500	726.320	9,8	901	0,2	6,0	7,2
1501-2500	311.650	4,2	166	0,0	11,6	14,2
2501-5000	395.563	5,4	111	0,0	5,1	4,4
Más de 5000	1.301.057	17,6	72	0,0	5,5	7,4

Sector	Cantidad de empleadores	Puestos de trabajo por período de liquidación	Variación % respecto al 1º Trim. 2010	
			Empleadores	Puestos de trabajo
Total general	556.085	7.386.612	2,0	4,8
Público	574	1.284.816	7,2	3,5
Privado	551.511	6.101.796	2,0	5,1
<i>Sector Bienes</i>	141.011	2.058.937	0,9	4,9
<i>Sector servicios</i>	406.352	4.026.851	2,7	5,2
<i>Otros sectores no especificados</i>	8.148	16.008	-11,7	-11,2

A través de los datos manipulados, podemos sentenciar que el comportamiento del empleo registrado en nuestro país en el primer trimestre de este año ha sido satisfactorio,

¹⁰⁰ Ídem nota 15

puesto que luego de atravesar una fase levemente contractiva como resultado del impacto de los efectos negativos de la crisis financiera internacional en nuestro país, el nivel de empleo asalariado registrado en empresas privadas presentó una tendencia expansiva desde el cuarto trimestre del año 2009, prolongándose en la actualidad.

El informe “Evolución del empleo registrado en el sector privado en los principales centros urbanos- 1º trimestre año 2011” elaborado por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la nación, elaborado a partir de datos arrojados por la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), sostiene que el comportamiento del nivel de empleo registrado privado desde hace seis trimestres consecutivos manifiesta crecimiento.

Sosteniendo además que durante este período se logró¹⁰¹:

- 1.- Recuperar en el tercer trimestre de 2010 la totalidad de los puestos de trabajo perdidos durante la etapa contractiva; lo que implica que en menos de dos años se neutralizaron los efectos de la crisis global en el nivel y la estructura del empleo formal;
- 2.- Acelerar progresivamente la tasa de crecimiento del empleo formal;
- 3.- Alcanzar en el primer trimestre de 2011 el nivel de empleo más elevado, al menos los últimos 15 años (desde que se releva la Encuesta de Indicadores Laborales, noviembre de 1995).

Conforme el análisis efectuado por el Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (CIFRA) en el Informe de Coyuntura N° 7 elaborada en Mayo de 2011 y denominado “El nuevo patrón de crecimiento. Argentina 2002-2010”¹⁰², en el año 2010 el empleo registrado se había incrementado en casi un 65% con respecto al año 2002, implicando la generación de casi tres millones de puestos de trabajo, asistiéndose así no sólo a una sensible expansión del empleo sino también en la calidad de los mismos.

El nuevo patrón de crecimiento, basado en el desarrollo de los sectores productores de bienes (básicamente la industria y la construcción, y en menor medida el sector agropecuario) liderando la generación de puestos de trabajo registrado en la posconvertibilidad, permitió revertir el comportamiento que habían exhibido las principales variables ocupacionales a lo largo del régimen de convertibilidad. Dejando en

¹⁰¹ Ídem nota 15

¹⁰² Centro de Investigación y Formación de la República Argentina, Informe de Coyuntura N° 7 elaborado en Mayo de 2011 y denominado “El nuevo patrón de crecimiento. Argentina 2002-2010”, para visualizarlo <http://www.centrocifra.org.ar/docs/CIFRA%20-%20Informe%20de%20coyuntura%2007%20-%20Mayo%202011.pdf>

evidencia que el aumento del desempleo a lo largo de la década del noventa estaba estrechamente asociado al proceso de desmantelamiento y re-primarización de la estructura productiva¹⁰³.

Analizada la evolución del empleo no registrado, es momento de analizar la evolución del empleo no registrado, es decir el vulgarmente llamado “empleo en negro”.

1.4. La impronta de la precariedad laboral en nuestro país. Evolución del empleo no registrado.

A continuación evaluaremos el comportamiento del indicador que cuantifica flagelo el empleo no registrado, así como la postura del gobierno para con la problemática de la informalidad laboral desde el año 1991 a la fecha.

En el año 2010 creció la participación de las ocupaciones asalariadas en el mercado laboral de nuestro país, y dentro de éstas se elevó la proporción registrada ante la seguridad social. Este crecimiento, constituye una mejora en la calidad de empleo, en tanto éstas se asocian al segmento informal de la economía.

Según el Informe de Recaudación¹⁰⁴ publicado por la AFIP correspondiente al primer trimestre del año 2011, la cantidad de aportantes (es decir de trabajadores dependientes que aparecen en una Declaración Jurada procesada en el mes y trabajadores autónomos que en el mes analizado registra al menos un pago de cualquier periodo fiscal) en el primer trimestre de 2011 fue de 8,7 millones, registrando una variación interanual de 6,2%.

Los cotizantes al Sistema Integrado Previsional Argentino presento una variación interanual positiva de 6,2 por ciento trepando a 7,8 millones. De los 7,8 millones de cotizantes, 6,1 millones corresponden a trabajadores en relación de dependencia. Presentando un crecimiento interanual de 6,1 puntos porcentuales.

A continuación presentamos un cuadro extraído del informe citado, que representa la cantidad de cotizantes según sistema correspondiente al primer trimestre del año 2011 y al mismo periodo del año 2010¹⁰⁵.

¹⁰³ Ídem nota anterior.

¹⁰⁴ Publicación elaborada por la Dirección de Estudios AFIP Mayo 2011 Año IX, Nº 28, el contenido de este informe puede descargarse de la página de Internet de esta Administración: www.afip.gob.ar

¹⁰⁵ Elaboración propia en base a datos producidos por el informe citado en nota 20.

Concepto	1er. Trim. 2011	1er. Trim. 2010	Var. %
Aportantes	<i>8.722.131</i>	<i>8.290.669</i>	<i>5,2</i>
Cotizantes totales seguridad social	<i>7.833.688</i>	<i>7.373.155</i>	<i>6,2</i>
Cotizantes total al SIPA (a+ b + d - c)	<i>7.783.173</i>	<i>7.327.134</i>	<i>6,2</i>
a. Cotizantes autónomos	<i>347.531</i>	<i>353.160</i>	<i>-1,6</i>
b. Cotizantes dependientes	<i>6.134.218</i>	<i>5.778.839</i>	<i>6,1</i>
c. Cotizantes mixtos	<i>33.389</i>	<i>32.282</i>	<i>3,4</i>
d. Cotizantes monotributistas	<i>1.334.812</i>	<i>1.228.016</i>	<i>8,7</i>

Según los datos vertidos por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación obtenidos a partir del procesamiento de las bases de datos de la Encuesta permanente de Hogares publicada por el INDEC (Instituto Nacional de estadísticas y Censos), considerando trabajadores asalariados de 18 años y más excluyendo beneficiarios de planes de empleo, la tasa de empleo no registrado¹⁰⁶ en el cuarto trimestre de 2010 es de 32,9%.

En lo que respecta a la evolución del empleo no registrado sin excluir beneficiarios de planes de empleo la tasa de empleo no registrado respecto de los trabajadores asalariados de 18¹⁰⁷ años y más trepa a 33,4%, en tanto en cuanto a los trabajadores asalariados de 14¹⁰⁸ años y más, la tasa es de 33,7 puntos porcentuales.

En cuanto a la magnitud del indicador para el primer trimestre del corriente año, según datos publicados por el INDEC, el porcentaje de trabajadores asalariados de 14 años y más sin aportes jubilatorios es de 34,1 puntos porcentuales.

¹⁰⁶ Relación entre el empleo no registrado y el total de los asalariados de 18 años y más. De acuerdo a la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (Ley 24.241), son los asalariados mayores de 18 años los que se encuentran obligados a realizar aportes a la seguridad social (Artículo 2). Por lo tanto, para el cálculo de la tasa de empleo no registrado se siguen los criterios metodológicos definidos por el INDEC con la única excepción de que en este caso se considera únicamente a los asalariados mayores de 18 años.

¹⁰⁷ Empleo no registrado considerando a los asalariados de 18 años y más. De acuerdo a la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (Ley 24.241), son los asalariados mayores de 18 años los que se encuentran obligados a realizar aportes a la seguridad social (Artículo 2). Por lo tanto, para el cálculo de la tasa de empleo no registrado se siguen los criterios metodológicos definidos por el INDEC con la única excepción de que en este caso se considera únicamente a los asalariados mayores de 18 años.

¹⁰⁸ Tasa de empleo no registrado: relación entre el empleo no registrado y el total de los asalariados de 14 años y más.

Es decir en el último trimestre evaluado se ha observado un incremento en la tasa de empleo no registrado considerando trabajadores de 14 años y más de casi 1 punto porcentual.

No obstante al analizar la evolución de la tasa de empleo no registrado desde el tercer trimestre del año 2003 hasta el 1º trimestre de 2011 considerando a los trabajadores asalariados de 14 años y más, observamos que la misma ha experimentado una merma de más de un 15%, lo cual es altamente positivo, puesto que más allá de los valores absolutos de las cifras esto significa que cientos de miles de personas han ingresado al sistema de seguridad social, mejorándose la calidad de vida de las mismas; además es dable expresar que el ingreso de ellas al sistema de seguridad social impacta favorablemente en la recaudación nacional.

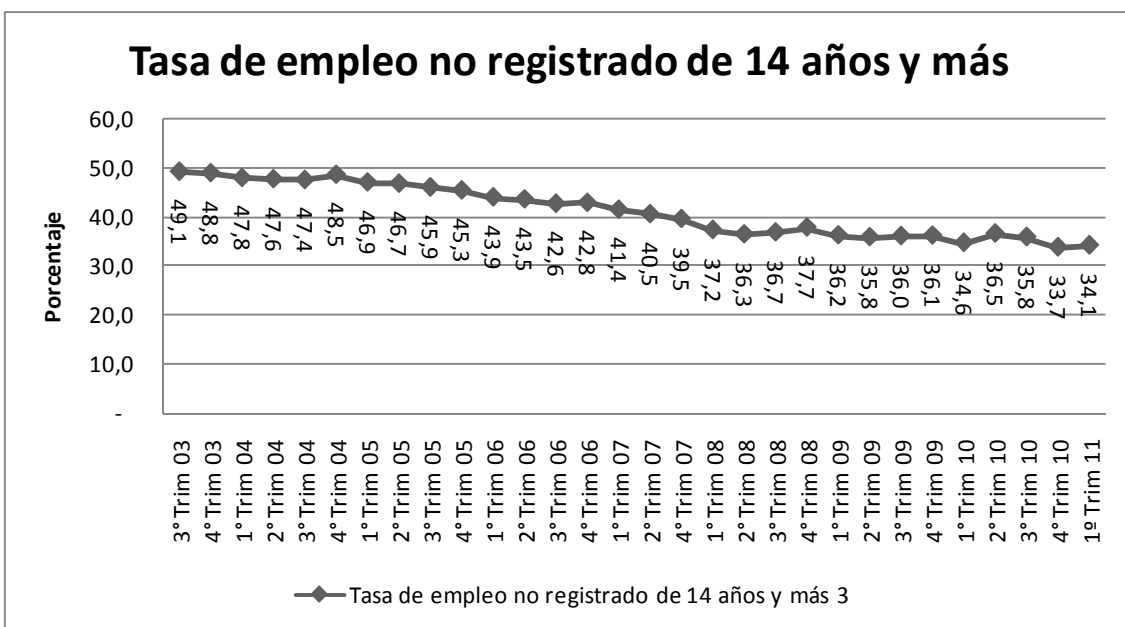
El gráfico¹⁰⁹ siguiente representa el comportamiento de la tasa de empleo no registrado excluyendo a los beneficiarios de planes de empleo que realizan contraprestación laboral, la tasa es calculada como el cociente entre el total de asalariados y los trabajadores no registrados de 18 años y más, en el periodo comprendido entre el 3º trimestre de 2003 y el cuarto trimestre de 2010, de la lectura del mismo se aprecia que el cuarto trimestre del año 2010 la tasa es de 32,9%.

De la interpretación del mismo surge que en el cuarto trimestre de 2010 la TNR, entre los trabajadores asalariados de 18 años y más, la tasa era de 33,4 puntos porcentuales en tanto entre los trabajadores asalariados de 14 años y más el porcentaje es escasamente mayor siendo de 33,7%.

¹⁰⁹ Elaboración propia en base a datos cuya fuente es INDEC-EPH, Anexo estadístico I.



El gráfico¹¹⁰ muestra la evolución de la tasa de empleo no registrado considerando trabajadores de 14 años y más desde el 3º trimestre del año 2003 al primero de este año.



Promediando las tasas de empleo no registrado de los cuatro trimestres del año 2010 obtenemos que respecto de los trabajadores asalariados de 18 años y más, la tasa

¹¹⁰ Ídem nota anterior.

promedio del año 2010 fue de 34,725 puntos porcentuales, en tanto, respecto a los trabajadores asalariados de 14 años y más es de 35,15 por ciento.

Ambos porcentajes son menores que las tasas de empleo no registrado promedio del año 2009, las cuales son 35,3 por ciento y 36% respectivamente. Lo cual marca una tendencia favorable respecto a la erradicación del empleo no registrado.

Traduciendo la tasa de empleo no registrado correspondiente a trabajadores asalariados de 14 años y más, en número de trabajadores, podemos decir que al término del año 2010, uno de cada tres trabajadores no estaba registrado formalmente, no obstante el panorama del mercado laboral al cierre del 2010 fue más favorable que el existente al cierre del año 2009, puesto que como recién dijimos la tasa de empleo no registrado del cuarto trimestre del año 2010 entre trabajadores asalariados de 14 años y más era de **33,7%**, en tanto la del último trimestre del año 2009 fue de **36,1%**, lo cual representa una disminución de 2,4. En consecuencia, según los datos oficiales, entre octubre y diciembre de 2010 las empresas "blanquearon" más de 180 mil trabajadores, luego de haber estado prácticamente un año sin producir cambios en la situación de su plantilla.

De las cifras del INDEC, se deduce que sobre una Población Económicamente Activa¹¹¹ (PEA) de 17 millones de personas, cerca de 14.435.244 tienen un trabajo regular, con una tasa de desocupación¹¹² de 7,3%, de subocupación horaria¹¹³ de 8,4%, en tanto la tasa de actividad¹¹⁴ es de 58,6% y la tasa de empleo¹¹⁵ de 54,4 puntos porcentuales.

Consecuentemente, sobre el total de trabajadores, 3.755.531 no se encontrarían registrados, no obstante en el cuarto trimestre de 2009 el número de trabajadores asalariados excluidos del sistema de seguridad social debido a no estar registrado en forma oficial era de 3.937.010, es decir 181.479 trabajadores ingresaron al sistema de la seguridad social.

Conforme a los datos bajo análisis, los cuales tienen como fuente al INDEC, comportamiento del porcentaje de empleo no registrado durante todo el año 2010, sufrió

¹¹¹ **Población económicamente activa:** la integran las personas que tienen una ocupación o que sin tenerla la están buscando activamente. Está compuesta por la población ocupada más la población desocupada.

¹¹² **Tasa de desocupación:** calculada como porcentaje entre la población desocupada y la población económicamente activa (de 14 años y más).

¹¹³ **Tasa de subocupación horaria:** calculada como porcentaje entre la población subocupada y la población económicamente activa (de 14 años y más).

¹¹⁴ **Tasa de actividad:** calculada como porcentaje entre la población económicamente activa y la población total (de 14 años y más).

¹¹⁵ **Tasa de empleo:** calculada como porcentaje entre la población ocupada y la población total (de 14 años y más).

variaciones trepando a su más alto porcentaje en el segundo trimestre, siendo de 36,5% (Tasas empleo no registrado 2010: 1º trimestre 34,6%, 2º 36,5%, 3º trimestre 35,8%, 4º trimestre 33,7%), existiendo entre el 2º y el 4º trimestre una disminución de la tasa de 2,8 puntos porcentuales.

Según los datos del último informe de indicadores socioeconómicos publicado por el INDEC en el primer trimestre del año corriente la tasa de empleo no registrado considerando trabajadores asalariados de 14 años y más es de 34,1%, mientras que en el mismo periodo de 2010 fue de 36,5 por ciento, lo que significa una baja de 2,1 puntos porcentuales respecto del mismo trimestre del año anterior.

De la comparación de los porcentajes alcanzados por la tasa en el cuarto trimestre del año 2010 y el primer trimestre del corriente año evidenciamos que se ha producido un incremento en la cantidad de puntos porcentuales de 0,4%.

Que en el primer trimestre del año corriente la tasa de empleo no registrado marque 34,1 por ciento, significa que casi 4 millones de trabajadores no están laboralmente registrados. Si bien de la comparación entre la tasa promedio del año 2010 (35.15%), el empleo no registrado en el último periodo evaluado disminuyó por ciento en la comparación interanual, pero subió 0,4 por ciento respecto del 4º trimestre de 2010¹¹⁶. Así surge de los datos difundidos el 16 de junio de 2011 por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) correspondientes a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

En el primer trimestre de 2009¹¹⁷, por ejemplo, el trabajo no registrado tuvo una baja de 1 punto porcentual en comparación con el periodo enero-marzo de 2008¹¹⁸, a pesar de ser un trimestre estigmatizado por la crisis económica internacional, es decir pese al impacto del colapso internacional el ritmo de descenso fue importante. Si bien estas cifras son elevadas, conforme a los datos manipulados y analizados hasta aquí el panorama actual del mercado laboral es mucho mejor que el existente en la década de 1990, resulta oportuno acotar que en la década de 1980 la tasa promedio los 20 puntos porcentuales.

¹¹⁶ En el año 2010 la Tasa de empleo no registrado considerando trabajadores asalariados de 14 años y más se registro los siguientes valores: 1º trimestre, 34.6%; 2º trimestre, 36.5.8%; 3º trimestre 35.8%, 4º trimestre 33.7%.

¹¹⁷ En el año 2009 la Tasa de empleo no registrado considerando trabajadores asalariados de 14 años y más se registro los siguientes valores: 1º trimestre, 36.2%; 2º trimestre, 35.8%; 3º trimestre 36%, 4º trimestre 36.1%.

¹¹⁸ En el año 2008 la Tasa de empleo no registrado alcanzo las siguientes magnitudes: 1º trimestre, 37.2%; 2º trimestre 36.3%; 3º trimestre 36.7%; 4º trimestre 37.7%

Esta tendencia positiva es el resultado de la implementación de políticas activas diseñadas y ejecutadas por el Gobierno Nacional junto al apoyo de los gobiernos provinciales. Por ejemplo en mayo del corriente año las provincias de Mendoza, San Juan y La Rioja, firmaron un acuerdo tendiente a erradicar el trabajo no registrado y en trabajo infantil, la economía regional basada en la actividad vitivinícola tiene altos índices en estos dos flagelos, alcanzando la tasa de empleo no registrado en el primer trimestre de 2011 en La Rioja 40,1%, en Gran San Juan 37,9% y el Gran Mendoza 36,4%.

Entonces como ya dijimos, desde el año 2003 a la fecha, la política entablada por el Gobierno nacional contra el trabajo en negro se basa en un ataque sistemático hacia la informalidad laboral que se ha intensificado con el correr de los años, puesto que transcurridos ya 8 años desde la toma de este modelo de intervención, se han ido detectando los puntos débiles de las acciones y proyectos, mejorando el sistema de coordinación de la información entre AFIP, ANSES y Secretarías de Trabajo en las distintas unidades territoriales, con el apoyo de los distintos gobiernos provinciales.

Es de gran importancia conocer el comportamiento del empleo no registrado en las diferentes regiones del país, especialmente durante el primer trimestre del corriente año. De la lectura del último informe ofrecido por el INDEC al respecto, se evidencia que la región donde este flagelo tiene más impacto es en la región noroeste (NOA) trepando a 41,5 puntos porcentuales, integrada por Gran Catamarca; Gran Tucumán - Tafí Viejo; Jujuy - Palpalá; La Rioja; Salta; Santiago del Estero - La Banda.

Alcanzando su máxima expresión en Santiago del Estero-La Banda marcando 47,7 por ciento, lo que llama la atención es que según los datos publicados por el INDEC en esta región la tasa de actividad es de 56,6%, la tasa de empleo 52,4 puntos porcentuales y la tasa de desocupación 7,5 por ciento.

La región del Noroeste (NOA), abarca las provincias de Tucumán, Santiago del Estero, Salta, Catamarca y Jujuy, con una superficie total de 333,833 km², con una población aproximada de 4.890.795 habitantes conforme resultados provisionales del último Censo Nacional realizado en octubre del año 2010¹¹⁹.

En tanto las actividades económicas que más se desarrollan en la región son la minería metalífera por los proyectos Bajo de la Alumbraera (cobre y oro) y Salar del Hombre Muerto (litio). Además existe un incipiente desarrollo del sector agropecuario, cultivos

¹¹⁹ Para acceder a la presentación de los resultados provisionales del Censo Nacional 2011, remitirse al ANEXO estadístico I.

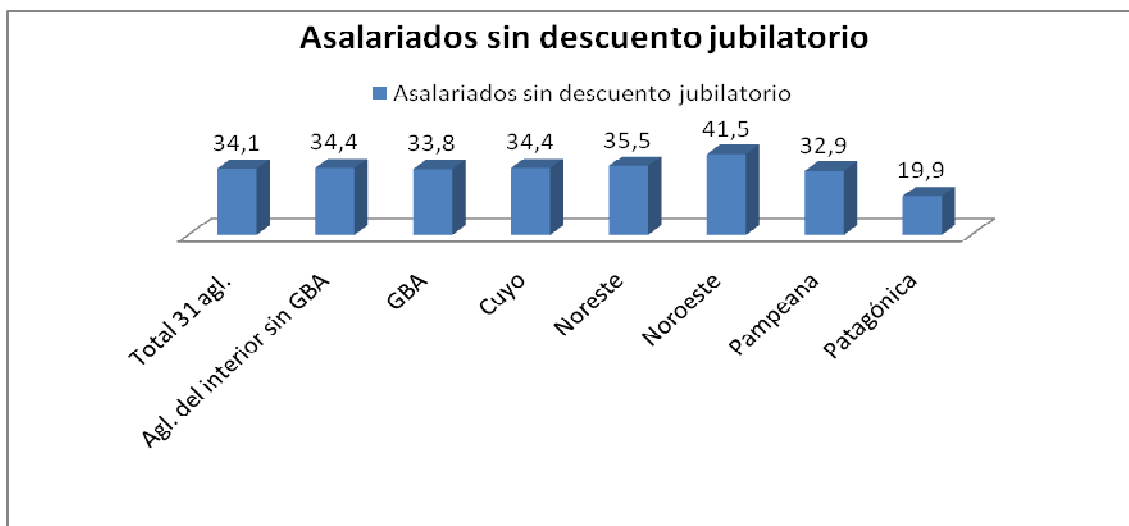
como la soja, maíz, trigo, girasol, maní, cártamo, tabaco, algodón, poroto, azúcar, limón, frutillas, arándanos, y en cuanto a la ganadería cría de ganado vacuno, bovino, caprino y camélido.

En lo que respecta a la industria, se halla vinculada al procesamiento de los cultivos recién nombrados, por ej. Industria azucarera, algodonera, de ensamble, papeleras.

La región que presenta un mercado laboral con mejores condiciones es la Patagónica, ya que el porcentaje de trabajadores asalariados sin descuento jubilatorio cae a 19,9%, seguida por la región Pampeana con 32,9 por ciento, siendo la diferencia entre ambos porcentajes de 13 puntos porcentuales.

Siendo el porcentaje de la tasa de asalariados sin descuento jubilatorio 41,5 por ciento, dentro de dicha región es Salta con un porcentaje de asalariados sin descuento jubilatorio de 46,4 puntos porcentuales seguida de Santiago del Estero – La Banda con un porcentaje de asalariados sin descuento jubilatorio de 45,3 por ciento.

El gráfico de columnas¹²⁰ expuesto a continuación compara los porcentajes de asalariados sin descuento jubilatorio de las diferentes regiones del país, el total de aglomerados y los aglomerados sin considerar Gran Buenos Aires.



Si tomamos como parámetro de comparación la cantidad de habitantes, la tasa de empleo no registrado es más elevada en el conjunto de aglomerados de 500.000 y más habitantes (integrado por Gran Buenos Aires; Gran La Plata; Gran Córdoba; Mar del Plata - Batán; Gran Mendoza; Gran Rosario; Gran Tucumán - Tafí Viejo; Salta) alcanzando 34,1 por ciento

¹²⁰ Elaboración propia en base a datos cuya fuente es el INDEC-EPH, Anexo estadístico I.

en tanto respecto del conjunto de aglomerados de menos de 500.000 (resto de los aglomerados) habitantes es de 33,7 puntos porcentuales.

Ahora tomando como patrón el sexo, la edad, nivel educativo, rama de actividad, tamaño de establecimiento y calificación laboral, podemos concluir que al cabo del cuarto trimestre del año 2010 la incidencia del empleo no registrado se caracterizo por¹²¹:

- Tener mayor impacto entre las mujeres, puesto que entre los trabajadores hombres es de 31% en el colectivo femenino trepa a 36,4 puntos porcentuales. Desde el año 2003 a la actualidad el empleo no registrado tuvo mayor alcance en el género femenino.
- Entre los jóvenes (desde los catorce hasta los 24 años), alcanzo su máxima expresión marcando 55,6 por ciento, seguido por el segmento etario de 60 años y más. En tanto la menor incidencia la presento entre los trabajadores cuya edad se encuentra entre los 35 y los 49 años, manifestando una incidencia de 28,4%.
- En lo que respecta al nivel educativo alcanzado por los trabajadores, tuvo mayor incidencia entre aquellos que tiene primario incompleto presentando el indicador 64 por ciento, seguido por aquellos que solo tiene primario completo sin iniciar secundario acusando 47,9%, a sólo 0,2% se ubican aquellos que tiene secundario incompleto, entre los que tienen secundario completo alcanza 30,9%, de la lectura de los datos podemos concluir que mientras más elevado el grado de instrucción de los trabajadores menor es la incidencia del empleo no registrado, ya que entre aquellos que tienen el nivel terciario o universitario incompleto afecta a un 34,3%, alcanzando su mínima expresión entre los trabajadores con nivel terciario completo acusando 12,2 puntos porcentuales.
- Considerando la rama de actividad, el servicio domestico fue la que presento mayor incidencia trepando a 81,8 puntos porcentuales, o sea de cada cien nuevos empleos que se generan en esta actividad 82 son no registrados, si bien esta cifra no es alentadora en el tercer trimestre del año 2003 la tasa trepaba a 95,4 puntos

¹²¹ Todos los datos manipulados y manifestados en este párrafo fueron extraídos del la tabla N° del Anexo II, y del informe “Evolución del empleo registrado en el sector privado en los principales centros urbanos- 1º trimestre año 2011” elaborado por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la nación, elaborado a partir de datos arrojados por la Encuesta de Indicadores Laborales, <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/eil/EIL%201%20trim2011.pdf>

porcentuales, es decir de cada 100 empleos generados en este rubro sólo 5 eran formales. Al servicio doméstico le sigue con sólo 29,4 puntos porcentuales menos la construcción (62,4%), es decir de cada 100 empleos generados 62 son informales.

La actividad que menor impacto evidenció fue la enseñanza registrando sólo 6,7 por ciento, seguida por otros servicios comunitarios, sociales y personales (integran esta categoría Administración pública y defensa, asociaciones sindicales, empresariales y sociales, servicios culturales y deportivos, entre otros) que acusó 19,2%.

En el primer trimestre de año 2011¹²², conforme datos informados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a través de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales en el informe “Evolución del empleo registrado del sector privado en los principales centros urbanos”, ya citado ut supra, en concordancia con lo observado en el nivel general, todas las ramas de actividad mostraron en el primer trimestre del año un crecimiento intertrimestral en sus niveles de empleo.

Con excepción de la construcción (aunque en el 2º y 3º trimestre de 2010 esta actividad había tenido una expansión interanual importante), las demás actividades presentaron en el primer trimestre del año 2011 un aumento en comparación a lo registrado un año atrás. Este crecimiento interanual estuvo impulsado especialmente por los servicios financieros y a las empresas (0,7%), los servicios comunales, sociales y personales (4,7%), transporte, almacenaje y comunicaciones (4,2%) y la industria manufacturera (3,5%) actividad que viene sosteniendo un incremento del empleo interanual a lo largo de todo el año 2010.

La industria es una de las actividades que más puestos ha creado desde el tercer trimestre del año 2009 cuando se inició la etapa de recuperación luego de la crisis internacional. Este comportamiento asociado con otros indicadores del nivel de actividad sectorial, permite señalar la consolidación de una nueva fase de crecimiento del empleo industrial que repercute sobre el total de puestos de

¹²² Parágrafo extraído del informe “Evolución del empleo registrado en el sector privado en los principales centros urbanos- 1º trimestre año 2011” elaborado por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la nación, elaborado a partir de datos arrojados por la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL).

trabajo registrados del sector privado, dado que representa casi un cuarto del empleo total.

Otra actividad que presento en el primer trimestre de 2011 una importante recuperación con relación al tercer trimestre del año 2009 son los servicios financieros y las empresas.

- En cuanto al tamaño del establecimiento, en aquellos de hasta 5 personas la tasa de empleo no registrado trepa a 71%, en los cuales existen hasta 6 y 40 empleados la tasa se reduce a 28,5 puntos porcentuales, en tanto en los establecimientos con más de 40 personas empleadas el indicador cae a 9,2 puntos porcentuales. Podemos concluir que la incidencia del empleo no registrado es directamente proporcional al tamaño de la empresa.

En el primer trimestre de 2011, se verificó un incremento trimestral de puestos de trabajo en todos los tamaños de empresa. Se consolidó de esta forma, la tendencia positiva que se viene observando desde el 4º trimestre de 2009 y sosteniéndose durante todo el año 2010.

Por cuarto trimestre consecutivo todas las empresas verificaron un crecimiento en la cantidad de puestos de trabajo en la variación interanual de empleo. En las firmas medianas se observó la expansión más alta (4,6%); en las grandes el incremento fue de 4,2%, y en las pequeñas del 2,5%.

Al analizar la evolución del empleo desde el inicio de la fase de recuperación (3º trimestre del año 2009), surge que las firmas medianas fueron las que más crecieron en su dotación de personal (7,2%), seguidas por las grandes (5,3%) y las más chicas que incrementaron la cantidad de trabajadores en 3,2%.

- Tomando como patrón la calificación laboral, el mayor índice de empleo no registrado se encuentra en la mano de obra sin calificación, no obstante es un 12 por ciento menor a la registrada en el 3º trimestre de 2003 donde la tasa trepaba a 74,4%, seguida de la mano de obra operativa (26,8%), por la profesional (18,3%) y por último la mano de obra técnica (13,5%).

En tanto, la evolución del empleo según la calificación de los puestos de trabajo registró en el 1º trimestre de 2011 un incremento trimestral neto en todos los tipos de tareas. Los puestos de calificación operativa, que representan alrededor del 51% del empleo, y los no calificados que rondan el 21% de los asalariados registrados privados de los siete principales centros urbanos relevados (Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Rosario, Gran Resistencia, Gran Tucumán, Gran

Mendoza, Gran Santa Fe), tuvieron variaciones trimestrales netas positivas desde fines de 2009. El crecimiento de las posiciones operativas estuvo impulsado básicamente por la demanda de este tipo calificación en los servicios financieros y a las empresas. El aumento de los puestos no calificados se verificó prácticamente en todas las ramas de actividad, especialmente en la industria (3,7%), la construcción (2,8%), el transporte (2,6%) y los servicios sociales (5%).

El aumento de empleo de calificación técnica y profesional estuvo sostenido básicamente por la demanda en los servicios financieros y a las empresas. Todos los niveles de calificación de tarea tuvieron un incremento neto de trabajadores registrados en el 1º trimestre de 2011 en la comparación interanual y este comportamiento positivo se produce por cuarto trimestre consecutivo, con la excepción de las posiciones profesionales que tuvieron una leve variación negativa en el tercer trimestre del año 2010. La mayor expansión se verificó entre los asalariados no calificados que aumentaron un 8,2% con respecto a la cantidad que estaba empleada un año antes.

Luego de analizar la evolución de la tasa de empleo no registrado, podemos afirmar que en los últimos 8 años se ha progresado significativamente en lo que respecta a la distribución porcentual entre trabajadores asalariados con o sin descuento jubilatorio, no obstante la situación actual no es la mejor de la historia del mercado laboral argentino, puesto que en 1975 el trabajo informal o en negro era de 17%, al comenzar 1980 sube a 18,7 puntos porcentuales y en el último año de esa década creció casi 10 puntos, llegando a 27,2%. En el año 2000 llega a 39%, con casi 12 puntos porcentuales de incremento a lo largo de los años '90¹²³.

Entonces podemos, afirmar que si bien la situación actual no es la óptima, es mucho mejor que la existente en el tercer trimestre del año 2003 donde la tasa alcanzó prácticamente un 50%. Este modelo de intervención instalado desde el año 2003, reconoce como uno de sus pilares la fiscalización, como consecuencia se diseñó e implementó una política pública activa denominada Plan Nacional de Regularización del trabajo (en adelante PNRT).

A continuación desarrollaremos el funcionamiento y eficiencia de esta política activa.

¹²³ Novick, Marta. **Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales**. En publicación: Los sindicatos frente a los procesos de transición política. Enrique de La Garza Toledo. CLACSO.2001.ISBN:950-9231-68-1
Acceso al texto completo: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/garza3/novick.pdf>

1.5. Cambio de paradigma: el combate sistémico contra el empleo no registrado. Las políticas públicas en acción, sus alcances por regiones y a nivel país.

El sistemático deterioro del mercado de trabajo y el avance de la precariedad laboral en los últimos 20 años, se debió a la falta de políticas públicas y a la falla de las existentes en el momento; la insatisfacción social corrobora estas afirmaciones.

Hoy, gobernar y administrar en nombre y representación del bien común es gobernar y administrar por políticas públicas, lo que requiere saber qué son y deben ser y, sobre esa base, cómo estudiarlas, diseñarlas y gestionarlas. Desde este enfoque las políticas públicas son proyectos y actividades que un estado diseña y gestiona a través de un gobierno y una administración a los fines de satisfacer las necesidades de una sociedad.

Las políticas son públicas por dos razones principalmente:

- Una, porque su sujeto (o responsable) principal es un estado.
- Otra, porque su objeto (o finalidad) principal debe ser una sociedad.

Las políticas públicas se deben orientar a la satisfacción social, indefectiblemente. Es decir, a alcanzar una calidad de vida deseada como bien común y el consiguiente consenso sectorial y ciudadano¹²⁴.

Sin lugar a dudas el modelo de intervención actual ha alterado favorablemente el panorama del empleo no registrado, los resultados están a la vista a través de los datos estadísticos manipulados. Se ha decidido tomar a la generación de empleo registrado como una necesidad insatisfecha de la sociedad, y partiendo de esa premisa se han diseñado, gestionado e implementado políticas públicas tendientes a satisfacer dicha necesidad, a través de la erradicación de la informalidad laboral, y particularmente del empleo no registrado.

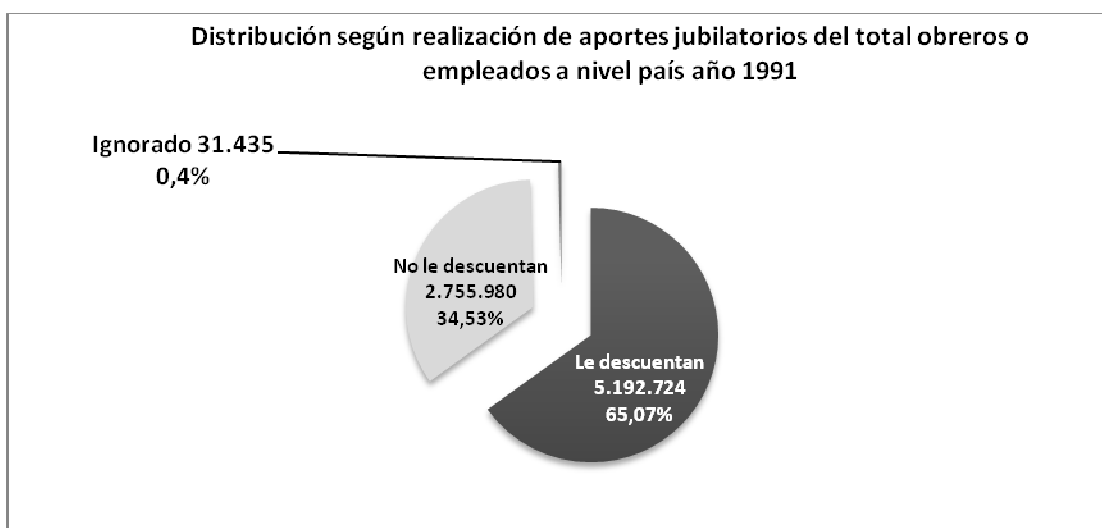
¹²⁴ Este párrafo y los dos que le anteceden fueron extraídos de la ponencia “**MODELO RELACIONAL DE DISEÑO DE POLÍTICAS PÚBLICAS**”, elaborada por GRAGLIA, Emilio; KUNZ, Daniela; MERLO, Ivana y expuesta en el mes de noviembre del año 2005 en el VII Congreso Nacional de Ciencia Política de la Sociedad Argentina de Análisis Político, organizado por la SAPP. Disponible en línea: <http://www.saap.org.ar/esp/docs-congresos/congresos-saap/VII/programa/paneles/d/d6/graglia-kunz-merlo.pdf>

1.6. Análisis de los distintos paradigmas de la mirada y acciones del Gobierno respecto a la problemática del empleo no registrado.

A continuación intentaremos dilucidar las características de cada uno de los modelos de intervención implementados desde 1990.

1.6.1. La década de los noventa.

En el año 1991, según datos informados por el INDEC surgidos de la base de datos de la Encuesta permanente de hogares, a nivel país había un total de 7.980.139 empleados obreros, siendo la distribución porcentual la que expresa el gráfico¹²⁵ siguiente:



Entre los años 1991 y 2001 la economía argentina se rigió por el denominado Plan de Convertibilidad, consistente en una política cambiaria que establecía un tipo de cambio fijo definido por ley, garantizado con las reservas de divisas del Banco Central; y la aplicación de un conjunto de reformas estructurales que promovieron la desregulación general de la economía, incluido el mercado de trabajo, la apertura exterior y la privatización de empresas públicas¹²⁶.

¹²⁵ Elaboración propia en base a datos INDEC-EPH, Tabla N° Anexo

¹²⁶ Extraído de la pág. 13 y 14 del trabajo "Recuperando políticas públicas para enfrentar la informalidad laboral: el caso argentino 2003-2007", realizado por Marta Novick para la Dirección de Asuntos internacionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. El gráfico fue elaborado por la autora en base a datos del INDEC- EPH. Para acceder al trabajo seguir el siguiente link: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/meetingdocument/wcms_125983.pdf

En particular, la política dirigida al mercado de trabajo se concentró en flexibilizar las condiciones laborales y en reducir los costos laborales no salariales a través de la disminución de las contribuciones patronales a la seguridad social y la rebaja de los costos asociados a eventos como el despido o el accidente. En este sentido, cobró especial relevancia la disminución de las contribuciones que los empleadores deben efectuar a la seguridad social, estimándose en promedio que la alícuota se redujo alrededor del 40%¹²⁷.

Con respecto al resto de los factores planteados que inciden sobre la informalidad laboral se observa que durante la década del noventa¹²⁸:

- La fiscalización laboral fue prácticamente desmantelada, reduciendo a un mínimo la planta de inspectores (al final del periodo el Ministerio de Trabajo nacional contaba con cuatro funcionarios en esta función);
- Los programas de capacitación tuvieron cierta escala, aunque con reducido impacto positivo en la inserción laboral debido a la baja creación de empleos;
- La economía, que creció significativamente en dos etapas (1991-1994 y 1996-1998) y se contrajo fuertemente en otras dos (1995 y 1999-2001), perdió competitividad internacional lo que junto con la política de apertura implementada provocó un drástico desmantelamiento de la producción nacional y de sus encadenamientos.

