



Una apuesta para consolidar la ciudadanía, la equidad y el desarrollo

### Síntesis Clave

Boletín Informativo Proyecto Observatorio Social—Región Oeste

ISSN 2344-9632

## El desarrollo viene con el empleo

N° 135 - Febrero de 2018

**Síntesis Clave** es un boletín de periodicidad quincenal editado por el Proyecto Observatorio Social Región Oeste, dependiente de la Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Universidad Nacional de La Matanza. Dirigido a profesionales, investigadores/as, estudiantes, profesorado y público general interesado en el campo de las Ciencias Sociales, comenzó a editarse en 2005. El boletín tiene como objetivo la difusión de una compilación de referentes estadísticos o sucesos de importancia que aludan a la realidad social que nos involucra, a fin de contribuir al mejor conocimiento de la sociedad contemporánea. Abarca un amplio abanico de temas inscriptos en el ámbito de las Ciencias Sociales, centrados en indicadores sociales que tienen trascendencia en los medios de comunicación.

**Documento formulado a partir de fuentes secundarias y terciarias, en base a Sitios Web.**

Estimados/as colegas, amigos/as:

El primer objetivo de la Agenda para el Desarrollo Sostenible (ONU), es poner fin a la pobreza “en todas sus formas y en todo el mundo” al 2030 y sin dudas, el trabajo decente es una condición previa necesaria para lograrlo.

“El desarrollo viene con el empleo”. Esta simple frase de la OIT resume una realidad: que el trabajo permite a los hogares de bajos recursos superar la pobreza, y que la expansión del empleo productivo y decente es la vía hacia el crecimiento y la diversificación de las economías.

El empleo es un elemento esencial para el sostenimiento y desarrollo de cualquier sociedad porque es la base de la economía productiva y, como tal, un factor básico para el crecimiento y funcionamiento económico. Es una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico que está definido independientemente de aquella, y que se constituyó antes de su ingreso a la misma. Es una relación laboral que permanece en el tiempo y tiene un carácter mercantil, porque se intercambia por un salario asignado individualmente; goza de ciertas garantías jurídicas y de la protección social y está normatizado mediante una clasificación resultante de reglas codificadas en los estatutos profesionales o en los convenios colectivos de trabajo.

Pero el empleo funciona también como factor de cohesión y justicia social, posibilitando la participación de las personas, la distribución de la riqueza, la garantía de los derechos, etc. Vincula a las personas con la sociedad y la economía en las que viven. El acceso a un trabajo seguro, productivo y remunerado de manera justa — asalariado o por cuenta propia — es un

factor fundamental para la autoestima de las personas y las familias, que les afirma su sentimiento de pertenencia a una comunidad, y les permite hacer una contribución productiva.

Actualmente, se ha producido un debilitamiento del Estado de bienestar y a la vez un fortalecimiento de los mercados en su rol de ámbito regulador de las relaciones sociales. Por otro lado, los cambios tecnológicos se han acelerado colaborando así para que el trabajo y el empleo sean hoy bienes muy escasos.

Los cambios sociales derivados de esta situación, se vinculan con grandes procesos de exclusión social y de precarización de las relaciones laborales, con un crecimiento significativo del desempleo y un desmantelamiento de los sistemas de protección social.

El cambio hacia un desarrollo inclusivo y sostenible no será posible si se niega a millones de personas la oportunidad de ganarse la vida en condiciones dignas y equitativas.

#### CONTACTO

##### EDITOR RESPONSABLE

Dra. Gloria Edel Mendicoa  
inv-soc@unlam.edu.ar

##### ASESORA PERIODÍSTICA

Lic. Vanina Chiavetta  
vchiavetta@unlam.edu.ar

##### EQUIPO TÉCNICO

Lic. Francisco Cattoni

Florencio Varela 1903- San Justo  
E011-4480-8900 int. 8759  
Email: ob-soc@unlam.edu.ar - Web: <http://observatoriosocial.unlam.edu.ar/home.php>

# Índice

<b>1.- ASPECTOS GENERALES .....</b>	<b>4</b>
1.1- Derechos de los trabajadores en la Constitución.....	4
1.2- Objetivo #8 de la Agenda de Desarrollo Sostenible. Trabajo decente y crecimiento económico.....	4
<b>2.- NOTICIAS .....</b>	<b>5</b>
2.1- Un verano negro para los trabajadores.....	5
2.2- Lanzan en Panamá coalición EPIC para promover igualdad salarial entre mujeres y hombres en América Latina y el Caribe .....	6
2.3- Según cifras oficiales, la industria matancera perdió 7.100 puestos de trabajo el último año .....	7
2.4- Última reunión plenaria del año de la CTIO-Género.....	8
<b>3.- ORGANISMOS E INSTITUCIONES .....</b>	<b>8</b>
3.1- Organización Internacional del Trabajo (OIT) .....	8
3.2- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.....	9
3.3- Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) .....	9
3.4- Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires .....	10
3.5- Municipio de La Matanza. IMDES .....	10
3.6- Matanza Trabaja.....	11
<b>4.- PUBLICACIONES .....</b>	<b>11</b>
4.1- Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2018.....	11
4.2- Trayectorias hacia la formalización y el trabajo decente de los jóvenes en Argentina 12	
4.3- La formalización del empleo rural en Argentina a través de los Convenios de Corresponsabilidad Gremial.....	12
4.4- Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias del empleo femenino 2017.....	13
<b>5.- INVESTIGACIONES.....</b>	<b>13</b>
5.1- Relaciones laborales, mercado de trabajo y políticas de empleo y formación.....	13
5.2- División sexual del trabajo y equidad: una correlación inestable .....	14
5.3- Relaciones del trabajo en la economía social y solidaria. Cooperativas de trabajo urbanas. Sus actores y sus prácticas .....	15
5.4- Generación de empleo e innovación en Argentina: Un abordaje microeconómico para el período 2010-2012 .....	15
5.5- Las instituciones laborales y el desempeño del mercado de trabajo en Argentina .....	16
5.6- ¿Hacia un nuevo régimen de empleo en Argentina? Las relaciones laborales en la última década .....	17

5.7- Formalidad, informalidad y precariedad en las relaciones laborales. Un estudio multisectorial en el municipio de La Matanza.....	17
<b>6.- DATOS ESTADÍSTICOS .....</b>	<b>18</b>
6.1- Matanza en cifras. Principales indicadores socioeconómicos. Empleo en La Matanza	18
6.2- Situación y evolución del total de trabajadores registrados .....	19
6.3- Jóvenes y trabajo.....	19
6.4- Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2018 .....	20

## 1.- ASPECTOS GENERALES

### 1.1- Derechos de los trabajadores en la Constitución

El apartado 14 bis de la constitución dispone una serie de derechos de los trabajadores, incluidos condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Asimismo, garantiza el derecho de los sindicatos a entablar negociaciones colectivas, a recurrir a la conciliación y al arbitraje, al derecho de huelga, y a la protección de los representantes sindicales. La lista de derechos de los trabajadores exige una evolución de la ley, ya que la redacción de la disposición constitucional no permite una aplicación directa. Si bien algunos de los derechos mencionados han sido aplicados por leyes o reglamentos, otros, como la participación en los beneficios o la co-determinación, no lo han sido.