Durante los diez años transcurridos entre 1991 y 2001 en que rigió la política de flexibilización laboral, la tasa de empleo no registrado mostró un incremento significativo. En efecto, el indicador pasó del 29% en mayo de 1991 al 38% en octubre de 2001, variación que representa un incremento del 32%.

En el año 2000, la tasa de empleo no registrado era de 37,4 por ciento, en el año 2001 aumento a 38,5 puntos porcentuales, y luego en el año 2003 se disparó a 49,7%.

A continuación exponemos un gráfico¹²⁹, que representa la evolución de la tasa de empleo no registrado desde mayo de 1991 a octubre de 2001, evidenciando los resultados de la política de intervención de corte neoliberal implementada en la década de 1990.

¹²⁷ Ídem anterior.

¹²⁸ Ídem anterior.

¹²⁹ Los mismos fueron extraídos de las pág. 16 y 17 del trabajo “Recuperando políticas públicas para enfrentar la informalidad laboral: el caso argentino 2003-2007”, realizado por Marta Novick para la Dirección de Asuntos internacionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. El gráfico fue elaborado por la autora en base a batos del INDEC- EPH. Para acceder al trabajo seguir el siguiente link: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/meetingdocument/wcms_125983.pdf

Resultados del modelo de intervención (1991-2001)

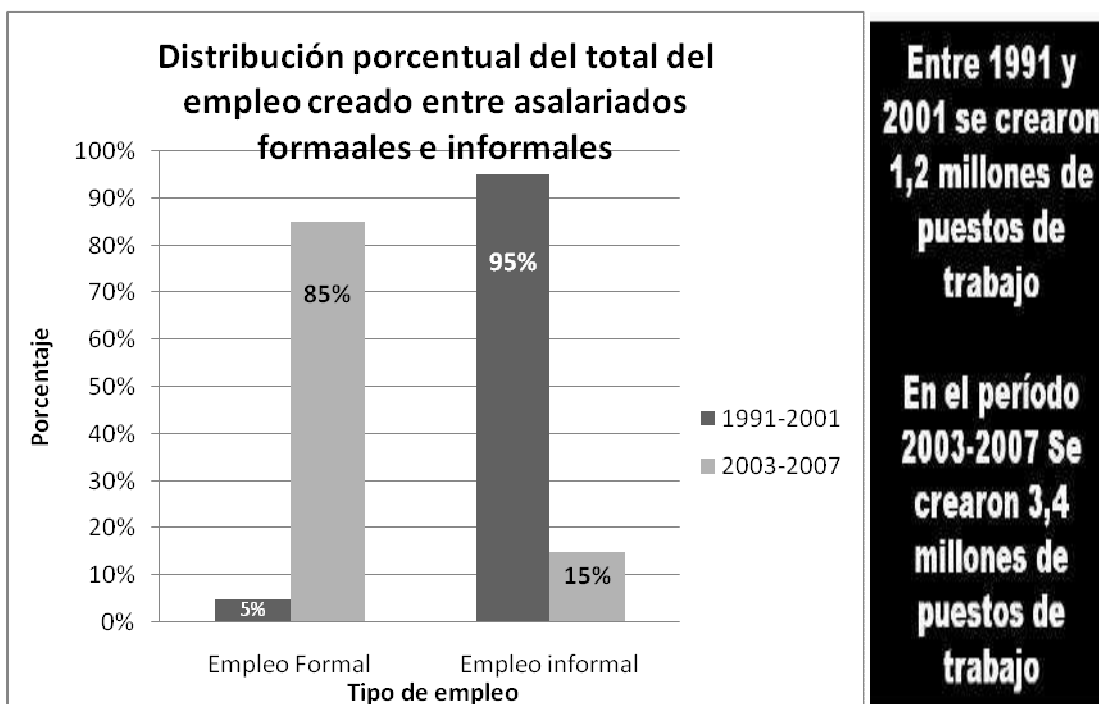


1.6.2. El nuevo modelo de intervención: una lucha sistémica contra la problemática de la informalidad laboral.

El año 2003, marcó el comienzo de una nueva etapa en que el Gobierno nacional prioriza la situación del mercado de trabajo dentro de su ranking de prioridades, puesto que inicia un proceso de intervención muy distinto al instaurado a partir del año 1991 caracterizado por la flexibilización laboral. Esta nueva política de intervención, se focaliza en el estudio de las causas de la informalidad, una fuerte fiscalización y el diseño e implementación de programas cuyas acciones entienden y atacan los factores que originan la informalidad, además se instaure un sistema de coordinación entre distintos organismos públicos como el ANSES, AFIP y Secretarías del Ministerio de trabajo en sus distintas unidades territoriales, tanto el gobierno nacional como los gobiernos provinciales plantean como objetivo prioritario de su plan de gobierno la erradicación del empleo no registrado.

Es sabido que la reducción de la tasa de empleo no registrado evidencia una ostensible merma de la informalidad laboral, comparando la distribución porcentual del total del empleo creado entre asalariados formales e informales entre el año 1991 y el año 2007, en el periodo comprendido entre los años 1991 y 2001 (periodo de la convertibilidad) el 95% del empleo generado era informal, es decir de cada 100 nuevos empleos 95 eran informales, en tanto a partir del año 2003 hasta el año 2007 de cada 100 empleos

generados 85 eran formales, a continuación representamos gráficamente la situación a través de un gráfico de barras¹³⁰.



En síntesis el nuevo modelo de intervención instaurado a partir del año 2003 se caracteriza por una serie de acciones y programas destinados a reducir la informalidad laboral, entre ellos los siguientes¹³¹:

- Consolidación de un patrón de crecimiento económico basado en el sostenimiento de un tipo de cambio competitivo, que promueve las exportaciones y protege el sistema productivo nacional, a la vez que se aplican una serie de medidas tendientes a impulsar la inversión y el consumo interno (a través del círculo virtuoso conformado por salarios-consumo-inversión-empleo). Esta orientación del patrón de crecimiento constituye uno de los componentes centrales de la

¹³⁰ El gráfico fue elaborado en base a datos contenidos en la pág. 17 del trabajo “Recuperando políticas públicas para enfrentar la informalidad laboral: el caso argentino 2003-2007”, realizado por Marta Novick para la Dirección de Asuntos internacionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. El gráfico fue elaborado por la autora en base a datos del INDEC- EPH. Para acceder al trabajo seguir el sig. link: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/meetingdocument/wcms_125983.pdf

¹³¹ Las características del sistema de intervención aplicado desde 2003, fueron extraídas de la pág. 13 del trabajo, “Recuperando políticas públicas para enfrentar la informalidad laboral: el caso argentino 2003-2007”, realizado por Marta Novick para la Dirección de Asuntos internacionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. El gráfico fue elaborado por la autora en base a datos del INDEC- EPH. Para acceder al trabajo seguir el siguiente link: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/meetingdocument/wcms_125983.pdf

política de formalización laboral, ya que a partir de las condiciones macroeconómicas se recrean las condiciones que facilitan la creación de nuevas empresas formales y la formalización de unidades productivas existentes (entre 2003 y 2006 se crearon alrededor de 93 mil nuevas empresas formales).

- Impulso de una serie de medidas que priorizan dos dimensiones: la inclusión social y el desarrollo productivo y regional. En este contexto, cobran sentido programas como el Monotributo Social, el Seguro de Capacitación y Empleo y los diversos planes de desarrollo económico que contemplan acciones de apoyo a emprendedores y empresas jóvenes, promoción de clusters y redes productivas con impacto en el desarrollo regional, agencias de desarrollo productivo, programas de crédito para MIPyMEs y otros que, en conjunto, tienden a orientar y apuntalar el desarrollo productivo y la generación de empleo formal.
- Campaña sistemática de sensibilización a través de los medios masivos de comunicación sobre las ventajas de cumplir con las obligaciones laborales y tributarias y la protección social que de esto se deriva.
- Recuperación y fortalecimiento de la inspección del trabajo. Tres meses después de haber asumido la actual gestión de gobierno se implementó el Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT) que tiene el objetivo de alcanzar cada vez mayores niveles de registro laboral, apuntado a detectar el trabajo no registrado, el parcialmente registrado, las formas atípicas y encubiertas de relación laboral y la subcontratación “elusiva”. Para alcanzar estas metas, el Plan aumentó la cantidad de inspectores (de 40 a 400) y se incrementó sustantivamente el presupuesto. Como resultado de estas acciones, alrededor de un tercio de los trabajadores informales inspeccionados fueron regularizados de acuerdo a la normativa laboral.
- Reducción de los costos de contratación para los nuevos trabajadores en empresas pequeñas y medianas. La nueva normativa (Ley N° 25.877) prevé un descuento de sus contribuciones patronales a la seguridad social por el término de 12 meses por cada trabajador que incorpore. La reducción consiste en una exención parcial de las contribuciones al sistema de la seguridad social, equivalente a un tercio de las contribuciones vigentes.
- Modificación de los procedimientos administrativos para la registración de trabajadores en la Seguridad Social. El denominado “Programa de simplificación

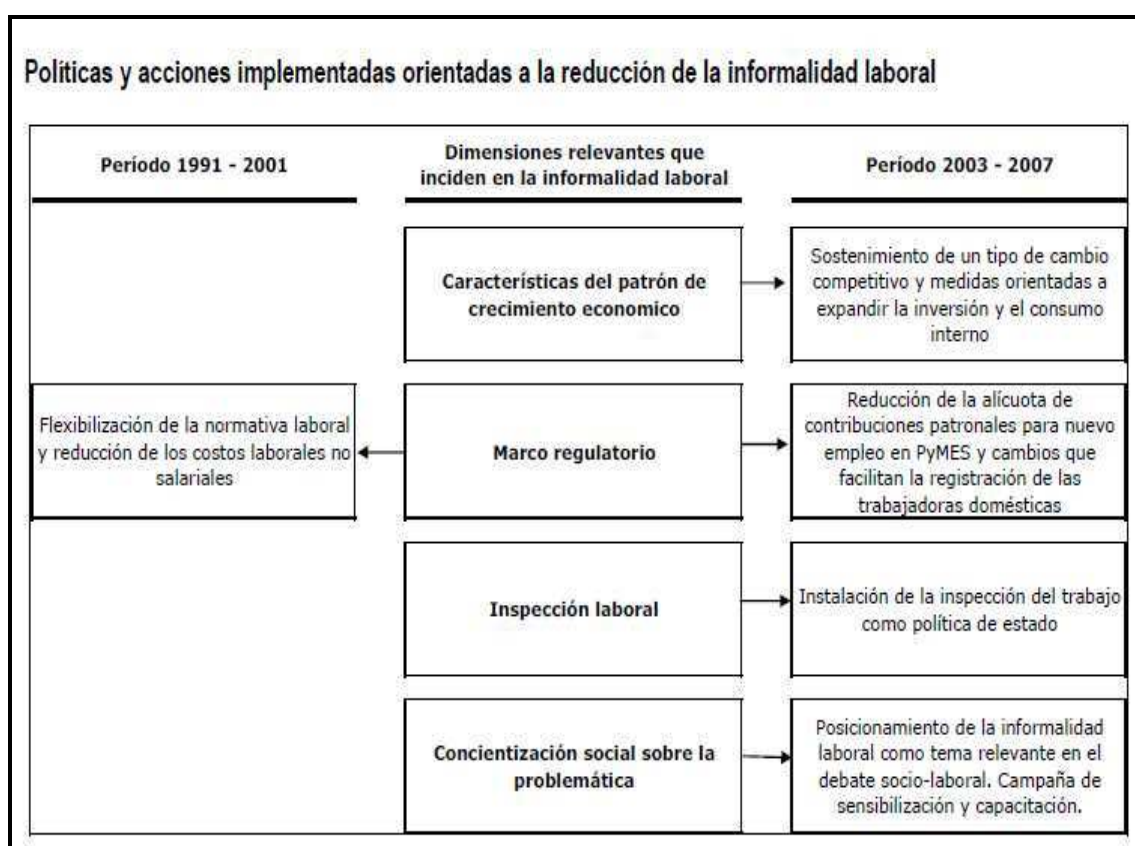
registral” establece un nuevo esquema de registraci3n que propone un procedimiento 3nico que facilita la inscripci3n de los trabajadores, la identificaci3n de los empleadores y la fiscalizaci3n sobre el cumplimiento de la normativa vigente, allanando el camino para reducir el trabajo informal.

- Implementaci3n de un conjunto de medidas tendientes a regularizar la situaci3n laboral de las trabajadoras del servicio dom3stico. Las mismas consisten en la posibilidad (por parte del empleador) de deducir del impuesto a las ganancias el salario y las cargas sociales correspondientes, la simplificaci3n del sistema de registro y pago de aportes y el lanzamiento de una intensa campaa medi3tica con el objetivo de promover la importancia de la registraci3n laboral.
- El Plan de Responsabilidad Social Empresaria posicion3 al Trabajo Decente como una de sus prioridades m3s relevantes. Las acciones del Plan apuntan a una l3gica de “cadena de valor”, a trav3s de la cual las empresas l3deres concientizan a sus clientes y proveedores sobre la necesidad y obligaci3n de cumplir con las normas laborales.

Ley de Regularizaci3n Laboral, N3 26.476, promulgada el 22/12/2008, tiene como objetivo principal que el empleador pueda regularizar las relaciones laborales sin costos. A trav3s del Decreto N3 68/2011 (B.O. 31/1/2011), precisamente por su art. 13 se prorroga desde el 13 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011 el plazo establecido en el presente en el art. 23 de la ley, en consecuencia aquellos empleadores que inicien una nueva relaci3n laboral entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del corriente a3o gozar3n por un plazo de 24 meses de la reducci3n de las contribuciones de la Seguridad Social, con excepci3n de las correspondientes a las obras sociales y las cuotas destinadas a las Aseguradoras de Riesgo del Trabajo. De esta manera gozar3n del beneficio dispuesto en el art. 16 de la ley (Art. 16: *Los empleadores, por el t3rmino de veinticuatro (24) meses contados a partir del mes de inicio de una nueva relaci3n laboral o de la regularizaci3n de una preexistente con ausencia total de registraci3n en los t3rminos del cap3tulo I de este t3tulo, gozar3n por dichas relaciones de una reducci3n de sus contribuciones vigentes con destino a los siguientes subsistemas de la seguridad social: a) Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, Ley 24.241 y sus modificaciones; b) Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, Ley 19.032 y su modificaciones; c) Fondo Nacional de Empleo, Ley 24.013 y sus modificaciones; d) R3gimen Nacional de Asignaciones Familiares, Ley 24.714 y sus modificaciones; e) Registro Nacional de Trabajadores Rurales y*

Empleadores, Ley 25.191. El beneficio consistirá en que durante los primeros doce (12) meses sólo se ingresará el cincuenta por ciento (50%) de las citadas contribuciones y por los segundos doce (12) meses se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) de las mismas).

De los puntos recién enumerados, podemos inferir que el modelo de intervención actual articula acciones positivas y programas de orden económico, laboral y social, para cada una de las dimensiones planteadas. Éstas, junto con las acciones implementadas entre los años 1991 y 2001 en relación a la informalidad laboral se sintetizan en el esquema a continuación¹³²:



Como expresamos supra, en la década de los 90 las políticas públicas se concentraron en la flexibilización de los marcos regulatorios y la reducción de los costos laborales, no obstante estas condiciones favorables para la patronal, la informalidad laboral se

¹³² Extraído pág. 15 trabajo “Recuperando políticas públicas para enfrentar la informalidad laboral: el caso argentino 2003-2007”, realizado por Marta Novick para la Dirección de Asuntos internacionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. El gráfico fue elaborado por la autora en base a datos del INDEC- EPH. Para visualizar el documento http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/meetingdocument/wcms_125983.pdf

incrementaba sistemáticamente a causa del aumento de la evasión de las obligaciones laborales por parte de los empleadores formales y el surgimiento de unidades productivas informales como estrategia de supervivencia económica frente al desmantelamiento de la estructura productiva.

En conclusión podemos afirmar, que el indicador que mide el empleo no registrado alcanzó sus valores máximos en los años 2003 y 2004, presentando a partir del año 2005 a la fecha una evolución positiva a la fecha con una caída de aproximadamente 15 puntos porcentuales.

En la introducción, mencionamos que nuestro país en el año 2003 adhirió a los Objetivos de Desarrollo del Milenio promovidos por la Organización de las Naciones Unidas, siendo el tercero de ellos “Promover el Trabajo Decente”, fijándose como metas para Argentina las siguientes:

1. Reducir en 2015 el desempleo a una tasa inferior al 10,0%.
- 2. Reducir la tasa de empleo no registrado a menos del 30,0%.**
3. Incrementar la cobertura de protección social al 60,0% de la población desocupada para el año 2015.
4. Disminuir la proporción de trabajadores que perciben un salario por debajo de la canasta básica a menos del 30,0%.
5. Erradicar el trabajo infantil.

A los fines del presente trabajo nos interesa principalmente la meta número dos, positivamente podemos expresar que en el año 2007 se alcanzó la meta intermedia prevista situando la tasa en 39 puntos porcentuales, y el valor de la tasa en este primer trimestre del año fue de 34.1% (0.4 punto porcentual más elevada que la registrada el último trimestre de 2010), valor que se encuentra cercano a la meta determinada de 30% para el año 2015.

La evolución de los indicadores analizados hasta aquí evidencia la continuidad de la tendencia de creación de empleo decente iniciada en el año 2003, la mejora en las condiciones laborales de los trabajadores es el resultado de una reversión progresiva del proceso de precarización laboral ocurrida en la década de 1990, no obstante la precarización laboral sigue siendo una grave problemática.

El trabajo asalariado en los últimos años se ha extendido, no obstante en los primeros años de este nuevo paradigma iniciado en el año 2003, el aumento del mismo fue impulsado en

forma significativa por el crecimiento del trabajo no registrado, sin embargo a medida que el patrón de crecimiento económico fue consolidándose, la expansión del empleo asalariado fue impulsada por la generación de empleo registrado, ingresando el empleo no registrado en una fase contractiva, conforme hemos expresado supra, la actual composición del segmento del mercado laboral consistente en el empleo asalariado comprueba la eficiencia y eficacia de las políticas del nuevo modelo de intervención, ya que durante la vigencia del régimen de convertibilidad, de cada 100 empleos asalariados creados sólo 5 eran registrados, mientras que desde el 2003 a la fecha esa relación ha dado un giro radical puesto actualmente de 100 empleos asalariados 34 son no registrados y 66 registrados.

Como corolario, del somero análisis del mercado laboral efectuado hasta aquí, podemos concluir que se ha mejorado la calidad del empleo y que se ha reducido importantemente la desocupación, pese a la irrupción de la crisis financiera internacional desatada en el último trimestre del año 2008, el logro de estas condiciones favorables en el mercado laboral es el resultado de la implementación de una batería de políticas activas y pasivas de empleo diseñadas e implementadas a los efectos de lograr un mercado laboral donde el eje sea el trabajo decente, es decir políticas públicas a brindar las condiciones necesarias para permitir que los trabajadores argentinos accedan a un “trabajo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”¹³³.

A modo de cierre respecto a lo expresado hasta aquí, nos encontramos en condiciones de afirmar que en el periodo de posconvertibilidad se produce una importante recuperación económica que favoreció la generación de empleo, la sistemática reducción de la desocupación, mejora en los salarios reales y la calidad de los empleos generados, produciéndose una expansión del empleo formal.

A posteriori conoceremos las características y alcance de una política activa diseñada e implementada desde el año 2003 que tiene como pilar fundamental para combatir la irregularidad laboral la inspección, la herramienta que a continuación estudiaremos es el Plan nacional de Regularización del Trabajo (en adelante PNRT).

¹³³ Memoria del Director General de OIT: Trabajo Decente. Conferencia Internacional del Trabajo 87° Reunión, Ginebra, Junio 1999.

1.7. Plan Nacional de Regularización del Trabajo: una política pública tendiente a satisfacer la necesidad de un empleo registrado.

Al analizar la evolución de la tasa de empleo no registrado en los últimos 20 años, observamos que en el año 2003, el indicador trepaba a casi 50 puntos porcentuales, es decir de 100 trabajadores asalariados, 50 se encuentran sin registrar.

Las circunstancias exigían la introducción de políticas tendientes a revertir las condiciones del mercado laboral asalariado, puesto que una situación socio laboral con este perfil evidencia la existencia de trabajadores insertos en relaciones laborales caracterizadas por la inestabilidad y la subestimación de los derechos del trabajador en toda su extensión, violentando garrafalmente el marco regulatorio de las relaciones laborales, puesto que la legislación del trabajo tiene como premisa fundamental proteger al trabajador dependiente, ya que es la parte más débil de la relación laboral.

El derecho del trabajo no es un derecho de coordinación sino de protección, dotado de características estrechamente vinculadas a las necesidades esenciales del hombre, como hemos dicho en la introducción, el trabajo hace a la esencia del hombre, y justamente este derecho tiene por fin regular el marco de desarrollo de relaciones laborales, en consecuencia esta rama normativa debe hacer especial énfasis en la protección de la dignidad del hombre debiendo crear un entorno normativo que garantice la instauración de relaciones laborales en condiciones de equidad, igualdad, y libertad.

El Derecho del Trabajo debe garantizar la protección al trabajador, en primer lugar a través de una actuación estatal administrativa planteada en primer lugar para tareas administrativas, y en segundo lugar, para una inmediata reparación mediante sanciones de la normativa violentada.

La actividad de control que se realiza en el ámbito administrativo se ha denominado genéricamente policía o inspección del trabajo, en la que se encuentra comprendida la inspección del ámbito laboral en su conjunto. La inspección del trabajo es una es una herramienta fundamental para el logro del trabajo digno, transformando el que no lo es, siendo clave para este proceso la inspección del trabajo.

A través de la inspección los trabajadores no registrados recuperan sus derechos, y acceden a cobertura social, es decir se convierten en beneficiarios de obra social, jubilación, condiciones de salud y seguridad laboral, jornada de trabajo que no exceda los límites legales y el cumplimiento de las normas nacidas de los convenios colectivos de

trabajo y obteniendo las distintas coberturas legales frente a situaciones no queridas, como accidentes de trabajo o despidos. Estos logros que se consiguen a través de la inspección de trabajo posibilita la inclusión social, una fuerte política destinada a la inspección laboral no significa que el Estado cumpla sus funciones ejemplarmente sino que evidencia un Estado ejerciendo sus facultades y deberes constitucionales en pos de una distribución más justa y equitativa para todos los habitantes.

Es en este sentido que en el año 2003, y como respuesta a la dramática situación del mercado del trabajo y la consecuente fragmentación laboral y social, se implementa el Plan Nacional de Regularización del Trabajo.

El cual es acción conjunta entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y las autoridades laborales de los gobiernos provinciales con intervención del Consejo Federal del Trabajo, regulado en el marco de la Ley 25.877.

Se trata de un plan sistemático y permanente con alcance en todo el territorio nacional que comprende la verificación y fiscalización del cumplimiento por parte de los empleadores, de la obligación de declarar e ingresar los aportes y contribuciones sobre la nómina salarial, que integran el Sistema Único de la Seguridad Social, a cargo de la Administración Nacional de la Seguridad Social, conforme a las normas reglamentarias vigentes en la materia.

A través del PNRT no sólo se busca detectar y erradicar el Trabajo NO Registrado, sino también el parcialmente registrado, las formas atípicas y encubiertas, y la subcontratación elusiva, es decir tiene como objetivo principal lograr la registración plena de los trabajadores.

Persiguiéndose además verificar el cumplimiento de las condiciones de trabajo que garanticen el respeto de los derechos fundamentales del trabajo y la debida protección social; alcanzar una mayor eficiencia en la detección y corrección de los incumplimientos de la normativa laboral y la seguridad social; conseguir la incorporación al Sistema de Seguridad Social de los trabajadores excluidos; lograr que los empleadores regularicen en forma voluntaria su situación y difundir la problemática derivada del empleo no registrado y los beneficios de su regularización.

1.7.1. El Plan Nacional de Regularización del Trabajo en acción.

Tal como recién acotamos, este programa sobre la Regularización del Trabajo, se ejecuta en la Dirección de Nacional de Fiscalización en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) y bajo el amparo de la Ley 25.877, que establece la implementación del Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT) en todo el país.

La ejecución operativa del plan se desarrolla de manera descentralizada, es decir a través de las 35 Agencias Territoriales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social localizadas en todo el país.

En una primera etapa del plan, en acciones conjuntas con la AFIP y el INDEC se procedió al relevamiento y verificación en todo el territorio nacional, incentivando la regularización voluntaria por parte de los contribuyentes. En el mes de marzo de 2004 se sanciona la Ley 25.877 que crea el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y la Seguridad Social (SIDITYS) con el fin de controlar el cumplimiento de normas del trabajo y la seguridad social en pos de eliminar el empleo no registrado, siendo incluido a partir del ejercicio 2005 en la Ley de Presupuesto el Programa 22 de regularización del trabajo, ejecutado en el ámbito de la Secretaría de trabajo.

Cada inspección desarrollada en el marco de este programa incluye¹³⁴:

A.- FISCALIZACIÓN:

- ❖ Se determinan lugares a ser relevados, buscando especialmente lugares chicos porque es donde más se concentra el trabajo no registrado. Como criterio general se estableció que son objetivos de fiscalización los establecimientos de hasta 50 trabajadores, ya que el fenómeno del no registro de trabajadores tiende a concentrarse en los establecimientos medianos y pequeños. Sin embargo, también se toma en consideración que los establecimientos no sean demasiados pequeños: el espíritu del PNRT es instar a que los empleadores en infracción regularicen la situación, por lo que se seleccionan los establecimientos con cierta capacidad contributiva de las ramas de actividad más dinámicas que puedan regularizar las contribuciones a la seguridad social (el PNRT no fiscaliza micro emprendimientos o actividades de auto subsistencia).
- ❖ Una vez en el establecimiento, los inspectores se presentan como funcionarios del MTEySS y explican que van a proceder a relevar o tomar los datos del personal

¹³⁴ Información extraída de la página web del Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Nacional.

presente en ese momento. Para ello solicitan los datos de Razón Social y número de CUIT del empleador (se solicita el formulario de inscripción de AFIP el cual debería estar exhibido, el talonario de facturas y en su defecto se indaga fuentes alternativas de las que obtener esta información, como por ejemplo, la factura de un proveedor). Luego se entrevista individualmente a cada trabajador tratando de que esta situación no interrumpa su labor. Los datos requeridos se piden a los fines de identificar al trabajador, al empleador y generar estadísticas que permitan conocer con más precisión las características de los establecimientos en los que se detectaron trabajadores no registrados y el perfil de estos últimos.

- ❖ En caso de detectar empleo no registrado se labra un acta de comprobación. Específicamente en el caso de que se observe en el momento de la fiscalización la presencia de trabajadores no registrados se explica al empleador que la finalidad de la fiscalización es lograr que se regularice la situación de los mismos y que por ello el PNRT aplica multas, pero éstas se reducen si procede inmediatamente a darle la CAT a sus trabajadores. Los inspectores recorren todo el establecimiento asegurándose que no queden trabajadores sin relevar, lo cual también implica explicarle al empleador que una de las facultades del inspector de trabajo otorgada por la legislación en vigor es la de poder ingresar y recorrer los establecimientos sin orden judicial de allanamiento, haciendo ver que esta facultad no es una arbitrariedad o un abuso de poder, sino un atributo necesario para llevar a cabo adecuadamente su labor. Los inspectores están facultados para labrar un Acta de Infracción por Obstrucción, la cual debe utilizarse en los siguientes casos: cuando no se permite el ingreso al establecimiento; se imposibilita relevar al personal en forma total o parcial, o cuando se impide recorrer el establecimiento.
- ❖ La finalidad con que se efectúa la inspección, es lograr la registración de la situación detectada.

II. VERIFICACIÓN

- ❖ Finalizada la inspección, se forma un expediente administrativo donde se agregan las actas.
- ❖ Con los datos relevados se procede a verificar la consistencia de los mismos, utilizando las bases de datos de AFIP, SIPA (Sistema Integrado Previsional Argentino), etc. Finalizada la fiscalización, cada uno de los relevamientos recibe un número de expediente, el cual identifica a la actuación hasta el final del procedimiento. En

sede administrativa se procede a realizar el trabajo de verificación de la situación registral en el momento de realizarse la fiscalización, tomando en consideración tres aspectos: Alta de empleador: se verifica en la Base de Empleadores de AFIP si el empleador está inscripto como tal.

- Aportes Jubilatorios: se verifica en el SIJP si todos los trabajadores relevados están registrados en la declaración jurada del empleador en el periodo anterior a la fecha de relevamiento.
- Clave de Alta Temprana (CAT): se verifica en la base de CAT de AFIP si todos los trabajadores relevados cuentan con esta clave. Se verifica sólo si al trabajador no se le hicieron aportes jubilatorios en el período considerado y si ingresó al establecimiento con posterioridad al 17 de noviembre de 2003 (ya que a partir de esa fecha es obligatorio solicitar la clave de alta temprana).

III. SUMARIO

- ❖ Detectada la irregularidad se notifica fehacientemente (por cédula, adjuntando acta de comprobación) al empleador la apertura del sumario y la fecha para presentar descargo y documentación, teniendo de esta forma la oportunidad de ejercer su derecho de defensa presentando toda la documentación que considere pertinente en una Audiencia.
- ❖ Se remite el expediente a la Dirección de Resolución de la Fiscalización, quien dictara resolución absolutoria o condenatoria.

Es decir, con la documentación presentada por el empleador en oportunidad de ejercer su derecho de defensa y los resultados de una segunda verificación (en la que se pretende comprobar si el empleador ha regularizado alguna infracción en el periodo transcurrido entre el relevamiento y la Audiencia de Descargo) la Dirección de Inspección Federal procede a dictar una Resolución, la cual puede ser absolutoria o condenatoria, caso en el cual el empleador es multado. Los empleadores que rectifican las irregularidades antes de la Audiencia se ven beneficiados con importantes reducciones en el monto de las multas imputadas. Los que no abonan la multa, tienen derecho a impugnar o apelar la Resolución. Si vencido el plazo de impugnar o apelar la multa ésta no fue abonada, el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social procede a ejecutar judicialmente la misma.

IV. REFISCALIZACIÓN

- ❖ Los operativos de refiscalización son aquellos que se realizan en domicilios donde ya se realizaron inspecciones con el objetivo de comparar la información recabada en la primera visita de inspección con este segundo momento de fiscalización.
- ❖ La Dirección de Seguimiento y Control tiene que instrumentar mecanismos de revisión de actividades fiscalización y actividades para contrastar los resultados de las verificaciones, evaluando la calidad de las inspecciones.

Conocido el procedimiento desarrollado durante una inspección en el marco del PNRT, pasaremos a conocer el número de empresas y trabajadores relevados.

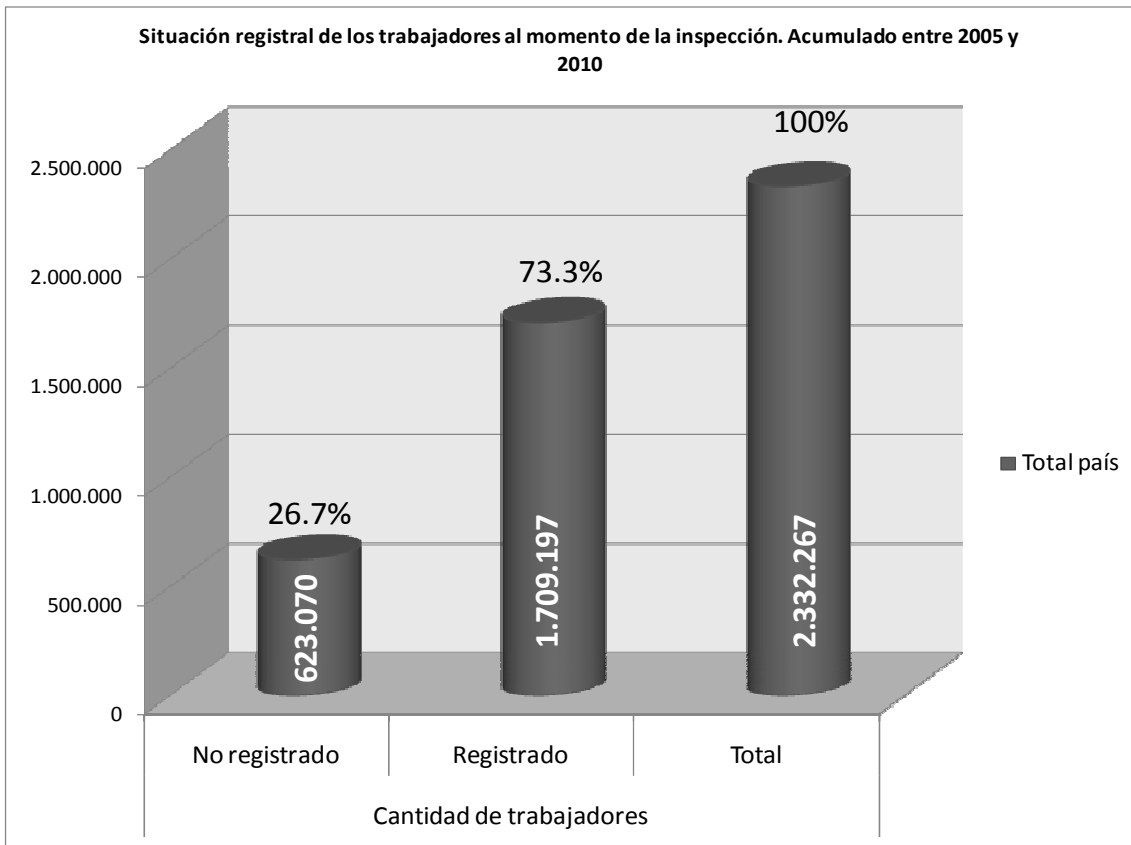
En lo que respecta a la cantidad de empresas y trabajadores relevados por el Plan Nacional de regularización del Trabajo desde la implementación del mismo en el año 2003 hasta el 15 de abril de 2011 en el país se relevaron 872.604 establecimientos y 2.775.651 trabajadores.

Plan Nacional para la Regularización del Trabajo (PNRT)		
Empresas y trabajadores relevados		
Acumulado entre 2003 y 15 de abril de 2011		
	Establecimientos	Trabajadores relevados
	Cantidad	Cantidad
Total país	872.604	2.775.651

Ahora bien nos interesa conocer cuál era la situación de los trabajadores al momento de la inspección. Conforme datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social- Secretaria de Trabajo de la Nación desde la implementación del Plan Nacional de Regularización del Trabajo desde enero de 2005 hasta diciembre de 2010, se relevaron 2.335.267 trabajadores, de los cuales al momento de la inspección 1.709.197 se encontraban registrados y 623.070 se encontraban sin registración. O sea, un 26.7% de los trabajadores se encontró sin registrar y un 73.3% se encontró registrado.

El siguiente gráfico¹³⁵ de columnas representa la distribución de los trabajadores inspeccionados entre registrados y no registrados.

¹³⁵ Elaboración propia en base a datos publicados en Anexo I.



Manejándonos dentro del mismo periodo de tiempo advertimos que la provincia que presentó mayor cantidad de trabajadores sin registrar fue la de Corrientes que de 38.207 trabajadores inspeccionados, casi un 50%, más precisamente 46.8% se encontraron sin registración es decir 18.396 trabajadores. Seguida por Jujuy, Salta, San Luis, Formosa y San Juan. En tanto las que presentaron menor cantidad de trabajadores sin registrar al momento de la inspección fueron Capital federal, Chubut y Tierra del Fuego.

Ahora considerando la rama de actividad, la que presentó mayor porcentaje de trabajadores sin registrar al momento de la inspección computando el periodo de tiempo comprendido entre 2005 y 2010 fue la rama agricultura, ganadería, silvicultura y pesca seguida de las ramas transporte y construcción. A continuación consta una tabla que ilustra los datos recién comentados¹³⁶.

¹³⁶ Tabla elaborada por la Secretaría de Trabajo- MTEySS, Anexo I.

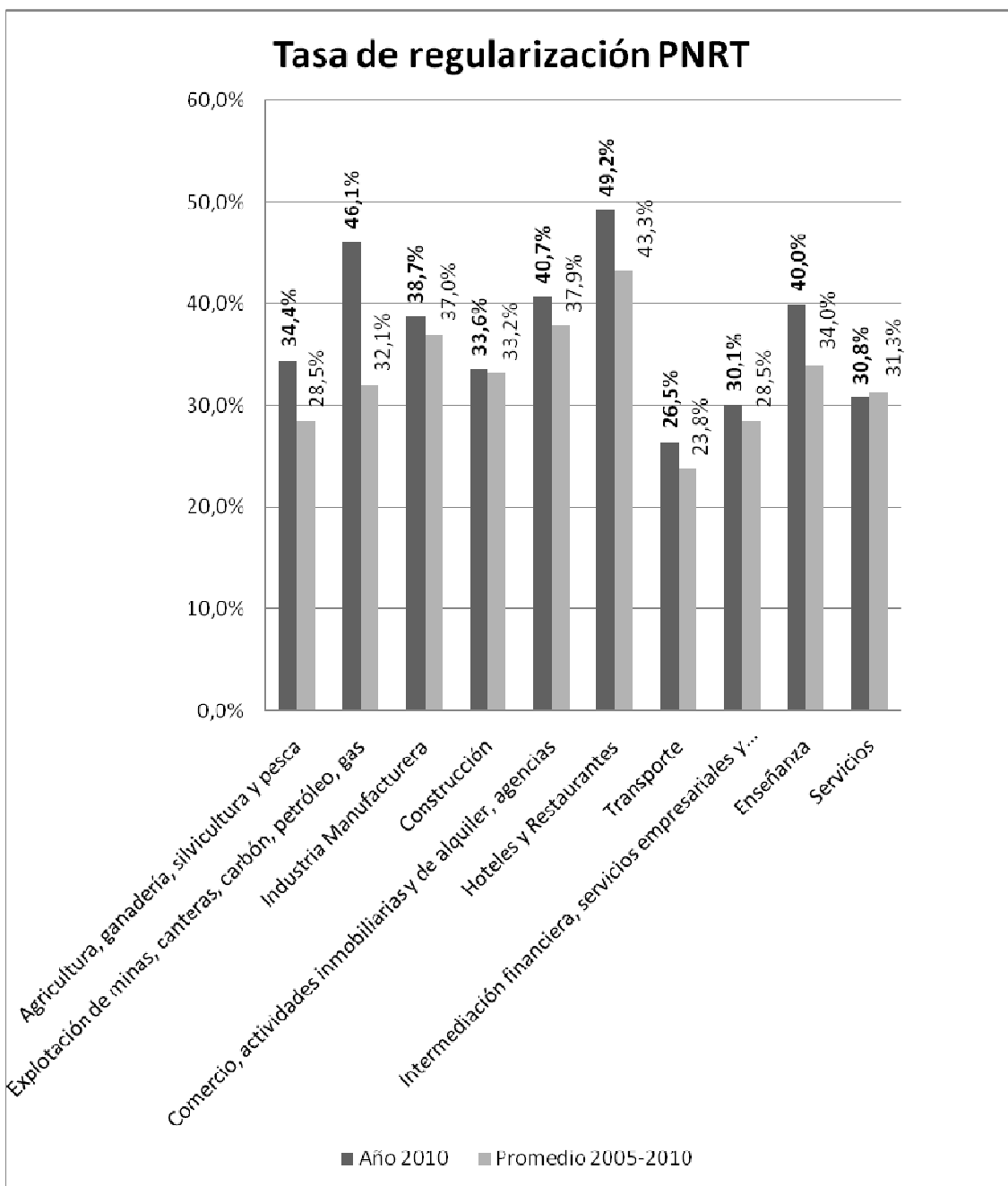
	Cantidad de trabajadores			Distribución porcentual		
	No registrado	Registrado	Total	No registrado	Registrado	Total
Total	623.070	1.709.197	2.332.267	26,7%	73,3%	100,0%
<i>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</i>	74.968	73.400	148.368	50,5%	49,5%	100,0%
<i>Explotación de minas, canteras, carbón, petróleo, gas</i>	1.336	4.615	5.951	22,5%	77,5%	100,0%
<i>Industria Manufacturera</i>	62.711	213.876	276.587	22,7%	77,3%	100,0%
<i>Construcción</i>	71.501	165.111	236.612	30,2%	69,8%	100,0%
<i>Comercio, actividades inmobiliarias y de alquiler, agencias</i>	232.854	764.682	997.536	23,3%	76,7%	100,0%
<i>Hoteles y Restaurantes</i>	70.183	175.796	245.979	28,5%	71,5%	100,0%
<i>Transporte</i>	17.530	38.615	56.145	31,2%	68,8%	100,0%
<i>Intermediación financiera, servicios empresariales y comunicaciones</i>	11.021	42.704	53.725	20,5%	79,5%	100,0%
<i>Enseñanza</i>	6.393	16.353	22.746	28,1%	71,9%	100,0%
<i>Servicios</i>	74.573	214.045	288.618	25,8%	74,2%	100,0%

Cabe cuestionarnos, acerca de cuál fue el comportamiento de los empleadores luego de detectada la irregularidad, para ello debemos observar las tasas de regularización¹³⁷, la tasa promedio de regularización en el país entre los años 2005 y 2010 fue de 35,05%, los mismos puntos porcentuales alcanza la tasa de regularización promedio para el mismo periodo de tiempo la provincia de Córdoba, en tanto la provincia de Jujuy fue la que menor promedio presento manifestando 20,3%, siendo la provincia de La Pampa la que mayores puntos porcentuales acuso alcanzando 57,4.

Para exponer el comportamiento de la tasa de regularización según rama de actividad para el año 2010 y la tasa promedio en el periodo 2005-2010, elaboramos el siguiente gráfico de columnas¹³⁸.

¹³⁷Tasa de regularización: es el porcentaje de trabajadores que al momento de la fiscalización no contaban con la Clave de Alta Temprana y les regularizaron esta situación por efecto de la acción inspectiva, es decir, antes de la audiencia de descargo.

¹³⁸ Elaboración propia en base a datos publicados en Anexo I.

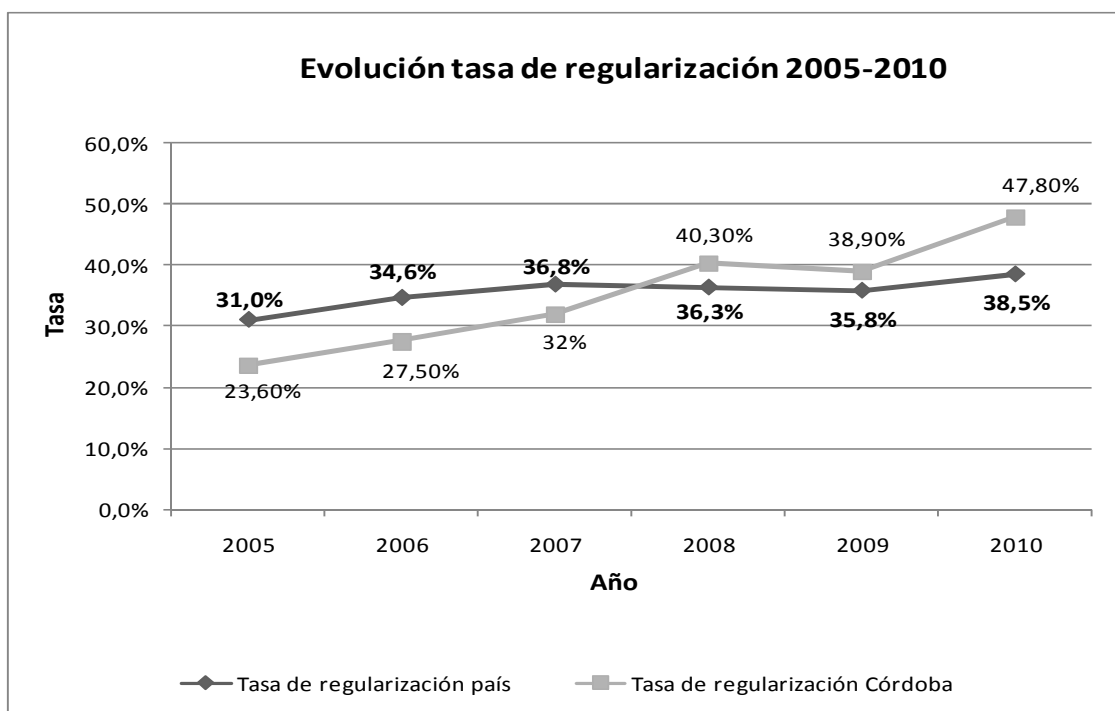


De la interpretación del gráfico observamos que la rama de actividad que presenta mayor tasa de regularización para el año 2010 fue “Hotelería y turismo” acusando 49,2%, en tanto para el mismo período de tiempo la que alcanza menor cantidad de puntos porcentuales fue la correspondiente a la actividad “Transporte” manifestando 26,5%.

La evolución de la tasa de regularización entre los años 2005- 2010 ha sido favorable, tanto a nivel país como en la provincia de Córdoba, esta tendencia representa mucho más que porcentajes, puesto que significa que fue ganando progresivamente terreno el comportamiento de los empleadores consistente en la regularización la relación laboral ante la detección de irregularidades al momento de la inspección. Así en el año 2010 a

nivel país de cada 100 irregularidades registrales detectadas 38 fueron subsanadas antes de la formulación del descargo pertinente, en cambio en el año 2005 sólo 23 irregularidades eran corregidas como consecuencia de la acción inspectiva.

A continuación exponemos un gráfico¹³⁹ lineal, que representa el comportamiento de la tasa de regularización a nivel país y de la provincia de Córdoba entre los años 2005 y 2010, elaborada en base a datos proporcionados por la Secretaría de Trabajo- Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social de la nación.



Nos atrevemos a afirmar que este comportamiento positivo de la tasa de regularización, encuentra entre sus causas el beneficio impuesto por el art. 16 de la Ley N°26.476 promulgada en el año que establece la reducción de las contribuciones patronales a la Seguridad Social.

Procederemos ahora, exponer información publicada por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación respecto de los operativos realizados en el marco del Plan Nacional de Regularización del Trabajo durante el año en curso. Para ello elaboramos el siguiente cuadro¹⁴⁰:

¹³⁹ Elaboración propia en base a datos publicados en Anexo I.

¹⁴⁰ Elaborado en base a la información publicada en la página web del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Fecha	Operativo de fiscalización	Resultados
15/07/2011	Feria Dorrego de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	Los 12 establecimientos fiscalizados se encontraban en situación irregular, al igual que los 15 trabajadores que fueron relevados: ninguno estaba registrado , y siete de ellos no contaban con documentación argentina.
14/07/2011	Actividades vinculadas al turismo (campings y clubes, bares, restaurantes, hoteles, entre otros) en la ciudad de Formosa	Se fiscalizaron 27 establecimientos de los cuales el 52% se encontraba en situación irregular . En cuanto a los trabajadores, se fiscalizaron 52, de los cuales el 46% no estaba registrado .
10/06/2011	Agro Activa 2011, realizado en la ciudad de Casilda, en empresas dedicadas al armado de estructuras, gastronomía, promoción, seguridad y maestranza	Se fiscalizaron 5 empresas, de las cuales 3 presentaban irregularidades. En cuanto a los trabajadores, se relevaron 33, de los cuales el 82% no estaba registrado .
08/06/2011	Mendoza. El operativo fue realizado en comercios, establecimientos dedicados a la elaboración de productos alimenticios y aserraderos del departamento de Malargüe.	Se fiscalizaron a 89 establecimientos y se relevaron 187 trabajadores, de los cuales el 50% no estaba registrado .
27/04/2011	La Rioja oeste. Operativo realizado en las localidades de Villa Unión, Villa Castelli, Vinchina, Guandacol y Sañogasta de la provincia de La Rioja	Se realizó un operativo de control en actividades agrícolas, construcción, comercio, hotelería, gastronomía y servicios. Se fiscalizaron 63 establecimientos, de los cuales el 37 % presentaba irregularidades . En cuanto a los trabajadores, se relevaron 198, de los cuales el 34% no estaba registrado .
23/04/2011	Semana Santa en La Rioja. Realizado en la capital de la provincia en hoteles y transportes.	En los 20 hoteles fiscalizados, se relevaron 75 trabajadores, de los cuales el 18% no estaba registrado . En cuanto al operativo transporte, se fiscalizaron 13 coches y se relevaron 23 trabajadores, de los cuales el 23% no se encontraba registrado .

20/04/2011	Quintas. Realizado en quintas frutihortícolas de la localidad de Batán en Pcia. de Bs. As.,	Se fiscalizaron 7 establecimientos: todos estaban en situación de irregularidad. En cuanto a los trabajadores, se relevaron 36, de los cuales el 92% no estaba registrado.
20/04/2011	Cosecha de olivo, Córdoba. Localidades de Paso Viejo, Cruz del Eje, Jesús María y Villa del Totoral.	Se fiscalizaron 3 fincas, de las cuales 2 presentaron irregularidades. En cuanto a los trabajadores, se relevaron 64 de los cuales el 55% no estaba registrado.
18/04/2011	Inspección conjunta MERCOSUR (PRITM). Los lugares elegidos fueron Clorinda (Provincia de Formosa, Argentina) y Puerto Falcón (Asunción, Paraguay).	Las acciones de fiscalización se centraron en la verificación de las condiciones de trabajo, de seguridad e higiene de la actividad de Transporte de Cargas por carretera, en donde participaron los servicios de inspecciones del Trabajo, otros organismos gubernamentales y actores sociales (sindicatos) de ambos países.
13/04/2011	Mendoza. Operativo ladrilleras, en hornos de ladrillos ubicados en las localidades de Real del Padre, Salto de las Rosas, Las Malvinas y Bowen,	Se inspeccionaron 9 hornos de ladrillos encontrando que la situación de los 17 trabajadores relevados era irregular.
17/03/2011	Quintas en Batán, partido de Gral. Pueyrredón.	Se fiscalizaron 13 establecimientos y se relevaron 107 trabajadores, de los cuales el 95% no estaba registrado. La actividad contó con la colaboración de la Policía Federal y SRT.
04/03/2011	Copa Davis, realizada en Parque Roca, ciudad autónoma de Bs. As.	Se relevaron 19 establecimientos, de los cuales el 79% presentaba irregularidades. En cuanto a los trabajadores, se fiscalizaron 364 de los cuales el 21.4% no es estaba registrado.
02/032011	Expoagro 2011, realizada en Baradero, Pcia. de Bs. As.	Se fiscalizaron 259 establecimientos, de los cuales el 42.5% presentaba irregularidades. En cuanto a los trabajadores, se relevaron 1004 de los cuales el 27.3% no estaba registrado.
02/03/2011	Lavaderos de autos, ciudad autónoma de Bs. As., fiscalización iniciada en el mes de febrero.	Se relevaron 16 establecimientos, de los cuales el 81% presentaba irregularidades. En cuanto a los trabajadores, se fiscalizaron 85 de los cuales el 62.4% no estaba registrado.

11/02/2011	Hostels y hoteles, en la ciudad autónoma de Bs. As.	Se fiscalizaron 21 establecimientos y se encontraron irregularidades en un 33.3% de ellos. En cuanto a los trabajadores, se relevaron 78 de los cuales el 17% no estaba registrado.
11/02/2011	Cosecha de fruta y galpones de empaque en departamentos San Carlos y Tupungato en la Pcia. de Mendoza.	Fueron relevados 63 establecimientos y 967 trabajadores, de los cuales el 77.24% no estaba registrado.
10/02/2011	Aserraderos en las localidades de Santa Rosa y Lavalle en la Pcia. de Corrientes.	Se fiscalizaron 16 establecimientos, de los cuales el 75% presentaba irregularidades. En lo que respecta a los trabajadores, se relevaron 162 operarios de los cuales el 54,32% se encontraba en situación de trabajo ilegal.
28/01/2011	Cosecha de frutas y galpones de empaque en la localidad de San Carlos, Pcia. de Mendoza.	Se relevaron 19 establecimientos, de los cuales el 79 % presentaba irregularidades. Se fiscalizaron 385 trabajadores, de los cuales el 73.2% no estaba registrado.
27/01/2011	En la capital provincial se realizó un operativo de fiscalización en gastronomía, hotelería, ss. de seguridad, de salud, comunitarios y construcción.	Se relevaron 74 establecimientos, de los cuales el 70% presentaba irregularidades. En cuanto a los trabajadores, se fiscalizaron 392, de los cuales el 43% no es estaba registrado.
20/01/2011	Talleres textiles clandestinos en Capital Federal	Se fiscalizaron cuatro establecimientos y 40 trabajadores, ninguno de los cuales estaba registrado. Asimismo, dada las precarias condiciones de seguridad e higiene observadas, se dio intervención al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires para que actúe de acuerdo a su competencia. El procedimiento fue realizado con el apoyo de personal de la Policía Federal Argentina.
19/01/2011	Verano en Corrientes, localidades Bella Vista, Esquina, Goya, Ita Ibate, Ituzaingo, Corrientes y Paso de la Patria	Se realiza un operativo de fiscalización en gastronomía, hotelería, servicios de seguridad y en la Fiesta Nacional del Chámame. Se relevaron 75 establecimientos y 218 trabajadores, de los cuales el 57% no estaba registrado.

15/01/2011	Yerba Mate, ciudad de Puerto Menoccio, Pcia. de Mendoza	Se realizó un operativo de fiscalización en la zafra de la yerba mate en forma conjunta con la Secretaría de Estado de Trabajo y Empleo de la Provincia de Misiones. Se relevaron 17 trabajadores de los cuales solo uno estaba registrado . Se detectó además la presencia de 6 menores , motivo por el cual se labraron las correspondientes actas.
10/01/2011	Verano Paraná, en el balneario "La Florida", ubicado sobre el río Paraná (focalizado en las actividades de seguridad, gastronomía, guarderías náuticas y transporte de pasajeros).	Se relevaron 12 establecimientos de los cuales el 67 % presentaba irregularidades. En cuanto a los trabajadores, se fiscalizaron 45, de los cuales el 38% no estaba registrado.
08/01/2011	Construcción en Esquel y Trevelín.	Se realizó un operativo de fiscalización en obras en construcción de estas localidades sureñas donde se fiscalizaron 80 establecimientos, de los cuales el 49% presentaba irregularidades . En cuanto a los trabajadores, se fiscalizaron 171 de los cuales, el 37.4% no estaba registrado .
05/01/2011	Festejos de Reyes, operativo realizado en jugueterías de la ciudad autónoma de Buenos Aires.	Se relevaron 88 establecimientos y 451 trabajadores de los cuales el 11% no estaba registrado , lo que implica un porcentaje relativamente alto de regularización.
03/01/2011	Talleres mecánicos en Trelew y Puerto Madryn.	Con la colaboración del Sindicato SMATA. Se fiscalizaron 14 establecimientos, detectándose un 92.85% de irregularidad . En cuanto a los trabajadores, se fiscalizaron 21 de los cuales el 85.7% no estaba registrado .
03/01/2011	"Operativo Verano 2011, por la registración del trabajo", lanzado en Mar del Plata.	Se lanzó en Mar del Plata la nueva campaña de difusión que se realizará en la costa atlántica. Esta ciudad fue el primer punto donde se instaló un stand y se entregó folletería a los interesados, contando además con camionetas, promotoras, merchandising y personal del Ministerio que responde consultas con los padrones de la AFIP, para saber si los consultantes están o no registrados.

Podemos apreciar que se han realizado numerosos operativos a lo largo y a lo ancho del país, y en variadas ramas de actividades, observándose que en todos se detectaron irregularidades, y en algunos no sólo se detectó trabajo no registrado sino también trabajo infantil.

Conforme a los datos estadísticos manipulados hasta aquí nos hallamos en condiciones de afirmar que el aumento del empleo formal posibilitó una sensible contracción del empleo no registrado, que pasó de representar a un 49% de los asalariados en 2002 a un 35,7% en 2010. Sin embargo permanece en niveles elevados y similares a los verificados a mediados de la década de 1990.

Con el objetivo de imprimir más eficiencia al Plan Nacional de Regularización Labora en el mes de enero del corriente año, se incluyeron le herramientas informáticas, lanzándose el sistema de **Trabajo Registrado Digital**, de este modo la informatización de la inspección permite realizar la inspección digitalmente y constatar en tiempo real, la situación registral de los trabajadores mediante una conexión vía web a las bases de datos de la Seguridad Social (ANSES y AFIP), logrando de este modo la optimización de los tiempos del proceso, el aumento del número de inspectores de campo antes destinados al procesamiento de datos, y notificaciones, un mayor control sobre las fiscalizaciones y disminución del margen de error, y un mejor procesamiento de datos con fines estadísticos.

Es decir la introducción de recursos informáticos al PNRT tiene la finalidad de agilizar, transparentar y hacer eficiente la inspección como medio para mejorar las relaciones laborales, con el objetivo de combatir el trabajo informal¹⁴¹.

La Presidencia de la Nación ha declarado al año 2011 como el año del Trabajo Decente, y en pos del fin de dignificar al trabajo se han mejorado e intensificado las políticas tendientes a lograr la conversión del trabajo en trabajo decente

¹⁴¹ Fuente de la información: Secciones de Portada OIT- Argentina, "Sistema de Trabajo Registrado Digital. Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social", 27 Enero 2011, para acceder a la nota seguir el siguiente link: http://www.oit.org.ar/pagina_imprimir.php?pagina=758

1.8. El panorama del mercado laboral en el aglomerado Gran Córdoba y Río Cuarto.

El Censo Provincial Cordobés efectuado en el año 2008, arrojó una tasa de actividad del 48,1%, una tasa de empleo del 45,3% y una tasa de desempleo del 5,8%. Estos indicadores muestran una clara evolución con respecto al Censo Nacional 2001, mostrando no sólo un incremento en la tasa de actividad y de empleo sino conjuntamente una disminución de la tasa de desocupación. Esto significa que hay una mayor cantidad de personas volcadas al mercado laboral, una mayor cantidad ocupadas y una menor cantidad desocupadas.

A continuación exponemos un cuadro¹⁴² comparando el valor de los indicadores laborales y socioeconómicos para la provincia de Córdoba relevados en los Censos 2001 y 2008.

Indicador	2001	2008
Población total	3.066.801	3.243.621
Población ocupada	1.025.324	1.468.571
Población desocupada	326.498	90.964
PEA	1.351.822	1.559.535
Tasa de desocupación	24,2	5,8
% de ocupados (dependientes e independientes) con descuento o aporte jubilatorio	52,0	50,5
% que representa la PEA en el total de personas de 14 años y más	58,7	62,5
Tasa de actividad	44,1	48,1
Tasa de empleo	33,4	45,3

De la lectura del cuadro podemos inferir que el panorama imperante en el mercado laboral en el año 2008 era mucho más favorable que el existente en el año 2001, produciéndose una contracción de la tasa de desocupación de 18,4 puntos porcentuales, en tanto en la tasa de empleo la merma fue de 11,9%, precisamente la dificultad en la generación de puestos de trabajo formales fue una de las principales consecuencias de la crisis pos convertibilidad desencadenada en 2001, muestra de esto es que en 2001 el porcentaje de ocupados ya sea dependientes o independientes con descuento o aporte jubilatorio era 2 puntos porcentuales mas elevado que el acusado en 2008, lo que revela una leve expansión de la economía informal, podríamos concluir por esta contracción del porcentaje de ocupados con descuentos jubilatorios manifiesta que pese al crecimiento

¹⁴² Elaboración propia en base a datos publicados en el Anexo estadístico I.

económico registrado desde 2003 aún no logra perforar el duro núcleo de empleo informal y de baja calidad, por ello resulta de máxima importancia tener presente que crecimiento económico no es lo mismo que desarrollo económico, ya que este último implica una redistribución de la riqueza.

En lo que respecta a la evolución de la variable puestos de trabajo declarados en el sector privado en el primer trimestre de 2011, puede decirse que la misma fue positiva, ya que se declararon 500.297 puestos, lo cual representa una variación de 1,76% respecto al cuarto trimestre del año 2010 y de 4,68 puntos porcentuales respecto al primer trimestre de 2010¹⁴³.

En cuanto al aglomerado Gran Córdoba, según datos relevados por la Encuesta Permanente de Hogares en el primer trimestre del corriente año los indicadores económicos acusaron una mejora respecto a igual período del año 2010. Las tasas de actividad y de empleo se incrementaron mientras que las tasas de desempleo y subocupación disminuyeron.

Comparados con el cuarto trimestre del año 2010, respecto a Actividad y Empleo los indicadores arrojaron resultados positivos, en cambio respecto a desocupación y subocupación acusaron resultados negativos, puesto que tuvieron una tasa mayor. Conforme a los resultados arrojados por los indicadores socioeconómicos relevados por la EPH en el cuarto trimestre de 2010 se produjo una mejora respecto a igual período del año 2009. Aquellos referidos a la actividad y empleo, acusaron variaciones positivas, en tanto los que consideran el Desempleo y Subocupación demandante o no demandante, tuvieron variaciones negativas.

Analizando el año 2010, la Tasa de Actividad se mostró estable, en el orden del 45,5%. Por otro lado, la Tasa de Empleo evidenció un mejoramiento en el nivel de Empleo durante el 3º y 4º trimestre. En igual sentido, la Tasa de Desempleo tuvo una evolución favorable en el transcurso del año, disminuyendo del 9,3% de desocupados en el 1º trimestre, a un 7,5% en el 4º, con un piso de 7,0% en el 3º trimestre. La Población Subocupada finalizó la serie 2010 con el menor registro del año, 8,30%. En su mayoría, los Subocupados fueron demandantes de otra actividad laboral, en los cuatro trimestres del año 2010.

¹⁴³ Datos extraídos del Informe de Coyuntura económica del mes de julio de 2011, elaborado por el Gob. de la Pcia. de Cba, <http://estadistica.cba.gov.ar/LinkClick.aspx?fileticket=rEgWTrbkq1E%3D&tabid=67&language=es-AR>.

A continuación exponemos un cuadro¹⁴⁴, graficando los valores de los distintos indicadores socioeconómicos para el aglomerado Gran Córdoba para los años 2009, 2010 y primer trimestre del año 2011.

Tasa	2009				2010				2011
	1er. Trim.	2do. Trim.	3er. Trim.	4to. Trim.	1er. Trim.	2do. Trim.	3er. Trim.	4to. Trim.	1er. Trim.
Actividad	45,30 %	46,40 %	47,90 %	44,60 %	45,60 %	45,00 %	45,70 %	45,50 %	48,90%
Empleo	41,20 %	41,80 %	41,70 %	40,40 %	41,30 %	41,20 %	42,40 %	42,10 %	44,70%
Desempleo	9,10%	9,90%	10,80 %	9,40%	9,30%	8,40%	7,00%	7,50%	8,40%
Subocupación	11,40 %	11,60 %	12,0%	10,80 %	10,30 %	11,50 %	12,00 %	8,30%	9,10%
Demandante	8,80%	10,00 %	10,30 %	9,00%	8,00%	9,50%	10,30 %	7,10%	7,30%
No demandante	2,60%	1,60%	1,80%	1,80%	2,30%	2,10%	1,70%	1,20%	1,80%

Del cuadro es fácilmente observable que el comienzo de 2011 reveló que la economía local está generando empleos (formales e informales) a un ritmo suficiente para incorporar a los nuevos trabajadores que se suman a la vida laboral, pero le está costando romper el piso de desempleo y subempleo alcanzado tras la última crisis internacional.

Con la finalidad de comparar el comportamiento de los indicadores socioeconómicos del aglomerado Gran Córdoba con los valores acusados por los mismos a nivel país hemos elaborado el siguiente cuadro¹⁴⁵. De la comparación de los mismos podemos inferir las variaciones en los mismos es mínima, o sea que en el Aglomerado Gran Córdoba, el comportamiento de los mismos en el año 2010 y el primer trimestre del corriente ha sido prácticamente igual al presentado por los indicadores socioeconómicos a nivel país, el cual surge del total de los 31 aglomerados urbanos relevados. Presentando las tasas de actividad y empleo mayor cantidad de puntos porcentuales en el Aglomerado gran

¹⁴⁴ Elaboración propia en base a planilla existente en Anexo estadístico I.

¹⁴⁵ Elaborado en base a los datos producidos por la encuesta Permanente de Hogares, Anexo estadístico I.

Córdoba, que los acusados en el total de aglomerados. En tanto, el panorama es distinto para el caso de la tasa de desocupación, donde adquiere una magnitud de 8,4 puntos porcentuales es decir 1 punto más que la arrojada para el total de los aglomerados relevados.

Tasa	2010				2011
	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.
Actividad	46	46,1	45,9	45,8	45,8
Empleo	42,2	42,5	42,5	42,4	42,4
Desempleo	8,3	7,9	7,5	7,3	7,4
Subocupación	9,2	9,9	8,8	8,4	8,2
Subocupación demandante	6,6	6,7	6,1	5,5	5,8
Subocupación no demandante	2,7	3,1	2,7	2,8	2,4

Pasaremos ahora a considerar el panorama del mercado laboral en el aglomerado Gran Córdoba, considerando la población de 14 años y más, de la lectura de los datos puede inferirse la población económicamente activa en relación a la población total correspondiente al primer trimestre de este año es mejor que la existente en igual periodo del año anterior, en general el panorama laboral acusado por los indicadores socioeconómicos para este trimestre es más favorable que el existente en el primer trimestre de 2010. No sucede lo mismo respecto a los indicadores laborales, puesto que el porcentaje de trabajadores asalariados respecto a la población asalariada total se ha incrementado 1,2 puntos porcentuales respecto a igual periodo del año anterior.

Esta tasa de asalariados sin descuento jubilatorios es también mayor a la presentada a nivel nacional para el primer trimestre del año 2011, la cual es de 34,1%. En tanto la acusada en el cuarto trimestre de 2010, es 0,1 por ciento menor que la presentada a nivel país en el último trimestre del año anterior.

Como consecuencia de los datos manipulados hasta aquí respecto al mercado laboral del aglomerado Gran Córdoba, podemos inferir que luego de en este primer trimestre del año 2011, luego de varios meses de recuperación, la lectura de los indicadores arroja resultados que alientan y desalientan, ya que si bien la creación de empleos formales se ha

mantenido, tendencia que se repite en el resto de los grandes aglomerados relevados por la Encuesta permanente de Hogares, el ritmo de generación es el más lento del país, e inclusive se redujo a casi la mitad con relación al año 2010.

Conforme a lo expuesto en el ya citado informe de la Encuesta de indicadores laborales (EIL), durante el primer trimestre de 2011 el empleo registrado creció 2,9% en el Gran Córdoba en comparación con el nivel de empleo alcanzado en el mismo periodo de 2010, aunque se mantiene una tendencia de expansión del empleo formal, se trata del aumento más bajo del país considerando los siete aglomerados relevados, tal como lo evidencia el cuadro¹⁴⁶ que exponemos a continuación:

Variación del Empleo		Trimestral IV-10 / I-11	Anual I-10 / I-11
	TOTAL AGLOMERADOS		0,8%
Gran Buenos Aires		0,7%	3,6%
Gran Córdoba		1,3%	2,9%
Gran Mendoza		1,9%	3,0%
Gran Rosario		0,9%	4,8%
Gran Tucumán		0,5%	6,1%
Gran Santa Fe		1,8%	4,7%
Gran Resistencia		2,9%	7,2%

La tasa de crecimiento del empleo formal en el conglomerado capital no sólo fue baja con relación al resto del país sino también con respecto a sus niveles de aumento anteriores: los puestos “en blanco” crecieron muy fuertemente (6,4% interanual) a mediados del año pasado, pero a partir de septiembre comenzó a decrecer el ritmo de creación de puestos de trabajo, hasta ubicarse en 2,9%.

En el año 2010 los puestos de trabajo formales fueron generados en su mayoría por la industria y la construcción, en cambio en el primer trimestre del corriente año los servicios y el comercio fueron los sectores que mayor relevancia acusaron en la generación de puestos de trabajo.

Seguidamente presentamos una tabla¹⁴⁷ que contiene el comportamiento de los indicadores socioeconómicos respecto a la población de 14 años y más para el aglomerado Gran Córdoba.

¹⁴⁶ Ídem nota 15

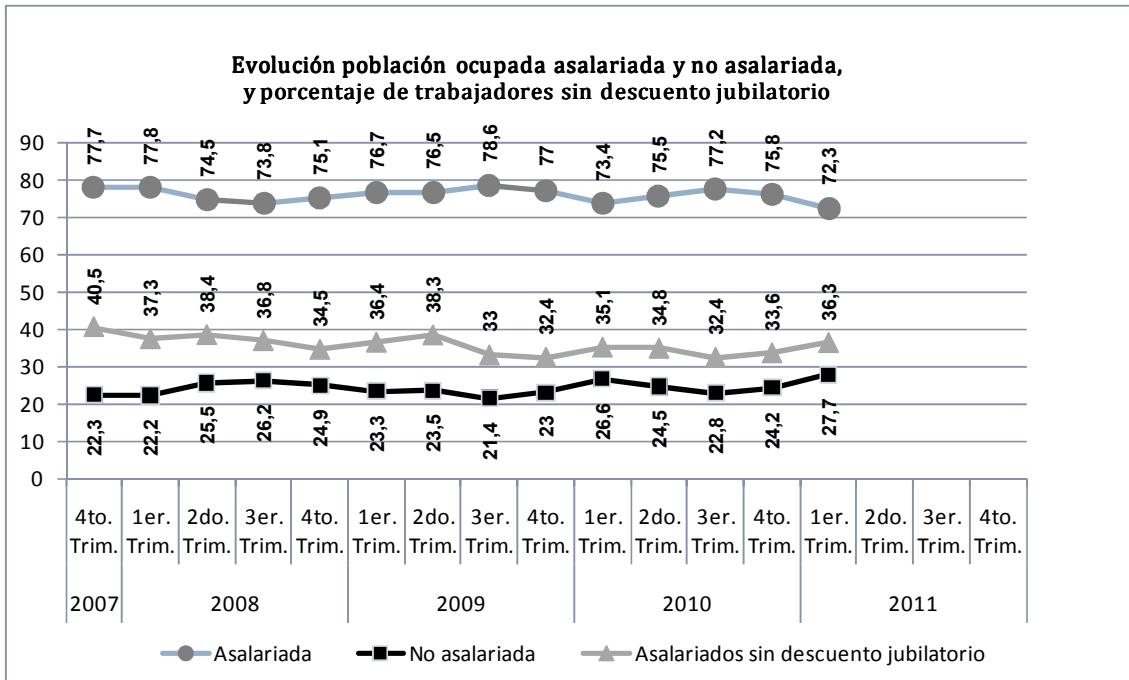
¹⁴⁷ Elaboración propia en base a datos proporcionados por EPH-INDEC, Anexo estadístico I.

	2010				2011
	1er. Trim.	2do. Trim.	3er. Trim.	4to. Trim.	1er. Trim.
Tasa de actividad	58,1	57,1	57,7	57,9	62
Tasa de empleo	52,7	52,3	53,7	53,5	56,8
Tasa de desocupación	9,3	8,4	7	7,5	8,4
Tasa de subocupación horaria	10,3	11,5	12	8,3	9,1
Tasa de sobreocupación horaria	28,9	29,3	30,1	32,1	29,1
Tasa de demandante de empleo	27,7	27,4	27,2	26	23,7
Población ocupada					
Asalariada	73,4	75,5	77,2	75,8	72,3
No asalariada	26,6	24,5	22,8	24,2	27,7
Asalariados sin descuento jubilatorio	35,1	34,8	32,4	33,6	36,3

Podemos inferir de la lectura de los valores del indicador asalariados sin descuento jubilatorio que el valor del mismo para el aglomerado Gran Córdoba es mayor que el alcanzado por el indicador a nivel país para el mismo periodo de tiempo, el cual acusa para el primer trimestre del año en curso 34,1 puntos porcentuales.

A continuación exponemos un grafico¹⁴⁸ lineal que representa la evolución del porcentaje de asalariados sin descuento jubilatorio, población ocupada asalariada y la población ocupada no asalariada, en el periodo comprendido entre el 4º trimestre de 2007 y el 1º trimestre de 2011.

¹⁴⁸ Elaboración propia en base a datos proporcionados por EPH-INDEC. Anexo estadístico I.



De la lectura del gráfico en cuanto a la evolución del porcentaje de trabajadores sin descuento jubilatorio en el cuarto trimestre de 2007 y en el 2º trimestre de 2009 alcanzó sus valores máximos, el pico alcanzado en 2009 sin lugar a dudas encuentra entre sus causas el impacto de la crisis internacional desencadenada en 2008, luego del segundo trimestre se observa una tendencia de disminución de trabajo no registrado sin embargo esta tendencia cambia partir del cuarto trimestre de 2010 en donde se incrementa el porcentaje, continuando en ascenso en el último periodo bajo estudio.

No obstante este comportamiento desfavorable del porcentaje de asalariados sin descuento jubilatorio durante estos dos últimos trimestres, respecto al comportamiento de indicadores laborales y socioeconómicos desde el año 2003, podemos acotar a modo de corolario que el empleo formal presenta una tendencia expansiva, con la consecuente contracción de las tasas de desempleo y subocupación, lo cual significa que miles de personas han ingresado a la economía formal y comenzado a gozar de los beneficios de la seguridad social y los demás derechos que le confiere el derecho del trabajo argentino.

Pasaremos ahora a conocer el panorama del mercado laboral del aglomerado Río Cuarto, puesto que dentro de los 31 aglomerados relevados por la Encuesta Permanente de Hogares, es el más cercano a la localidad de La Carlota.

1.8.1. Aglomerado Río Cuarto

La estructura productiva del aglomerado Río Cuarto puede considerarse principalmente vinculada al comercio y los servicios, con un sector industrial de menor importancia relativa que en localidades de la región pampeana de escala equivalente. De hecho el sector industrial está basado en unidades de pequeño tamaño, con atraso tecnológico respecto a promedios nacionales, de escaso nivel de competitividad para la inserción de mercados extra-locales y con limitados sectores considerados dinámicos. A partir de la devaluación y del cambio macroeconómico que implicó la salida traumática del Plan de Convertibilidad en la ciudad se produce un fuerte proceso de crecimiento económico que acompañando la tendencia existente a nivel nacional.

A comparación del periodo de la convertibilidad el crecimiento económico en Río Cuarto a partir del año 2003 se basó en mayor medida en la industria, con elevadas tasas de crecimiento en los sectores de la construcción, comercio y servicios. Si bien todos los sectores de actividad aumentaron el empleo luego de mediados de 2002, la construcción fue el sector que a nivel nacional y local lideró la tasa de crecimiento laboral. La mayoría del empleo generado en la ciudad ocurrió en sectores en donde existe una alta propensión a la informalidad en los puestos laborales, como es el caso de la construcción, los servicios y el comercio¹⁴⁹.

De todos modos, al igual que en el contexto nacional, los empleos creados a partir del nuevo modelo de intervención imperante desde 2003, fue de mayor calidad que los creados en el periodo anterior bajo el paradigma de las políticas liberales.

En lo el primer trimestre del año en curso se observó la tasa de empleo más alta de los últimos años, lo cual podría ser la consecuencia de un afianzamiento y fortalecimiento en el crecimiento económico que deriva de la creación neta de empleo.

¹⁴⁹ La información contenida en los dos últimos párrafos reconoce como fuente la ponencia “Análisis del mercado laboral y de políticas de empleo en una ciudad de tamaño intermedio, el caso de la ciudad de Río Cuarto en el periodo 2003- 2009”, elaborada por el Mgter. Gustavo Busso (Director del Instituto de Desarrollo Regional, FCE-UNRC), y por el Lic. Diego Cambría (Becario de CONICET-UNRC), expuesta en el II Congreso Internacional de Desarrollo Local (I Jornadas Nacionales en Ciencias Sociales y Desarrollo Rural), llevado a cabo en la Universidad Nacional de La Matanza, del 14 al 17 de Junio de 2010, en San Justo, Buenos Aires, Argentina. Para tener acceso al mismo seguir el siguiente link: <http://www.inta.gov.ar/balcarce/agriterris/desarrollo/buscador/pdf/Busso%20Cambr%C3%ADa.pdf>

A continuación exponemos un cuadro¹⁵⁰ que indica el comportamiento de los indicadores laborales en el primer trimestre de 2011, no parece oportuno y útil colocar los valores alcanzados por los mismos en igual período en el aglomerado Gran Córdoba.

Tasa	Río Cuarto	Córdoba
Actividad	47,50%	48,90%
Empleo	43,30%	44,70%
Desempleo	8,80%	8,40%
Subocupación	7,00%	9,10%
Demandante	5,00%	7,30%
No Demandante	2,00%	1,80%

Seguidamente, consta una tabla¹⁵¹ que representa la evolución de distintos indicadores laborales desde el 3 trimestre de 2006 hasta el primer trimestre de 2011.

Año	Trimestre	Actividad (%)	Empleo (%)	Desempleo (%)	Subocupación (%)
2006	3°	45,00	40,90	9,10	7,90
	4°	46,00	42,00	8,70	10,30
2007	1°	45,20	40,50	10,40	10,60
	2°	45,60	40,90	10,40	9,50
	3°	44,80	40,80	8,90	6,30
	4°	44,80	41,30	7,80	7,20
2008	1°	42,00	38,00	9,70	7,10
	2°	45,20	40,80	9,70	6,50
	3°	44,30	40,90	7,80	6,70
	4°	45,30	42,60	5,80	6,10
2009	1°	42,60	39,20	8,10	6,40
	2°	44,80	40,50	9,50	7,20
	3°	46,60	42,10	9,60	5,00
	4°	46,40	41,40	10,70	6,10
2010	1°	47,80	42,80	10,30	5,00
	2°	46,40	41,20	11,21	4,86
	3°	45,40	40,80	10,20	7,90
	4°	46,52	42,47	8,69	8,54
2011	1°	47,47	43,30	8,80	6,98

De la lectura de la tabla podemos inferimos que casi el 50% de la población total integra la población económicamente activa, no obstante se observa una reducción de 1 punto porcentual interanual en la tasa de actividad. En tanto la tasa de empleo presentó un

¹⁵⁰ Elaboración propia en base a datos producidos por la EPH-INDEC, Anexo estadístico I

¹⁵¹ Ídem nota 66

incremento ya que en el primer trimestre de 2010 la misma acusó 42,8% y 43,30 puntos porcentuales en igual periodo del año en curso, siendo esta última magnitud la más elevada alcanzada por la tasa de empleo a lo largo del periodo representado por la tabla, lo cual podría significar la consolidación del crecimiento económico que se presenta desde 2010, con la creación de nuevos puestos de trabajo que incrementan el número de ocupados en relación a la población económicamente activa del aglomerado. En lo que respecta a la tasa de desempleo presento un incremento interanual de 40%.

Conforme al comportamiento del indicador tasa de empleo, sería de esperar una reducción en la tasa de desempleo, sería predecible esperar una reducción de la tasa de desempleo, teoría que se cumple en la práctica, pues se observa una reducción interanual de 15% de la tasa de desempleo, fundamentada en una disminución de la población económicamente activa y una merma menos intensa en la cantidad de desempleados, como consecuencia de la creación de puestos de trabajo en el sistema productivo riocuartense.