Fuente: OIT Argentina. Derechos de los trabajadores en la Constitución [en línea]. [Consulta: 7 febrero 2018].

Recuperado de: [http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_159145/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159145/lang--es/index.htm)

### 1.2- Objetivo #8 de la Agenda de Desarrollo Sostenible. Trabajo decente y crecimiento económico

Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

Alrededor de la mitad de la población mundial aún vive con el equivalente a 2 dólares al día. Con demasiada frecuencia, tener un empleo no garantiza la posibilidad de escapar de la pobreza. Una carencia persistente de oportunidades de trabajo decente, inversiones insuficientes y bajo consumo producen una erosión del contrato social que es el fundamento de las sociedades democráticas: el derecho de todos a compartir el progreso.

Colocar la creación de empleos en el corazón de la elaboración de las políticas económicas y de los planes de desarrollo, no sólo permitirá crear oportunidades de trabajo decente, sino también un crecimiento más sólido e inclusivo que permitirá reducir las desigualdades. Es un círculo virtuoso que beneficia tanto a la economía como a la población y es un motor del crecimiento sostenible.

#### Algunos datos

- Desde 2008, el crecimiento del empleo se ha situado en promedio en sólo 0,1 por ciento anual, frente a 0,9 por ciento entre 2000 y 2007.
- Más de 60 por ciento de todos los trabajadores no tienen contrato de trabajo alguno.
- Menos de 45 por ciento de los trabajadores asalariados están empleados a tiempo completo con un contrato a tiempo indeterminado, y esta proporción está disminuyendo.
- Para 2019, más de 212 millones de personas estarán desempleadas, frente a los actuales 201 millones.
- 600 millones de nuevos empleos deberán ser creados de aquí a 2030, sólo para mantener el ritmo de crecimiento de población en edad de trabajar.

Fuente: OIT. Objetivo #8: Trabajo decente y crecimiento económico [en línea]. [Consulta: 7 febrero 2018].

Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/goal-8/lang--es/index.htm>

## 2.- NOTICIAS

### 2.1- Un verano negro para los trabajadores

5 de febrero de 2018

La cantidad de personas que se quedaron sin trabajo durante el último mes duplicó la cifra de diciembre y la de enero del año pasado. El 58 por ciento de las cesantías se registró en la administración pública.

En lo que está siendo otro verano negro para los trabajadores, enero acumuló 6.639 nuevos despidos y suspensiones. La cantidad de personas que quedaron sin empleo en el mes prácticamente duplicó a la de diciembre. Si la comparación se hace con enero de 2017, el resultado es también un incremento del doble. Esta nueva ola de cesantías fue motorizada por la decisión del Gobierno de no renovar miles de contratos de trabajo en la administración pública nacional.

El 58 por ciento de los despidos del mes de enero fueron provocados así por expulsión de trabajadores del sector público. Este ajuste había sido preanunciado en los últimos meses del año por el Ministerio de Modernización, que preparó el terreno para los despidos estableciendo un plan de “dotaciones óptimas” de ministerios y organismos del Estado.

Un desglose sector por sector revela que la poda se concentró en los entes descentralizados: el INTI (260 despidos), Coros y Orquestas del Bicentenario (240), Radio Nacional (233), la Televisión Pública (170), el Hospital Posadas (150), el Senasa (138), el Ballet Nacional de Danza Clásica (50), la Superintendencia de Seguros de la Nación (16). Hubo también despidos en los ministerios de Agricultura, Producción y Trabajo.

Los intendentes macristas que recortaron sus plantas municipales fueron Ramiro Tagliaferro, en Morón –donde más de 500 trabajadores fueron desvinculados–, Diego Valenzuela, en Tres de Febrero –con 400–, y Martiniano Molina, en Quilmes –otros 400–. Hubo además bajas en las ciudades de La Plata y Lanús. Sumadas, las municipalidades originaron 1700 despidos.

Enero fue también el mes en que se desarmaron los medios de comunicación públicos, con 425 despidos entre la TV Pública, Radio Nacional y el Canal de la Ciudad. En empresas de capital estatal como YPF, los Yacimientos Carboníferos de Río Turbio y la Fábrica Argentina de Aviones (Fadea) se produjeron 695 casos.

Estos datos son parte del último informe del Centro de Economía Política Argentina (CEPA), que, a las fuentes periodísticas, suma información de sindicatos y comisiones internas, cámaras empresarias y otros centros como el Observatorio del Derecho Social de la CTA.

El informe analiza, por otra parte, lo sucedido en el sector privado, donde la expulsión de trabajadores sigue centrada en la industria. De los 2761 despidos en empresas, el 82 por ciento (2.253 casos) correspondió al sector industrial. Hacia el interior de la industria el rubro alimentos y bebidas encabezó los despidos, con cerca de mil cesantías (Ingenio San Isidro, Tabacal,

Ledesma e Ilolay). También fueron afectadas las fábricas de autopartes (350 bajas) y la actividad textil, con 300 suspensiones.

En el rubro servicios los trabajadores de Comercio fueron los más afectados, con 200 cesantías. También volvieron a ser muchos los despidos en medios de comunicación, con los casos de Radio Continental, Diario Hoy y El Gráfico.

Del total de despidos en el sector privado, un porcentaje alto (del 22,5) fue originado por cierres de turnos o de empresas. Son 1425 casos, de mayor gravedad en la medida en que la recuperación de los empleos perdidos se vuelve improbable.

Fuente: Página 12. Un verano negro para los trabajadores [en línea]. 5 de febrero de 2018. [Consulta: 5 febrero 2018].

Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar/93770-un-verano-negro-para-los-trabajadores>

## **2.2- Lanzan en Panamá coalición EPIC para promover igualdad salarial entre mujeres y hombres en América Latina y el Caribe**

29 de enero de 2018

La brecha salarial en la región es del 15 por ciento: OIT. La coalición EPIC, una iniciativa liderada por OIT, ONU Mujeres y OCDE, busca movilizar a diferentes actores para alcanzar la igualdad en el año 2030. El acto de lanzamiento estuvo encabezado por el Presidente de Panamá, Juan Carlos Varela.

La Coalición Internacional sobre la Igualdad de Remuneración (EPIC, por sus siglas en inglés) fue lanzada en América Latina y el Caribe, con el objeto de movilizar a múltiples actores en los diferentes países para reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres, que ronda 15 por ciento en esta región de acuerdo con datos difundidos en el acto de presentación en la capital de Panamá.

La EPIC, impulsada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONU Mujeres y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), fue lanzada a nivel global en septiembre de 2017 en el marco de la Asamblea General de la ONU.