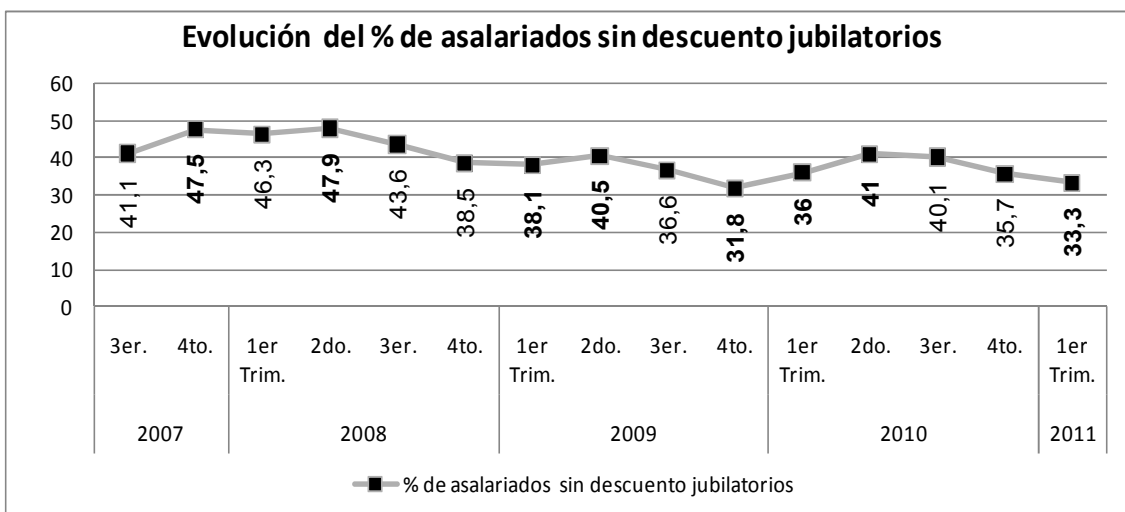
En el último año, la tasa de empleo mejoró en el aglomerado conformado por Río Cuarto y Las Higueras. El 43,3 por ciento de la población está ocupada. En los primeros tres meses de 2010, la tasa de empleo había sido del 42,8 por ciento.

En los últimos 12 meses, 1.314 riocuartenses consiguieron un trabajo.

Al 31 de marzo de 2011, existían según el INDEC 6.896 desempleados en el aglomerado Río Cuarto, según. Con la baja en la tasa de 10,3 al 8,8 por ciento, hay 1.170 desocupados menos que en el primer tramo del año anterior. En cambio, la tasa de subocupación creció con fuerza, al pasar del 5,1 por ciento del primer trimestre del año pasado al 7 por ciento de la última medición. En total, hay 5.470 subocupados; es decir, 1.472 más que en igual período de 2010.

Por último observaremos el comportamiento de la tasa de asalariados sin descuento jubilatorio en el aglomerado Río Cuarto, hemos confeccionado un gráfico¹⁵² que representa la evolución de la tasa de empleo no registrado en el periodo comprendido entre el tercer trimestre de 2007 y el primer trimestre de 2011.

¹⁵² Elaboración propia en base a tabla de confección propia a partir de los datos manipulados por los informes de prensa del INDEC, respecto a la caracterización de la Población Económicamente Activa para cada trimestre analizado; la tabla se encuentra en el Anexo estadístico I.



De la observación del mismo inferimos que la tasa arrojada por el 1º trimestre de 2011, es de 33,3%, lo cual es muy novedoso porque es la primera vez en los últimos años que el porcentaje de trabajadores sin descuento jubilatorio es menor a la registrada a nivel país. Presentando además una merma de 2,7 puntos porcentuales respecto a la acusada en el primer trimestre de 2010, lo cual significa que aproximadamente mil trabajadores fueron regularizados, disminuyendo de esta forma el impacto de la precarización laboral en el mercado laboral del aglomerado Río Cuarto. Esta caída de la tasa excluye a la ciudad del grupo de localidades que presentan mayor precariedad laboral. En el primer semestre de 2004, Río Cuarto era considerado la “capital del empleo en negro”, cuando la tasa de informalidad alcanzó el 54,9 por ciento.

En la ciudad Río Cuarto y inmediata localidad de Las Higueras hay 17.103 asalariados que no están registrados en ANSES, por lo que no cuentan con aportes jubilatorios ni obra social. En un año, 1.103 riocuartenses dejaron de estar en negro y ahora están regularizados, según el informe del organismo nacional. Los datos del Gran Río Cuarto son recolectados por encuestadores de la Universidad Nacional de Río Cuarto y la Municipalidad local¹⁵³.

A partir de los fuertes controles y el cruzamiento de datos entre Anses y la Afip y el incremento de las inspecciones en las empresas solicitadas por los gremios comenzó a descender el porcentaje de trabajadores en situación irregular. La tendencia comenzó a producirse en los últimos dos años.

¹⁵³ Información extraída de noticia “**Por primera vez, el empleo en negro es más bajo que en el país**” publicada el 17/06/2011 en la versión digital del diario Puntal de Río Cuarto, para tener acceso a la misma seguir el siguiente link: <http://www.puntal.com.ar/noticia.php?id=105680>

Al 31 de marzo en el aglomerado local había 71.507 ocupados, de los cuales 51.407 son asalariados, informó el contador José Carrizo, uno de los coordinadores del relevamiento que realiza la Universidad y la Municipalidad en el Gran Río Cuarto. Río Cuarto se ubica en el puesto 19 del listado de aglomerados con mayor informalidad laboral, inclusive posee un mejor índice que el denominado Gran Córdoba, que fue del 36,3 por ciento¹⁵⁴.

Consideramos importante exponer los últimos datos presentados por el INDEC el 04 de julio del corriente año en el informe sobre "Indicadores sociodemográficos y socioeconómicos de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos, Año 2010- Tercer trimestre"¹⁵⁵, para el total nacional urbano, total Córdoba, Río Cuarto y el resto de Córdoba.

INDICADORES SOCIOECONÓMICOS

Población total

Total nacional urbano	36.730.700
Total Córdoba	3.050.700
Gran Córdoba	1.407.100
Río Cuarto	164.500
Resto de Córdoba	1.479.100

INDICADORES SOCIOECONÓMICOS

Principales indicadores del mercado de trabajo

	Tasas de		
	Actividad	Empleo	Desocupación
Total nacional urbano	44,6	41,3	7,4
Total Córdoba	44,2	41,0	7,2
Gran Córdoba	45,7	42,4	7,0
Río Cuarto	45,4	40,8	10,2
Resto de Córdoba	42,7	39,7	7,0

¹⁵⁴ Ídem nota 69

¹⁵⁵ Para visualizar el informe seguir: http://www.indec.gov.ar/nuevaweb/cuadros/4/eahu_07_11.pdf

Población económicamente activa según condición de subocupación, sobreocupación y demandantes de empleo, por provincias y aglomerados urbanos. Total nacional urbano. Tercer trimestre de 2010.

	Subocupados demandantes que trabajan menos de 35 horas ⁽¹⁾	Subocupados no demandantes que trabajan menos de 35 horas ⁽¹⁾	Subocupados demandantes que trabajan menos de 30 horas ⁽¹⁾	Subocupados no demandantes que trabajan menos de 30 horas ⁽¹⁾	Sobre ocupados ⁽¹⁾	Demandantes de empleo ⁽²⁾
Total nacional urbano	6,4	2,9	5,4	2,4	33,8	22,9
Total Córdoba	8,8	2,1	7,0	1,7	34,7	25,6
Gran Córdoba	10,3	1,7	8,2	0,9	30,1	27,2
Río Cuarto	6,2	1,7	5,9	1,5	25,9	25,9
Resto de Córdoba	7,7	2,5	6,0	2,5	40,5	24,0

Población de 14 años y más según condición de actividad y principales tasas del mercado de trabajo

	Ocupados	Desocupados	Inactivos	Tasas de		
				Actividad	Empleo	Desocupación
Total nacional urbano	15.146.100	1.206.800	11.876.800	57,9	53,7	7,4
Total Córdoba	1.247.100	96.500	1.053.800	56,0	52,0	7,2
Gran Córdoba	596.100	45.200	469.400	57,7	53,7	7,0
Río Cuarto	67.000	7.600	57.700	56,4	50,6	10,2
Resto de Córdoba	584.000	43.700	526.700	54,4	50,6	7,0

A modo de brevísima síntesis antes de ingresar a desarrollar el caso particular que más nos interesa, es decir el referente al impacto del empleo no registrado en la localidad de La Carlota, exponemos los siguientes datos, ya manipulados a lo largo del trabajo:

- Según datos oficiales, la población económicamente activa se estima en aproximadamente 17 millones de personas y con una tasa de desempleo del 7,4 por ciento, existen cerca de 15.670.000 ocupados, de los cuales 12 millones son asalariados.
- Para las estadísticas públicas, el desempleo afecta al 7,4 por ciento de la población económicamente activa y el 3,8 por ciento de las personas que actualmente están desocupadas son jefes de hogar.
- Para el total de los 31 aglomerados urbanos, en el primer trimestre de 2011, el 76,7 por ciento de los ocupados son asalariados; es decir, están en relación de dependencia.

SEGUNDO CAPITULO: el caso de La Carlota

1. Empleo no registrado en la localidad de La Carlota

La localidad de La Carlota esta ubicada al sur de la provincia de Córdoba, dentro del departamento Juárez Celman, el cual abarca 17 localidades (entre ellas General Deheza y General Cabrera). Conforme a los resultados arrojados por el Censo Provincial de Población que tuvo lugar los días 27 y 28 de Agosto del año 2008, en el marco de las disposiciones del Régimen de Coparticipación de Impuestos entre la Provincia y sus Municipalidades y Comunas (Ley N° 8663), el municipio de La Carlota cuenta con las siguientes características¹⁵⁶:

Cantidad de Habitantes	12.614
Cantidad de hombres	6.160
Cantidad de mujeres	6.454
Cantidad de hogares	4.004
Promedio de personas por hogar	3,2
Índice de masculinidad	95
Porcentaje de hogares con NBI	4,6

La Carlota según los resultados proporcionados por el Censo provincial 2008 cuenta con un porcentaje de hogares con necesidades básicas insatisfechas mayor que los presentados por Río Cuarto (4,5%) y Laboulaye (4,4%).

Resulta interesante acotar que el municipio de más de diez mil habitantes que presenta mayor porcentaje de hogares con necesidades básicas insatisfechas según el censo provincial 2008, es Malvinas Argentinas ubicada en el departamento Colón acusando 19,7% (cuenta con 12.568 habitantes y 3.285 hogares), en tanto Córdoba capital manifestó 6,7% (cuenta con 1.307.427 habitantes y 405.752 hogares), siendo el municipio de Leones ubicado en el departamento Marcos Juárez el que menor porcentaje de hogares con

¹⁵⁶ Anexo estadístico II

necesidades básicas insatisfechas registró, alcanzando sólo 1,8% (cuenta con 10.678 habitantes y 3.643 hogares).

Según el Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda efectuado en el mes de Agosto de 2001, que son los últimos datos disponibles a nivel nacional, la población de la localidad de La Carlota era de 11.490¹⁵⁷ habitantes (5.529 varones y 5.961 mujeres), en lo que respecta a condición de actividad económica¹⁵⁸ básica la existencia de ocupados era de 4.170 personas y desocupados 767.

Conforme los datos relevados por el Censo nacional 2001 (los cuales son los últimos disponibles), la localidad de La Carlota, presenta el siguiente panorama:

Hogares con Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI)	339
Personas con NBI	1106
Tasa de escolaridad primaria	94
Tasa de escolaridad secundaria	64%

En oportunidad de consultar al respecto a la Titular de la Secretaria de Acción Municipal, la misma apuntó que la situación actual de la localidad no difiere de los datos relevados en 2001.

Debido a su ubicación geográfica y sus recursos naturales la principal actividad económica es la agropecuaria, encontrándose en consecuencia presentes en la localidad emprendimientos que brindan servicios a la actividad agropecuaria (venta de agroquímicos, semillas, herramientas y repuestos, etc.), en lo que respecta a Industria cuenta con la presencia de un molino harinero, de una importante empresa láctea (Sancor) y dos empresas fabricantes de quesos de empresarios locales. Existe además en la localidad una planta de acopio manisera en la que se procesa maní, no obstante la misma actualmente se encuentra fuera de funcionamiento habiendo despedido a la mayor parte de su personal y problemas internos. También se halla presente en la ciudad la empresa AGD, contando con una planta de acopio.

Forman parte del tramado económico local numerosos comercios de venta indumentaria textil, venta de alimentos (de los cuales sólo tres son supermercados importantes),

¹⁵⁷ Fuente: Anexo estadístico II

¹⁵⁸ Fuente: Tabla Nº 10 anexo estadístico Nº1

estudios contables y jurídicos, entre comercios de otros rubros, en los registros del Centro Empleados de Comercio local hasta el mes de junio de 2010 se encuentran 450¹⁵⁹ empleados de comercio registrados, respecto al impacto del empleo no registrado en la actividad dicho centro no cuenta con datos oficiales, no obstante la institución estima que aproximadamente 100 trabajadores se desempeñan en la actividad en situación de falta de registración y menos de 50 trabajadores registrados defectuosamente, pues se los registra por media jornada cuando la realidad es que laboran jornada completa, fundando dichas estimaciones en consultas que efectúan ante la entidad empleados que se desempeñan laboralmente en la actividad y no se encuentran debidamente registrados, como por ejemplo respecto al monto del sueldo de ley vigente para la actividad. En tanto desde el Municipio informaron que cuentan en sus registros con 800 contribuyentes que pagan la tasa de comercio.

Periódicamente en la localidad, se apersonan inspectores de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), y realizan inspecciones en los comercios locales, con el fin de detectar infracciones a las normas de Tributarias y de la Seguridad Social, en cambio la realización de inspecciones del Ministerio de Trabajo son poco frecuentes. Si bien no se dispone de datos oficiales, ante la detección de infracciones la conducta más frecuente de los empleadores es proceder a regularizar la relación.

Debido a que en la localidad es muy fuerte la actividad rural, existe en la localidad una delegación de la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores, contando en la localidad con 21¹⁶⁰ afiliados, los cuales realizan tareas rurales a destajo, sin embargo existen trabajadores rurales que operan a destajo pero no están nucleados, desarrollando sus tareas sin registración y en consecuencia no gozan de los beneficios que el derecho les acuerda, limitándose a cobrar lisa y llanamente un jornal, el cual no siempre es el estipulado por la ley, sino que menor que el legalmente estipulado, por la Resolución N° 75¹⁶¹ (20-9-2010) la Comisión Nacional de Trabajo Agrario determinó la siguiente escala salarial:

¹⁵⁹ Fuente: entrevista "Centro de Empleados de Comercio" de la localidad de La Carlota.

¹⁶⁰ Fuente: entrevista a Secretario Adjunto UATRE delegación La Carlota

¹⁶¹ <http://www.trabajo.gov.ar/downloads/agrario/resolucion75-10.pdf>

Ley 22.248 Escalas Salariales. Trabajo agrario. Régimen Nacional. Tareas permanentes de manera continuas o transitorias en el ámbito de todo el país

<i>Desde el 1º de Septiembre de 2010</i>	<i>Sin comida y sin SAC</i>	
	<i>SUELDO</i>	<i>JORNAL</i>
Peones Generales	\$ 2.210,07	\$ 97,24
Ayudantes de Especializados Peón Único	\$ 2.268,86	\$ 99,82
Peones que trabajan en el cultivo del arroz, peones de harás, peones de cabañas (bovino, ovinos y porcinos)	\$ 2.273,63	\$ 100,03
Ovejeros	\$ 2.292,40	\$ 101,17
Albañiles, apicultores, carniceros, carpinteros, cocineros, cunicultores, dispensereros, domadores, fruticult, herreros, insemin., jardineros, mecánicos, panaderos, pintores, quinteros y talabarteros	\$ 2.358,56	\$ 103,77
Ordeñadores en explotación. Tamberas	\$ 2.374,00	\$ 104,45
Ordeñadores en explotación. Tamberas y que además sean carreros	\$ 2.446,02	\$ 107,56
Conductores tractoristas, maquinista de máquinas cosechadora y agrícola	\$ 2.462,02	\$ 108,48
Mecánicos tractoristas	\$ 2.589,20	\$ 113,90

PERSONAL JERARQUIZADO

Puestero	\$ 2.436,83
Capataces	\$ 2.688,06
Encargados	\$ 2.835,58

La existencia de “trabajadores que van a la bolsa”, se encuentra en peligro puesto que los avances tecnológicos en el agro los han ido desplazando, por lo que actualmente luchan por sus derechos en la carga por gravitación de cereal.

La Municipalidad cuenta con ciento veintiún¹⁶² (121) empleados de planta permanente, o sea empleos públicos típicos, 41 empleados contratados, siendo el plazo de duración del contrato de seis (6) meses renovables, por ejemplo se emplea bajo esta modalidad a los oficiales de tránsito. La presencia de esta última modalidad de contratación por tiempo determinado desde hace varios años es una constante tanto a nivel Nacional, Provincial como Municipal, se han detectado numerosos casos de empleados públicos contratados que mantienen esa condición durante años a través de sucesivas renovaciones, al tratar la estabilidad del empleado público citamos y comentamos el reciente fallo “Ramos” de la CSJN, en el cual máximo tribunal consagró la estabilidad laboral para empleados públicos contratados con renovación sucesiva de contratos.

En cambio existen 76 personas que prestan servicio para la Municipalidad, bajo la figura de “subsidiados”, modalidad muy común actualmente en los municipios, estas personas sólo se encuentran cubiertas por un seguro, desempeñándose por ejemplo en la actividades como el barrido de calles, recolección de ramas y bolsas de pasto. Desde la Secretaria de Hacienda local informaron que el Municipio entabla este tipo de relaciones con el fin de colaborar con personas de bajos recursos que recurren a la municipalidad en busca de ayuda para poder cubrir sus necesidades y la de su grupo familiar.

De la sumatoria de la cantidad de personas que trabajan en la Municipalidad, obtenemos que 238 personas de los 12.614 habitantes que tiene la localidad según el censo 2008, o sea un 1.9% de la población local tiene como fuente de sus ingresos fondos municipales.

En la actualidad los municipios no se dedican solamente a la prestación de los servicios urbanos (alumbrado, barrido, limpieza, agua. cloacas, etc.) sino que tienen que solucionar demandas de miembros de la comunidad relacionadas a cuestiones de falta de empleo y asistencia, esto queda evidenciado en la cantidad de requerimientos de este tipo que recibe diariamente el intendente municipal. Es obligación hoy por hoy de los municipios promocionar el desarrollo local, ya sea a través de la incentivación de empresas para que se instalen en la localidad, promover emprendimientos locales, fomentar la creación de cooperativas, relacionarse con otros municipios, etc.

¹⁶² Fuente: entrevista al Secretario de Hacienda de la Municipalidad de La Carlota.

En los tiempos que corren los gobiernos municipales emprenden nuevos desafíos de política y se enfrentan a una importante función por cumplir a los fines lograr un desarrollo territorial que a la vez sea equitativo, eficiente y sostenido en el tiempo.

Con el objetivo de conocer el impacto del fenómeno del empleo no registrado en la localidad y efectuar una medición aproximada, tomamos una muestra de 110 personas que trabajan en relación de dependencia, constando en el Anexo estadístico II un documento con la caracterización de la muestra, de acuerdo al relevamiento efectuado los días 21 y 22 de mayo del año 2011.

Luego de procesar los datos obtenidos, verificamos que la tasa de empleo no registrado en función de la muestra es de 37,28 puntos porcentuales¹⁶³.

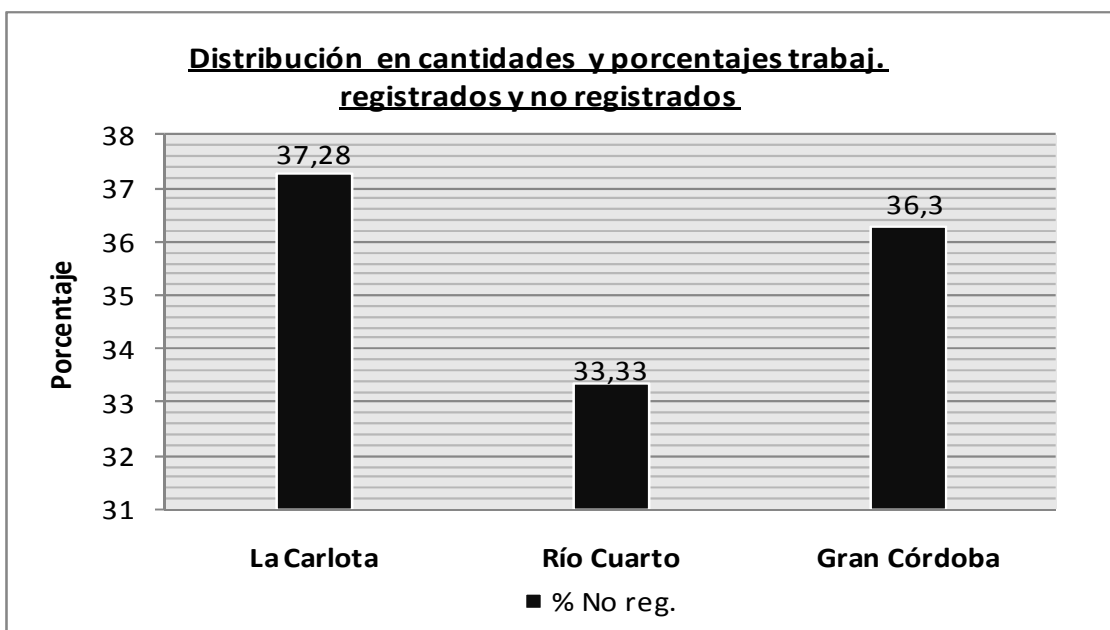


El porcentaje de trabajo no registrado acusado por la muestra, es mayor al presentado a nivel nacional, y a los acusados por los aglomerados Gran Córdoba y Río Cuarto.

A continuación, exponemos un gráfico de columnas¹⁶⁴ comparando los porcentajes de trabajadores asalariados sin descuento jubilatorio acusado por los aglomerados Río Cuarto y Gran Córdoba para el primer trimestre de 2011 con el porcentaje arrojado por el procesamiento de la muestra tomada el 21 y 22 de mayo.

¹⁶³ Fuente: Tabla Nº 2 ANEXO II

¹⁶⁴ Elaboración propia en base a datos producidos por EPH-INDEC. Anexo estadístico I.



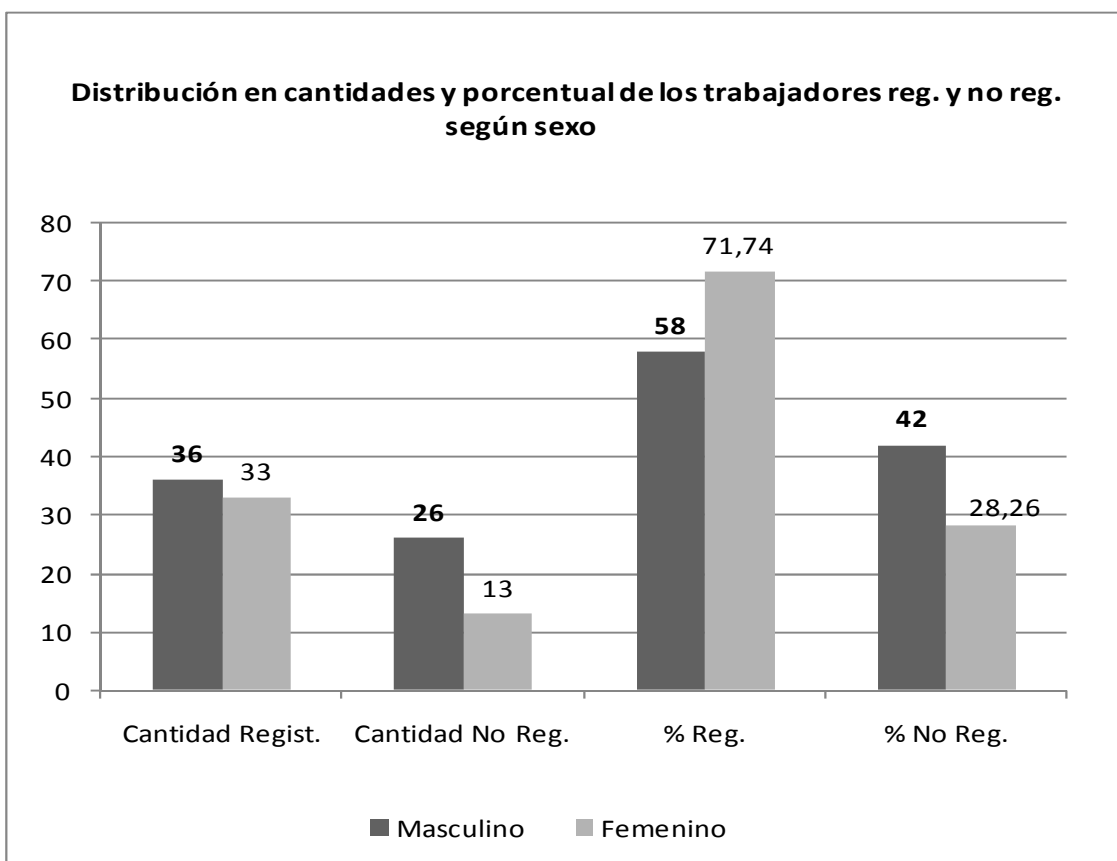
De la lectura del gráfico observamos que conforme a la muestra en análisis, de cada 100 trabajadores asalariados, a 37 no se le realizan descuentos jubilatorios. Este resultado es realmente alarmante, ya que supera los porcentajes acusados por los aglomerados relevados por la Encuesta Permanente de Hogares para la región pampeana¹⁶⁵ en el primer trimestre de 2011 trimestre.

Seguidamente, analizaremos el comportamiento de la variable “trabajadores asalariados no registrados” conforme a diferentes parámetros, tales como sexo, rango etario, nivel de instrucción y actividad.

Considerando el parámetro sexo, el alcance del empleo no registrado es mayor en el colectivo femenino, pues alcanza 71,74% de los trabajadores mujeres relevados. Para representar el comportamiento elaboramos un gráfico de columnas que ilustra la distribución en cantidades y porcentajes de trabajadores asalariados registrados y no registrados según el sexo entre los trabajadores relevados en la localidad de La Carlota¹⁶⁶.

¹⁶⁵ La Región Pampeana según la EPH-INDEC es la región estadística que agrupa los siguientes aglomerados: integrada por Bahía Blanca - Cerri; Concordia; Gran Córdoba; Gran La Plata; Gran Rosario; Gran Paraná; Gran Santa Fe; Mar del Plata - Batán; Río Cuarto; Santa Rosa - Toay, San Nicolás - Villa Constitución.

¹⁶⁶ Elaboración propia en base a los resultados obtenidos del procesamiento de la muestra. Anexo estadístico II.



Esta tendencia de la variable dentro del parámetro sexo, coincide con la experimentada por el indicador considerando asalariados de 14 años y más sin descuento jubilatorio en el tercer trimestre de 2010 tanto a nivel país como en la provincia de Córdoba, en el aglomerado Gran Córdoba, en el aglomerado Río Cuarto y en el resto de Córdoba, según datos aportados por el informe Encuesta Anual de Hogares Urbanos- 3º trimestre de 2010 publicado el 06 de julio de 2011, los datos son los siguientes¹⁶⁷:

	Total	Varones	Mujeres
Total nacional urbano	37,8	34,8	41,7
Total Córdoba	32,4	32,4	32,4
Total Córdoba	36,5	34,9	38,4
Río Cuarto	40,2	38,2	42,2

El mismo comportamiento se observa el cuarto trimestre de 2010, pero considerando asalariados de 18 años y más sin descuento jubilatorio, en donde los registros son los siguientes¹⁶⁸:

¹⁶⁷ Anexo estadístico II

¹⁶⁸ Anexo estadístico II

AGLOMERADO	Total	Sexo	
		Varones	Mujeres
Total aglomerados relevados	33,4	31,0	36,4
Gran Córdoba	33,0	33,3	32,6
Río Cuarto	35,3	34,0	36,7

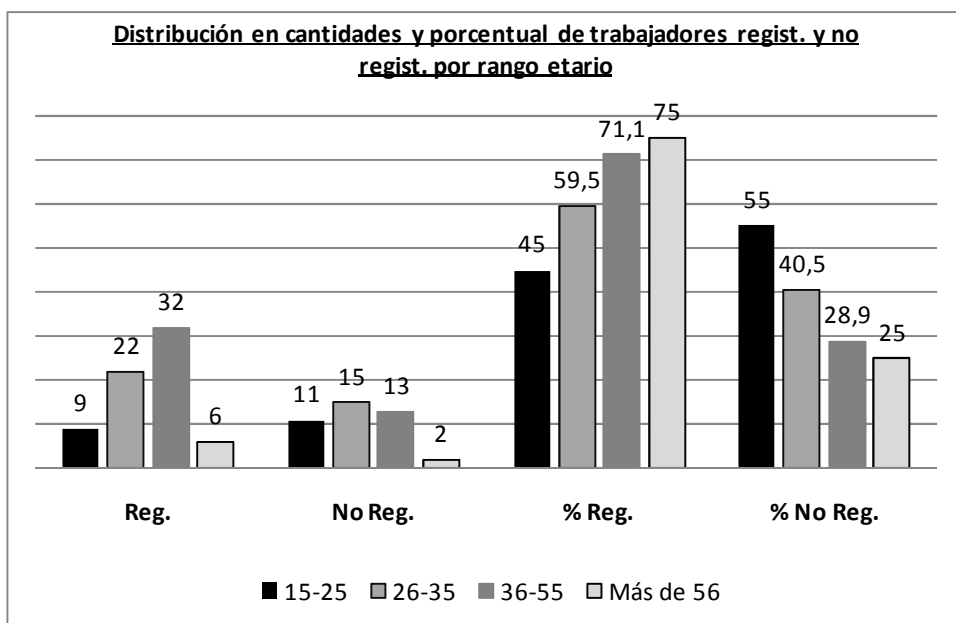
De la lectura de la tabla es posible advertir que en el aglomerado Gran Córdoba, la variable alcanzó mayor cantidad de puntos porcentuales respecto al colectivo de trabajadores asalariados sin descuento jubilatorio mayores de 18 años.

Pasamos ahora a apreciar el comportamiento de la variable tomando en consideración el parámetro “rango etario”, dentro de mismo el mayor porcentaje de trabajadores asalariados sin descuento jubilatorio se localizó en la franja comprendida entre 15 y 25 años, en tanto la franja que comprende trabajadores asalariados de más de 56 años fue la que menos cantidad de puntos porcentuales de asalariados no registrados presento, acusando 25 por ciento.

Estas magnitudes nos dejan a la vista que son los más jóvenes los que reciben con mayor fuerza el flagelo de la precarización laboral.

Con la finalidad de plasmar los datos, confeccionamos el siguiente gráfico de columnas¹⁶⁹.

¹⁶⁹ Elaboración propia en base a datos arrojados por el procesamiento de la muestra. Anexo estadístico II



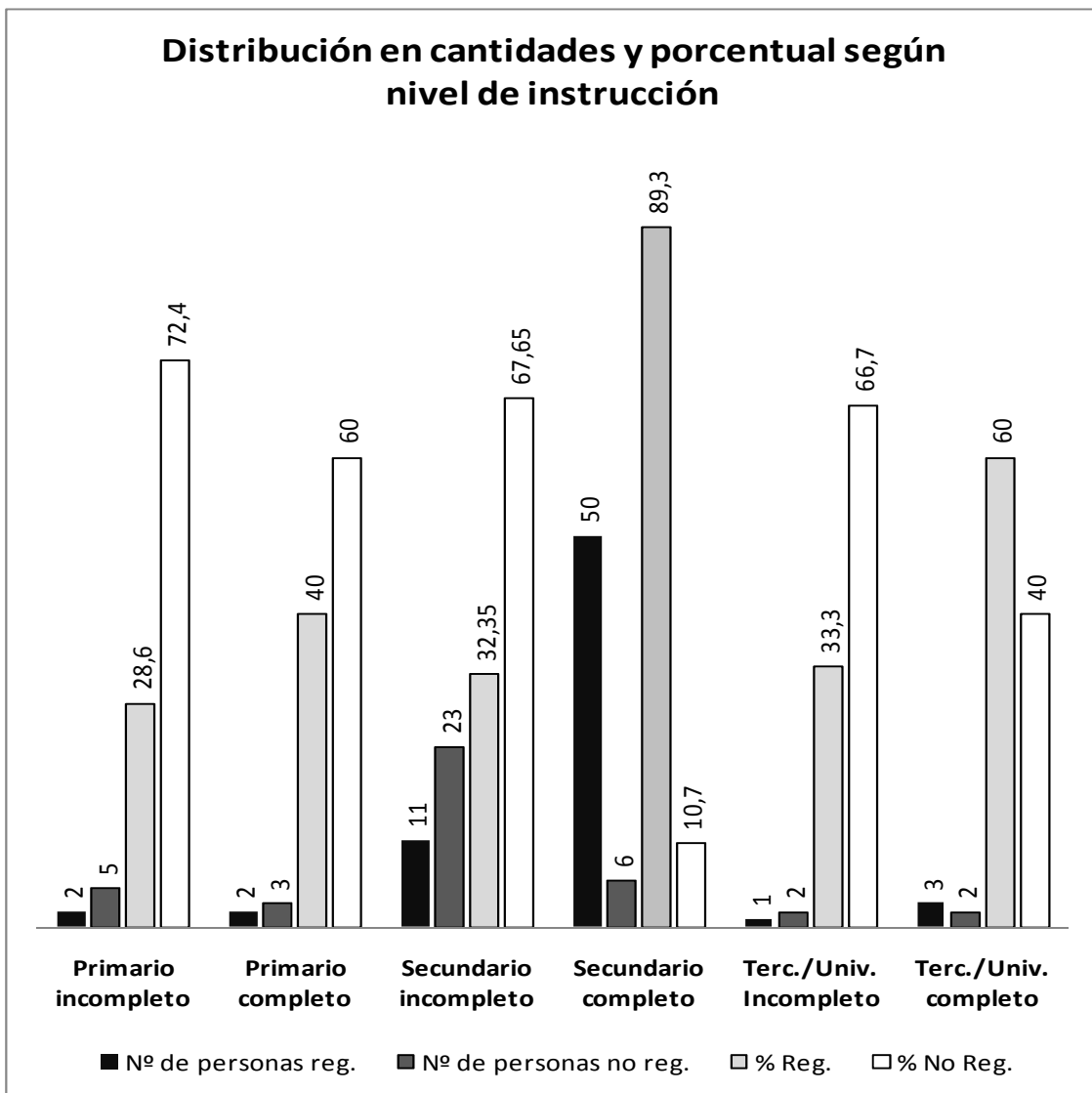
Esta tendencia se repite en el cuarto trimestre de 2010 entre los asalariados de 18 años y más según datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, en base a EPH (INDEC), las cifras son las siguientes¹⁷⁰:

	Grupos de edad		
	hasta 24	25 a 49	50 y más
Total aglomerados	55,6	28,9	31,0
Gran Córdoba	50,0	27,7	38,1
Río Cuarto	57,3	28,5	44,9

Es el turno de evaluar el comportamiento del indicador “trabajadores asalariados sin descuentos jubilatorios” dentro del parámetro nivel de instrucción, para representar los resultados obtenidos elaboramos el siguiente gráfico de columnas¹⁷¹:

¹⁷⁰ Elaboración propia en base a datos procesados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, en base a EPH (INDEC). Anexo estadístico I

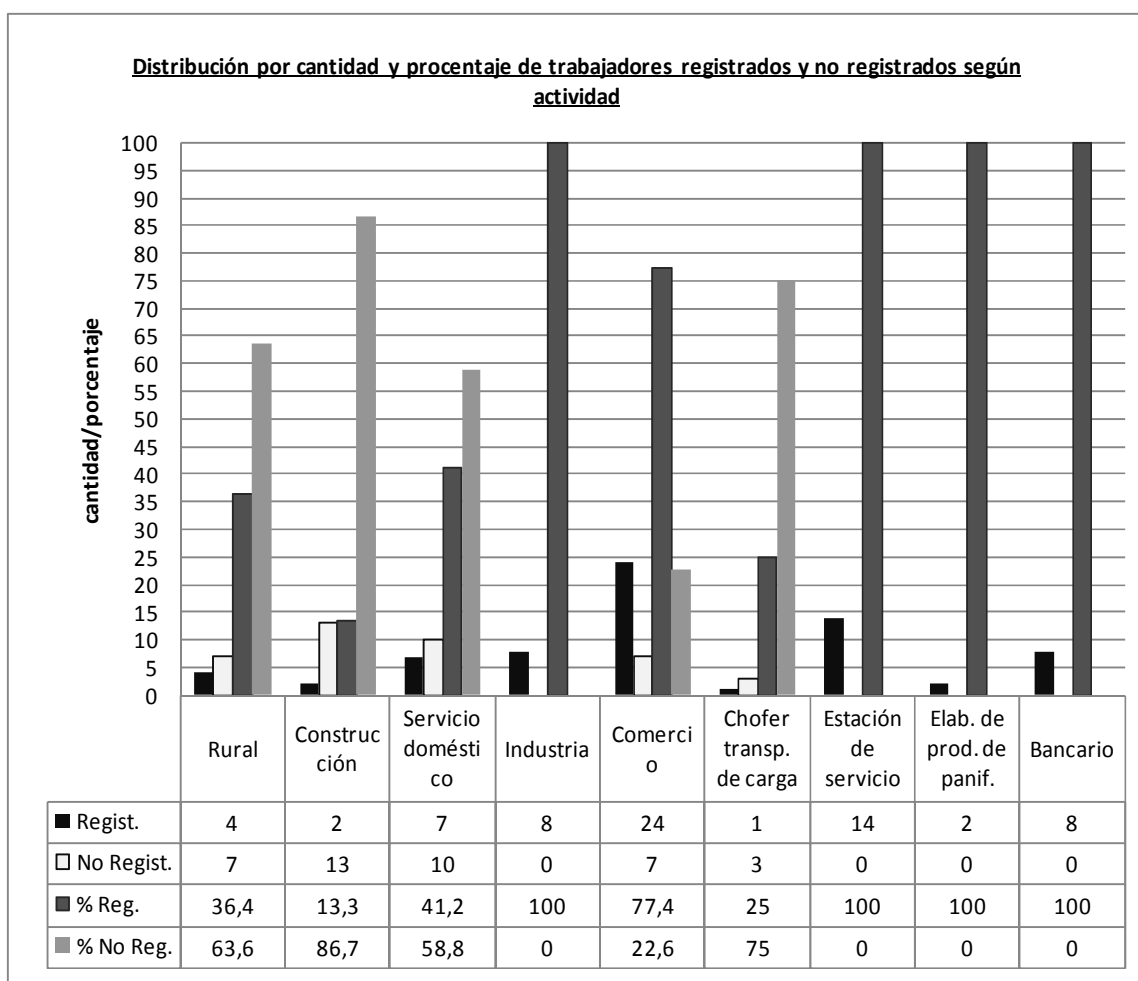
¹⁷¹ Ídem nota 14



En cuanto a nivel de instrucción, las personas con menos tiempo de escolarización cuentan con menos posibilidades de acceder a empleos de calidad en comparación con quienes tienen mejor nivel de educación, en ellos el porcentaje de falta de registración laboral alcanza cifras importantes, por consiguiente esta imposibilidad de acceso a empleos decentes prolongada en el tiempo, convirtiéndose en una constante a lo largo de su vida laboralmente activa es realmente muy preocupante, pues cuando lleguen a una edad en la que no gocen de un estado físico acorde para desarrollar las tareas que desempeñaron la mayor parte de su vida, por lo general construcción, servicio doméstico, o rural se encontrarán desprovistos de una jubilación y obra social, claro está, que puede darse el caso de que encontrándose en buen estado físico y desarrollando su trabajo clandestinamente sufran un accidente o le sobrevenga enfermedad inculpable, estas personas se encontrarán en una situación de extrema desprotección, pues no están cubiertos ante estas contingencias por el marco protectorio que le brinda el derecho del

trabajo, y para poder acceder a ellos, de los cuales vale advertir es un legítimo acreedor tendrá que emprender una contienda judicial contra su empleador, lo que le puede llevar años. En la localidad de 6 personas encuestadas que contaban con el nivel primario incompleto 4 trabajaban en relación de dependencia sin estar registrados, aunque han tenido lapsos de registración.

En tanto, al observar el comportamiento de la variable dentro del parámetro rama de actividad, obtuvimos los siguientes datos expresados mediante esta gráfico de columnas¹⁷²:



Al relacionar el comportamiento de la variable en análisis bajo este parámetro con el correspondientes a grupo etario y sexo, se concluye que la mayoría de los trabajadores hombres encuestados con el nivel de educación primario completo, y secundario incompleto se desempeñan en la actividad construcción como peones de albañil o actividad rural, este dato es una clara radiografía de la idiosincrasia local, pues existen

¹⁷² Elaboración en base a datos obtenidos a partir del procesamiento de la muestra relevada. Anexo estadístico II.

cuadrillas de trabajadores de la construcción en donde se encuentra un albañil experimentado ocupando el cargo de jefe de la misma y el resto son subordinados suyos llamados “peones” que trabajan por día, operando estas cuadrillas por lo general en un marco de total informalidad pues el jefe generalmente no se haya registrado ante los organismos competentes bajo ninguna categoría, en algunas excepciones lo está bajo el régimen de monotributo. O sea se encuentran en una situación de extrema precariedad, fuera de todo margen de protección, pese a los riesgos que conlleva esta actividad no cuentan con protección social y tampoco utilizan los elementos de protección personal (protección ocular, ropa de trabajo, protección de pies, etc.). Causando el jefe de la “Cuadrilla” no sólo perjuicio a sí mismo sino también a los peones que nuclea, ya que operan al margen de la ley, encontrándose fuera del sistema de la Seguridad Social y consecuentemente desprotegidos ante determinadas contingencias sociales, tales como desempleo, cargas de familia, salud, riesgo laboral, vejez, muerte, entre otras, además los peones no gozan de los beneficios acordados por la ley laboral, contribuyendo además al desfinanciamiento del sistema y concurriendo el jefe en competencia desleal respecto de los que operan regularmente.

Es en esta actividad en la que se detecto mayor porcentaje de trabajadores no registrados, siendo de 86,7 %, sólo dos trabajadores de la construcción de los 15 encuestados se encontraba declarado y en consecuencia incluido en el sistema de la Seguridad Social, y gozando de los beneficios que les propina la ley laboral, resulta imperioso destacar que estos trabajadores registrados no desarrollan su trabajo en el marco de una “cuadrilla”, sino que trabajan para una empresa constructora.

Le siguen en impacto conductor de transporte de carga, trabajo rural y servicio doméstico.

Relevamos a cuatro conductores de transportes de carga, de los cuales tres se encontraban inscriptos como monotributista, por expresa sugerencia del propietario del transporte. Esta situación configura fraude a la legislación laboral, puesto que se recurre a la figura del contrato de locación de servicios.

Los dueños de transportes de cargas al ser interrogados respecto a la causa por la que recurren a la figura del contrato de locación de servicios, apuntan a lo costoso que es tener un chofer de camión registrado, puesto que conforme a la legislación que regula esta actividad son numerosas las erogaciones que debe afrontar el empleador, y también apuntan a la repulsión que sienten respecto al sindicato que nuclea a los camioneros, dudando de la honestidad y transparencia de quienes lo dirigen.

Igual situación constatamos en el caso de 4 empleadas de un estudio contable donde su empleador encubre la relación laboral bajo el contrato de locación, pero aquí hábilmente el empleador elabora una maniobra a través de la cual sus empleadas inscriptas como monotributistas facturan por ejemplo de liquidación de IVA directamente a los clientes del estudio, en vez de facturar los servicios directamente al empleador, puesto que de esta forma evita que finalizada la relación con alguna de las cuatro empleadas estas puedan probar la relación laboral a través de la facturación habitual y regular de servicios a su empleador, es decir esquiva la figura de locatario de servicios contables, achacando la misma directamente a los clientes de su estudio. Con el objeto de hacerse él con los importes facturados por sus empleadas el empleador hace que su cliente libere un cheque al portador con el importe total de las facturaciones efectuadas por sus empleadas.

Con el objeto de sustentar lo expuesto exponemos copias de facturas "C" emitidas por las empleadas del estudio contable, donde se factura liquidación de IVA, liquidación de Rentas y servicios de contabilidad, adjuntamos además copia de cheque¹⁷³ de pago diferido, pudiendo observar que la suma de los importes de cada una de las facturas es de \$ 6956, suma que coincide con el importe del cheque librado por el cliente.

CHEQUE DE PAGO DIFERIDO - CPD
La fecha de pago no puede exceder un plazo de 360 días

SERIE WN°
unifrutvestigio

\$ 6956

LA CARLOTA 16 de Mayo DE 2011
EL 5 DE junio DE 2011

PAGUESE A _____

LA CANTIDAD DE PESOS Seis mil novecientos cincuenta y seis

- 02670 - LA CARLOTA

CUIT _____

19

¹⁷³ Por razones de seguridad y respeto de la privacidad de las personas involucradas hemos borrado los datos personales.

C.P.: 2670 La Carlota - Córdoba		C FACTURA	Nro: [] - 00000012
Responsable Monotributo		Fecha	20 04 11
Señor (es):		C.U.I.T. N° 27- -1 Ing. Brutos: En Trámite Inicio Actividades: 01-11-2010	
Domicilio:		S.R.L. - la Carlota -	
I.V.A.	<input checked="" type="checkbox"/> Resp. Insc. <input type="checkbox"/> Monotrib. <input type="checkbox"/> Exento <input type="checkbox"/> Final	C.U.I.T. N°: 30- [] - 8	
Condiciones de Venta	<input checked="" type="checkbox"/> Contado <input type="checkbox"/> Cta. Cte.	REMITO N°:	
CANT.	DETALLE	P. UNIT.	IMPORTE
	Liquidación de IVA		100,00
Imprimió: Papelería - Librería - Imprenta		TOTAL \$	100,00
Fecha de Impresión: 09/11/2010			

La Carlota - Córdoba		C FACTURA	Nro: [] 00000011
Responsable Monotributo		Fecha	15 03 11
Señor (es):		C.U.I.T. N° 27- -1 Ing. Brutos: En Trámite Inicio Actividades: 01-11-2010	
Domicilio:		S.R.L. - la Carlota -	
I.V.A.	<input checked="" type="checkbox"/> Resp. Insc. <input type="checkbox"/> Monotrib. <input type="checkbox"/> Exento <input type="checkbox"/> Final	C.U.I.T. N°: 30- [] - 8	
Condiciones de Venta	<input checked="" type="checkbox"/> Contado <input type="checkbox"/> Cta. Cte.	REMITO N°:	
CANT.	DETALLE	P. UNIT.	IMPORTE
	Liquidación de IVA		100,00
Imprimió: Papelería - Librería - Imprenta		TOTAL \$	100,00
Fecha de Impresión: 09/11/2010			

C.P.: 2670 La Carlota - Córdoba		C FACTURA Nro: 1 - 00000013	
Responsable Monotributo		Fecha: 04 / 05 / 11 C.U.I.T. N° 27- -6 Ing. Brutos: En Trámite Inicio Actividades: 01-11-2010	
Señor (es):		S.R.L.	
Domicilio:		- La Carlota - Cba	
I.V.A.	<input checked="" type="checkbox"/> Resp. Insc. <input type="checkbox"/> Exento	<input type="checkbox"/> Monotrib. <input type="checkbox"/> Final	C.U.I.T. N°: 30- -6
Condiciones de Venta		<input checked="" type="checkbox"/> Contado <input type="checkbox"/> Cta. Cte.	REMITO N°:
CANT.	DETALLE		IMPORTE
	Liq. Rentas		356,00
TOTAL \$			356,00
Fecha de Impresión: 09/11/2010			

Consideramos muy importante agregar copia de esta documentación, a los fines de dar respaldo probatorio a lo expuesto respecto a la utilización fraudulenta de la figura del contrato de locación de servicios, además resulta muy ingeniosa la maniobra escogida por el empleador, consistente en facturar los servicios a los clientes directamente desde los factureros de sus empleadas.

Lo más anecdótico resulta de escuchar que existen empleadores que consideran correcto y legal, celebrar contratos de locación con sus trabajadores "monotributistas", encubriendo así relaciones de dependencia de años de antigüedad, tal es el caso de uno de los candidatos a intendente municipal (las elecciones se celebran el 07/08/2011), quien en un debate televisivo efectuado en el medio televisivo local, expuso que ciertas personas lo criticaban por tener a la gente que trabaja con él en su empresa como monotributista, y en consecuencia se cuestionan cuál sería su conducta como cabeza del ejecutivo local en lo que respecta al estado municipal como empleador, y tildó tales críticas como erradas puesto que él tiene en su poder los contratos de locación de servicios celebrados con sus locatarios ("y empleados").

También detectamos dos casos de registración defectuosa, en los que los empleados estaban registrados como que laboraban media jornada cuando en realidad laboran jornada completa.

En cuanto al trabajo rural, algunos de los trabajadores rurales encuestados apuntaron que sus empleadores “contratistas rurales” en la campaña ya sea gruesa o fina les paga un porcentaje de las hectáreas sembradas, cosechadas, fumigadas, fertilizadas, de arrancado de maní o por los movimientos de tierra realizados, y que ese pacto es mucho más rentable que el pago del sueldo ley mensual por la categoría de peón general (siendo esta la categoría en la que generalmente son declarados) y que terminada la campaña efectúan la reparación de la maquinaria en donde se les paga un jornal, en el caso de dos de los entrevistados el monto del jornal es de \$85, acotando estos además que su patrón los cubre con una póliza de vida de la cual el empleador es beneficiario, pues para ingresar a efectuar tareas a establecimientos de envergadura y con una cierta infraestructura, ni bien cruzan la tranquera el encargado del campo le pide al patrón que le exhiba las pólizas.

Nos permitimos acotar que existen empresas como por ejemplo “pools de siembra”, que no dan de alta contratistas rurales si estos últimos no presentan la documentación laboral que acredita que la relación de dependencia está regularizada, y además solicitan una certificado de cobertura de la Aseguradora de Riesgo de Trabajo contratada por el contratista donde conste una cláusula de no repetición contra la firma que subcontrata.

Nos permitimos aquí, expresa que resulta de imperiosa necesidad introducir modificaciones en el Régimen de trabajo agrario, principalmente respecto a las modalidades de contratación, puesto que si bien el orden actual distingue entre trabajadores permanentes y no permanentes, es necesario introducir otras modalidades que resulten funcionales al empleador que se desempeña en la prestación de servicios inherentes a la agricultura, puesto que ésta es una actividad que se caracteriza por la existencia de tareas que se realizan en determinadas épocas del año, entonces el empleador al dar de alta un trabajador debe afrontar el costo laboral a lo largo de los doce meses del año, teniendo que hacer malabares para buscar hacer productiva la fuerza de trabajo empleada, tal vez resultaría positivo introducir un régimen en el cual los empleadores aunque tengan que abonar los doce meses del año la remuneración del trabajador y buscar dentro de su actividad otras tareas para que desarrolle el empleado una vez terminada la campaña, tales como reparación de maquinaria, se le reduzcan o bonifiquen las contribuciones patronales durante los meses comprendidos entre el fin de una campaña y el inicio de la del año siguiente.

Los trabajadores rurales no registrados al plantearles el interrogante: ¿Por qué su empleador no lo registra? No titubearon en contestar “porque es muy caro tener un empleado en blanco”, al escuchar la respuesta inmediatamente se les formuló ¿Ud. desea

estar “en blanco”? y la mayoría contesto que sí, pero que al estar en negro no tiene que hacer aportes y que vive el día a día, además no les plantean a los empleadores que los registre porque temen quedar sin trabajo.

En el caso particular de los trabajadores rurales fue frecuente obtener como respuesta que es su preferencia que el patrón en vez de registrarlos les de “lo que le pagaría al Estado” a ellos, y al preguntarles si no les interesaba acceder en el futuro a una jubilación y contar con cobertura de salud, ellos sostuvieron “que viven el presente”.

Realmente, este comportamiento de los empleadores y trabajadores, es una señal de alarma, y más en el sector rural donde las tareas aparejan muchísimos riesgos, debido a que se opera con máquinas y que cualquier distracción del empleado le puede costar un brazo, una mano, un dedo, etc., entonces el trabajador en caso de padecer un siniestro puede perder su capacidad para desempeñarse en estas tareas, y el empleador al no tener al trabajador registrado se encuentra expuesto a tener que afrontar litigios judiciales y costosas indemnizaciones en caso de siniestro.

En lo que respecta al servicio doméstico, una de las trabajadoras informó que su dador de trabajo no le efectúa las contribuciones correspondientes por elección de ella, pero que goza de vacaciones, sueldo anual complementario, e incluso en caso de estar más de las cuatro horas diarias pactadas le abonan horas extras.

Justamente aquí radica el quid de la cuestión, puesto que existen falencias culturales respecto a la obligación de registrar la relación laboral, el empleador debe entender y aceptar que es su obligación declarar el empleado y que las contribuciones patronales que debe efectuar no significan “un costo”, sino que además de ser su deber son un medio para eliminar riesgos, pues el mantener empleados sin registrar se encuentra expuesto a que en cualquier momento les caiga el peso de la ley, pues si bien el trabajador en la mayoría de los casos puede subestimar o no conocer sus derechos, al momento de culminar la relación o estando vigente la misma puede cambiar de parecer y acercarse al Secretaria del Ministerio de Trabajo, en donde de forma gratuita los asesoran al respecto y lo más corriente es que ejecute sus derechos, en consecuencia puede afirmarse que mantener relaciones laborales clandestinas para el empleador significa una “bomba de tiempo”.

En cuanto a la subestimación que hace el trabajador de sus derechos, considerando los montos en concepto de aportes que se le retienen de la remuneración al estar registrados como un “gasto”, es también una cuestión cultural siendo el Estado el responsable de concientizar tanto a empleadores como trabajadores de que las contribuciones que deben

realizar los primeros es en realidad un beneficio pues le permite eliminar riesgos e incertidumbre y los aportes que deben realizar los segundos significan una “inversión”.

El Estado además de impulsar el cambio cultural al respecto, debe replantarse si los valores de los aportes y contribuciones tanto al Régimen Nacional de la Seguridad Social como al Régimen Nacional de Obras Sociales y Fondo Solidario de Redistribución, son ajustados a la realidad y razonables, y si los beneficios que otorgan son proporcionales con el “costo” que conllevan para las partes de la relación laboral.

En la mayoría de los casos los trabajadores que son despedidos por sus empleadores concurren a la Secretaría local del Ministerio de Trabajo en donde se les asesora respecto a sus derechos, e incluso se realizan audiencias entre las partes y en caso de que ambas partes en conflicto concilien sus pretensiones se firma un acuerdo ante el asesor del Ministerio, en virtud del cual se dirime la cuestión quedando las partes sin nada que reclamarse.

Es común que el trabajador despedido no habiendo sido nunca registrado o lo fue defectuosamente, acuda a la Secretaría de Trabajo local y al momento de celebrar con su empleador un acuerdo que dirima la cuestión no se apliquen las normas de los artículos correspondientes de la Ley Nacional de Empleo sino que se estipule una especie de “gratificación” por los periodos sin registrar, obviamente que en el acuerdo que se firma no consta la causa de la “gratificación”.

En caso de judicializarse la cuestión, una vez caída sentencia, siendo ésta favorable para el trabajador, luego de satisfechas sus pretensiones indemnizatorias, es frecuente que el empleado considere terminada la cuestión y no heche mano de la “denuncia Z”, la que tal cual dijimos anteriormente es una herramienta proporcionada por la AFIP para reclamar aportes y contribuciones.

El mercado laboral de la localidad de La Carlota es propicio para el desarrollo del “empleo no registrado”, pues escasean los establecimientos con 20 o más empleados y por el contrario abundan los pequeños emprendimientos de hasta de 5 (cinco) empleados, y es en estos últimos donde el empleo no registrado tienen más impacto, pues en los establecimientos con más de 20 (veinte) empleados no empleo no registrado es frecuente la presencia de trabajadores no registrados.

A raíz de lo reseñado podemos sostener que la localidad de La Carlota, presenta un mercado laboral donde el flagelo del empleo no registrado es acuciante, en concordancia con el mercado laboral nacional en donde este fenómeno pisa fuerte.

Considerando que es un municipio de los considerados pequeños, es aquí donde el gobierno municipal tiene asume uno de los desafíos más difíciles e importantes, puesto que el habitante tiene un contacto continuo con los actores políticos municipales, por ello éstos deben diseñar estrategias y medidas que tengan como objetivo directo contener a sus vecinos generando empleo genuino, fomentando emprendimientos de pequeña, mediana y gran envergadura a través del ofrecimiento de incentivos y facilidades para la radicación de empresas e industrias generadoras de fuentes de trabajo, ya sea de empresarios locales o foráneos.

Compete a los gobiernos municipales ser artífices del desarrollo local, pero este último no debe lograrse aislados sino que es necesario y beneficioso aunar esfuerzos con los municipios y comunas aledañas para lograr así un escenario en cual puedan no sólo intercambiar sus producciones y recursos, sino también diseñar políticas públicas tendientes a lograr no sólo un desarrollo local sino también desarrollo regional.

Conclusiones

Podemos concluir que el empleo no registrado constituye una forma extrema de precariedad laboral, cuyos efectos perjudiciales se extienden no sólo al trabajador afectado sino que al Estado mismo y a la sociedad en su totalidad.

En consecuencia, es deber de todos sensibilizarnos al respecto, no obstante la principal responsabilidad incumbe a los actores políticos (con la colaboración de los representantes de trabajadores y empleadores), quienes deben esforzarse por desarrollar herramientas, que tiendan no sólo a erradicar el flagelo sino también que generen un cambio cultural respecto a lo que significa un “empleo registrado”, puesto que es mucho más que un bagaje de costos para el empleador. Un empleo registrado es reconocer la dignidad del trabajador, dándole el status que le corresponde en la empresa y no considerarlo un engranaje más de la cadena productiva, pues el “trabajo no es un mercancía”, caer en el fetichismo de la mercancía que postulaba Karl Marx, degradando el trabajo humano a la calidad de cosa y al trabajador a un simple vendedor de su mano de obra, es realmente una violación a los derechos humanos, que merece el más sincero repudio.

Coincidimos con la Sala VI de la Cámara Nacional del Trabajo que en autos “Salinas, Noelia v. Compañía de Telecomunicaciones y Seguridad S.R.L. y otros” de fecha 23/08/2004 pronunció: “Con el registro de la relación, comienza a funcionar la Carta de ciudadanía en la empresa, que hace a la existencia misma del trabajador como tal. De ahí que una respuesta acertada nos interese a todos, porque un país, en el que los trabajadores trabajando, al no ser registrados, trabajan sin existir, merece un repudio internacional porque semeja un territorio de esclavos”.

No obstante para lograr alcanzar la meta del “trabajo decente”, es imprescindible tener en cuenta que los mercados son dinámicos y que en consecuencia los propietarios del capital deben adaptarse a los cambios, consecuentemente las políticas tendientes a lograr la adjetivación del trabajo como decente deben ser fruto del consenso de los distintos actores sociales (gobierno, representantes de empleadores y trabajadores) involucrados, pues el trabajo decente requiere además de la integración de objetivos económicos y sociales, de una combinación de medidas bien coordinadas que converjan en cuatro objetivos estratégicos: derechos laborales, empleo, protección social y diálogo social.

Es urgente la necesidad de recuperar los valores constitucionales y/o replantear pautas culturales, para abrogar vicios consistentes en considerar al empleo registrado como un “costo” o subestimar los derechos de los trabajadores, para lograr este cometido hay una

única herramienta cien por ciento eficaz, “la educación”, pues sólo a través de ella podremos sensibilizarnos respecto del trabajo informal, y para lograrlo es necesario una real y sincera política del Estado encaminada a tal fin, y que todos los actores sociales involucrados incorporen a su conciencia que no se deben entablar relaciones laborales clandestinas, no sólo por el temor a las sanciones que corresponden sino por el convencimiento de que es lo moral y socialmente correcto. Lograr esto parece tal vez utópico, pero es el camino que debemos transitar para lograr un desarrollo inclusivo, y fortalecernos como una sociedad digna.

El trabajo no sólo es el cimiento fundamental para el logro de crecimiento y desarrollo económico, sino también para lograr desarrollo social, es decir lograr una sociedad con igualdad de oportunidades, donde se proteja la dignidad de todos sus integrantes. Jugando aquí un rol supremo la creación de un orden normativo y el diseño de políticas públicas coherentes con el objetivo de transformar las características del mercado laboral, puesto que a través de ellas se refleja el sistema socioeconómico vigente en el territorio.

Sin olvidar que para alcanzar estos objetivos es necesaria la continuidad de las políticas públicas, transformándoles en políticas de estado, porque para lograr que en el sistema socioeconómico el trabajo generado sea adjetivado como decente, es necesario tiempo, mucho más que los cuatro años que dura un mandato político.

Por último nos permitimos acotar y reiterar que junto al trabajo decente para el logro de una sociedad desarrollada inclusivamente, es esencial la educación, sustento de esto es el caso de los países desarrollados, por ejemplo Estados Unidos, ya que este país puede atravesar profundas crisis económicas con un desmejoramiento abrumador del mercado laboral, pero la experiencia demuestra que vuelve a levantarse y a liderar en el contexto internacional, modestamente creemos que logra reflotar porque es líder en conocimiento, y justamente el conocimiento es el único poder intrínseco, puesto que nunca se pierde, muy distinto a lo que sucede con el poder económico.

En este sentido, es que para lograr una sociedad desarrollada, además de poder económico es imprescindible lograr estándares elevados de educación, puesto que como recién expresamos el conocimiento es un poder intrínseco, por ende perpetuo y dotado de la posibilidad de perfeccionarlo no sólo en la faceta técnica sino también en la faz de los valores, como la justicia, la equidad y el respeto a los derechos, logrando así la paz social propia de una sociedad organizada y desarrollada.

Bibliografía consultada

Beccaria, Luis y Pedro Galin, "Regulaciones laborales en Argentina. Evaluación y propuestas." Colección diagnósticos y propuestas N°3, Fundación OSDE – CIEPP, Buenos Aires, 2002.

Bonofiglio Nicolás y Ana Laura Fernández, "Sí, señor. Precarización y flexibilización laboral en la década del noventa, Trabajo presentado al 6to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina, 13 al 16 de agosto de 2003.

Capón Filas Rodolfo, Registro laboral y Ciudadanía en la empresa, Universidad Nacional de Lomas de Zamora- Argentina, Publicado en LA LEY 08/04/2005.

Contartese Daniel, Maceira Verónica y Schleser Diego de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina. Buenos Aires 2005.

Contino Luis, Trabajo clandestino como virus cultural, Equipo Federal del Trabajo, Año IV, Revista n° 47, págs. 57-67, 2009.

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, 5° ed., Buenos Aires, Abeledo Perrot, 2002.

Galín Pedro, "Asalariados, precarización y condiciones de trabajo", Nueva Sociedad nro. 85, septiembre-octubre 1986, pp. 30-38.

Grisolía Julio A., Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 13° Edición ampliada y actualizada, Buenos Aires, Ed. Abeledo Perrot, 2008.

Grisolía Julio A., Guía de estudio: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, programa desarrollado de la materia, 8° ed., Buenos Aires, Estudio, 2009.

Lanari María Estela, Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Trabajo realizado en el marco del Proyecto PNUD 04/034.

Lindenboim Javier, Serino Leandro y González Mariana, "La precariedad como forma de exclusión", IV Simposio Internacional, El Cono Sur: su inserción en el tercer milenio, FCE, Buenos Aires, 18 al 20 de octubre de año 2000.

Miroló René Ricardo, Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Tomo I y II, 2° ed. actualizada, Córdoba Advocatus, 2003.

Neffa Julio César y otros, La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires, coordinado por Julio César Neffa. - 1a ed. - La Plata: Ministerio de Trabajo Provincia de Buenos Aires; Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-PIETTE, 2008.

Novick Marta y Galin Pedro, Primer estudio: Flexibilidad del mercado de trabajo y precarización del empleo. El caso del sector salud, Observatorio de Recursos Humanos en Salud en Argentina, REPRESENTACIÓN OPS/OMS ARGENTINA, 2003.

Marta Novick, "Recuperando políticas públicas para enfrentar la informalidad laboral: el caso argentino 2003-2007", para la Dirección de Asuntos internacionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Pok Cynthia, "Precariedad Laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo". Documento presentado en el Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal. OEA- Grupo de Trabajo sobre Sector Informal, Lima (1992).

Sardegna Miguel Ángel, Ley de contrato de trabajo y sus reformas, comentada - anotada - concordada, 7º ed., Buenos Aires, Ed. Universidad, 1999.

Schleser Diego (de la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)), El trabajo no registrado en el largo plazo, 2007.

Somavia Juan, "El trabajo decente para un desarrollo sostenible" (Introducción del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo) CIT 96-2007/Memoria-Informe I (A).

Terlizzi Adriana Mabel, Precarización en el trabajo rural y migrantes, Equipo Federal del Trabajo, Año IV, Revista nº 45, págs. 15-23, 2009.

Valenzuela M.E. y C. Mora, Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, OIT, 2009.

Sitios web utilizados:

<http://www.trabajo.gob.ar/index.asp>

<http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/bel/index.asp>

<http://www.afip.gov.ar/>

<http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

<http://www.oit.org.ar/>

<http://www.indec.gov.ar/>

<http://www.eft.com.ar>

<http://estadistica.cba.gov.ar/>

ANEXO ESTADÍSTICO I

Tabla de contenidos ANEXO ESTADÍSTICO I

- Evolución de la tasa de actividad. EPH Continua.
- Evolución de la tasa de empleo. EPH Continua.
- Evolución de la tasa de desempleo. EPH Continua.
- Evolución de la tasa de subocupación. EPH Continua.
- Evolución de la tasa de subocupación demandante. EPH Continua.
- Evolución de la tasa de subocupación no demandante. EPH Continua.
- Estimación PROVISORIA de Población Urbana Total, Población Económicamente Activa, Ocupados, Desocupados
- Evolución de la tasa de asalarización y de asalariados sin descuento jubilatorio.
- Puestos de trabajo declarados del sector privado.
- Tasa de empleo no registrado excluyendo beneficiarios de planes de empleo según sexo, y calificación laboral grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, ramas de actividad, tamaño del establecimiento.
- Tasa de empleo no registrado según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, ramas de actividad, tamaño del establecimiento y calificación laboral.
- Tasas de empleo no registrado 1 según sexo, edad, posición en el hogar y nivel de instrucción por aglomerado^{4º} Trimestre 2010.
- Plan Nacional para la Regularización del Trabajo (PNRT). Caracterización de los trabajadores relevados. Acumulado entre 2005 y 2010
- Plan Nacional para la Regularización del Trabajo (PNRT). Empresas y trabajadores relevados por provincia Acumulado entre 2003 y 2010.
- Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT) Empresas y trabajadores relevados por el Período 2005 / 2011.
- Plan Nacional para la Regularización del Trabajo (PNRT). Empresas y trabajadores relevados por rama de actividad. Acumulado entre 2005 y 2010
- Plan Nacional para la Regularización del Trabajo (PNRT). Situación registral de los trabajadores al momento de la inspección, por provincia. Acumulado entre 2005 y 2010.
- Plan Nacional para la Regularización del Trabajo (PNRT). Tasa de regularización por provincia
- Plan Nacional para la Regularización del Trabajo (PNRT). Tasa de regularización por rama de actividad.

- Aglomerado Gran Córdoba, Indicadores Socioeconómicos de la Población de 14 años y más - 4to. Trimestre 2007 a la fecha.
- Aglomerado Gran Córdoba, Indicadores Socioeconómicos de la Población de 14 años y más - 4to. Trimestre 2007 a la fecha.
- Córdoba. Principales Indicadores del Mercado Laboral. Período 3er Trimestre 2003 a la fecha. En porcentajes de Personas.
- Córdoba. Principales Indicadores del Mercado Laboral. Período 3er Trimestre 2003 a la fecha. En cantidades (miles).
- Río Cuarto. Principales Indicadores del Mercado Laboral. Período 3er Trimestre 2006 a la fecha. En porcentajes de Personas.
- Río Cuarto. Principales Indicadores del Mercado Laboral. Período 3er Trimestre 2006 a la fecha. En cantidades (miles).

Evolución de la tasa de actividad. EPH Continua.

Evolución de la tasa de actividad. EPH Continua.

En %, respecto a la población total.

Total de aglomerados urbanos EPH.

Trimestres a partir del año 2003.

PERÍODO	Aglomerados							
	TOTAL	GBA	Aglomerados del Interior del país					
			Total	Región Cuyo	Región Nordeste	Región Noroeste	Región Pampeana	Región Patagonia
I.03	45,6%	47,6%	43,2%	43,3%	36,1%	41,8%	45,3%	42,7%
II.03 (1)	45,6%	47,8%	42,8%	43,9%	35,7%	40,7%	45,3%	41,9%
III.03	45,7%	48,2%	42,7%	43,6%	36,8%	41,3%	44,5%	41,3%
IV.03	45,7%	47,5%	43,6%	43,4%	38,3%	42,4%	45,6%	41,2%
I.04	45,4%	47,1%	43,5%	44,4%	37,6%	42,0%	45,5%	42,0%
II.04	46,2%	48,6%	43,4%	44,4%	38,0%	40,8%	45,4%	44,3%
III.04	46,2%	48,7%	43,3%	43,0%	37,3%	42,0%	45,2%	43,9%
IV.04	45,9%	48,3%	43,1%	42,3%	37,1%	42,5%	45,0%	43,2%
I.05	45,2%	47,4%	42,7%	42,7%	37,4%	41,6%	44,3%	42,9%
II.05	45,6%	47,8%	43,0%	42,7%	36,9%	41,6%	45,0%	43,5%
III.05	46,2%	48,8%	43,2%	41,5%	36,7%	42,7%	45,2%	43,8%
IV.05	45,9%	48,3%	43,2%	42,9%	36,7%	41,9%	45,2%	43,5%
I.06	46,0%	48,8%	42,7%	44,1%	36,0%	41,2%	44,4%	43,5%
II.06	46,7%	49,3%	43,7%	45,4%	36,9%	41,8%	45,2%	47,0%
III.06	46,3%	48,6%	43,8%	42,3%	38,6%	42,3%	45,6%	45,9%
IV.06	46,1%	48,3%	43,5%	43,4%	37,2%	41,8%	45,4%	45,5%
I.07	46,3%	48,8%	43,4%	44,1%	35,8%	40,7%	45,8%	45,1%
II.07	46,3%	48,9%	43,5%	43,6%	36,5%	40,8%	46,0%	45,0%
III.07	46,2%	s/d	s/d	42,5%	37,8%	41,3%	s/d	45,0%
IV.07	45,6%	47,5%	43,3%	42,9%	36,4%	41,1%	45,7%	45,7%
I.08	45,9%	48,1%	43,4%	43,5%	37,6%	40,7%	45,6%	44,9%
II.08	45,9%	47,8%	43,7%	43,2%	37,6%	41,8%	45,8%	44,6%
III.08	45,7%	48,0%	43,1%	42,8%	37,6%	41,7%	44,7%	45,0%
IV.08	46,0%	48,2%	43,6%	43,3%	35,6%	41,7%	45,9%	46,0%
I.09	46,1%	48,6%	43,4%	43,6%	36,2%	41,8%	45,2%	45,9%
II.09	45,9%	48,2%	43,2%	43,2%	36,7%	41,5%	45,2%	44,9%
III.09	46,1%	48,7%	43,3%	41,9%	36,1%	41,6%	45,9%	43,9%
IV.09	46,3%	49,0%	43,3%	42,5%	35,8%	42,5%	45,4%	44,6%
I.10	46,0%	48,3%	43,5%	43,2%	35,3%	42,2%	46,0%	44,0%
II.10	46,1%	48,6%	43,3%	42,0%	36,2%	42,4%	45,6%	44,1%
III.10	45,9%	48,6%	43,0%	40,6%	36,9%	42,3%	45,3%	43,5%
IV.10	45,8%	48,3%	43,0%	40,7%	35,4%	42,0%	45,5%	44,3%
I.11	45,8%	47,8%	43,6%	41,1%	36,5%	42,4%	46,2%	44,9%

Evolución de la tasa de empleo. EPH Continua.

En %, respecto a la población total.

Total de aglomerados urbanos EPH.

Trimestres a partir del año 2003

PERÍODO	Aglomerados							
	TOTAL	GBA	Aglomerados del Interior del país					
			Total	Región Cuyo	Región Nordeste	Región Noroeste	Región Pampeana	Región Patagonia
III.03	38,2%	39,7%	36,5%	38,2%	32,7%	35,4%	37,2%	37,8%
IV.03	39,1%	40,1%	37,9%	38,5%	34,5%	36,6%	39,1%	37,7%
I.04	38,9%	40,2%	37,4%	39,5%	33,6%	35,5%	38,4%	38,0%
II.04	39,4%	40,9%	37,6%	39,7%	34,9%	35,0%	38,5%	41,0%
III.04	40,1%	41,8%	38,1%	38,7%	34,1%	36,2%	39,3%	40,7%
IV.04	40,4%	42,0%	38,5%	39,4%	34,1%	37,1%	39,6%	40,4%
I.05	39,4%	40,6%	37,9%	39,2%	34,2%	36,6%	38,8%	39,6%
II.05	40,1%	41,4%	38,6%	39,1%	34,7%	37,1%	39,7%	40,4%
III.05	41,1%	42,9%	38,9%	38,2%	34,8%	38,0%	40,2%	40,8%
IV.05	41,3%	42,9%	39,3%	40,5%	34,6%	37,6%	40,7%	40,6%
I.06	40,7%	42,7%	38,4%	40,8%	33,4%	36,5%	39,5%	39,9%
II.06	41,8%	43,7%	39,7%	42,4%	34,5%	37,5%	40,6%	43,2%
III.06 (2) (3)	41,6%	43,1%	39,9%	40,3%	36,3%	38,1%	40,9%	42,2%
IV.06	42,1%	43,6%	40,4%	41,6%	35,5%	38,0%	41,7%	42,6%
I.07 (4)	41,7%	43,4%	39,8%	42,0%	33,8%	36,5%	41,5%	42,4%
II.07 (5)	42,4%	44,5%	40,0%	41,6%	34,6%	37,0%	41,9%	42,2%
III.07 (6)	42,4%	s/d	s/d	40,3%	36,0%	38,0%	s/d	42,2%
IV.07 (7)	42,1%	43,8%	40,2%	41,0%	34,7%	37,8%	41,8%	43,5%
I.08	42,0%	43,8%	40,1%	41,4%	35,5%	37,0%	41,8%	42,2%
II.08	42,2%	43,8%	40,4%	41,2%	35,3%	38,6%	41,9%	41,5%
III.08	42,1%	43,9%	40,2%	41,0%	35,9%	38,7%	41,2%	42,2%
IV.08	42,6%	44,5%	40,6%	41,4%	34,4%	38,2%	42,2%	43,7%
I.09	42,3%	44,5%	39,8%	41,1%	34,4%	37,9%	41,0%	42,6%
II.09	41,8%	43,9%	39,5%	40,2%	35,3%	38,0%	40,6%	41,2%
III.09	41,9%	43,9%	39,8%	39,2%	34,7%	38,4%	41,5%	41,0%
IV.09	42,4%	44,6%	40,1%	39,7%	34,7%	39,4%	41,4%	41,9%
I.10	42,2%	44,3%	40,0%	40,5%	34,2%	38,5%	41,6%	40,8%
II.10	42,5%	44,6%	40,1%	39,8%	34,9%	39,4%	41,4%	41,5%
III.10	42,5%	44,6%	40,2%	38,8%	35,1%	39,3%	42,0%	41,4%
IV.10	42,4%	44,4%	40,2%	38,9%	34,3%	39,2%	42,1%	42,0%
I.11	42,4%	44,0%	40,6%	39,2%	35,4%	39,2%	42,6%	42,2%

Evolución de la tasa de desempleo. EPH Continua.

En %, respecto a la población total.

Total de aglomerados urbanos EPH.

Trimestres a partir del año 2003

PERÍODO	Aglomerados							
	TOTAL	GBA	Aglomerados del Interior del país					
			Total	Región Cuyo	Región Nordeste	Región Noroeste	Región Pampeana	Región Patagonia
III.03	16,3%	17,7%	14,5%	12,4%	11,3%	14,1%	16,4%	8,6%
IV.03	14,5%	15,6%	13,1%	11,2%	9,9%	13,8%	14,4%	8,6%
I.04	14,4%	14,6%	14,1%	11,0%	10,4%	15,5%	15,6%	9,5%
II.04	14,8%	15,9%	13,3%	10,5%	8,3%	14,2%	15,3%	7,5%
III.04	13,2%	14,1%	12,0%	10,0%	8,4%	13,9%	13,0%	7,3%
IV.04	12,1%	13,0%	10,8%	6,9%	8,0%	12,6%	12,1%	6,3%
I.05	13,0%	14,5%	11,1%	8,2%	8,6%	12,0%	12,4%	7,6%
II.05	12,1%	13,4%	10,3%	8,5%	6,0%	10,8%	11,7%	7,1%
III.05	11,1%	12,0%	9,8%	8,0%	5,3%	11,0%	10,9%	7,0%
IV.05	10,1%	11,0%	8,9%	5,7%	5,6%	10,2%	10,1%	6,6%
I.06	11,4%	12,5%	10,0%	7,4%	7,1%	11,4%	11,0%	8,2%
II.06	10,4%	11,3%	9,3%	6,7%	6,5%	10,2%	10,3%	8,1%
III.06	10,2%	11,3%	8,9%	4,7%	5,8%	10,1%	10,3%	8,0%
IV.06	8,7%	9,8%	7,3%	4,1%	4,6%	9,0%	8,1%	6,4%
I.07	9,8%	11,0%	8,3%	4,8%	5,5%	10,4%	9,2%	6,1%
II.07	8,5%	8,9%	7,9%	4,6%	5,1%	9,5%	8,9%	6,3%
III.07	8,1%	s/d	s/d	5,3%	4,7%	7,8%	s/d	6,3%
IV.07	7,5%	7,7%	7,2%	4,4%	4,6%	8,1%	8,4%	4,8%
I.08	8,4%	9,0%	7,7%	4,9%	5,5%	9,1%	8,5%	6,1%
II.08	8,0%	8,4%	7,5%	4,5%	6,1%	7,7%	8,6%	6,9%
III.08	7,8%	8,5%	6,9%	4,2%	4,6%	7,3%	7,9%	6,2%
IV.08	7,3%	7,7%	6,9%	4,3%	3,4%	8,2%	7,9%	5,0%
I.09	8,4%	8,4%	8,3%	5,8%	4,9%	9,3%	9,3%	7,2%
II.09	8,8%	8,9%	8,7%	7,1%	3,8%	8,5%	10,2%	8,1%
III.09	9,1%	9,8%	8,2%	6,4%	4,0%	7,9%	9,6%	6,7%
IV.09	8,4%	9,1%	7,5%	6,5%	3,2%	7,3%	8,8%	6,1%
I.10	8,3%	8,4%	8,1%	6,2%	3,3%	8,7%	9,4%	7,1%
II.10	7,9%	8,1%	7,5%	5,4%	3,7%	7,0%	9,2%	5,8%
III.10	7,5%	8,2%	6,5%	4,5%	5,1%	7,1%	7,2%	4,9%
IV.10	7,3%	8,0%	6,4%	4,2%	3,0%	6,6%	7,6%	5,3%
I.11	7,4%	7,9%	6,8%	4,6%	2,9%	7,6%	7,8%	6,1%

Evolución de la tasa de subocupación. EPH Continua.