Desde su lanzamiento, EPIC busca integrar a múltiples actores públicos y privados con el propósito de contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y en particular a la Meta 8.5 de alcanzar la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por trabajo de igual valor para 2030.

El lanzamiento de EPIC busca involucrar en las estrategias y acciones destinadas a promover la igualdad salarial a entidades gubernamentales -como ministerios responsables del trabajo y el empleo, ministerios responsables de género y oficinas nacionales de estadística-, organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores, organizaciones regionales, agencias relevantes de la ONU, socios de desarrollo, sector privado, organizaciones de la sociedad civil y academia, a cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel global.

Los datos del último informe Panorama Laboral de OIT, que contiene un análisis sobre los salarios en el período 2005-2015, destacan que, entre los trabajadores asalariados en América Latina, la brecha salarial por mes se redujo de alrededor del 20% al 15% entre 2005 y 2015. Esta misma tendencia se replica en las tres subregiones, aunque las reducciones más altas se dieron

en Centroamérica y México (6 puntos porcentuales), seguido de Cono Sur (5,8 puntos) y países andinos (4,5 puntos).

El informe atribuye esto a factores como cambios en la composición del empleo de las mujeres y aumentos de salarios mayores para mujeres que para hombres en el periodo analizado.

La coalición EPIC busca contribuir a la consecución de la Meta 8.5 de los ODS en la cual se plantea “De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor”.

Fuente: OIT. Lanzas en Panamá coalición EPIC para promover igualdad salarial entre mujeres y hombres en América Latina y el Caribe [en línea]. 29 de enero de 2018. [Consulta: 6 febrero 2018].

Recuperado de: [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_616413/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_616413/lang-es/index.htm)

### **2.3- Según cifras oficiales, la industria matancera perdió 7.100 puestos de trabajo el último año**

20 de enero de 2018

La estadística surgió de un sondeo realizado en 102 empresas del Distrito. En promedio, la producción industrial se desplomó 27 por ciento a nivel local.

De acuerdo a un relevamiento realizado en el marco del Observatorio de Producción, Comercio y Empleo de La Matanza, dependiente de la Secretaría de Producción local, desde enero del año pasado, se perdieron 7.100 puestos de trabajo como consecuencia de la caída de la actividad industrial en el Distrito.

A ese resultado se arribó después de visitar 102 empresas industriales: una de cada tres reconoció haber despedido trabajadores, lo que, de acuerdo a la cartera mencionada, implica que se perdió “el 6,2 por ciento del empleo industrial formal” de La Matanza.

La pérdida de empleo responde a un dato concreto: según el mismo sondeo, la caída promedio de la producción industrial ya llega al 27 por ciento. “Todos los sectores se ven afectados: calzado, textil, plástico, metalmecánica, alimentos, papel y sus manufacturas”, apuntaron.

A nivel local, las empresas industriales llegan a 6.725 y están concentradas, principalmente, en La Tablada (28,4 por ciento), Lomas del Mirador (19,4 por ciento), San Justo (16,1 por ciento) y Ramos Mejía (8,9 por ciento). En cuanto a los rubros, lideran alimentos y bebidas (22,4 por ciento), metalmecánica (13,8 por ciento), hierro y acero (9,8 por ciento) y textil (nueve por ciento).

Fuente: El1 Digital. Según cifras oficiales, la industria matancera perdió 7.100 puestos de trabajo el último año [en línea]. 20 de enero de 2018. [Consulta: 5 febrero 2018].

Recuperado de: <http://www.el1digital.com.ar/articulo/view/71304/segun-cifras-oficiales-la-industria-matancera-perdio-7-100-puestos-de-trabajo-el-ultimo-ano>

## **2.4- Última reunión plenaria del año de la CTIO-Género**

29 de diciembre de 2017

La Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades- Género (CTIO-Género), llevó a cabo la última reunión plenaria del año, el pasado 20 de diciembre, en la sede del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades- Género (CTIO-Género), llevó a cabo la última reunión plenaria del año, el pasado 20 de diciembre, en la sede del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Participaron: la presidenta de la CTIO-Género, Cristina Antúnez; OIT; y representantes del Estado, Sindicatos y Cámaras empresariales que componen la Mesa de Diálogo Social.

Durante su intervención, la Directora de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral y Presidenta de la CTIO-Género, Cristina Antunez, realizó una síntesis de las acciones realizadas durante el año 2017 en cada una de las Subcomisiones de Trabajo constituidas en el seno de la Comisión Tripartita, que debatieron y elaboraron propuestas para aportar en la construcción de mayores estándares de igualdad y equidad en el mundo laboral. A continuación, realizó una propuesta de ejes de trabajo para el año 2018, entre los que destacan: fortalecer la articulación y la comunicación entre actores de la CTIO-Género, con la construcción de una agenda común colaborativa e incluir en la negociación colectiva de las Licencias por Violencia de Género.

En la reunión se planteó, para el año próximo, el diseño de sondeos que releven brechas de género en el ámbito laboral relacionadas con la segregación horizontal y vertical. Estos estudios podrán ser tomados como insumos para planificar acciones que tiendan a mejorar la participación e inserción de las mujeres en el mercado laboral.

Después de las intervenciones de las representantes de los sectores que componen la CTIO-Género, que valoraron muy positivamente el trabajo realizado y los ejes de trabajo propuestos, se realizó un sencillo brindis de cierre del año.

Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Última reunión plenaria del año de la CTIO-Género [en línea]. 29 de diciembre de 2017. [Consulta: 6 febrero 2018].

Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/ultima-reunion-plenaria-del-ano-de-la-ctio-genero>

## **3.- ORGANISMOS E INSTITUCIONES**

### **3.1- Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

La Oficina de la OIT en Argentina tiene por finalidad brindar asesoría técnica a los constituyentes tripartitos (gobierno, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores).



Proporciona apoyo para la promoción del Programa de Trabajo Decente de la OIT como un componente importante de las políticas de desarrollo nacionales.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT) [en línea]. [Consulta: 6 febrero 2018].

Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

### **3.2- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social**

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es un organismo nacional, dependiente del Poder Ejecutivo, que tiene la misión de servir a los ciudadanos en las áreas de su competencia.

Es parte de la estructura administrativa gubernamental para la conformación y ejecución de las políticas públicas del trabajo y la seguridad social.

Propone, diseña, elabora, administra y fiscaliza las políticas para todas las áreas del trabajo, el empleo y las relaciones laborales, la capacitación laboral y la Seguridad Social. Además de elaborar, administrar y fiscalizar políticas y acciones para mejorar las condiciones de trabajo, capacitación, inserción laboral y cobertura social de todos los ciudadanos.

#### Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo

Pueden participar jóvenes de 18 a 24 años de edad, con residencia permanente en el país, que no hayan finalizado sus estudios primarios o secundarios y estén desempleados.