En %, respecto a la población total.

Total de aglomerados urbanos EPH.

Trimestres a partir del año 2003

PERÍODO	Aglomerados							
	TOTAL	GBA	Aglomerados del Interior del país					
			Total	Región Cuyo	Región Nordeste	Región Noroeste	Región Pampeana	Región Patagonia
III.03	16,6%	17,8%	15,1%	15,5%	12,8%	17,5%	15,5%	4,4%
IV.03	16,3%	17,4%	14,8%	14,9%	11,9%	17,1%	15,3%	5,7%
I.04	15,7%	17,7%	13,1%	14,6%	10,5%	13,9%	13,4%	7,5%
II.04	15,2%	15,9%	14,3%	13,4%	11,7%	16,3%	15,0%	7,6%
III.04	15,2%	16,8%	13,1%	14,6%	14,4%	14,1%	12,9%	5,4%
IV.04	14,2%	15,8%	12,3%	12,0%	10,1%	14,4%	12,6%	5,6%
I.05	12,7%	13,6%	11,6%	11,9%	8,8%	13,5%	11,9%	5,2%
II.05	12,7%	14,0%	11,2%	12,4%	10,3%	12,9%	11,0%	4,8%
III.05	13,1%	14,3%	11,5%	14,2%	10,3%	12,4%	11,3%	5,4%
IV.05	11,9%	13,0%	10,3%	11,4%	8,2%	11,0%	11,0%	3,8%
I.06	11,0%	12,3%	9,3%	9,0%	7,3%	10,5%	9,6%	4,6%
II.06	12,0%	13,0%	10,7%	12,5%	7,1%	11,8%	10,9%	6,7%
III.06	11,0%	12,1%	9,7%	10,9%	9,4%	10,2%	9,9%	5,6%
IV.06	10,8%	12,2%	9,2%	10,1%	8,6%	11,0%	8,9%	4,9%
I.07	9,3%	10,2%	8,2%	7,4%	6,5%	10,2%	8,5%	4,5%
II.07	10,0%	11,3%	8,3%	8,2%	7,4%	9,3%	8,8%	4,4%
III.07	7,4%	s/d	s/d	8,3%	6,3%	9,4%	s/d	3,5%
IV.07	9,1%	9,9%	8,1%	8,3%	5,5%	9,7%	8,4%	3,9%
I.08	8,2%	9,0%	7,2%	8,2%	5,1%	8,0%	7,7%	3,3%
II.08	8,6%	8,8%	8,4%	8,9%	5,9%	9,4%	9,0%	3,9%
III.08	9,2%	9,8%	8,5%	8,9%	7,1%	8,5%	9,3%	4,2%
IV.08	9,1%	10,3%	7,7%	6,7%	5,9%	8,0%	8,9%	3,4%
I.09	9,1%	9,9%	8,1%	6,9%	4,7%	8,5%	9,4%	4,4%
II.09	10,6%	11,6%	9,3%	9,3%	5,8%	9,3%	10,7%	4,7%
III.09	10,6%	11,8%	9,0%	8,3%	5,8%	8,0%	10,9%	4,7%
IV.09	10,3%	11,6%	8,6%	7,8%	5,2%	8,8%	9,9%	5,4%
I.10	9,2%	9,8%	8,5%	6,9%	3,2%	9,0%	10,3%	4,7%
II.10	9,9%	10,8%	8,8%	7,7%	4,5%	10,0%	9,8%	5,5%
III.10	8,8%	9,4%	8,1%	7,3%	4,2%	7,9%	9,6%	4,8%
IV.10	8,4%	9,0%	7,5%	7,9%	3,8%	7,2%	8,6%	5,2%
I.11	8,2%	9,1%	7,2%	6,7%	2,9%	8,8%	7,9%	3,8%

Evolución de la tasa de subocupación demandante. EPH Continua.

PERÍODO	Aglomerados							
	TOTAL	GBA	Aglomerados del Interior del país					
			Total	Región Cuyo	Región Nordeste	Región Noroeste	Región Pampeana	Región Patagonia
III.03	11,6%	12,3%	10,8%	12,4%	10,0%	13,6%	10,1%	3,2%
IV.03	11,4%	11,8%	10,9%	12,0%	9,6%	13,4%	10,5%	4,2%
I.04	10,5%	11,2%	9,6%	11,8%	8,2%	10,8%	9,3%	4,8%
II.04	10,7%	10,8%	10,5%	9,7%	9,3%	12,8%	10,6%	5,2%
III.04	10,5%	11,0%	9,8%	11,8%	11,6%	11,1%	9,1%	3,3%
IV.04	9,7%	10,1%	9,3%	9,1%	7,9%	11,3%	9,3%	3,8%
I.05	9,0%	9,0%	8,9%	8,4%	6,7%	11,2%	9,1%	3,4%
II.05	8,9%	9,6%	8,1%	8,9%	6,5%	10,2%	7,9%	3,0%
III.05	8,9%	9,3%	8,4%	11,5%	7,2%	8,9%	8,1%	4,1%
IV.05	8,4%	8,7%	7,9%	9,1%	5,9%	8,1%	8,5%	2,9%
I.06	7,8%	8,3%	7,1%	7,5%	4,5%	7,8%	7,5%	3,4%
II.06	8,1%	8,3%	7,8%	8,0%	4,5%	8,8%	8,3%	4,4%
III.06	7,4%	7,7%	7,1%	8,0%	5,9%	7,7%	7,4%	3,6%
IV.06	7,5%	8,3%	6,6%	7,5%	5,0%	8,2%	6,5%	2,9%
I.07	6,4%	6,8%	6,0%	5,9%	4,5%	7,6%	6,2%	2,8%
II.07	7,1%	7,7%	6,3%	7,0%	5,4%	6,7%	6,7%	2,8%
III.07	5,8%	s/d	s/d	7,0%	4,6%	6,8%	s/d	2,2%
IV.07	6,0%	6,1%	5,9%	6,8%	3,6%	6,8%	6,1%	2,5%
I.08	5,8%	6,1%	5,5%	7,0%	3,7%	6,0%	5,8%	2,0%
II.08	6,3%	6,1%	6,5%	7,1%	4,3%	7,3%	7,1%	2,5%
III.08	6,3%	6,4%	6,2%	6,9%	4,7%	6,3%	6,8%	2,9%
IV.08	6,0%	6,3%	5,7%	5,0%	4,1%	5,8%	6,6%	2,6%
I.09	6,0%	6,1%	6,0%	5,4%	3,4%	6,4%	6,8%	3,0%
II.09	7,5%	7,8%	7,1%	7,6%	4,3%	7,1%	8,1%	3,2%
III.09	7,3%	7,7%	6,8%	6,9%	4,6%	6,6%	7,9%	2,9%
IV.09	6,9%	7,3%	6,4%	6,1%	3,4%	6,9%	7,2%	3,8%
I.10	6,6%	6,6%	6,5%	5,7%	2,5%	7,0%	7,7%	3,3%
II.10	6,7%	6,7%	6,8%	6,1%	3,5%	8,3%	7,4%	4,0%
III.10	6,1%	6,0%	6,4%	6,1%	3,1%	6,3%	7,4%	3,3%
IV.10	5,5%	5,5%	5,6%	6,4%	3,2%	5,4%	6,2%	3,2%
I.11	5,8%	6,0%	5,5%	5,7%	2,3%	6,7%	5,9%	2,5%

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares. INDEC.

Evolución de la tasa de subocupación no demandante. EPH Continua.

PERÍODO	Aglomerados							
	TOTAL	GBA	Aglomerados del Interior del país					
			Total	Región Cuyo	Región Nordeste	Región Noroeste	Región Pampeana	Región Patagonia
III.03	5,0%	5,5%	4,3%	3,1%	2,8%	3,9%	5,4%	1,2%
IV.03	4,9%	5,6%	3,9%	2,9%	2,3%	3,7%	4,8%	1,5%
I.04	5,2%	6,5%	3,5%	2,8%	2,3%	3,1%	4,1%	2,7%
II.04	4,5%	5,1%	3,8%	3,7%	2,4%	3,5%	4,4%	2,4%
III.04	4,7%	5,8%	3,3%	2,8%	2,8%	3,0%	3,8%	2,1%
IV.04	4,5%	5,7%	3,0%	2,9%	2,2%	3,1%	3,3%	1,8%
I.05	3,7%	4,6%	2,7%	3,5%	2,1%	2,3%	2,8%	1,8%
II.05	3,8%	4,4%	3,1%	3,5%	3,8%	2,7%	3,1%	1,8%
III.05	4,2%	5,0%	3,1%	2,7%	3,1%	3,5%	3,2%	1,3%
IV.05	3,5%	4,3%	2,4%	2,3%	2,3%	2,9%	2,5%	0,9%
I.06	3,2%	4,0%	2,2%	1,5%	2,8%	2,7%	2,1%	1,2%
II.06	3,9%	4,7%	2,9%	4,5%	2,6%	3,0%	2,6%	2,3%
III.06	3,6%	4,4%	2,6%	2,9%	3,5%	2,5%	2,5%	2,0%
IV.06	3,3%	3,9%	2,6%	2,6%	3,6%	2,8%	2,4%	2,0%
I.07	2,9%	3,4%	2,2%	1,5%	2,0%	2,6%	2,3%	1,7%
II.07	2,9%	3,6%	2,0%	1,2%	2,0%	2,6%	2,1%	1,6%
III.07	1,6%	s/d	s/d	1,3%	1,7%	2,6%	s/d	1,3%
IV.07	3,1%	3,8%	2,2%	1,5%	1,9%	2,9%	2,3%	1,4%
I.08	2,4%	2,9%	1,7%	1,2%	1,4%	2,0%	1,9%	1,3%
II.08	2,3%	2,7%	1,9%	1,8%	1,6%	2,1%	1,9%	1,4%
III.08	2,9%	3,4%	2,3%	2,0%	2,4%	2,2%	2,5%	1,3%
IV.08	3,1%	4,0%	2,0%	1,7%	1,8%	2,2%	2,3%	0,8%
I.09	3,1%	3,8%	2,1%	1,5%	1,3%	2,1%	2,6%	1,4%
II.09	3,1%	3,8%	2,2%	1,7%	1,5%	2,2%	2,6%	1,5%
III.09	3,2%	4,1%	2,2%	1,4%	1,2%	1,4%	3,0%	1,8%
IV.09	3,4%	4,3%	2,2%	1,7%	1,8%	1,9%	2,7%	1,6%
I.10	2,7%	3,2%	2,0%	1,2%	0,7%	2,0%	2,5%	1,5%
II.10	3,1%	4,1%	2,0%	1,6%	1,0%	1,6%	2,4%	1,5%
III.10	2,7%	3,4%	1,8%	1,2%	1,0%	1,6%	2,1%	1,5%
IV.10	2,8%	3,5%	1,9%	1,5%	0,6%	1,7%	2,4%	2,0%
I.11	2,4%	3,1%	1,7%	1,0%	0,6%	2,1%	2,0%	1,3%

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares. INDEC.

Estimación PROVISORIA de Población Urbana Total, Población Económicamente Activa, Ocupados, Desocupados

Período	TOTAL URBANO						
	Población total	PEA	Ocupados	Desocupados	Subocupados	Subocupados Demandantes	Subocupados No Demandantes
IV.03	33.945	15.453	13.289	2.165	2.432	1.727	1.395
I.04	34.045	15.447	13.258	2.188	2.266	1.555	1.227
II.04	34.141	15.627	13.408	2.219	2.322	1.654	1.359
III.04	34.242	15.633	13.641	1.992	2.258	1.602	1.242
IV.04	34.343	15.609	13.797	1.812	2.113	1.484	1.156
I.05	34.445	15.541	13.627	1.914	1.889	1.371	1.084
II.05	34.544	15.581	13.801	1.780	1.908	1.345	1.059
III.05	34.647	15.833	14.141	1.692	1.975	1.376	1.096
IV.05	34.751	15.855	14.325	1.530	1.800	1.305	1.004
I.06	34.855	15.823	14.100	1.723	1.651	1.191	887
II.06	34.956	16.054	14.454	1.601	1.870	1.286	1.050
III.06	35.061	16.067	14.511	1.556	1.683	1.164	944
IV.06	35.166	16.031	14.715	1.317	1.642	1.149	894
I.07	35.272	16.100	14.615	1.484	1.439	1.014	803
II.07	35.374	16.061	14.755	1.306	1.525	1.101	818
III.07	35.480	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d
IV.07	35.587	15.981	14.795	1.186	1.401	956	790
I.08	35.693	16.108	14.808	1.300	1.282	934	726
II.08	35.796	16.162	14.903	1.259	1.388	1.024	843
III.08	35.902	16.098	14.886	1.212	1.470	1.043	855
IV.08	36.008	16.345	15.178	1.167	1.422	967	781
I.09	36.114	16.470	15.103	1.367	1.437	985	812
II.09	36.216	16.460	15.027	1.433	1.666	1.203	938
III.09	36.321	16.422	14.977	1.446	1.661	1.179	917
IV.09	36.426	16.523	15.184	1.339	1.618	1.115	880
I.10	36.531	16.526	15.166	1.360	1.491	1.082	875
II.10	36.632	16.553	15.270	1.283	1.581	1.122	900
III.10	36.736	16.528	15.343	1.185	1.421	1.032	825
IV.10	36.840	16.535	15.359	1.175	1.335	920	766
I.11	36.944	16.658	15.445	1.213	1.318	948	748

Fuente: Ministerio de Economía y Producción.

Evolución de la tasa de asalarización y de asalariados sin descuento jubilatorio. EPH

Período	Tasa de asalarización (1)	Asalariados sin descuento jubilatorio (2)
IV.03	73,7%	49,5%
I.04	74,4%	48,7%
II.04	74,5%	48,3%
III.04	74,0%	47,7%
IV.04	74,4%	48,9%
I.05	75,0%	47,5%
II.05	74,6%	47,2%
III.05	74,4%	46,1%
IV.05	74,8%	45,5%
I.06	75,8%	44,4%
II.06	75,5%	44,2%
III.06 (3)	76,1%	43,2%
IV.06	75,4%	42,9%
I.07	76,1%	41,6%
II.07	76,6%	40,4%
III.07 (4)	76,0%	39,8%
IV.07	76,6%	39,3%
I.08	76,8%	37,3%
II.08	76,0%	36,5%
III.08	75,8%	36,3%
IV.08	76,4%	37,8%
I.09	76,2%	36,4%
II.09	75,9%	36,2%
III.09	76,2%	36,0%
IV.09	75,3%	36,1%
I.10	75,9%	34,6%
II.10	76,0%	36,5%
III.10	76,6%	35,8%
IV.10	77,2%	33,7%
I.11	76,7%	34,1%

Período	Tasa de asalarización (1)	Asalariados sin descuento jubilatorio (2)
2004	74,3%	48,4%
2005	74,7%	46,6%
2006	75,7%	43,7%
2007	76,3%	40,3%
2008	76,3%	37,0%
2009	75,9%	36,2%
2010	76,4%	35,2%

(1) Calculada sobre el total de ocupados

(2) Calculada sobre el total de asalariados

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares. INDEC.

Puestos de trabajo declarados del sector privado. INDEC.

Promedio mensual en miles de puestos.

Período	TOTAL PRIVADO	Córdoba
2006	5.065	402
2007	5.505	437
2008	5.854	471
2009	5.764	464
2010	5.910	483
 		
I.06	4.938	388
II.06	5.004	398
III.06	5.077	404
IV.06	5.240	417
I.07	5.374	424
II.07	5.463	433
III.07	5.516	438
IV.07	5.669	454
I.08	5.769	463
II.08	5.858	470
III.08	5.868	473
IV.08	5.921	479
I.09	5.815	468
II.09	5.725	460
III.09	5.715	459
IV.09	5.798	468
I.10	5.860	478
II.10	5.868	480
III.10	5.901	481
IV.10	6.012	492

Mercado de Trabajo- EPH

**Tasa de empleo no registrado 1 excluyendo beneficiarios de planes de empleo 2 según sexo,
y calificación laboral grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, ramas de actividad,
tamaño del establecimiento**

Total de aglomerados relevados

	3° Trim 03	4° Trim 03	1° Trim 04	2° Trim 04	3° Trim 04	4° Trim 04
Total	43,3	43,2	42,3	42,8	42,6	44,0
Sexo						
Varones	40,4	40,2	40,4	40,1	40,2	41,3
Mujeres	47,1	47,2	44,9	46,5	45,7	47,7
Edad						
Hasta 24 años	69,5	68,1	65,1	66,0	66,0	68,2
Entre 25 y 34 años	44,8	42,8	44,0	41,0	40,0	41,8
Entre 35 y 49 años	33,5	33,6	31,7	34,4	34,5	35,8
Entre 50 y 59 años	36,1	37,3	36,4	37,7	37,1	38,5
60 años y más	43,2	48,2	47,1	49,4	50,0	47,4
Posición en el hogar						
Jefe	35,4	36,2	34,7	36,6	34,9	36,1
Cónyuge	42,8	41,3	42,4	41,7	43,6	44,6
Hijo	57,0	55,2	54,0	53,8	53,5	55,5
Otros	56,8	61,6	58,9	55,6	57,3	59,7
Nivel educativo						
Hasta primario incompleto	71,9	67,0	62,8	68,6	71,3	69,1
Primario completo	57,9	56,2	54,5	54,7	57,9	58,8
Secundario incompleto	55,7	55,9	59,4	53,9	54,0	55,2
Secundario completo	38,0	40,3	35,6	39,8	38,3	39,0
Terc/univ incompleto	38,1	37,0	36,9	37,3	35,8	38,2
Terc/univ completo	18,2	19,5	18,4	20,3	17,9	19,3
Rama de actividad						
Actividades primarias	34,6	47,1	44,2	37,3	34,6	40,4
Industria manufacturera	43,7	39,9	34,8	42,2	39,0	37,3
Construcción	77,9	76,1	75,1	75,5	75,0	78,0
Comercio	54,3	51,9	49,3	49,7	51,9	52,5
Hoteles y restaurantes	55,9	62,8	53,2	54,6	51,6	58,8
Transporte, almacenaje y comunicaciones	44,7	45,3	50,0	48,5	48,8	48,7
Serv financieros, inmobiliarios, alquileres y empresariales	33,7	31,3	35,8	35,8	36,5	37,7
Enseñanza	9,4	9,8	8,1	10,3	7,9	7,5
Servicios sociales y de salud	33,0	30,3	29,0	24,6	25,5	29,0
Servicio doméstico	95,3	95,3	93,5	95,1	96,3	94,7
Otros servicios comunitarios, sociales y personales ⁴	40,9	38,0	36,7	39,8	40,4	39,9
Tamaño del establecimiento						
Hasta 5 personas	79,0	81,0	79,5	79,3	81,0	81,6
Entre 6 y 40 personas	36,9	33,6	35,8	34,4	34,1	36,3
Más de 40 personas	12,7	13,0	11,2	11,6	12,3	12,4
Calificación laboral						
Profesional	21,3	24,1	23,5	22,4	22,1	24,7
Técnica	16,0	18,2	18,7	20,8	15,7	17,3
Operativa	40,2	38,6	37,3	37,9	37,9	38,6
Sin calificación	70,5	71,3	69,4	69,9	72,8	73,2

Notas:

¹ Las series presentadas surgen del procesamiento de las bases de datos de la Encuesta Permanente de Hogares, publicadas por el INDEC, a partir del 3° trimestre de 2009. Dichas bases tienen una nueva metodología de calibración, y por lo tanto algunos valores no coinciden con datos publicados con anterioridad.

Las series presentadas están construidas con bases de datos que se encuentran elaboradas con la misma metodología, lo que asegura una correcta interpretación de los mismos.

² Se excluyen a los beneficiarios de planes de empleo que realizan contraprestación laboral. La tasa es calculada como el cociente entre el total de asalariados y los trabajadores no registrados de 18 años y más.

³ No se presenta la información correspondiente al 3° trimestre de 2007, debido a que no se encuentra disponible la base de datos de dicho período.

⁴ Incluye Administración pública y defensa, asociaciones sindicales, empresariales y sociales, servicios culturales y deportivos, entre otros.

Mercado de Trabajo- EPH

Tasa de empleo no registrado 1 excluyendo beneficiarios de planes de empleo 2 según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, ramas de actividad, tamaño del establecimiento y calificación laboral

Total de aglomerados relevados

	1° Trim 05	2° Trim 05	3° Trim 05	4° Trim 05	1° Trim 06	2° Trim 06
Total	42,8	42,7	42,3	42,1	40,4	40,3
Sexo						
Varones	39,8	38,9	40,0	39,7	36,6	37,2
Mujeres	47,0	47,7	45,5	45,3	45,5	44,3
Edad						
Hasta 24 años	64,2	63,2	63,2	61,9	62,4	62,1
Entre 25 y 34 años	43,2	41,9	40,7	40,2	37,4	39,7
Entre 35 y 49 años	35,0	34,6	34,5	35,8	35,2	32,5
Entre 50 y 59 años	37,3	35,5	36,0	36,6	32,1	33,7
60 años y más	45,2	50,4	50,4	46,4	45,6	44,5
Posición en el hogar						
Jefe	36,2	35,6	35,6	35,9	33,2	33,2
Cónyuge	43,1	44,5	43,1	43,0	40,9	39,6
Hijo	52,9	51,6	51,4	49,8	50,7	51,2
Otros	58,6	56,3	56,9	56,2	53,9	54,9
Nivel educativo						
Hasta primario incompleto	70,3	65,3	69,1	72,1	64,2	62,6
Primario completo	57,4	57,2	57,1	58,0	55,5	55,8
Secundario incompleto	55,5	54,1	55,6	56,0	52,6	53,6
Secundario completo	35,2	38,3	37,2	35,7	37,1	35,3
Terc/univ incompleto	37,1	34,5	34,6	34,5	31,3	33,3
Terc/univ completo	18,4	21,4	19,6	17,4	18,8	17,7
Rama de actividad						
Actividades primarias	42,7	45,4	40,4	46,6	39,8	37,1
Industria manufacturera	35,5	37,2	37,3	38,0	35,5	37,3
Construcción	78,4	72,2	74,8	68,8	73,6	71,6
Comercio	49,1	50,0	49,6	49,5	44,9	45,4
Hoteles y restaurantes	53,4	54,7	52,5	53,4	54,7	52,3
Transporte, almacenaje y comunicaciones	48,2	46,7	47,1	48,6	43,2	41,9
Serv financieros, inmobiliarios, alquileres y empr	34,3	32,4	32,0	30,1	28,4	27,4
Enseñanza	6,8	10,1	9,7	7,9	7,2	8,9
Servicios sociales y de salud	25,9	25,8	25,8	27,1	25,9	27,6
Servicio doméstico	95,0	96,2	94,8	96,1	93,3	92,6
Otros servicios comunitarios, sociales y personal	42,5	39,4	43,4	40,7	39,4	41,8
Tamaño del establecimiento						
Hasta 5 personas	79,1	79,2	79,5	81,5	80,1	77,8
Entre 6 y 40 personas	35,4	37,4	34,7	35,4	34,2	35,1
Más de 40 personas	12,7	11,8	13,5	11,3	10,9	11,1
Calificación laboral						
Profesional	22,0	24,2	24,5	22,1	21,9	23,4
Técnica	18,7	18,0	19,4	15,3	16,0	17,5
Operativa	35,8	36,7	36,7	37,3	34,8	34,7
Sin calificación	71,3	70,3	70,1	70,8	68,3	68,2

Notas:

¹ Las series presentadas surgen del procesamiento de las bases de datos de la Encuesta Permanente de Hogares, publicadas por el INDEC, a partir del 3° trimestre de 2009. Dichas bases tienen una nueva metodología de calibración, y por lo tanto algunos valores no coinciden con datos publicados con anterioridad.

Las series presentadas están construidas con bases de datos que se encuentran elaboradas con la misma metodología, lo que asegura una correcta interpretación de los mismos.

² Se excluyen a los beneficiarios de planes de empleo que realizan contraprestación laboral. La tasa es calculada como el cociente entre el total de asalariados y los trabajadores no registrados de 18 años y más.

³ No se presenta la información correspondiente al 3° trimestre de 2007, debido a que no se encuentra disponible la base de datos de dicho período.

⁴ Incluye Administración pública y defensa, asociaciones sindicales, empresariales y sociales, servicios culturales y deportivos, entre otros.

Mercado de Trabajo- EPH
Tasa de empleo no registrado 1 excluyendo beneficiarios de planes de empleo 2 según sexo,
grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, ramas de actividad, tamaño del establecimiento y calificación laboral
Total de aglomerados relevados

	1° Trim 05	2° Trim 05	3° Trim 05	4° Trim 05	1° Trim 06	2° Trim 06
Total	42,8	42,7	42,3	42,1	40,4	40,3
Sexo						
Varones	39,8	38,9	40,0	39,7	36,6	37,2
Mujeres	47,0	47,7	45,5	45,3	45,5	44,3
Edad						
Hasta 24 años	64,2	63,2	63,2	61,9	62,4	62,1
Entre 25 y 34 años	43,2	41,9	40,7	40,2	37,4	39,7
Entre 35 y 49 años	35,0	34,6	34,5	35,8	35,2	32,5
Entre 50 y 59 años	37,3	35,5	36,0	36,6	32,1	33,7
60 años y más	45,2	50,4	50,4	46,4	45,6	44,5
Posición en el hogar						
Jefe	36,2	35,6	35,6	35,9	33,2	33,2
Cónyuge	43,1	44,5	43,1	43,0	40,9	39,6
Hijo	52,9	51,6	51,4	49,8	50,7	51,2
Otros	58,6	56,3	56,9	56,2	53,9	54,9
Nivel educativo						
Hasta primario incompleto	70,3	65,3	69,1	72,1	64,2	62,6
Primario completo	57,4	57,2	57,1	58,0	55,5	55,8
Secundario incompleto	55,5	54,1	55,6	56,0	52,6	53,6
Secundario completo	35,2	38,3	37,2	35,7	37,1	35,3
Terc/univ incompleto	37,1	34,5	34,6	34,5	31,3	33,3
Terc/univ completo	18,4	21,4	19,6	17,4	18,8	17,7
Rama de actividad						
Actividades primarias	42,7	45,4	40,4	46,6	39,8	37,1
Industria manufacturera	35,5	37,2	37,3	38,0	35,5	37,3
Construcción	78,4	72,2	74,8	68,8	73,6	71,6
Comercio	49,1	50,0	49,6	49,5	44,9	45,4
Hoteles y restaurantes	53,4	54,7	52,5	53,4	54,7	52,3
Transporte, almacenaje y comunicaciones	48,2	46,7	47,1	48,6	43,2	41,9
Serv financieros, inmobiliarios, alquileres y empresariales	34,3	32,4	32,0	30,1	28,4	27,4
Enseñanza	6,8	10,1	9,7	7,9	7,2	8,9
Servicios sociales y de salud	25,9	25,8	25,8	27,1	25,9	27,6
Servicio doméstico	95,0	96,2	94,8	96,1	93,3	92,6
Otros servicios comunitarios, sociales y personales ⁴	42,5	39,4	43,4	40,7	39,4	41,8
Tamaño del establecimiento						
Hasta 5 personas	79,1	79,2	79,5	81,5	80,1	77,8
Entre 6 y 40 personas	35,4	37,4	34,7	35,4	34,2	35,1
Más de 40 personas	12,7	11,8	13,5	11,3	10,9	11,1
Calificación laboral						
Profesional	22,0	24,2	24,5	22,1	21,9	23,4
Técnica	18,7	18,0	19,4	15,3	16,0	17,5
Operativa	35,8	36,7	36,7	37,3	34,8	34,7
Sin calificación	71,3	70,3	70,1	70,8	68,3	68,2

Notas:

¹ Las series presentadas surgen del procesamiento de las bases de datos de la Encuesta Permanente de Hogares, publicadas por el INDEC, a partir del 3° trimestre de 2009. Dichas bases tienen una nueva metodología de calibración, y por lo tanto algunos valores no coinciden con datos publicados con anterioridad. Las series presentadas están construidas con bases de datos que se encuentran elaboradas con la misma metodología, lo que asegura una correcta interpretación de los mismos.

² Se excluyen a los beneficiarios de planes de empleo que realizan contraprestación laboral. La tasa es calculada como el cociente entre el total de asalariados y los trabajadores no registrados de 18 años y más.

³ No se presenta la información correspondiente al 3° trimestre de 2007, debido a que no se encuentra disponible la base de datos de dicho período.

⁴ Incluye Administración pública y defensa, asociaciones sindicales, empresariales y sociales, servicios culturales y deportivos, etc.

Mercado de Trabajo- EPH**Tasa de empleo no registrado 1 excluyendo beneficiarios de planes de empleo 2 según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, ramas de actividad, tamaño del establecimiento y calificación laboral****Total de aglomerados relevados**

	3° Trim 06	4° Trim 06	1° Trim 07	2° Trim 07	4° Trim 07	1° Trim 08	2° Trim 08
Total	39,9	40,3	38,8	38,4	37,8	35,7	35,0
Sexo							
Varones	36,8	36,9	35,1	35,2	33,1	31,8	32,1
Mujeres	43,8	44,7	43,8	42,4	43,8	40,6	38,7
Edad							
Hasta 24 años	61,4	61,1	57,3	57,7	56,4	54,3	53,9
Entre 25 y 34 años	38,0	39,5	37,1	37,6	36,0	34,0	33,2
Entre 35 y 49 años	32,4	32,6	33,5	31,5	31,0	30,3	28,0
Entre 50 y 59 años	33,0	32,7	32,3	31,2	33,3	30,0	32,0
60 años y más	48,1	48,7	45,3	47,7	42,9	42,1	42,2
Posición en el hogar							
Jefe	33,6	34,7	33,3	32,1	31,2	30,3	29,9
Cónyuge	39,3	37,4	37,4	36,5	37,1	35,2	34,5
Hijo	49,8	50,3	47,6	48,3	47,8	43,5	42,9
Otros	52,8	51,2	50,4	53,4	47,0	45,5	44,5
Nivel educativo							
Hasta primario incompleto	66,2	67,4	68,6	66,6	66,8	65,3	61,1
Primario completo	54,2	56,0	52,4	52,3	54,2	50,4	49,5
Secundario incompleto	53,2	52,9	51,8	50,7	51,2	47,5	47,5
Secundario completo	33,0	35,5	33,4	35,7	31,5	31,7	31,5
Terc/univ incompleto	35,7	32,4	32,0	30,2	29,6	28,4	28,8
Terc/univ completo	17,5	17,8	17,5	15,8	16,6	15,7	13,3
Rama de actividad							
Actividades primarias	34,1	35,6	36,8	33,5	26,6	38,3	31,5
Industria manufacturera	33,0	36,4	33,0	34,9	32,6	28,9	30,2
Construcción	66,2	68,4	66,6	63,8	63,1	62,4	67,1
Comercio	45,4	45,1	44,0	44,4	43,5	43,1	39,8
Hoteles y restaurantes	51,3	49,3	44,3	45,6	47,7	43,9	44,6
Transporte, almacenaje y comunicaciones	45,3	39,3	38,8	41,8	40,7	37,4	37,0
Serv financieros, inmobiliarios, alquileres y empresariales	30,0	29,0	29,5	28,5	26,2	25,9	22,5
Enseñanza	7,4	9,3	6,5	6,6	11,0	7,0	7,1
Servicios sociales y de salud	31,7	27,5	29,5	25,8	28,2	25,1	23,7
Servicio doméstico	92,3	90,5	90,3	90,4	89,7	87,2	85,5
Otros servicios comunitarios, sociales y personales ⁴	39,1	42,2	38,0	37,0	36,6	33,2	31,0
Tamaño del establecimiento							
Hasta 5 personas	78,2	79,6	77,1	76,6	75,4	73,1	73,3
Entre 6 y 40 personas	34,3	31,8	31,6	31,4	31,5	29,6	26,9
Más de 40 personas	10,9	11,5	10,6	10,7	9,4	10,1	9,6
Calificación laboral							

Profesional	21,8	25,7	23,0	20,4	21,4	19,6	17,0
Técnica	16,7	17,0	16,2	18,3	16,3	15,8	13,3
Operativa	33,8	34,4	32,8	32,5	30,9	29,6	30,2
Sin calificación	68,7	68,3	66,7	65,0	66,9	62,9	61,2

Notas:

¹ Las series presentadas surgen del procesamiento de las bases de datos de la Encuesta Permanente de Hogares, publicadas por el INDEC, a partir del 3° trimestre de 2009. Dichas bases tienen una nueva metodología de calibración, y por lo tanto algunos valores no coinciden con datos publicados con anterioridad. Las series presentadas están construidas con bases de datos que se encuentran elaboradas con la misma metodología, lo que asegura una correcta interpretación de los mismos.

² Se excluyen a los beneficiarios de planes de empleo que realizan contraprestación laboral.

La tasa es calculada como el cociente entre el total de asalariados y los trabajadores no registrados de 18 años y más.

³ No se presenta la información correspondiente al 3° trimestre de 2007, debido a que no se encuentra disponible la base de datos de dicho período.

⁴ Incluye Administración pública y defensa, asociaciones sindicales, empresariales y sociales, servicios culturales y deportivos, entre otros.

Mercado de Trabajo- EPH

Tasa de empleo no registrado 1 excluyendo beneficiarios de planes de empleo 2 según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, ramas de actividad, tamaño del establecimiento y calificación labora Total de aglomerados relevados

	3° Trim 08	4° Trim 08	1° Trim 09	2° Trim 09	3° Trim 09	4° Trim 09	1° Trim 10
Total	35,2	36,5	34,7	34,7	35,0	35,2	33,7
Sexo							
Varones	30,9	32,9	31,5	31,5	31,8	32,8	30,7
Mujeres	40,8	41,1	38,8	38,6	38,9	38,2	37,5
Edad							
Hasta 24 años	52,8	55,5	54,3	54,8	52,3	57,8	55,9
Entre 25 y 34 años	34,9	34,8	33,0	32,1	33,1	33,5	31,0
Entre 35 y 49 años	28,9	31,2	28,9	28,2	30,0	28,3	28,2
Entre 50 y 59 años	28,2	27,7	29,7	30,2	30,1	29,0	28,8
60 años y más	43,0	45,4	39,8	43,9	42,0	42,3	37,4
Posición en el hogar							
Jefe	29,3	29,6	28,7	29,4	29,6	28,9	28,1
Cónyuge	35,2	36,6	33,8	33,3	33,8	32,9	30,8
Hijo	43,5	46,7	44,6	42,8	43,4	46,1	42,8
Otros	45,8	45,7	42,8	46,2	47,8	48,2	48,6
Nivel educativo							
Hasta primario incompleto	63,4	64,7	64,3	62,6	65,4	60,1	63,3
Primario completo	51,7	53,1	50,3	50,4	50,6	51,4	48,8
Secundario incompleto	47,1	50,0	48,7	47,4	47,8	50,9	47,9
Secundario completo	29,8	31,6	30,0	32,3	32,3	31,1	29,8
Terc/univ incompleto	29,4	29,8	28,3	27,4	27,4	28,8	28,2
Terc/univ completo	14,2	15,4	12,9	13,6	14,0	13,0	13,6
Rama de actividad							
Actividades primarias	38,0	30,9	29,1	36,2	23,8	31,1	35,0
Industria manufacturera	28,6	30,3	27,3	28,3	32,0	32,2	28,0
Construcción	62,8	65,1	57,5	64,7	66,6	61,2	57,1
Comercio	39,4	39,7	43,1	40,5	40,6	42,5	40,4
Hoteles y restaurantes	43,1	47,8	43,6	42,0	44,5	47,7	39,7
Transporte, almacenaje y comunicaciones	33,7	40,7	38,7	37,2	34,5	36,6	42,1
Serv financieros, inmobiliarios, alquileres y empresariales	26,5	27,3	25,7	24,6	21,5	25,3	22,3
Enseñanza	7,0	7,1	5,3	7,8	6,4	5,8	6,8
Servicios sociales y de salud	23,2	25,6	23,2	21,2	24,4	22,3	22,5
Servicio doméstico	86,6	88,7	87,1	85,4	83,2	86,2	86,3
Otros servicios comunitarios, sociales y personales ⁴	37,8	39,6	33,5	34,3	36,9	41,3	16,4

Tamaño del establecimiento

Hasta 5 personas	74,2	75,3	72,9	73,8	71,0	71,6	71,1
Entre 6 y 40 personas	27,1	32,1	29,0	25,6	28,6	28,8	27,2
Más de 40 personas	9,4	8,8	9,4	9,1	8,4	9,2	9,2

Calificación laboral

Profesional	17,7	17,7	16,5	18,5	18,7	14,5	17,4
Técnica	15,0	16,3	14,0	13,0	14,8	15,5	14,4
Operativa	29,4	32,2	29,1	28,6	29,2	30,1	27,3
Sin calificación	61,9	63,1	63,4	61,9	61,5	61,8	61,0

Notas:

¹ Las series presentadas surgen del procesamiento de las bases de datos de la Encuesta Permanente de Hogares, publicadas por el INDEC, a partir del 3° trimestre de 2009. Dichas bases tienen una nueva metodología de calibración, y por lo tanto algunos valores no coinciden con datos publicados con anterioridad. Las series presentadas están construidas con bases de datos que se encuentran elaboradas con la misma metodología, lo que asegura una correcta interpretación de los mismos.

² Se excluyen a los beneficiarios de planes de empleo que realizan contraprestación laboral. La tasa es calculada como el cociente entre el total de asalariados y los trabajadores no registrados de 18 años y más.

³ No se presenta la información correspondiente al 3° trimestre de 2007, debido a que no se encuentra disponible la base de datos de dicho período.

⁴ Incluye Administración pública y defensa, asociaciones sindicales, empresariales y sociales, servicios culturales y deportivos, entre otros.

Mercado de Trabajo- EPH

Tasa de empleo no registrado 1 excluyendo beneficiarios de planes de empleo 2 según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, ramas de actividad, tamaño del establecimiento y calificación laboral

Total de aglomerados relevados

	2° Trim 10	3° Trim 10	4° Trim 10
Total	35,7	34,8	32,9
Sexo			
Varones	32,1	31,0	30,7
Mujeres	40,2	39,5	35,8
Edad			
Hasta 24 años	56,4	53,8	55,4
Entre 25 y 34 años	33,1	32,6	28,9
Entre 35 y 49 años	29,4	29,6	28,0
Entre 50 y 59 años	31,3	28,8	28,3
60 años y más	42,0	42,4	36,2
Posición en el hogar			
Jefe	30,2	28,8	27,1
Cónyuge	36,1	33,9	30,1
Hijo	43,3	43,3	43,2
Otros	44,1	47,3	45,8
Nivel educativo			
Hasta primario incompleto	68,5	62,5	63,4
Primario completo	51,0	50,5	47,3
Secundario incompleto	49,0	50,0	47,2
Secundario completo	32,8	31,4	30,6
Terc/univ incompleto	28,1	27,2	24,2
Terc/univ completo	15,4	13,5	12,1
Rama de actividad			
Actividades primarias	55,5	29,2	26,3
Industria manufacturera	50,9	29,5	26,8
Construcción	52,9	65,0	62,1
Comercio	48,5	38,0	39,2
Hoteles y restaurantes	49,1	45,3	43,6
Transporte, almacenaje y comunicaciones	49,0	34,8	33,8
Serv financieros, inmobiliarios, alquileres y empresariales	48,9	23,1	24,6
Enseñanza	59,7	6,0	6,5
Servicios sociales y de salud	47,8	24,8	24,0
Servicio doméstico	49,5	84,3	81,8
Otros servicios comunitarios, sociales y personales ⁴	18,6	19,2	16,5
Tamaño del establecimiento			
Hasta 5 personas	72,5	71,7	71,0
Entre 6 y 40 personas	29,3	27,7	27,9
Más de 40 personas	9,8	8,7	8,4
Calificación laboral			
Profesional	16,4	16,4	18,2
Técnica	16,2	13,1	13,5
Operativa	30,0	28,2	26,4
Sin calificación	62,7	63,8	61,5

Notas:

¹ Las series presentadas surgen del procesamiento de las bases de datos de la Encuesta Permanente de Hogares, publicadas por el INDEC, a partir del 3° trimestre de 2009. Dichas bases tienen una nueva metodología de calibración, y por lo tanto algunos valores no coinciden con datos publicados con anterioridad. Las series presentadas están construidas con bases de datos que se encuentran elaboradas con la misma metodología, lo que asegura una correcta interpretación de los mismos.