Acciones del Programa:

- Hacer un curso de Orientación al Mundo del Trabajo (POI);
- Hacer el curso de Introducción al Trabajo (CIT);
- Aprender un oficio;
- Terminar tus estudios primarios y/o secundarios;
- Generar un emprendimiento productivo;
- Realizar prácticas laborales;
- Contar con asesoramiento para conseguir un empleo.

Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social [en línea]. [Consulta: 6 febrero 2018].

Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo>

### **3.3- Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE)**

El Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en la Argentina es un sistema de información construido a partir de la vinculación de diversos registros administrativos adaptados para usos estadísticos. Su objetivo es elaborar un conjunto de indicadores para el análisis estructural y dinámico del empleo y de las empresas, orientado a la toma de decisiones.

Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) [en línea]. [Consulta: 8 febrero 2018].

Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/oede/index.asp>

### **3.4- Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires**

La nueva estrategia del Ministerio de Trabajo se focaliza en el desarrollo e implementación de políticas activas de Empleo la empleabilidad de los miembros de ciertos grupos de población - jóvenes y/o trabajadores de baja calificación, beneficiarios de planes sociales sin contraprestación, etc.- ofreciéndoles oportunidades para obtener experiencia y capacitación y elevar, por tanto, la probabilidad de ser reclutados en una futura búsqueda de empleo.

Apuesta al desarrollo de políticas que faciliten la inserción del trabajador en el sector privado formal de la economía, mejorando la formación y capacitación laboral y apuntando a la equidad e igualdad de condiciones y posibilidades a la hora de la búsqueda de puestos de trabajo.

A su vez, realiza vigilancia en todos aquellos lugares de la provincia donde se preste trabajo en relación de dependencia, cualquiera sea su modalidad, para verificar el cumplimiento de leyes, decretos y convenciones colectivas y resoluciones que rijan tal prestación.

#### Programa de Promoción, Preservación y Regularización del Empleo (PREBA)

Destinado tanto a personas desocupadas o en condiciones de informalidad laboral como a trabajadores cuyo puesto de trabajo está en riesgo. Contribuye a la promoción, preservación y regularización de los puestos de trabajo. El PREBA incluye los Programas Incluir; Preservar; Registrar y Generar; de apoyo a la capacitación en la empresa. Ver más en: <http://www.trabajo.gba.gov.ar/index.php/programa-preba>

#### Programa ALAS

El Programa, encuadrado en la Ley Provincial N° 13.136, tiene como fin el de formalizar la actividad económica y productiva y el autoempleo de la Provincia de Buenos Aires; promover la capacitación de los integrantes de las unidades productivas; apoyar las organizaciones que tienen base en la familia, la solidaridad y la cooperación; alcanzar formas asociativas que permitan el sostenimiento del emprendimiento, de los integrantes y sus familias; y brindar asesoría y consultoría sobre aspectos de producción, comercialización y gestión. Ver más en: <http://www.trabajo.gba.gov.ar/index.php/programa-alas>

Fuente: Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires [en línea]. [Consulta: 6 febrero 2017].

Recuperado de: <http://www.trabajo.gba.gov.ar/index.php>

### **3.5- Municipio de La Matanza. IMDES**

El IMDES es un organismo descentralizado del Municipio de La Matanza creado para facilitar el desarrollo económico local fortaleciendo a sus emprendedores de la economía social, micropymes y pymes con diversas herramientas técnicas y financieras y contribuyendo a la generación de empleo genuino, a fin de reducir el desempleo y la pobreza en el marco de los ejes definidos en el Plan Estratégico La Matanza.

El IMDES es una herramienta de gestión moderna, ágil e integral que propicia:

- La participación de los actores involucrados en el diseño de sus propias propuestas.
- La articulación y vinculación entre los diferentes actores institucionales.
- El desarrollo de propuestas relacionadas con la mirada estratégica del Municipio sobre el desarrollo local.

- La sustentabilidad de los proyectos.
- La generación de puestos de trabajo genuinos y la reubicación laboral de ex-desempleados.
- Una flexibilidad programática para adaptar los programas a los proyectos generados en la comunidad.
- El diseño de capacitaciones y asistencias técnicas desde las necesidades de la demanda.
- El mejoramiento del capital humano, social y económico de los emprendedores.
- El acortamiento del tiempo de espera de la respuesta a una demanda.

El IMDES planifica y ejecuta acciones tendientes a orientar las capacidades de las personas con problemas de empleo, con el objeto de mejorar sus posibilidades de inserción laboral. En tal sentido participa en programas de formación de adultos y en el nivel medio de la enseñanza.

A su vez se relaciona con el sector productivo regional para conseguir oportunidades de empleo, para éstas personas, en el sector privado de la economía. Además, participa brindando asesoramiento y capacitación en la generación y desarrollo de micro-emprendimientos.

Fuente: Municipio de La Matanza. IMDES [en línea]. [Consulta: 20 febrero 2018].

Recuperado de: <http://www.lamatanza.gov.ar/imdes>

### **3.6- Matanza Trabaja**

Matanza Trabaja es el portal digital de empleos del Municipio de La Matanza. Permite buscar trabajos usando un Mapa de Empleos dinámico desde una computadora, tablet o celular, incluyendo filtros por tipo de contrato, ubicación, rubro, etc.

Para quienes aún no cargaron su CV online, el sistema funciona como guía en la creación del mismo. Además de ser enviado al empleador del anuncio, el CV online también quedará registrado en la base de datos para otros empleadores.

El sistema también permite generar “Alertas de Empleo” para avisar sobre los nuevos anuncios por correo electrónico, además de tener un blog de Novedades para enterarse de todo lo que ocurre en el área de Trabajo del Municipio.

Matanza Trabaja no sólo funciona para quienes buscan trabajo, también se puede publicar anuncios de trabajo de manera sencilla, autónoma y gratuita. Tanto PyMEs como grandes empresas cuentan con la posibilidad de utilizar la plataforma para ver los candidatos que aplicaron a sus anuncios, o también pueden acoplar esta herramienta a su esquema de trabajo mediante la exportación vía email. Los empleadores verificados, además, cuentan con la ayuda del sitio para el armado de sus anuncios y el acceso a la base de datos de CVs publicados sin costo alguno.

Fuente: Municipio de La Matanza. Matanza Trabaja [en línea]. [Consulta: 20 febrero 2018].

Recuperado de: <https://www.matanzatrabaja.com/>

## **4.- PUBLICACIONES**

### **4.1- Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2018**

OIT. 2018

El informe Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2018 examina la situación actual del mercado de trabajo al evaluar las evoluciones recientes y elaborar proyecciones regionales y mundiales del desempleo, el empleo vulnerable y la pobreza de los trabajadores.

El informe de referencia de la OIT muestra que, si bien la tasa de desempleo mundial se está estabilizando, el desempleo y los déficits de trabajo decente se mantendrán a niveles persistentemente altos en muchas regiones del mundo.

Fuente: OIT. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2018 [en línea]. Enero 2018. [Consulta: 6 febrero 2018].

Recuperado de: [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_615674.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615674.pdf)

#### **4.2- Trayectorias hacia la formalización y el trabajo decente de los jóvenes en Argentina**

OIT Argentina. 2018

La construcción de trayectorias virtuosas hacia la formalización y el trabajo decente de los jóvenes constituye uno de los desafíos de política pública más relevantes para garantizar una inclusión laboral sostenible durante todo el ciclo de vida de trabajo. Estas trayectorias dependen de factores tan variados como el desempeño escolar, la composición familiar, el género y la conciliación que la mayoría de los jóvenes deben lograr entre las tareas de cuidado, la formación, el trabajo y otras esferas de desarrollo personal. Este documento realiza una revisión de los indicadores clave del empleo juvenil en Argentina, y destaca especialmente las barreras que enfrentan los adolescentes y jóvenes en su tránsito hacia la formalización laboral, el papel que juegan las instituciones laborales y las políticas de protección social, como así también los desafíos que surgen a partir de los requerimientos de nuevas habilidades digitales y socioemocionales, frente a la evolución de las tecnologías y las cambiantes formas de organización de la producción y el trabajo, en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

Fuente: OIT. Trayectorias hacia la formalización y el trabajo decente de los jóvenes en Argentina [en línea]. Enero 2018. [Consulta: 6 febrero 2018].

Recuperado de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_614753.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_614753.pdf)

#### **4.3- La formalización del empleo rural en Argentina a través de los Convenios de Corresponsabilidad Gremial**

OIT Argentina. 2018

El fenómeno de la informalidad laboral restringe la posibilidad de ampliar la cobertura de la seguridad social hacia los trabajadores y sus familias, de manera particular en el sector rural de Argentina, debido a las especificidades propias de las relaciones y a la institucionalidad laboral en este ámbito. Para promover una transición hacia la formalidad de los trabajadores rurales, desde 2008 (con la sanción de la Ley N° 26.377) tomó un nuevo impulso la aplicación de los Convenios de Corresponsabilidad Gremial (CCG). Este instrumento promueve un acuerdo voluntario entre las asociaciones de trabajadores con personería gremial y las entidades

empresarias de la actividad, previa homologación de la autoridad competente, mediante el cual se simplifica y facilita el pago de los aportes y contribuciones destinados a la seguridad social. En la actualidad, existen trece convenios vigentes que comprenden a más de 60.000 puestos de trabajo rurales. En este contexto, el objetivo de este documento es describir el funcionamiento de los CCG, analizar el impacto sobre la formalización de los trabajadores asalariados en algunos convenios puntuales y recoger la opinión de los protagonistas, para identificar áreas relevantes sobre las cuales señalar recomendaciones que fortalezcan esta política pública.

Fuente: OIT. La formalización del empleo rural en Argentina a través de los Convenios de Corresponsabilidad Gremial [en línea]. Enero 2018. [Consulta: 6 febrero 2018].

Recuperado de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_614747.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_614747.pdf)

#### **4.4- Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias del empleo femenino 2017** OIT. 2017

En Argentina, las brechas de género se mantienen. Se estima que, en 2017, la tasa de actividad de las mujeres en Argentina alcanzará el 48,6 por ciento, es decir, 25,8 puntos porcentuales menos que la de sus homólogos masculinos (74,4 por ciento). La brecha es ligeramente inferior al promedio mundial, que se sitúa en 26,7 puntos porcentuales.

Reducir la brecha incrementaría el PIB en un 4,1 por ciento y generaría 6,9 mil millones de USD en ingresos fiscales. La OIT estima que reducir la brecha de género existente en la tasa de actividad en un 25 por cientos para 2025 (compromiso del G20) generaría a la economía argentina una ganancia de 21,8 mil millones de USD. Esto supondría un incremento de 6,4 puntos porcentuales en la tasa de actividad femenina, lo que a su vez significaría que 1,2 millones de mujeres entrarían en la mano de obra, con el consiguiente impulso del PIB.

Para mejorar la tasa de actividad de las mujeres es necesario aplicar un enfoque multidimensional. Lo anterior implica instrumentar políticas que mejoren el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar; prevengan y eliminen la discriminación de género; y creen y protejan empleos de calidad en el sector del cuidado de terceros.

Fuente: OIT. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias del empleo femenino 2017 [en línea]. Junio 2017. [Consulta: 6 febrero 2018].

Recuperado de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_558015.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_558015.pdf)

## **5.- INVESTIGACIONES**

### **5.1- Relaciones laborales, mercado de trabajo y políticas de empleo y formación**

UNLaM. Pablo Granovsky. 2017-2018

#### Resumen

Esta investigación pretende analizar las experiencias de implementación, evolución y evaluación de diversas políticas de empleo y formación y su vinculación con la problemática de las

relaciones laborales y la estructura y comportamiento del mercado de trabajo. Más específicamente, se busca comprender las representaciones de referentes y técnicos involucrados en el diseño y gestión de políticas dirigidas, sus valoraciones y percepciones sobre los componentes de estas políticas, sobre los aspectos institucionales, técnicos y operativos. En este caso se considerarán las políticas centradas en el eje educación-trabajo, específicamente en la formación tecnológica y profesional, considerando que la ejecución de la política se desarrolla a partir de su “sectorialización” de la misma por parte del actor sindical para su gestión de modo “directo”. El conocimiento sobre estas problemáticas y la reconstrucción de la perspectiva de quienes gestionan dichos dispositivos constituyen una base fundamental de información a partir de la cual mejorar el diseño de las políticas, actualizarlas y convertirlas en un instrumento adecuado para la inclusión social.

El fin de esta investigación es que la misma sirva de insumo para la adecuación de dichas políticas. La estrategia metodológica que se implementará será de tipo cualitativa: entrevistas en profundidad para los referentes y equipos técnicos de organismos públicos. Se considerará para el caso de los referentes y técnicos a los encargados del diseño y gestión de políticas de empleo y formación profesional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, centrados en estas políticas dichos dispositivos a nivel local. La estrategia metodológica que se implementará será de tipo cualitativa: entrevistas en profundidad para los referentes sectoriales y equipos técnicos de organismos públicos considerando su nivel local.

Fuente: Universidad Nacional de La Matanza. Pablo Granovsky. Relaciones laborales, mercado de trabajo y políticas de empleo y formación. 2017-2018. [Consulta: 22 febrero 2018].