² Se excluyen a los beneficiarios de planes de empleo que realizan contraprestación laboral. La tasa es calculada como el cociente entre el total de asalariados y los trabajadores no registrados de 18 años y más.

³ No se presenta la información correspondiente al 3° trimestre de 2007, debido a que no se encuentra disponible la base de datos de dicho período.

⁴ Incluye Administración pública y defensa, asociaciones sindicales, empresariales y sociales, servicios culturales y deportivos, entre otros.

MERCADO LABORAL - EPH

Tasa de empleo no registrado 1, 2 según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, ramas de actividad, tamaño del establecimiento y calificación laboral

Total de aglomerados relevados

	3° Trim 03	4° Trim 03	1° Trim 04	2° Trim 04	3° Trim 04	4° Trim 04
Tasa de empleo no registrado de 14 años y más ³	49,1	48,8	47,8	47,6	47,4	48,5
Tasa de empleo no registrado de 18 años y más	48,4	48,3	47,2	47,0	46,9	47,9
Sexo						
Varones	43,6	43,4	42,9	42,1	42,4	43,2
Mujeres	54,0	54,3	52,6	53,0	52,4	53,8
Edad						
Hasta 24 años	72,6	71,1	67,9	67,9	68,1	69,9
Entre 25 y 34 años	50,4	48,5	49,4	45,8	45,3	46,0
Entre 35 y 49 años	39,5	39,9	37,7	40,0	40,1	41,3
Entre 50 y 59 años	40,4	41,5	40,9	41,3	40,7	42,2
60 años y más	45,7	51,1	50,4	51,1	51,9	49,5
Posición en el hogar						
Jefe	40,5	41,2	39,4	40,5	39,5	40,0
Cónyuge	50,5	49,7	50,6	49,3	50,2	51,3
Hijo	60,2	58,2	56,9	55,8	55,7	57,8
Otros	60,3	64,8	61,8	58,8	60,4	61,8
Nivel educativo						
Hasta primario incompleto	77,0	74,8	70,7	74,5	76,5	74,2
Primario completo	64,8	62,8	61,1	60,5	63,3	64,4
Secundario incompleto	61,5	61,6	63,8	58,7	58,9	59,4
Secundario completo	41,1	43,4	39,5	42,3	41,6	41,1
Terc/univ incompleto	40,1	39,1	38,2	38,5	37,5	39,8
Terc/univ completo	19,0	20,1	18,9	20,8	18,4	19,7
Rama de actividad						
Actividades primarias	59,7	65,2	60,5	53,2	54,9	58,9
Industria manufacturera	45,5	41,5	37,3	44,7	41,3	39,2
Construcción	79,1	76,8	75,6	75,8	75,5	78,6
Comercio	54,7	52,4	49,8	49,9	52,1	52,6
Hoteles y restaurantes	56,7	63,3	53,7	54,8	52,6	59,4
Transporte, almacenaje y comunicaciones	44,8	45,5	50,0	48,5	48,9	48,9
Serv financieros, inmov., alquileres y empresa.	34,0	31,9	37,2	36,0	37,3	38,0
Enseñanza	18,6	19,6	18,1	17,1	15,6	16,4
Servicios sociales y de salud	56,9	53,2	50,8	47,7	50,0	47,8
Servicio doméstico	95,4	95,3	93,5	95,1	96,3	94,7
Otros servicios comunitarios, soc. y personales ⁵	53,0	50,7	46,7	49,3	49,1	51,0
Tamaño del establecimiento						
Hasta 5 personas	79,6	81,7	80,3	80,0	81,8	82,3
Entre 6 y 40 personas	47,9	44,8	46,2	43,8	43,9	44,8
Más de 40 personas	17,9	18,5	15,3	15,3	15,6	15,8
Calificación laboral						
Profesional	21,9	24,3	24,2	22,7	23,1	25,0
Técnica	18,0	20,9	21,0	22,2	17,5	19,4
Operativa	46,1	44,6	43,3	43,1	43,2	43,0
Sin calificación	74,4	75,1	73,0	73,0	75,4	76,0

Notas:

1 Las series presentadas surgen del procesamiento de las bases de datos de la Encuesta Permanente de Hogares, publicadas por el INDEC, a partir del 3° trimestre de 2009.

Dichas bases tienen una nueva metodología de calibración, y por lo tanto algunos valores no coinciden con datos publicados con anterioridad. Las series presentadas están construidas con bases de datos que se encuentran elaboradas con la misma metodología, lo que asegura una correcta interpretación de los mismos.

2 De acuerdo a la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (Ley 24.241), son los asalariados mayores de 18 años los que se encuentran obligados a realizar aportes a la seguridad social (Artículo 2). Por lo tanto, para el cálculo de la tasa de empleo no registrado se siguen los criterios metodológicos definidos por el INDEC con la única excepción de que en este caso se considera únicamente a los asalariados mayores de 18 años.

3 Tasa de empleo no registrado: relación entre el empleo no registrado y el total de los asalariados de 14 años y más.

Este indicador se calcula siguiendo los criterios metodológicos del INDEC, tal como se presentan en el informe trimestral "Indicadores socioeconómicos" bajo la denominación "Asalariados sin descuento jubilatorio".

4 No se presenta la información correspondiente al 3° trimestre de 2007, debido a que no se encuentra disponible la base de datos de dicho período.

5 Incluye Administración pública y defensa, asociaciones sindicales, empresariales y sociales, servicios culturales y deportivos, entre otros.

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, en base a EPH (INDEC).

MERCADO LABORAL - EPH
Tasa de empleo no registrado 1, 2 según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, ramas de actividad, tamaño del establecimiento y calificación laboral
Total de aglomerados relevados

	1° Trim 05	2° Trim 05	3° Trim 05	4° Trim 05	1° Trim 06	2° Trim 06	3° Trim 06	4° Trim 06
Tasa de empleo no registrado d	46,9	46,7	45,9	45,3	43,9	43,5	42,6	42,8
Tasa de empleo no registrado c	46,3	46,2	45,3	44,7	43,2	42,7	41,8	41,9
Sexo								
Varones	41,3	40,8	41,3	40,7	37,9	38,3	37,8	37,7
Mujeres	52,6	52,9	50,4	49,6	49,7	48,2	46,8	47,1
Edad								
Hasta 24 años	66,0	64,9	64,7	63,2	63,6	63,2	62,2	61,9
Entre 25 y 34 años	47,3	46,1	44,2	43,2	40,5	42,4	40,0	41,2
Entre 35 y 49 años	39,4	39,0	38,1	39,0	38,5	35,6	35,2	34,8
Entre 50 y 59 años	40,0	39,2	39,4	39,2	35,6	36,3	35,1	34,6
60 años y más	47,1	52,1	51,9	48,1	46,8	46,5	49,3	49,3
Posición en el hogar								
Jefe	39,2	39,2	38,4	38,4	35,8	35,6	35,5	36,1
Cónyuge	49,1	49,9	48,4	47,3	45,5	43,7	42,6	40,3
Hijo	55,2	53,8	53,1	51,7	52,4	52,8	51,0	51,5
Otros	61,6	58,0	58,5	57,7	55,5	55,9	53,9	52,1
Nivel educativo								
Hasta primario incompleto	74,8	72,1	73,5	75,8	69,1	66,8	69,5	69,6
Primario completo	62,2	62,0	61,1	61,4	59,1	59,3	57,6	58,2
Secundario incompleto	59,0	57,7	58,7	58,5	55,7	56,4	54,8	54,8
Secundario completo	37,2	40,2	39,2	37,8	38,8	36,7	34,2	36,6
Terc/univ incompleto	38,1	35,8	36,0	35,7	32,1	34,0	36,3	33,0
Terc/univ completo	19,0	21,8	20,0	17,7	19,3	18,0	17,7	18,0
Rama de actividad								
Actividades primarias	53,4	61,6	54,4	53,9	48,0	52,6	40,8	40,4
Industria manufacturera	37,3	38,5	39,0	38,7	36,5	38,2	33,9	37,2
Construcción	78,9	73,0	75,2	69,4	74,0	71,8	66,6	68,5
Comercio	49,5	50,2	49,8	49,6	45,0	45,7	45,6	45,1
Hoteles y restaurantes	53,9	55,6	53,3	53,7	55,4	52,7	51,4	49,5
Transp, almacenaje y com	48,2	46,8	47,1	48,8	43,2	41,9	45,3	39,6
Serv fin, inmob, alq y empres	35,2	33,0	32,8	30,4	28,8	27,8	30,2	29,6
Enseñanza	14,0	15,7	15,2	12,7	13,0	11,8	10,2	12,1
Servicios sociales y de salud	44,1	46,0	43,4	43,4	41,3	42,3	44,5	38,2
Servicio doméstico	95,0	96,2	94,8	96,1	93,3	92,7	92,3	90,5
Otros ss comunit, soc y pers ⁵	52,6	49,4	51,0	48,8	45,9	47,8	44,8	46,1
Tamaño del establecimiento								
Hasta 5 personas	79,9	80,0	80,1	82,0	80,6	78,4	78,7	79,9
Entre 6 y 40 personas	42,5	44,2	41,2	40,8	39,5	39,7	37,8	34,9
Más de 40 personas	15,8	14,8	15,8	13,8	13,6	13,4	12,8	13,1
Calificación laboral								
Profesional	22,6	24,9	25,0	22,4	22,2	23,7	22,0	25,9
Técnica	20,5	19,7	20,7	17,0	18,4	19,1	17,2	17,5
Operativa	39,8	40,5	40,3	40,3	37,3	37,0	35,8	36,2
Sin calificación	73,8	73,1	72,4	72,7	70,7	70,5	70,6	69,7

Notas:

1 Las series presentadas surgen del procesamiento de las bases de datos de la Encuesta Permanente de Hogares, publicadas por el INDEC, a partir del 3° trimestre de 2009.

Dichas bases tienen una nueva metodología de calibración, y por lo tanto algunos valores no coinciden con datos publicados con anterioridad. Las series presentadas están construidas con bases de datos que se encuentran elaboradas con la misma metodología, lo que asegura una correcta interpretación de los mismos.

2 De acuerdo a la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (Ley 24.241), son los asalariados mayores de 18 años los que se encuentran obligados a realizar aportes a la seguridad social (Artículo 2). Por lo tanto, tasa de empleo no registrado se siguen los criterios metodológicos definidos por el INDEC con la única excepción de que en este caso se considera únicamente a los asalariados mayores de 18 años.

3 Tasa de empleo no registrado: relación entre el empleo no registrado y el total de los asalariados de 14 años y más. Este indicador se calcula siguiendo los criterios metodológicos del INDEC, tal como se presentan en el informe trimestral "Indicadores socioeconómicos" bajo la denominación "Asalariados sin descuento jubilatorio".

4 No se presenta la información correspondiente al 3° trimestre de 2007, debido a que no se encuentra disponible la base de datos de dicho período.

5 Incluye Administración pública y defensa, asociaciones sindicales, empresariales y sociales, servicios culturales y deportivos, entre otros.

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, en base a EPH (INDEC).

MERCADO LABORAL - EPH

Tasa de empleo no registrado 1, 2 según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, ramas de actividad, tamaño del establecimiento y calificación laboral

Total de aglomerados relevados

	1° Trim 07	2° Trim 07	4° Trim 07	1° Trim 08	2° Trim 08	3° Trim 08	4° Trim 08
Tasa de empleo no reg.de 14 años y más ³	41,4	40,5	39,5	37,2	36,3	36,7	37,7
Tasa de empleo no registrado de 18 años y más	40,3	39,7	38,7	36,4	35,6	35,8	36,9
Sexo							
Varones	35,6	35,8	33,6	32,1	32,4	31,2	33,1
Mujeres	46,2	44,6	45,1	41,7	39,6	41,7	41,8
Edad							
Hasta 24 años	57,9	58,5	56,8	54,6	54,2	53,1	55,6
Entre 25 y 34 años	38,6	38,7	37,0	34,7	33,9	35,4	35,1
Entre 35 y 49 años	35,3	33,4	32,2	31,2	28,6	29,8	31,8
Entre 50 y 59 años	34,3	32,7	34,2	30,9	32,9	28,9	28,6
60 años y más	45,7	48,3	43,6	42,3	42,4	43,4	45,6
Posición en el hogar							
Jefe	34,4	33,2	32,0	31,0	30,4	29,8	30,1
Cónyuge	40,7	39,0	38,7	36,0	35,4	36,1	37,2
Hijo	48,5	49,1	48,4	44,0	43,4	44,1	47,0
Otros	51,1	54,3	47,6	46,0	45,1	46,4	46,0
Nivel educativo							
Hasta primario incompleto	71,1	68,2	68,1	66,3	61,9	64,1	65,3
Primario completo	54,3	54,4	55,3	51,4	50,3	52,5	53,9
Secundario incompleto	53,3	52,2	52,3	48,2	48,2	47,9	50,5
Secundario completo	34,5	36,5	32,1	32,2	32,0	30,3	31,9
Terc/univ incompleto	32,6	30,6	30,0	28,7	29,1	29,8	29,9
Terc/univ completo	17,8	16,1	16,8	15,7	13,5	14,3	15,5
Rama de actividad							
Actividades primarias	41,0	34,0	26,7	38,4	32,3	38,4	32,4
Industria manufacturera	33,8	35,8	32,8	29,2	30,3	28,7	30,3
Construcción	66,9	63,9	63,3	62,5	67,2	62,8	65,3
Comercio	44,1	44,5	43,5	43,1	39,9	39,5	39,8
Hoteles y restaurantes	44,6	45,7	47,8	44,0	44,8	43,4	48,0
Transporte, almacenaje y comunicaciones	38,9	41,9	40,8	37,4	37,0	33,7	40,7
Serv financieros, inmob, alq y empresariales	29,6	28,6	26,4	25,9	22,7	26,5	27,4
Enseñanza	8,6	8,8	12,8	8,5	8,5	8,5	8,0
Servicios sociales y de salud	39,7	32,0	32,5	28,8	27,3	26,9	27,8
Servicio doméstico	90,3	90,4	89,7	87,2	85,5	86,6	88,7
Otros ss comunitarios, soc. y personales ⁵	41,8	39,3	38,7	35,1	32,3	38,7	40,2
Tamaño del establecimiento							
Hasta 5 personas	77,5	76,9	75,6	73,3	73,4	74,3	75,4
Entre 6 y 40 personas	34,0	33,9	33,0	30,7	28,0	28,2	32,7
Más de 40 personas	12,0	12,1	10,7	10,9	10,4	10,3	9,3
Calificación laboral							
Profesional	23,8	20,7	21,4	19,6	17,1	17,7	17,7
Técnica	17,0	18,9	17,0	16,1	13,7	15,4	16,4
Operativa	34,6	34,4	31,9	30,2	30,8	29,9	32,7
Sin calificación	67,7	65,8	67,6	63,7	61,8	62,5	63,6

Notas:

1 Las series presentadas surgen del procesamiento de las bases de datos de la Encuesta Permanente de Hogares, publicadas por el INDEC, a partir del 3° trimestre de 2009. Dichas bases tienen una nueva metodología de calibración, y por lo tanto algunos valores no coinciden con datos publicados con anterioridad. Las series presentadas están construidas con bases de datos que se encuentran elaboradas con la misma metodología, lo que asegura una correcta interpretación de los mismos.

2 De acuerdo a la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (Ley 24.241), son los asalariados mayores de 18 años los que se encuentran obligados a realizar aportes a la seguridad social (Artículo 2). Por lo tanto, para el cálculo de la tasa de empleo no registrado se siguen los criterios metodológicos definidos por el INDEC con la única excepción de que en este caso se considera únicamente a los asalariados mayores de 18 años.

3 Tasa de empleo no registrado: relación entre el empleo no registrado y el total de los asalariados de 14 años y más. Este indicador se calcula siguiendo los criterios metodológicos del INDEC, tal como se presentan en el informe trimestral "Indicadores socioeconómicos" bajo la denominación "Asalariados sin descuento jubilatorio".

4 No se presenta la información correspondiente al 3° trimestre de 2007, debido a que no se encuentra disponible la base de datos de dicho período.

5 Incluye Administración pública y defensa, asociaciones sindicales, empresariales y sociales, servicios culturales y deportivos, entre otros.

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, en base a EPH (INDEC).

MERCADO LABORAL - EPH

Tasa de empleo no registrado 1, 2 según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, ramas de actividad, tamaño del establecimiento y calificación laboral
Total de aglomerados relevados

	1° Trim 09	2° Trim 09	3° Trim 09	4° Trim 09
Tasa de empleo no registrado de 14 años y más³	36,2	35,8	36,0	36,1
Tasa de empleo no registrado de 18 años y más	35,1	35,2	35,4	35,5
Sexo				
Varones	31,7	31,8	32,1	33,0
Mujeres	39,4	39,3	39,5	38,7
Edad				
Hasta 24 años	54,5	55,1	52,6	57,9
Entre 25 y 34 años	33,4	32,6	33,5	33,9
Entre 35 y 49 años	29,5	28,8	30,5	28,7
Entre 50 y 59 años	30,1	30,8	30,7	29,4
60 años y más	40,0	44,3	42,6	42,4
Posición en el hogar				
Jefe	29,0	29,9	30,0	29,2
Cónyuge	34,6	34,0	34,6	33,3
Hijo	44,9	43,3	43,8	46,3
Otros	43,2	46,5	48,1	48,5
Nivel educativo				
Hasta primario incompleto	64,9	63,2	66,0	60,7
Primario completo	51,0	51,1	51,4	51,8
Secundario incompleto	49,1	47,9	48,2	51,3
Secundario completo	30,3	32,7	32,5	31,3
Terc/univ incompleto	28,6	27,9	27,8	29,0
Terc/univ completo	12,9	13,6	14,1	13,0
Rama de actividad				
Actividades primarias	28,7	38,5	24,6	31,8
Industria manufacturera	27,3	28,4	32,1	32,4
Construcción	57,6	64,8	66,7	61,2
Comercio	43,1	40,6	40,6	42,5
Hoteles y restaurantes	43,6	42,9	44,5	47,7
Transporte, almacenaje y comunicaciones	38,7	37,2	34,5	36,6
Serv financieros, inmobiliarios, alquileres y empresariales	25,8	24,7	21,5	25,3
Enseñanza	6,2	8,8	7,2	6,5
Servicios sociales y de salud	25,6	23,4	26,3	23,7
Servicio doméstico	87,1	85,4	83,2	86,2
Otros servicios comunitarios, sociales y personales ⁵	34,0	35,1	20,3	20,0
Tamaño del establecimiento				
Hasta 5 personas	73,0	73,9	71,0	71,7
Entre 6 y 40 personas	29,6	26,2	29,3	29,4
Más de 40 personas	10,1	9,9	9,2	9,7
Calificación laboral				
Profesional	16,6	18,6	18,8	14,5
Técnica	14,2	13,2	15,0	15,6
Operativa	29,6	29,1	29,7	30,4
Sin calificación	63,7	62,4	61,9	62,2

Notas:

1 Las series presentadas surgen del procesamiento de las bases de datos de la Encuesta Permanente de Hogares, publicada por el INDEC, a partir del 3° trimestre de 2009. Dichas bases tienen una nueva metodología de calibración, y por lo tanto algunos valores no coinciden con datos publicados con anterioridad. Las series presentadas están construidas con bases de datos que se encuentran elaboradas con la misma metodología, lo que asegura una correcta interpretación de los mismos.

2 De acuerdo a la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (Ley 24.241), son los asalariados mayores de 18 años los que se encuentran obligados a realizar aportes a la seguridad social (Artículo 2). Por lo tanto la tasa de empleo no registrado se siguen los criterios metodológicos definidos por el INDEC con la única excepción de que en este caso se considera únicamente a los asalariados mayores de 18 años.

3 Tasa de empleo no registrado: relación entre el empleo no registrado y el total de los asalariados de 14 años y más. Este indicador se calcula siguiendo los criterios metodológicos del INDEC, tal como se presentan en el informe trimestral "Indicadores socioeconómicos" bajo la denominación "Asalariados sin descuento jubilatorio".

4 No se presenta la información correspondiente al 3° trimestre de 2007, debido a que no se encuentra disponible la base de datos de dicho período.

5 Incluye Administración pública y defensa, asociaciones sindicales, empresariales y sociales, servicios culturales y deportivos, entre otros.

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, en base a EPH (INDEC).

MERCADO LABORAL - EPH

Tasa de empleo no registrado 1, 2 según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, ramas de actividad, tamaño del establecimiento y calificación laboral

Total de aglomerados relevados

	1° Trim 10	2° Trim 10	3° Trim 10	4° Trim 10
Tasa de empleo no reg de 14 años y más³	34,6	36,5	35,8	33,7
Tasa de empleo no registrado de 18 años y más	34,1	36,1	35,3	33,4
Sexo				
Varones	31,1	32,5	31,5	31,0
Mujeres	37,9	40,6	40,1	36,4
Edad				
Hasta 24 años	56,5	56,5	54,4	55,6
Entre 25 y 34 años	31,2	33,4	33,1	29,4
Entre 35 y 49 años	28,4	29,7	30,1	28,4
Entre 50 y 59 años	29,4	32,0	29,2	28,6
60 años y más	37,6	42,4	42,4	36,7
Posición en el hogar				
Jefe	28,4	30,6	29,1	27,5
Cónyuge	31,2	36,5	34,6	30,8
Hijo	43,4	43,7	44,0	43,5
Otros	48,8	44,2	47,5	46,2
Nivel educativo				
Hasta primario incompleto	63,8	68,7	63,0	64,0
Primario completo	49,4	51,7	51,2	47,9
Secundario incompleto	48,3	49,4	50,5	47,7
Secundario completo	30,2	33,3	31,8	30,9
Terc/univ incompleto	28,2	28,0	27,5	24,3
Terc/univ completo	13,8	15,4	13,6	12,2
Rama de actividad				
Actividades primarias	35,2	30,8	29,3	29,8
Industria manufacturera	28,0	31,4	29,5	26,9
Construcción	57,5	65,0	65,3	62,4
Comercio	40,4	41,1	38,0	39,2
Hoteles y restaurantes	39,7	46,8	45,3	43,7
Transporte, almacenaje y comunicaciones	42,1	39,9	34,8	33,8
Serv financieros, inmob, alq y empresariales	22,5	24,5	23,5	24,6
Enseñanza	7,4	6,5	6,3	6,7
Servicios sociales y de salud	23,9	21,7	26,2	24,1
Servicio doméstico	86,3	84,7	84,3	81,8
Otros ss comunitarios, soc. y personales ⁵	18,1	21,2	21,7	19,2
Tamaño del establecimiento				
Hasta 5 personas	71,1	72,5	71,8	71,0
Entre 6 y 40 personas	27,9	29,9	28,4	28,5
Más de 40 personas	9,9	10,7	9,7	9,2
Calificación laboral				
Profesional	17,6	16,5	16,5	18,3
Técnica	14,7	16,3	13,3	13,5
Operativa	27,7	30,4	28,8	26,8
Sin calificación	61,4	63,1	64,1	61,8

Notas:

1 Las series presentadas surgen del procesamiento de las bases de datos de la Encuesta Permanente de Hogares, publicadas por el INDEC, a partir del 3° trimestre de 2009. Dichas bases tienen una nueva metodología de calibración, y por lo tanto algunos valores no coinciden con datos publicados con anterioridad. Las series presentadas están construidas con bases de datos que se encuentran elaboradas con la misma metodología, lo que asegura una correcta interpretación de los mismos.

2 De acuerdo a la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (Ley 24.241), son los asalariados mayores de 18 años los que se encuentran obligados a realizar aportes a la seguridad social (Artículo 2). Por lo tanto, tasa de empleo no registrado se siguen los criterios metodológicos definidos por el INDEC con la única excepción de que en este caso se considera únicamente a los asalariados mayores de 18 años.

3 Tasa de empleo no registrado: relación entre el empleo no registrado y el total de los asalariados de 14 años y más. Este indicador se calcula siguiendo los criterios metodológicos del INDEC, tal como se presentan en el informe trimestral "Indicadores socioeconómicos" bajo la denominación "Asalariados sin descuento jubilatorio".

4 No se presenta la información correspondiente al 3° trimestre de 2007, debido a que no se encuentra disponible la base de datos de dicho período.

5 Incluye Administración pública y defensa, asociaciones sindicales, empresariales y sociales, servicios culturales y deportivos, entre otros.

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, en base a EPH (INDEC).

Mercado de trabajo - EPH

Tasas de empleo no registrado¹ según sexo, edad, posición en el hogar y nivel de instrucción por aglomerado
4° Trimestre 2010

Aglomerado	Total	Sexo		Grupos de edad			Posición en el hogar			Nivel de Instrucción		
		Varones	Mujeres	hasta 24	25 a 49	50 y más	Jefe de hogar	Cónyuge	Hijos y otros	Hasta secundario incompleto	Secundario completo	Superior
Total aglomerados relevados	33,4	31,0	36,4	55,6	28,9	31,0	27,5	30,8	44,1	50,3	31,0	17,1
Gran Buenos Aires	32,9	30,2	36,3	50,6	28,5	32,7	28,0	31,6	41,1	48,7	31,6	16,0
Ciudad de Buenos Aires	21,7	20,7	22,9	35,3	19,6	21,1	20,4	23,0	23,6	33,1	27,6	16,4
Partidos del GBA	36,7	33,2	41,8	54,0	31,6	37,9	31,1	35,4	44,7	50,7	32,7	15,8
Gran La Plata	22,5	22,8	22,2	60,2	16,2	19,7	15,5	14,2	41,5	47,2	18,5	12,5
Bahía Blanca	29,7	26,7	33,5	49,7	23,9	34,4	23,0	30,7	43,1	44,6	26,8	13,7
Gran Rosario	33,3	27,2	41,3	54,2	30,5	27,9	24,7	36,1	43,8	49,3	27,4	21,2
Santa Fe y Santo Tomé	37,3	37,5	37,1	71,0	32,5	27,8	32,3	31,0	48,9	63,7	36,1	15,3
Paraná	28,6	25,0	33,2	67,5	24,2	18,0	20,9	20,6	48,9	46,1	22,2	16,3
Posadas	34,9	29,3	43,1	72,2	26,8	23,1	24,0	36,3	55,9	46,4	35,4	21,5
Gran Resistencia	36,7	33,0	41,9	63,7	36,3	21,6	30,2	35,5	51,9	55,9	28,4	19,1
Comodoro Rivadavia	15,6	14,8	16,9	39,8	10,2	17,3	11,3	11,4	29,2	26,4	12,1	5,8
Gran Mendoza	36,4	32,6	40,9	62,9	31,5	33,6	30,4	35,7	45,7	49,5	40,1	22,4
Corrientes	47,3	46,5	48,2	78,5	44,1	35,7	38,3	44,5	62,9	67,6	43,9	29,3
Gran Córdoba	33,0	33,3	32,6	50,0	27,7	38,1	30,6	27,9	38,8	57,9	25,3	16,9
Concordia	34,8	34,0	36,1	60,4	30,2	25,4	28,8	29,2	54,1	46,3	26,4	18,3
Formosa	36,9	33,2	41,7	68,3	33,6	25,9	28,5	35,9	52,7	60,1	28,5	14,3
Neuquén y Plottier	22,1	16,3	28,4	49,8	16,5	25,0	17,8	22,0	33,1	35,0	22,7	10,5
Sgo. del Estero y La Banda	47,6	48,8	46,0	79,8	44,5	25,7	35,0	35,7	65,6	68,5	44,1	20,7
San S. Jujuy y Palpalá	38,9	39,6	38,1	76,3	36,8	26,5	28,0	35,5	54,7	52,2	39,4	23,5
Río Gallegos	18,0	14,2	22,8	43,3	11,9	24,7	13,8	18,2	26,6	29,6	13,7	5,4
Gran Catamarca	30,4	29,6	31,2	76,5	28,0	10,3	20,4	16,0	47,8	51,0	27,6	15,2

Salta	44,5	38,9	51,1	85,0	36,1	35,7	36,1	32,7	58,8	68,8	44,5	22,9
La Rioja	40,1	38,0	42,9	75,2	37,7	24,4	31,4	33,7	55,5	51,8	41,7	24,7
San Luis y El Chorrillo	36,7	31,7	43,2	54,9	33,6	33,5	28,7	33,1	53,2	59,9	28,7	11,6
Gran San Juan	37,9	37,0	39,3	78,6	31,8	25,2	29,2	23,9	55,7	51,3	38,0	23,3
S. M. de Tucumán y Tafí Viejo	41,1	44,2	37,0	74,8	37,4	31,2	33,8	37,7	52,9	63,3	36,7	22,3
Santa Rosa y Toay	23,1	23,8	22,4	50,7	21,4	8,0	16,2	15,6	47,7	34,5	16,1	11,3
Tierra del Fuego	13,2	11,9	15,2	21,5	10,7	17,1	9,8	13,8	21,0	24,5	8,1	6,3
Mar del Plata y Batán	31,9	30,2	33,8	47,9	27,4	35,4	26,7	31,0	46,5	45,9	28,1	16,8
Río Cuarto	35,3	34,0	36,7	57,3	28,5	44,9	31,8	38,5	39,0	53,7	18,8	25,8
San Nicolas y Villa Constitución	33,0	26,4	43,0	81,2	28,6	21,2	23,2	31,9	53,9	44,9	30,7	18,2
Rawson y Trelew	29,2	27,7	30,9	68,4	24,9	19,2	23,9	19,0	56,5	40,4	21,6	12,5
Viedma y Carmen de Patagones	31,6	33,3	29,9	56,6	26,7	26,3	25,1	21,5	54,8	48,0	27,1	11,2

Notas:

¹ Asalariados mayores de 18 años a los que no se les realiza descuentos jubilatorios que exige la normativa laboral . La tasa es calculada como el

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, en base a EPH

Plan Nacional para la Regularización del Trabajo (PNRT)

Caracterización de los trabajadores relevados

Acumulado entre 2005 y 2010¹

	No registrado	Registrado	Total	No registrado	Registrado	Total
Total	623.070	1.709.197	2.332.267	26,7%	73,3%	100,0%
Sexo						
Varones	384.427	1.048.274	1.432.701	26,8%	73,2%	100,0%
Mujeres	238.643	660.923	899.566	26,5%	73,5%	100,0%
Edad						
Hasta 22 años	151.962	195.735	347.697	43,7%	56,3%	100,0%
Entre 23 y 35 años	288.871	874.256	1.163.127	24,8%	75,2%	100,0%
Entre 36 y 55 años	146.939	532.183	679.122	21,6%	78,4%	100,0%
Más de 56 años	31.718	102.012	133.730	23,7%	76,3%	100,0%
Sin especificar	3.580	5.011	8.591	41,7%	58,3%	100,0%
Nivel educativo						
Hasta primario incompleto	30.520	42.037	72.557	42,1%	57,9%	100,0%
Primario completo	158.801	352.654	511.455	31,0%	69,0%	100,0%
Secundario incompleto	107.013	244.880	351.893	30,4%	69,6%	100,0%
Secundario completo	205.062	671.071	876.133	23,4%	76,6%	100,0%
Terc. / Univ. incompleto	54.868	185.984	240.852	22,8%	77,2%	100,0%
Terc. / Univ. completo	44.987	173.248	218.235	20,6%	79,4%	100,0%
Sin especificar	21.819	39.323	61.142	35,7%	64,3%	100,0%

Nota:

1. Se incluye a los trabajadores relevados por el PNRT desde enero de 2005 a diciembre de 2010, que fueron verificados ante las bases de registro hasta el 3 de enero de 2011.

Fuente: MTEySS - Secretaría de Trabajo.

Plan Nacional para la Regularización del Trabajo (PNRT)

Empresas y trabajadores relevados por provincia

Acumulado entre 2003 y 2010 ¹

	Establecimientos		Trabajadores relevados	
	Cantidad	Distribución porcentual	Cantidad	Distribución porcentual
Total país	846.155	100,0%	2.684.999	100,0%
Buenos Aires	301.667	100,0%	828.106	100,0%
Capital Federal	169.428	56,2%	670.590	81,0%
Catamarca	9.770	3,2%	29.595	3,6%
Chaco	11.909	3,9%	40.571	4,9%
Chubut	15.303	5,1%	35.011	4,2%
Córdoba	36.859	12,2%	156.025	18,8%
Corrientes	13.190	4,4%	44.494	5,4%
Entre Ríos	19.757	6,5%	80.385	9,7%
Formosa	9.642	3,2%	32.032	3,9%
Jujuy	15.373	5,1%	40.614	4,9%
La Pampa	9.657	3,2%	23.173	2,8%
La Rioja	9.539	3,2%	44.869	5,4%
Mendoza	33.159	11,0%	113.604	13,7%
Misiones	14.107	4,7%	41.817	5,0%
Neuquén	11.246	3,7%	24.468	3,0%
Río Negro	12.467	4,1%	34.448	4,2%
Salta	13.981	4,6%	40.132	4,8%
San Juan	18.514	6,1%	68.256	8,2%
San Luis	11.337	3,8%	34.121	4,1%
Santa Cruz	7.922	2,6%	19.377	2,3%
Santa Fe	54.783	18,2%	162.487	19,6%
Santiago del Estero	15.024	5,0%	42.147	5,1%
Tierra del Fuego	5.515	1,8%	10.096	1,2%
Tucumán	26.006	8,6%	68.581	8,3%

Nota:

¹ El PNRT se implementó en septiembre de 2003. Se incluye a los establecimientos y trabajadores

Fuente: MTEySS - Secretaría de Trabajo.

Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT)		
Empresas y trabajadores relevados por el		
Período 2005 / 2011 ¹		
	Establecimientos relevados	Trabajadores relevados
2005	106.337	311.099
2006	188.144	499.538
2007	124.835	415.560
2008	98.404	385.226
2009	118.444	402.669
2010	123.542	386.794
2011	26.449	90.652
Total	786.155	2.491.538
Nota:		
1/ Se incluye a los establecimientos y a los trabajadores relevados a 15 de abril de 2011.		
Fuente: MTEySS - Secretaría de Trabajo.		

Plan Nacional para la Regularización del Trabajo (PNRT)
Empresas y trabajadores relevados por rama de actividad
Acumulado entre 2005 y 2010 ¹

	Establecimientos		Trabajadores relevados	
	Cantidad	Distribución porcentual	Cantidad	Distribución porcentual
Total país	757.137	100,0%	2.389.252	100,0%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	13.465	100,0%	152.571	100,0%
Explotación de minas, canteras, carbón, petróleo y gas	1.036	7,7%	6.077	4,0%
Industria Manufacturera	48.679	361,5%	281.517	184,5%
Construcción	30.931	229,7%	244.344	160,2%
Comercio, actividades inmobiliarias y de alquiler	434.345	3225,7%	1.018.702	667,7%
Hoteles y Restaurantes	63.765	473,6%	253.324	166,0%
Transporte y almacenamiento	36.959	274,5%	56.994	37,4%
Intermediación financiera, servicios empresariales y comunicaciones	17.360	128,9%	55.448	36,3%
Enseñanza	4.328	32,1%	23.277	15,3%
Servicios sociales, comunitarios y personales	106.269	789,2%	296.998	194,7%

1. Se incluye a los trabajadores relevados por el PNRT desde enero de 2005 a diciembre 2010, que fueron verificados ante las bases de registro hasta el 3 de enero de 2011.

Fuente: MTEySS - Secretaría de Trabajo.

Plan Nacional para la Regularización del Trabajo (PNRT)

Situación registral de los trabajadores al momento de la inspección, por provincia Acumulado entre 2005 y 2010 ¹

	Cantidad de trabajadores			Distribución porcentual		
	No registrado	Registrado	Total	No registrado	Registrado	Total
Total país	623.070	1.709.197	2.332.267	26,7%	73,3%	100,0%
Buenos Aires	203.166	522.874	726.040	28,0%	72,0%	100,0%
Capital Federal	93.522	482.017	575.539	15,9%	84,1%	100,0%
Catamarca	9.213	16.515	25.728	34,5%	65,5%	100,0%
Chaco	13.461	22.792	36.253	34,5%	65,5%	100,0%
Chubut	6.486	23.290	29.776	18,2%	81,8%	100,0%
Córdoba	37.525	108.988	146.513	26,7%	73,3%	100,0%
Corrientes	18.396	19.811	38.207	46,8%	53,2%	100,0%
Entre Ríos	20.277	49.488	69.765	28,2%	71,8%	100,0%
Formosa	10.722	17.910	28.632	36,8%	63,2%	100,0%
Jujuy	13.532	20.024	33.556	37,7%	62,3%	100,0%
La Pampa	4.840	16.242	21.082	22,1%	77,9%	100,0%
La Rioja	15.715	24.103	39.818	35,3%	64,7%	100,0%
Mendoza	33.645	59.620	93.265	33,9%	66,1%	100,0%
Misiones	11.906	24.034	35.940	31,9%	68,1%	100,0%
Neuquén	6.811	16.652	23.463	28,1%	71,9%	100,0%
Río Negro	9.531	20.128	29.659	29,5%	70,5%	100,0%
Salta	12.600	18.031	30.631	37,6%	62,4%	100,0%
San Juan	21.224	36.591	57.815	35,8%	64,2%	100,0%
San Luis	10.039	15.920	25.959	36,1%	63,9%	100,0%
Santa Cruz	5.591	12.367	17.958	26,7%	73,3%	100,0%
Santa Fe	35.483	111.987	147.470	21,6%	78,4%	100,0%
Santiago del Estero	11.304	23.471	34.775	28,4%	71,6%	100,0%
Tierra del Fuego	1.886	6.935	8.821	18,3%	81,7%	100,0%
Tucumán	16.195	39.407	55.602	28,0%	72,0%	100,0%

Nota:

1. Se incluye a los trabajadores relevados por el PNRT desde enero de 2005 a diciembre de 2010, que fueron verificados ante las bases de registro hasta el 3 de enero de 2011.

Fuente: MTEySS - Secretaría de Trabajo.

Plan Nacional para la Regularización del Trabajo (PNRT)

Tasa de regularización ¹, por provincia

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total país	31,0%	34,6%	36,8%	36,3%	35,8%	38,5%
Buenos Aires	29,7%	33,3%	34,8%	32,8%	35,2%	37,5%
Capital Federal	36,2%	41,1%	38,9%	37,1%	35,1%	31,0%
Catamarca	29,3%	44,9%	46,5%	47,3%	38,7%	39,4%
Chaco	40,9%	28,7%	35,4%	28,0%	34,7%	37,0%
Chubut	30,8%	26,5%	38,0%	44,4%	37,9%	43,5%
Córdoba	23,6%	27,5%	32,0%	40,3%	38,9%	47,8%
Corrientes	31,5%	25,2%	30,8%	38,3%	31,7%	32,8%
Entre Ríos	32,3%	43,0%	39,1%	39,4%	38,5%	41,4%
Formosa	40,3%	40,3%	44,9%	34,8%	35,1%	39,9%
Jujuy	7,4%	7,1%	11,5%	33,4%	22,5%	39,6%
La Pampa	52,4%	57,2%	58,2%	56,0%	61,3%	59,0%
La Rioja	37,9%	35,3%	42,4%	33,3%	36,0%	40,1%
Mendoza	32,5%	36,1%	29,6%	23,6%	24,8%	29,5%
Misiones	31,9%	36,5%	36,6%	35,0%	42,9%	47,1%
Neuquén	21,0%	31,7%	31,2%	35,8%	32,4%	35,5%
Río Negro	32,4%	25,1%	27,5%	27,9%	34,6%	30,1%
Salta	27,4%	24,4%	44,5%	46,7%	50,9%	58,8%
San Juan	36,6%	45,8%	53,0%	47,2%	44,2%	50,1%
San Luis	28,4%	34,2%	34,5%	41,2%	35,1%	35,3%
Santa Cruz	44,9%	37,5%	51,4%	43,3%	27,6%	25,7%
Santa Fe	35,6%	47,2%	48,6%	48,5%	43,8%	46,4%
Santiago del Estero	17,9%	19,8%	26,2%	29,6%	41,5%	39,1%
Tierra del Fuego	36,4%	43,6%	60,8%	53,8%	38,5%	39,0%
Tucumán	28,5%	28,6%	38,6%	32,2%	31,7%	36,6%

Nota:

1. Tasa de regularización: es el porcentaje de trabajadores que al momento de la fiscalización no contaban con la Clave de Alta Temprana y les regularizaron esta situación por efecto de la acción inspectiva, es decir, antes de la audiencia de descargo.