## **5.2- División sexual del trabajo y equidad: una correlación inestable**

UBA. Matilde Mercado. 2015-2017

El presente proyecto continúa y profundiza la línea de trabajo iniciada en proyectos anteriores consistente en un examen crítico de las concepciones imperantes sobre la representación de la división sexual del trabajo, con énfasis en el aspecto socio jurídico en los ámbitos laboral- gremial y político, para Argentina. La actual propuesta amplía el análisis al período (2003-2014), e incorpora nuevos interrogantes. El foco estará puesto sobre la presunción frecuente respecto de asimetría entre ordenamientos constitucionales con amplia consideración de la equidad social y de género y, mecanismos efectivos que contribuyan a su concreción. Concretamente se propone explorar la existencia en la actualidad de disparidad entre el ordenamiento legal y su efectivo ejercicio. Para ello plantea: a) revisar el contenido y vigencia de informes, elaborados por organismos responsables, del seguimiento de las obligaciones contraídas por Argentina, en materia de derechos (humanos) de las mujeres; sus observaciones y recomendaciones con énfasis en el ámbito laboral gremial y político. b) Avanzar en la caracterización de requerimientos, desde la óptica de representantes del trabajo organizado; ONG de la sociedad civil, con foco en la discrepancia entre el ordenamiento formal y el goce sustantivo de los derechos consagrados. c) indagar sobre la existencia de aéreas y prácticas institucionalizadas que garanticen a las mujeres trabajadoras la posibilidad real de acceso a la información, así como a la instancia judicial y su sostenimiento, durante el proceso que conlleva el reclamo por el ejercicio de sus derechos.

Fuente: UBA. Instituto de Investigaciones Gino Germani. División sexual del trabajo y equidad: una correlación inestable [en línea]. 2015-2017. [Consulta: 20 febrero 2018].

Recuperado

de:

[http://webiigg.sociales.uba.ar/iigg/proyectosDetalle.php?id=439&opcion\\_area=9&opcion\\_acred=](http://webiigg.sociales.uba.ar/iigg/proyectosDetalle.php?id=439&opcion_area=9&opcion_acred=)

### **5.3- Relaciones del trabajo en la economía social y solidaria. Cooperativas de trabajo urbanas. Sus actores y sus prácticas**

UNLaM. Adriana Vitoli. 2016-2017

El objetivo de esta investigación es analizar las características de las representaciones gremiales de las cooperativas de trabajo urbanas en el AMBA; tomando como dimensiones: su modo de relacionarse con el Estado, su forma de organización específica en relación a los colectivos que representan y los niveles de articulación entre las mismas representaciones gremiales. Este trabajo forma parte de un proyecto de investigación más amplio que se propone indagar cómo se desarrollan las relaciones laborales colectivas en la economía social y solidaria.

La hipótesis que guía la presente investigación es que las relaciones laborales típicas de la etapa Taylorista-Fordista no pueden dar cuenta de las formas organizativas del trabajo autogestionado, el cual posee sus propias prácticas y modos distintos de vinculación entre actores.

La metodología utilizada, será predominantemente cualitativa y tendrá un soporte cuantitativo. Para ello se realizarán entrevistas semi estructuradas que permitan conocer la experiencia a partir del relato de los propios actores, informantes clave, funcionarios públicos e integrantes de las unidades económicas como de las organizaciones que las agrupan, así como las organizaciones sindicales del sector productivo en el que están insertas.

Fuente: Universidad Nacional de La Matanza. Relaciones del trabajo en la economía social y solidaria. Cooperativas de trabajo urbanas. Sus actores y sus prácticas. 2016-2017. [Consulta: 22 febrero 2018].

### **5.4- Generación de empleo e innovación en Argentina: Un abordaje microeconómico para el período 2010-2012**

BID. Mariano Pereira y Ezequiel Tacsir. 2016

Este trabajo analiza la relación entre la innovación y el empleo a nivel de firma. En particular, contribuye a generar evidencia sobre los efectos de la introducción de innovaciones (de producto o proceso) en el empleo y en su composición en términos de calificaciones. A estos fines, se utiliza el modelo originalmente propuesto por Harrison, Jaumandreu, Mairesse y Peters (2014) con un enfoque de variables instrumentales sobre datos para la industria manufacturera argentina en el período 2010-12. La evidencia sobre el vínculo entre innovación y empleo en economías desarrolladas muestra que los efectos dependen fundamentalmente del tipo de innovación (Harrison et al., 2014). En muchos casos, la introducción de nuevos procesos tiende a reducir el empleo. En cambio, la inclusión de nuevos productos puede generar reemplazos o aumentos en el empleo, que dependen del efecto neto entre los mecanismos de desplazamiento y compensación. La evidencia disponible para Argentina es muy escasa (De Elejalde, Giuliadori y Stucchi, 2011) y se basa en el período 1998-2001. Específicamente en dicho estudio, a pesar de que se observa una destrucción neta del empleo a nivel agregado, se evidencia el efecto amortiguador de las innovaciones de producto, pero no se constatan grandes cambios en la

especialización de la mano de obra debido a la innovación. Estos efectos eran mayores en aquellas empresas que desarrollaban esfuerzos propios de investigación y desarrollo (I+D) y no solo adquirirían conocimiento incorporado. Si bien esta evidencia permitió generar datos comparables con otros países de la región (Crespi y Tacsir, 2013; Crespi y Zuñiga, 2012) requiere ser evaluada a la luz de la nueva información disponible. Los resultados de este estudio muestran que, si bien las innovaciones de proceso no tienen efecto en el crecimiento del empleo, las de producto tienen un efecto positivo en el empleo. Adicionalmente, las innovaciones de producto también generan un aumento en los niveles de eficiencia en la producción superior a la de los productos existentes. Por su parte, en lo que se refiere a composición del empleo en términos de calificación no se observan sesgos específicos.

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo. Pereira, Mariano; Tacsir, Ezequiel. Generación de empleo e innovación en Argentina: Un abordaje microeconómico para el período 2010-2012 [en línea]. 2016. [Consulta: 20 febrero 2018].

Recuperado de: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/8016/Generacion-de-empleo-e-innovacion-en-Argentina-un-abordaje-microeconomico-para-el-periodo-2010-2012.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

## **5.5- Las instituciones laborales y el desempeño del mercado de trabajo en Argentina**

OIT. Fabio Bertranou y Luis Casanova. 2015

En 2008, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó por unanimidad la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Este instrumento está considerado como la tercera declaración de principios y políticas de gran alcance adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo desde la Constitución de la OIT en 1919. Es heredera de la Declaración de Filadelfia, de 1944, y de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998. La Declaración sobre la justicia social expresa la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización e institucionaliza el concepto de trabajo decente desarrollado por la OIT desde 1999, y lo sitúa en el centro de las políticas de la Organización para alcanzar sus objetivos constitucionales. En esta declaración se reafirma el rol del empleo en el desarrollo social, y sobre esta base se fundamenta la necesidad de ubicar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos como elementos centrales de las políticas económicas, laborales y sociales.

En Argentina, los constituyentes de la OIT, esto es, el Estado y las organizaciones de empleadores y trabajadores, han firmado tres programas de trabajo decente que cubrieron el período 2004-2015. En este marco, el presente informe tiene un doble objetivo. Por un lado, documentar los avances que en materia de fortalecimiento de las instituciones laborales experimentó Argentina, así como sus impactos en el desempeño del mercado de trabajo (en materia de empleo y varias dimensiones que hacen a la calidad del empleo). Para ello se ha recurrido a los resultados de una serie de actividades desarrolladas por la Oficina de País de la OIT para la Argentina a lo largo del periodo cubierto por los tres Programas de Trabajo Decente. Con ello se busca contribuir al debate sobre los avances y desafíos en la búsqueda del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos en Argentina. Por otro lado, debido a que el rol de las instituciones laborales en el desempeño del mercado de trabajo es un tema de debate internacional que presenta diferentes recomendaciones en cada caso, este informe intentará contribuir con diagnósticos, evidencia empírica y lecciones aprendidas –para el caso argentino– acerca del impacto de las



instituciones y políticas laborales. Se espera contribuir con insumos para futuros debates a nivel internacional, acompañando la agenda global del Departamento de Investigaciones de la OIT.

Fuente: OIT. Fabio Bertranou; Luis Casanova. Las instituciones laborales y el desempeño del mercado de trabajo en Argentina [en línea]. 2015. [Consulta: 20 febrero 2018].

Recuperado de:  
[https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41074848/Instituciones\\_Laborales\\_WE\\_B\\_Bertranou\\_Casanova.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1519307856&Signature=IIQF7PCY7a408PBx%2F4nM4O84uzc%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLas\\_Instituciones\\_laborales\\_y\\_desempeno.pdf](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41074848/Instituciones_Laborales_WE_B_Bertranou_Casanova.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1519307856&Signature=IIQF7PCY7a408PBx%2F4nM4O84uzc%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLas_Instituciones_laborales_y_desempeno.pdf)

### **5.6- ¿Hacia un nuevo régimen de empleo en Argentina? Las relaciones laborales en la última década**

Universidad Nacional General Sarmiento. Ana Drolas, Germán Pinazo y Marcelo Delfini. 2015

En este trabajo se analiza la dinámica que adquieren las relaciones laborales de la última década a partir de dos dimensiones: “condiciones de empleo” y “factores relacionales”. La primera toma como indicadores los elementos vinculados al salario y a las condiciones de trabajo. La segunda tendrá como referencias la negociación colectiva y el conflicto laboral. Con estos elementos, se busca complejizar el análisis y confrontarlo con las tesis acerca del nacimiento de un nuevo régimen de empleo a partir de 2003, comparando a su vez con lo ocurrido durante el período de la convertibilidad (1991-2001). Se parte de una mirada teórica que entiende en un sentido amplio las relaciones laborales, que abarca no solo el vínculo entre los actores intervinientes, sino también variables significativas, como el salario, el trabajo no registrado, la negociación colectiva y el conflicto.

Para poder avanzar en la realización de este análisis, se parte de los siguientes interrogantes: ¿Qué elementos novedosos se imponen en las relaciones laborales de la última década y de qué manera contrastan con las décadas anteriores? Considerando las variables mencionadas y dando cuenta de las políticas públicas del Ministerio de Trabajo, ¿en qué medida se puede hablar de nuevo régimen de empleo? ¿Qué rasgos se mantienen y qué otros desaparecen respecto a la década neoliberal?

Para dar cuenta de estas preguntas, se consultaron fuentes de información secundaria y su análisis es llevado adelante tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

Fuente: Universidad Nacional General Sarmiento. Ana Drolas, Germán Pinazo y Marcelo Delfini. ¿Hacia un nuevo régimen de empleo en Argentina? Las relaciones laborales en la última década [en línea]. En “Recomposición del capital y respuestas sindicales en Argentina ¿Hacia nuevas relaciones laborales?”. Pág. 75-94. 2015. [Consulta: 20 febrero 2018].

Recuperado de: [http://www.ungs.edu.ar/ms\\_publicaciones/wp-content/uploads/2016/08/9789876302234-resumen.pdf#page=75](http://www.ungs.edu.ar/ms_publicaciones/wp-content/uploads/2016/08/9789876302234-resumen.pdf#page=75)

### **5.7- Formalidad, informalidad y precariedad en las relaciones laborales. Un estudio multisectorial en el municipio de La Matanza**

Universidad Nacional de La Matanza. Patricia Schettini, Gabriela Pontoni y Luisina Radiciotti. 2014

## Resumen

El desarrollo del trabajo informal y formal en la Argentina y las tendencias de las relaciones laborales en el contexto de crecimiento sostenido de la economía argentina iniciado en el año 2003 son los ejes temáticos que se vienen abordando en dos proyectos de investigación anteriores. Como resultado de estos proyectos, se plantea que a pesar de la recomposición del empleo formal entre 2003 y 2013, aún persisten contradicciones en el mercado laboral local, producto de una alta incidencia de empleo informal y de aspectos precarios en el formal. La perseverancia de estos indicadores y su convivencia con la recuperación de la negociación colectiva y el fortalecimiento del actor sindical, así como el rol activo del Estado en la intervención de estos procesos, llevan a interrogar –nuevamente– acerca de los vínculos entre estos aspectos. Desde esta perspectiva, este trabajo reflexiona sobre las tensiones que se generan entre las mejoras de los indicadores de empleo y participación sindical, por un lado, y, por otro, la subsistencia de rasgos que suelen caracterizarse como “heredados” del modelo neoliberal; por tanto, se cuestiona si esa “herencia” constituye un factor relativamente estable en la reproducción y readaptación de las relaciones laborales, que contribuyen con los aspectos productivos que sostienen la economía argentina actual.

Se aborda tal interrogante a partir de dos estudios sectoriales en el municipio de La Matanza: calzado y transporte y logística. Metodológicamente, se analizan las interrelaciones de los actores de cada sector buscando reconstruir e indagar las tramas organizacionales y las relaciones del trabajo vinculadas a la productividad de cada actividad económica con el objetivo de identificar la articulación entre formalidad, informalidad y precariedad de las relaciones laborales.

Fuente: Universidad Nacional de La Matanza. Formalidad, informalidad y precariedad en las relaciones laborales. Un estudio multisectorial en el municipio de La Matanza [en línea]. 2014. [Consulta: 8 febrero 2018].

Recuperado de: [http://cyt.unlam.edu.ar/descargas/663\\_Schettini\\_ponencia.pdf](http://cyt.unlam.edu.ar/descargas/663_Schettini_ponencia.pdf)

## **6.- DATOS ESTADÍSTICOS**

### **6.1- Matanza en cifras. Principales indicadores socioeconómicos. Empleo en La Matanza**

UNLaM. Proyecto Observatorio Social Región Oeste. 2018

Lo que a continuación se expone es un compendio de datos sobre el INDICADOR EMPLEO, tomando como punto de partida los presentados en Matanza en Cifras. Base de datos sobre indicadores sociales y económicos del Partido de La Matanza (2013), cuyo propósito fue organizar y almacenar datos para su fácil manejo y llevar el registro de un gran número de indicadores. Su objetivo principal es proporcionar a los usuarios finales una visión abstracta de los datos recogidos vinculados a una medida de resumen, de preferencia estadística, referente a la cantidad o magnitud de un conjunto de parámetros o atributos de la sociedad.