2. Se incluye a los trabajadores relevados por el PNRT desde enero de 2005 a diciembre de 2010, que fueron verificados ante las bases de registro hasta el 3 de enero de 2011.

Fuente: MTEySS - Secretaría de Trabajo.

Plan Nacional para la Regularización del Trabajo (PNRT)

Tasa de regularización ¹, por rama de actividad ²						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total	31,0%	34,6%	36,8%	36,3%	35,8%	38,5%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	20,4%	28,5%	28,4%	28,7%	30,3%	34,4%
Explotación de minas, canteras, carbón, petróleo, gas	10,3%	33,7%	43,4%	28,0%	31,1%	46,1%
Industria Manufacturera	32,2%	36,7%	39,7%	37,7%	37,0%	38,7%
Construcción	35,3%	37,8%	35,8%	26,9%	29,8%	33,6%
Comercio, actividades inmobiliarias y de alquiler, agencias	31,7%	36,1%	38,3%	41,9%	38,4%	40,7%
Hoteles y Restaurantes	33,9%	40,5%	44,8%	46,0%	45,2%	49,2%
Transporte	22,3%	21,7%	22,9%	22,7%	26,5%	26,5%
Intermediación financiera, servicios empresariales y comunicaciones	23,4%	29,7%	26,3%	32,9%	28,7%	30,1%
Enseñanza	19,5%	29,9%	34,8%	40,5%	39,5%	40,0%
Servicios	27,8%	30,6%	32,6%	34,6%	31,4%	30,8%

Nota:

1. Tasa de regularización: es el porcentaje de trabajadores que al momento de la fiscalización no contaban con la Clave de Alta Temprana y les regularizaron esta situación por efecto de la acción inspectiva, es decir, antes de la audiencia de descargo.

2. Se incluye a los trabajadores relevados por el PNRT desde enero de 2005 a diciembre de 2010, que fueron verificados ante las bases de registro hasta el 3 de enero de 2011.

Fuente: MTEySS - Secretaría de Trabajo.

Aglomerado Gran Córdoba, Indicadores Socioeconómicos de la Población de 14 años y más - 4to. Trimestre 2007 a la fecha

	2007	2008				2009
	4to. Trim.	1er. Trim.	2do. Trim.	3er. Trim.	4to. Trim.	1er. Trim.
Tasa de actividad	59,3	57,6	58,9	58,4	59,9	59,2
Tasa de actividad de mujeres	46,4	46,5	47,1	47,7	48,6	48,4
Tasa de actividad de varones	73,9	70,1	71,5	70,5	72	71,6
Tasa de actividad de jefes de hogar	69,2	66,7	69,9	67,9	69,4	71,2
Tasa de actividad de mujeres hasta 29 años	47,4	41,9	44,5	46,4	46	42,5
Tasa de actividad de mujeres de 30 a 64 años	56,5	60,7	59,7	60,4	61,7	62,2
Tasa de actividad de varones hasta 29 años	62,5	60	62,1	58,5	59,4	59,9
Tasa de actividad de varones de 30 a 64 años	93,3	90,8	91,5	89,4	91,6	90,6
Tasa de empleo	54,3	52,2	55,1	55,1	55,3	53,8
Tasa de empleo de mujeres	41,4	41	43,2	44,7	44,5	43,7
Tasa de empleo de varones	68,8	64,7	67,7	66,8	66,9	65,4
Tasa de empleo de jefes de hogar	66,6	63,5	67,6	65,6	67,2	67,1
Tasa de empleo de mujeres hasta 29 años	39,7	33,2	37,6	41,9	38,7	35,8
Tasa de empleo de mujeres de 30 a 64 años	62	56	57,2	57,6	58,6	58,1
Tasa de empleo de varones hasta 29 años	54,3	52,8	56,1	52,8	51,9	50,5
Tasa de empleo de varones de 30 a 64 años	89,8	85,9	89,3	86,7	87,4	86,3
Tasa de desocupación	8,6	9,5	6,5	5,7	7,6	9,1
Tasa de desocupación de mujeres	10,8	11,9	8,1	6,3	8,4	9,6
Tasa de desocupación de varones	7	7,7	5,3	5,2	7,1	8,7
Tasa de desocupación de jefes de hogar	3,8	4,9	3,2	3,4	3,2	5,7
Tasa de desocupación de mujeres hasta 29 años	16,4	20,9	15,6	9,8	15,8	15,9
Tasa de desocupación de mujeres de 30 a 64 años	7,9	7,8	4,2	4,6	5,1	6,7
Tasa de desocupación de varones hasta 29 años	13	11,9	9,6	9,7	12,6	15,7
Tasa de desocupación de varones de 30 a 64 años	3,8	5,3	2,4	2,9	4,5	4,7
Tasa de subocupación horaria	8,7	7,8	10,6	10,4	10,9	11,4

Subocupado demandante	7,2	7	8,8	8,6	8,8	8,8
Subocupado no demandante	1,5	0,8	1,8	1,9	2,1	2,6
Tasa de sobreocupación horaria	30,96	30,3	30,2	32,9	29,6	24,9
Tasa de demandante de empleo	23,2	25,7	22,4	19,4	26,4	27,4
Población ocupada						
Asalariada	77,7	77,8	74,5	73,8	75,1	76,7
No asalariada	22,3	22,2	25,5	26,2	24,9	23,3
Asalariados sin descuento jubilatorio	40,5	37,3	38,4	36,8	34,5	36,4

Datos: INDEC - EPH

Aglomerado Gran Córdoba, Indicadores Socioeconómicos de la Población de 14 años y más - 4to. Trimestre 2007 a la fecha

				2010				2011
	2do. Trim.	3er. Trim.	4to. Trim.	1er. Trim.	2do. Trim.	3er. Trim.	4to. Trim.	1er. Trim.
Tasa de actividad	59,9	61	56,7	58,1	57,1	57,7	57,9	62
Tasa de actividad de mujeres	51,4	51,7	47,4	48,4	48,2	48,7	46	49
Tasa de actividad de varones	69,7	71,9	67,1	68,9	67,4	68,3	71,4	76,2
Tasa de actividad de jefes de hogar	69,9	71,1	66,5	37,3	67,2	66,9	66,5	68,6
Tasa de actividad de mujeres hasta 29 años	50,5	48,3	38,5	39,5	41,3	44,4	41,4	41,7
Tasa de actividad de mujeres de 30 a 64 años	65,5	66,2	64,9	64,7	63,5	64,1	59,4	64,7
Tasa de actividad de varones hasta 29 años	57,9	58	51,9	56,2	54,1	50,6	58,8	69,6
Tasa de actividad de varones de 30 a 64 años	90,2	91,2	89,4	89,1	89	92,3	91,9	92,8
Tasa de empleo	54	54,5	51,4	52,7	52,3	53,7	53,5	56,8
Tasa de empleo de mujeres	44,9	45,3	42,3	43,5	43,6	44,8	41,6	43,7
Tasa de empleo de varones	64,5	65,2	61,6	63	62,4	64	67,2	71,1
Tasa de empleo de jefes de hogar	65,6	67,5	62,6	63,7	62,7	64,1	63,6	65
Tasa de empleo de mujeres hasta 29 años	40,2	36,3	28,6	31,2	34,3	38,7	35,5	32,7
Tasa de empleo de mujeres de 30 a 64 años	59,9	61,6	61,6	60,9	59,1	60,3	54,8	60,5
Tasa de empleo de varones hasta 29 años	51,3	45,7	44,8	48,5	46,9	45	53,7	61,9
Tasa de empleo de varones de 30 a 64 años	85,3	87,9	84,7	83,7	84,7	88,4	87,4	88,5
Tasa de desocupación	9,9	10,8	9,3	9,3	8,4	7	7,5	8,4
Tasa de desocupación de mujeres	12,7	12,4	10,7	10,2	9,6	8,1	9,6	10,8
Tasa de desocupación de varones	7,5	9,3	8,2	8,6	7,3	6,2	5,9	6,8
Tasa de desocupación de jefes de hogar	5,4	5,1	5,8	5,3	6,7	4,1	4,4	5,2
Tasa de desocupación de mujeres hasta 29 años	20,4	24,8	25,6	20,9	16,9	12,8	14,3	21,7
Tasa de desocupación de mujeres de 30 a 64 años	8,4	6,9	5,1	5,9	7	6	7,7	6,6
Tasa de desocupación de varones hasta 29 años	11,4	21,2	13,8	13,7	13,3	11	8,7	11
Tasa de desocupación de varones de 30 a 64 años	5,5	3,7	5,3	6,1	4,8	4,3	4,9	4,6
Tasa de subocupación horaria	11,6	12,1	10,8	10,3	11,5	12	8,3	9,1

Subocupado demandante	10	10,3	9,1	8	9,5	10,3	7,1	7,3
Subocupado no demandante	1,6	1,8	1,8	2,3	2,1	1,7	1,2	1,8
Tasa de sobreocupación horaria	29,4	29,3	30,4	28,9	29,3	30,1	32,1	29,1
Tasa de demandante de empleo	31,4	30,2	26,3	27,7	27,4	27,2	26	23,7
Población ocupada								
Asalariada	76,5	78,6	77	73,4	75,5	77,2	75,8	72,3
No asalariada	23,5	21,4	23	26,6	24,5	22,8	24,2	27,7
Asalariados sin descuento jubilatorio	38,3	33	32,4	35,1	34,8	32,4	33,6	36,3

Datos: INDEC - EPH

Córdoba

Principales Indicadores del Mercado Laboral. Período 3er Trimestre 2003 a la fecha . En porcentajes de Personas.

Tasa	2003		2004				2005				2006		
	3er. Trim.	4to. Trim.	1er. Trim.	2do. Trim.	3er. Trim.	4to. Trim.	1er. Trim.	2do. Trim.	3er. Trim.	4to. Trim.	1er. Trim.	2do. Trim	3er. Trim
Actividad	43,10%	45,40%	44,00%	45,80%	43,70%	44,70%	42,30%	44,20%	43,60%	45,00%	45,50%	45,10%	45,70%
Empleo	36,80%	40,10%	37,90%	38,50%	38,50%	39,60%	37,10%	38,70%	39,50%	41,10%	41,00%	41,30%	40,90%
Desempleo	14,70%	11,70%	13,90%	16,00%	11,90%	11,50%	12,40%	12,30%	9,40%	8,70%	10,00%	8,40%	10,40%
Subocupación	16,20%	16,40%	17,40%	15,90%	14,90%	15,50%	12,20%	8,10%	11,30%	13,10%	11,80%	13,30%	10,90%
Demandante	12,60%	11,00%	12,10%	12,60%	11,90%	13,40%	9,90%	6,80%	9,20%	11,50%	9,6%	11,70%	9,40%
No Demandante	3,60%	5,40%	5,30%	3,30%	3,00%	2,10%	2,30%	1,30%	2,10%	1,60%	2,2%	1,60%	1,50%

Principales Indicadores del Mercado Laboral. Período 3er Trimestre 2003 a la fecha. En cantidades (miles).

Tasa	2003		2004				2005				2006		
	3er. Trim.	4to. Trim.	1er. Trim.	2do. Trim.	3er. Trim.	4to. Trim.	1er. Trim.	2do. Trim.	3er. Trim.	4to. Trim.	1er. Trim.	2do. Trim	3er. Trim
Actividad	570	601	584	609	582	598	566	593	587	606	615	611	620
Empleo	486	531	502	512	513	530	496	520	532	554	554	559	555
Desempleo	84	70	81	98	69	69	70	73	55	53	61	51	64
Subocupación	92	99	101	97	87	93	69	48	66	80	73	81	68
Demandante	58	66	71	76	69	80	56	40	54	70	59	71	58
No Demandante	34	32	31	21	17	12	13	8	12	10	14	10	9

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares, INDEC.

Córdoba

Principales Indicadores del Mercado Laboral. Período 3er Trimestre 2003 a la fecha . En porcentajes de Personas.

Tasa	2006	2007				2008			
	4to. Trim	1er. Trim	2do. Trim	3er. Trim	4to. Trim	1er. Trim.	2do. Trim.	3er. Trim.	4to. Trim
Actividad	44,70%	47,60%	47,00%	45,60%	45,70%	45,20%	46,90%	45,50%	46,10%
Empleo	41,70%	43,00%	43,40%	41,70%	41,80%	40,90%	43,90%	42,90%	42,60%
Desempleo	6,90%	9,70%	7,70%	8,60%	8,60%	9,50%	6,50%	5,70%	7,60%
Subocupación	9,80%	10,40%	9,80%	6,80%	8,60%	7,80%	10,60%	10,40%	10,90%
Demandante	8,30%	8,90%	8,10%	6,00%	7,20%	7,00%	8,80%	8,60%	8,80%
No Demandante	1,50%	1,50%	1,70%	0,80%	1,50%	0,80%	1,80%	1,90%	2,10%

Principales Indicadores del Mercado Laboral. Período 3er Trimestre 2003 a la fecha. En cantidades (miles).

Tasa	2006	2007				2008			
	4to. Trim	1er. Trim	2do. Trim	3er. Trim	4to. Trim	1er Trim.	2do. Trim.	3er. Trim	4to. Trim.
Actividad	609	650	642	624	627	619	647	629	638
Empleo	567	586	593	571	572	561	605	593	589
Desempleo	42	63	49	54	54	59	40	36	49
Subocupación	60	68	63	42	54	48	68	66	70
Demandante	50	58	52	37	45	43	57	54	56
No Demandante	9	10	11	5	9	5	11	12	14

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares, INDEC.

Córdoba

Principales Indicadores del Mercado Laboral. Período 3er Trimestre 2003 a la fecha . En porcentajes de Personas.

Tasa	2009				2010				2011
	1er. Trim.	2do.	3er. Trim.	4to. Trim.	1er. Trim.	2do.	3er. Trim.	4to. Trim.	1er. Trim.
Actividad	45,30%	46,40%	47,90%	44,60%	45,60%	45,00%	45,70%	45,50%	48,90%
Empleo	41,20%	41,80%	41,70%	40,40 %	41,30%	41,20%	42,40%	42,10%	44,70%
Desempleo	9,10%	9,90%	10,80%	9,40%	9,30%	8,40%	7,00%	7,50%	8,40%
Subocupación	11,40%	11,60%	12,0%	10,80%	10,30%	11,50%	12,00%	8,30%	9,10%
Demandante	8,80%	10,00%	10,30%	9,00%	8,00%	9,50%	10,30%	7,10%	7,30%
No Demandante	2,60%	1,60%	1,80%	1,80%	2,30%	2,10%	1,70%	1,20%	1,80%

Principales Indicadores del Mercado Laboral. Período 3er Trimestre 2003 a la fecha. En cantidades (miles).

Tasa	2009				2010				2011
	1er Trim.	2do. Trim.	3er. Trim.	4to. Trim.	1er Trim.	2do. Trim.	3er. Trim.	4to. Trim.	1er Trim.
Actividad	629	645	666	629	637	631	641	641	690
Empleo	571	581	594	565	578	578	596	593	632
Desempleo	57	64	72	58	59	53	45	48	58
Subocupación	72	75	80	67	66	73	77	53	63
Demandante	55	65	68	57	51	60	66	45	50
No Demandante	16	10	12	11	15	13	11	8	12

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares, INDEC.

Río Cuarto

Principales Indicadores del Mercado Laboral. Período 3er Trimestre 2006 a la fecha . En porcentajes de Personas.

Tasa	2006		2007				2008			
	3er. Trim	4to. Trim	1er. Trim	2do. Trim	3er. Trim	4to. Trim	1er. Trim	2do. Trim	3er. Trim	4to. Trim
Actividad	45,00%	46,00%	45,20%	45,60%	44,80%	44,80%	42,00%	45,20%	43,70%	45,30%
Empleo	40,90%	42,20%	40,50%	40,90%	40,80%	41,30%	38,00%	40,80%	40,90%	42,60%
Desempleo	9,10%	8,70%	10,40%	10,40%	8,90%	7,80%	9,70%	9,70%	7,80%	5,80%
Subocupación	7,90%	10,30%	10,60%	9,50%	6,30%	7,20%	7,10%	6,50%	6,70%	6,10%
Demandante	4,80%	6,50%	6,80%	6,90%	5,00%	4,00%	3,30%	3,30%	3,50%	3,30%
No Demandante	3,10%	3,80%	3,70%	2,50%	1,20%	3,20%	3,80%	3,20%	3,20%	2,90%

Principales Indicadores del Mercado Laboral. Período 3er Trimestre 2006 a la fecha. En cantidades (miles).

Tasa	2006		2007				2008			
	3er. Trim	4to. Trim	1er. Trim	2do. Trim	3er. Trim	4to. Trim	1er. Trim	2do. Trim	3er. Trim	4to. Trim
Actividad	72	73	72	73	72	72	68	72	72	73
Empleo	65	67	65	65	65	66	61	66	66	69
Desempleo	7	6	8	8	6	6	7	6	6	4
Subocupación	6	8	8	7	5	5	5	5	5	4
Demandante	3	5	5	5	4	3	2	2	3	2
No Demandante	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares, INDEC.

Río Cuarto

Principales Indicadores del Mercado Laboral. Período 3er Trimestre 2006 a la fecha . En porcentajes de Personas.

Tasa	2009				2010				2011
	1er. Trim	2do. Trim	3er. Trim	4to. Trim	1er. Trim	2do. Trim	3er. Trim	4to. Trim	1er. Trim
Actividad	42,60%	44,80%	46,60%	46,40%	47,80%	46,40%	45,40%	46,50%	47,50%
Empleo	39,20%	40,50%	42,10%	41,40%	42,80%	41,20%	40,80%	42,50%	43,30%
Desempleo	8,10%	9,50%	9,60%	10,70%	10,30%	11,20%	10,20%	8,70%	8,80%
Subocupación	6,40%	7,20%	5,0%	6,00%	5,10%	4,90%	7,90%	8,50%	7,00%
Demandante	3,40%	3,90%	3,30%	3,90%	3,90%	4,00%	6,20%	6,90%	5,00%
No Demandante	3,10%	3,30%	1,70%	2,20%	1,10%	0,90%	1,70%	1,60%	2,00%

Principales Indicadores del Mercado Laboral. Período 3er Trimestre 2006 a la fecha. En cantidades (miles)

Tasa	2009				2010				2011
	1er. Trim	2do. Trim	3er. Trim	4to. Trim	1er. Trim	2do. Trim	3er. Trim	4to. Trim	1er. Trim
Actividad	69	73	76	76	78	76	75	77	78
Empleo	64	66	69	68	70	68	67	70	72
Desempleo	6	7	7	8	8	9	8	7	7
Subocupación	4	5	4	5	4	4	6	7	5
Demandante	2	3	3	3	3	3	5	6	4
No Demandante	2	2	1	2	1	1	1	1	2

ANEXO ESTADÍSTICO II

INDICE ANEXO ESTADISTICO II

*En el presente ANEXO II se presentan los datos obtenidos en el relevamiento Empleo no registrado La Carlota

<u>1</u>	Encuesta datos en bruto
<u>2</u>	Datos procesados
<u>3</u>	Composición de la planta de personal del Municipio local.
<u>4</u>	Formulario de entrevista efectuada a distintos actores sociales.

Relevamiento Empleo No Registrado en La Carlota- Datos en bruto

La presente tabla expone los datos aportados por cada uno de los 110 trabajadores en relación de dependencia encuestados

MUESTRA: 110 trabajadores en relación de dependencia, para efectuar la encuesta se concurrió a hogares particulares y lugares de trabajo.

Relevamiento "Empleo no registrado La Carlota"								
Encuesta efectuada a: 110 trabajadores en relación de dependencia.								
Fecha de realización: 10, 11 y 12 de Julio de 2011								
Sexo	Edad	Instrucción	E. de I. L.	Registrado	Actividad	¿Estuvo alguna vez registrado?	Observaciones	Cantidad de comp.
M	60	Primario incompleto	8	Si	Rural	Si	Trabaja en una estancia	25
M	57	Primario incompleto	9	No	Rural	Si, durante 10 años aprox.	Toda su vida trabajo en el campo, empezó desde niño como boyero en el tambo junto a su familia.	3
M	23	Primario completo	10	Si	Rural	Si	Hace 5 años que trabaja con el mismo empleador, el primer año estuvo en negro, sus otros compañeros están en negro, y se les paga por día.	2
M	42	Primario completo	10	No	Construcción	Si	Trabaja como peón de albañil por día con una cuadrilla.	4
M	60	Primario completo	11	No	Rural	Si	Desde hace 4 años trabaja con el mismo empleador, los dos primeros años estuvo registrado pero luego por la crisis el empleador le pidió la renuncia y siguieron la relación sin registrar, pero le hizo un seguro de vida. Cuando están fuera de campaña se dedica a arreglar las máquinas y le pagan por día de trabajo luego en la campaña le pagan por hectárea trabajada.	2
M	27	Secundario incompleto	11	No	Construcción	No	Trabaja como peón de albañil en una cuadrilla	3
M	30	Secundario incompleto	12	No	Construcción	Si	Trabaja en una cuadrilla de albañiles, el jefe de la cuadrilla no tiene plata como para pagarle aportes, y necesita trabajar	3
M	37	Secundario incompleto	12	No	Rural	Si	Si bien no esta registrado, le pagan el sueldo ley, pero no aguinaldo ni vacaciones.	3
M	25	Secundario Incompleto	12	No	Construcción	No	Trabaja en una cuadrilla de albañiles, espera encontrar un trabajo en blanco porque próximamente será padre.	4
M	57	Secundario incompleto	12	Si	Comercio	Si	Supermercado	8
M	21	Primario incompleto	12	Si	Construcción	Si	Trabaja con una empresa constructora, en la que hacen muchas obras en diferentes localidades	20
M	46	Secundario incompleto	13	No	Rural	Si, durante 12 años de su vida laboralmente activa.	El empleador le hizo un seguro de vida. Cuando están fuera de campaña se dedica a arreglar las máquinas y le pagan por día de trabajo luego en la campaña le pagan por hectárea trabajada.	2
M	36	Secundario incompleto	13	No	Rural	Si	El empleador no lo registra porque no puede afrontar el costo, pero le paga el sueldo que le corresponde.	2
M	19	Secundario incompleto	13	No	Construcción	No	Trabaja como peón de albañil en una cuadrilla	3

M	26	Secundario incompleto	13	No	Construcción	Si	Antes trabajo con una empresa constructora y hacían obras en distintas localidades, y estaba correctamente registrado porque tenia recibo de sueldo, y obra social.	4
M	46	Secundario incompleto	13	Si	Comercio	Si	Supermercado	10
M	50	Primario completo	13	Si	Rural	Si	Trabaja en una estancia	25
M	42	Secundario incompleto	14	Si	Chofer de camión	Si		1
M	55	Secundario incompleto	14	No	Rural	Si	Estuvo registrado pero por la crisis el empleador le dijo que presentara la renuncia y continuaban la relación clandestinamente, pero el no acepto y reclamo la indemnización, ahora trabaja desde hace varios meses como maquinista de una fumigadora y le pagan por día o por hectárea trabajada.	2
M	30	Secundario incompleto	14	No	Construcción	Si	Trabaja en una cuadrilla de albañiles.	3
M	27	Secundario incompleto	14	No	Construcción	Si	Trabaja en una cuadrilla de albañiles, cuando no tiene trabajo de peón de albañil, trabaja con el padre como plomero.	4
M	32	Secundario completo	14	Si	Elaboración de productos panificados	Si		5
M	22	Secundario incompleto	14	No	Construcción	No		5
M	32	Secundario completo	14	Si	Bancario	Si		10
M	40	Secundario completo	14	Si	Estación de servicio		Playero	11
M	35	Secundario incompleto	15	No	Rural	Si	Considera que le conviene más trabajar en negro, porque gana más, ya que el empleador le dijo que si lo blanqueaba le pagaba solo el sueldo ley, en cambio estando en negro le paga por porcentajes y le conviene más.	1
M	41	Secundario incompleto	15	No	Chofer de camión	Si	El dueño del camión le dijo que se inscriba como Monotributista, pero sabe que no es lo correcto conoce el caso de un camionero que le hizo juicio al dueño del camión por no registrarlo.	1
M	15	Secundario incompleto	15	No	Construcción	No	Trabaja como peón en una cuadrilla de obreros.	5
M	31	Secundario incompleto	15	No	Construcción	Si, cuando trabajo con una constructora	Trabaja como peón en una cuadrilla, y cuando no tiene trabajo como peón de albañil trabaja como peón de plomería.	5
M	30	Secundario completo	15	Si	Bancario	Si		10
M	52	Secundario completo	15	Si	Estación de servicio		Playero	20
M	30	Secundario completo	15	Si	Estación de servicio		Se desempeña en el servi compras de la estación.	23
M	41	Secundario incompleto	15	Si	Rural	Si	Trabaja en una estancia	25

M	23	Secundario incompleto	16	No	Construcción	No		5
M	34	Secundario incompleto	16	Sí	Construcción	Si,	Es la primera vez que está registrado en esta rama de actividad.	5
M	43	Secundario completo	16	Si	Estación de servicio		Playero	20
M	31	Secundario completo	16	Si	Estación de servicio	Si	Playero, es el delegado gremial, pertenecen todos al gremio de los petroleros, y están todos registrados en la categoría playero incluso los que trabajan en el servi compras; antes había compañeros sin registrar pero actualmente están todos registrados.	23
M	37	Secundario completo	16	Si	Industria	Si	Industria Lactea	40
M	58	Secundario completo	17	Si	Bancario	Si		10
M	29	Secundario completo	17	Si	Industria	Sí	Industria Lactea	15
M	44	Secundario completo	17	Si	Estación de servicio		Playero	20
M	57	Secundario completo	17	Si	Industria	Si	Industria Lactea	40
M	19	Secundario completo	18	No	Comercio	No	Es su primer trabajo, le dijeron que si funcionaba luego lo registrarían.	2
M	28	Secundario completo	18	No	Chofer de camión	Si	El propietario del camión le dijo que le daba el trabajo pero que se inscribiera como monotributista, y de ese modo tendría aportes y jubilación.	2
M	41	Secundario completo	18	No	Chofer de camión	Si	El dueño del camión le dijo que le daba el trabajo pero que se haga Monotributista, además de manejar el camión, si es necesario palear cereal lo tiene que hacer y no se lo pagan extra.	2
M	24	Secundario completo	18	Si	Comercio	Si	Trabajo siempre con el mismo empleador, los primeros 4 años no lo registraba antes por el costo que significa un empleado en blanco	2
M	28	Secundario completo	18	No	Comercio	Si		3
M	20	Secundario completo	18	No	Construcción	No	Terminó la escuela y como no conseguía trabajo comenzó a trabajar como albañil, porque en carlota si no te vas a estudiar quedan muy pocas opciones, o trabajas en la construcción o en el campo.	4
M	43	Secundario completo	18	Si	Bancario	Si		10
M	45	Secundario completo	18	Si	Estación de servicio		Playero	20
M	29	Secundario completo	18	Si	Estación de servicio	Si	Se desempeña en el servi compras de la estación.	23
M	25	Secundario completo	19	Si	Comercio	Si	Trabaja jornada completa pero esta registrado como media jornada. El sueldo que le pagan no es menor al que corresponde a un empleado de comercio de jornada completa.	1
M	48	Secundario completo	19	Si	Industria	Si	Metalurgica	5
M	33	Secundario completo	19	Si	Elaboración de productos panificados	Si		5
M	38	Secundario completo	19	Si	Estación de servicio		Playero	11

M	44	Secundario completo	19	Si	Estación de servicio		Playero	20
M	41	Secundario completo	19	Si	Estación de servicio	Si	Playero	23
M	37	Secundario completo	19	Si	Comercio	Si	Supermercado, si bien esta registrado, señala que trabaja aprox. 13 horas por día	25
M	31	Secundario completo	19	Si	Industria	Si	Industria Lactea	30
M	33	Terciario completo	20	No	Comercio	Si	Hace muy poco que comenzó a trabajar con el empleador	3
M	24	Secundario completo	20	Si	Industria	Si	Metalurgica	5
M	41	Secundario completo	20	Si	Estación de servicio		Playero	20
M	38	Terciario completo	23	Si	Estación de servicio	Si	Playero	23
F	50	Primario incompleto	7	No	Servicio doméstico	No	No le dice a su dador de trabajo q la registre por temor a perder el trabajo	0
F	36	Primario incompleto	8	No	Servicio doméstico	Si	Trabaja desde niña, acompañaba a su mamá en las casas que limpiaba.	0
F	51	Primario incompleto	9	No	Servicio doméstico	Si	Planea jubilarse como ama de casa en algún momento	0
F	23	Primario completo	10	No	Servicio doméstico (Niñera)	No		0
F	23	Secundario incompleto	11	No	Servicio doméstico	No		0
F	39	Secundario incompleto	11	Sí	Servicio doméstico	Si		0
F	48	Secundario incompleto	12	Sí	Servicio doméstico (dama de compañía)	Si		0
F	44	Secundario completo	12	Sí	Comercio		Atención al público Venta de ropa	8
F	46	Secundario incompleto	13	No	Servicio doméstico	Si		0
F	44	Secundario incompleto	13	No	Servicio doméstico	Si		0
F	23	Secundario incompleto	13	Sí	Servicio doméstico	Si		0
F	44	Secundario completo	14	Sí	Comercio	Si	Secretaria en una clínica	6
F	38	Secundario incompleto	14	Sí	Servicio doméstico	No		0
F	36	Secundario incompleto	14	No	Servicio doméstico	No	Su dador de trabajo le consulto si quería que la registrara y ella opto por que no lo haga, pues no lo necesita, no obstante le pagan vacaciones, aguinaldo, horas extras.	0

F	32	Primario incompleto	12	No	Servicio doméstico	No	Enviado, y lo único seguro que tiene es el cobro de la AUH, porque si bien trabaja como empleada dom. No esta registrada, su marido estuvo muy poco tiempo registrado, por lo que no tiene acceso a pensión por fallecimiento.	
F	34	Secundario incompleto	14	Sí	Servicio doméstico	Sí	Limpieza y cuidado de niños en una casa de flia.	0
F	56	Secundario completo	14	Sí	Comercio		Atención al público Venta de ropa	8
F	25	Secundario incompleto	15	No	Servicio doméstico (mucama y niñera)	No	Además de hacer las tareas de la casa, cuida a los niños.	0
F	37	Secundario completo	15	Sí	Comercio	Si	Cajera en supermercado	20
F	30	Secundario completo	18	Sí	Comercio	Si	Cajera en supermercado	23
F	39	Secundario completo	15	Sí	Industria	Si	Trabaja como administrativa en el molino	30
F	59	Secundario incompleto	16	Sí	Servicio doméstico	No	Hace 24 años que trabaja con el mismo dador de trabajo, y desde que inicio la relación la registraron	0
F	25	Secundario incompleto	16	Sí	Servicio doméstico (niñera)	Si		0
F	36	Secundario completo	16	Sí	Comercio	Si	Secretaria en una clínica	6
F	37	Secundario completo	16	Sí	Comercio	Si	Atención al púb. En sección perfumeria en supermercado	20
F	27	Secundario completo	17	Sí	Comercio	si	Atención al público Venta de ropa	8
F	48	Secundario completo	17	Sí	Comercio	Si	Atención al público Venta de ropa	8
F	49	Secundario completo	17	Sí	Bancario	Si		10
F	25	Secundario completo	17	Sí	Comercio	Si	At. Al púb. En sección verduleria de un suprmecado	23
F	33	Secundario completo	18	Sí	Comercio	Si	Poli rubro Atención al público	2
F	28	Secundario completo	18	Sí	Comercio	Si	Administrativa en un comercio de agroquímicos	4
F	42	Secundario completo	18	Sí	Bancario	Si		10
F	41	Secundario completo	18	Sí	Bancario	Si		10
F	34	Secundario completo	18	Sí	Comercio	Si	At. Al púb. En una farmacia	23
F	34	Secundario completo	18	Sí	Industria	Si	Trabaja como administrativa en el molino	30
F	23	Secundario completo	19	Sí	Comercio	Si	Trabaja jornada completa pero esta registrada por media jornada	0
F	45	Secundario completo	19	Sí	Comercio	Si	Atención al público Venta de ropa	8
F	34	Secundario completo	19	No	Comercio	Si	Su empleador la inscribió como monotributista	4
F	32	Secundario completo	19	Sí	Bancario	Si		10
F	29	Secundario completo	19	Sí	Comercio	Si	At. Al púb. En una librería.	23
F	33	Secundario completo	19	Sí	Estación de Servicio	Si	Playera	23
F	28	Terciario incompleto	20	No	Comercio	Si	Su empleador la inscribió como monotributista	4

F	30	Terciario completo	21	Sí	Comercio	Si	Administrativa en una planta de acopio de granos	5
F	31	Universitario incompleto	22	Sí	Comercio	Si	Administrativa en una prepaga	0
F	23	Universitario incompleto	22	No	Comercio	Si	Su empleador la inscribió como monotributista	4
F	29	Terciario completo	23	No	Comercio	Si	Su empleador la inscribió como monotributista	4
F	31	Universitario completo	24	Sí	Comercio	Si	Administrativa en una prepaga	0

Abreviaciones utilizadas

E. de I.L.: Edad de iniciación laboral

Cantidad de comp.: cantidad de compañeros de trabajo

Relevamiento Empleo No Registrado en La Carlota- Datos procesados

Los siguientes cuadros resultan de procesar los datos obtenidos a través "Relevamiento empleo no registrado La Carlota" según distintos parámetros.

La Muestra tomada consistió en 110 trabajadores en relación de dependencia, entre 15 y más años

SITUACIÓN REGISTRAL				
	Cantidades	%		
Total	110	100		
Registrados	70	62,72		
No registrados	40	37,28		
SITUACIÓN REGISTRAL SEGÚN SEXO				
Sexo	Cantidad Regist.	Cantidad No Reg.	% Reg.	% No Reg.
Masculino	36	26	58	42
Femenino	33	13	71,74	28,26
SITUACIÓN REGISTRAL SEGÚN EDAD				
Rango etario	Nº de personas reg.	Nºde personas no reg.	% Reg.	% No Reg.
15-25	9	11	45	55
26-35	22	15	59,5	40,5
36-55	32	13	71,1	28,9
Más de 56	6	2	75	25
SITUACIÓN REGISTRAL SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN				
Nivel de instrucción	Nº de personas reg.	Nº de personas no reg.	% Reg.	% No Reg.
Primario incompleto	2	5	28,6	72,4
Primario completo	2	3	40	60
Secundario incompleto	11	23	32,35	67,65
Secundario completo	50	6	89,3	10,7
Terc./Univ. Incompleto	1	2	33,3	66,7
Terc./Univ. completo	3	2	60	40
SITUACIÓN REGISTRAL POR RAMA DE ACTIVIDAD				
Actividad	Nº de personas reg.	Nº de personas no reg.	% Reg.	% No Reg.
Rural	4	7	36,4	63,6
Construcción	2	13	13,3	86,7
Servicio doméstico	7	10	41,2	58,8
Industria	8	0	100	0
Comercio*	24	7	77,4	22,6
Chofer transp. de carga	1	3	25	75
Estación de servicio	14	0	100	0
Elab. de prod. de panif.	2	0	100	0
Bancario	8	0	100	0

*La actividad Comercio incluye actividades tales como administrativa, secretaria, venta, etc.

Composición de la planta de personal municipal			
Datos proporcionados por el Secretario de Hacienda Municipal			
Cantidad de empleados municipales y de contribuyentes tasa de comercio			
Planta permanente	121		
Contratados	41		
Características del contrato	Plazo 6 meses	Renovable Sí	Actividad Inspectores de Tránsito
Subsidiados	76		
Cantidad de contribu-yentes tasa de comercio	800		

➤ **Entrevista efectuada a actores sociales relevantes**

- 1.- ¿Considera que el empleo no registrado es un problema importante del mercado laboral Argentino?
- 2.- A su entender, ¿cuáles son las causas de este fenómeno?
- 3.- ¿Conoce políticas públicas tendientes a erradicar el empleo no registrado?
- 4.- Conforme a su criterio, ¿qué herramientas deberían implementarse para combatirlo?
- 5.- Conforme a su criterio, ¿cuáles son los efectos perjudiciales del empleo no registrado tanto para el trabajador, el Estado y la sociedad en su conjunto?

Actores sociales entrevistados:

- Secretario de Hacienda Municipalidad de La Carlota
- Jefa de recaudación de la AFIP agencia La Carlota
- Titular del Centro de Empleados de Comercio La Carlota
- Secretario Adjunto UATRE La Carlota
- Empleadores rurales, de comercio, dadores de trabajo doméstico.

***Las entrevistas fueron efectuadas los días 12 y 13 de Julio del año 2010 .**

***Los datos obtenidos de las mismas fueron utilizados en el desarrollo del trabajo.**

Formulario descriptivo del Trabajo Final de Graduación

Este formulario estará completo sólo si se acompaña de la presentación de un resumen en castellano y un abstract en inglés del TFG

El mismo deberá incorporarse a las versiones impresas del TFG, previa aprobación del resumen en castellano por parte de la CAE evaluadora.

Recomendaciones para la generación del "resumen" o "abstract" (inglés)

“Constituye una anticipación condensada del problema que se desarrollará en forma más extensa en el trabajo escrito. Su objetivo es orientar al lector a identificar el contenido básico del texto en forma rápida y a determinar su relevancia. Su extensión varía entre 150/350 palabras. Incluye en forma clara y breve: los objetivos y alcances del estudio, los procedimientos básicos, los contenidos y los resultados. Escrito en un solo párrafo, en tercera persona, contiene únicamente ideas centrales; no tiene citas, abreviaturas, ni referencias bibliográficas. En general el autor debe asegurar que el resumen refleje correctamente el propósito y el contenido, sin incluir información que no esté presente en el cuerpo del escrito. Debe ser conciso y específico”.

Identificación del Autor

Apellido y nombre del autor:	Rechimón María Yanina
E-mail:	Rechimonmariayanina@hotmail.com
Título de grado que obtiene:	Abogado

Identificación del Trabajo Final de Graduación

Título del TFG en español	Empleo no registrado. El caso de la localidad de La Carlota
Título del TFG en inglés	Employment not registered. The case of the town of La Carlota
Integrantes de la CAE	Patricia Sansinena- Estebán Rossi
Fecha de último coloquio con la CAE	11 de agosto 2011
Versión digital del TFG: contenido y tipo de archivo en el que fue guardado	PDF

Autorización de publicación en formato electrónico

Autorizo por la presente, a la Biblioteca de la Universidad Empresarial Siglo 21 a publicar la versión electrónica de mi tesis. (marcar con una cruz lo que corresponda)

Publicación electrónica: x

Después de..... mes(es)

Rechimón María Yanina

Firma del alumno