También se presentan guarismos proporcionados por el INDEC, que administra periódicamente la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), valorando su representatividad estadística. Además de los generados por la Encuesta de indicadores del mercado de trabajo en los Municipios de la Provincia de Buenos Aires (2011) (MTSS), por tratarse de un procedimiento de investigación estadística para conocer la realidad laboral de la población a nivel municipal. Y, por último, los provistos por la Encuesta sobre condiciones de vida en La Matanza (2013).

Fuente: Universidad Nacional de La Matanza. Proyecto Observatorio Social Región Oeste. Matanza en cifras. Principales indicadores socioeconómicos. Empleo en La Matanza [en línea]. 2018. [Consulta: 22 febrero 2018].

Recuperado de: [http://observatoriosocial.unlam.edu.ar/descargas/6\\_EmpleoenLaMatanza.pdf](http://observatoriosocial.unlam.edu.ar/descargas/6_EmpleoenLaMatanza.pdf)

## **6.2- Situación y evolución del total de trabajadores registrados**

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 2017

El Ministerio de Trabajo presenta un informe, de periodicidad mensual, sobre la evolución del total de los trabajadores registrados, conformado por los asalariados del sector privado y público, los trabajadores autónomos y monotributistas (incluyendo los monotributistas sociales) y los trabajadores de casas particulares.

Este informe presenta un diagnóstico de la evolución reciente del trabajo registrado, con acceso a los beneficios contributivos provistos por el sistema de la seguridad social, con la población ocupada al mes de noviembre de 2017, la que se encuentra declarada en los distintos registros administrativos que integran el sistema de seguridad social. El total de ocupados registrados se encuentra conformado por los asalariados registrados en empresas privadas y en organismos del sector público, trabajadores independientes inscriptos en los regímenes de autónomos, monotributo y monotributo social y, finalmente, se incluyen los trabajadores de casas particulares. Se trata de la estimación más completa y exhaustiva del total de los trabajadores registrados en la Argentina.

Para los casos de trabajadores con pluriempleo, se han establecido criterios con el fin de clasificarlos en una sola modalidad ocupacional. Por esta razón, la información puede no coincidir con los datos presentados en otras publicaciones, en las cuales se consignan puestos de trabajo registrados o aportantes a los distintos regímenes de la seguridad social.

La información utilizada proviene de los registros administrativos que generan los propios sistemas de seguridad social, entre los que se encuentran el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y las cajas previsionales de un conjunto de estados provinciales y municipales no integradas al sistema nacional.

Debido a que la presentación de las declaraciones juradas ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) en concepto de aportes y contribuciones a la seguridad social puede hacerse con retraso, los indicadores del último año tienen carácter provisorio.

Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Situación y evolución del total de trabajadores registrados [en línea]. 2017. [Consulta: 9 febrero 2018].

Recuperado de:  
<http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/trabajadoresregistrados/totaldetrabajadoresSIPA-Noviembre2017.pdf>

## **6.3- Jóvenes y trabajo**

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 2017

La problemática situación social de los jóvenes es un tema que forma parte de las agendas laborales, educativas y de otras esferas, tanto a nivel nacional, regional como internacional. Sin

embargo, resta mucho por hacer, ya que la inserción de esta población continúa mostrando dificultades, presentándose, así como un desafío permanente para la política pública.

En términos de inserción laboral, las diferencias con la población adulta, en cantidad y calidad del empleo son significativas en la mayoría de los países. Los jóvenes presentan altas tasas de desocupación, que generalmente más que duplican las de la población adulta. La Argentina no escapa a esta evaluación.

De acuerdo a datos publicados por el Banco Mundial y la OIT, en términos agregados la Unión Europea presenta una tasa de desempleo de la población entre 15 y 24 años que asciende al 20,8%, mientras que, en América Latina, este indicador se ubica en el 18,3%.

Estos agregados esconden realidades diferentes, así en América Latina se ubican México (8%), Perú (11%) y Chile (16%) con bajos niveles de desocupación juvenil, mientras que en Uruguay (24%), Argentina (24,9%) y Brasil (26,9%) la incidencia es mayor. Por su parte, en Europa, también se encuentran diferencias entre países, incluso más extremas: España (43%) e Italia (38,4%) con altos niveles de desempleo vs. Alemania (6,5%) y Noruega (11,3%). Por último, en Canadá (13,6%) y Estados Unidos (10,9%) la incidencia es de media a baja, siempre conservando las importantes brechas en relación a la población adulta.

No sólo el acceso al empleo afecta a los jóvenes, también la calidad de los puestos en los que se insertan mayoritariamente presenta déficits importantes, las tasas de empleo no registrado de los jóvenes también duplican los valores alcanzados por la población adulta.

Por último, las problemáticas que afectan a los jóvenes exceden la agenda laboral, la deserción escolar en conjunto con inserciones laborales precarias e inestables, configuran un panorama que pone en riesgo el desarrollo personal y las trayectorias futuras de los jóvenes, pero también de la sociedad en su conjunto.

En la actualidad, en nuestro país, se contabilizan alrededor de 660 mil jóvenes desocupados, 1 millón en empleos asalariados no registrados y casi 1 millón que no estudian, no trabajan, ni buscan trabajo. Esto asciende a casi el 42% de la población de entre 16 y 24 años. Este valor pone en evidencia la necesidad de atender, de forma integral a este grupo poblacional.

Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Jóvenes y trabajo [en línea]. 2017. [Consulta: 9 febrero 2018].

Recuperado

de:

[http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/Jovenes\\_y\\_trabajo\\_2017.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/Jovenes_y_trabajo_2017.pdf)

#### **6.4- Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2018**

Oficina Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT posee una herramienta de Data Finder que permite explorar y proyectar datos acerca del empleo mundiales y nacionales. Además, permite crear y descargar gráficos con dichos datos.

Los datos utilizados para elaborar el informe Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias son recopilados por los países que regularmente comunican las estadísticas sobre el empleo a la OIT. Esta es una tarea complicada y costosa que algunos países no tienen la capacidad de hacer de manera sistemática. Para compensar esta dificultad, la OIT desarrolló un modelo estadístico a fin de colmar las lagunas de los años en los cuales los países no ofrecieron

datos. Este modelo ha demostrado ser estadísticamente preciso y nos permite pronosticar los cambios en el empleo.

### ¿Qué tipo de datos utilizan en sus estimaciones?

No todos los países envían datos estadísticamente comparables. Antes de decidir si incorporar el conjunto de datos de un país, la OIT analiza la fuente (es decir, una encuesta nacional de la fuerza de trabajo o un censo de la población), si es representativo a nivel nacional o está localizado en las zonas urbanas, y si incluye datos para grupos de edad comparables.

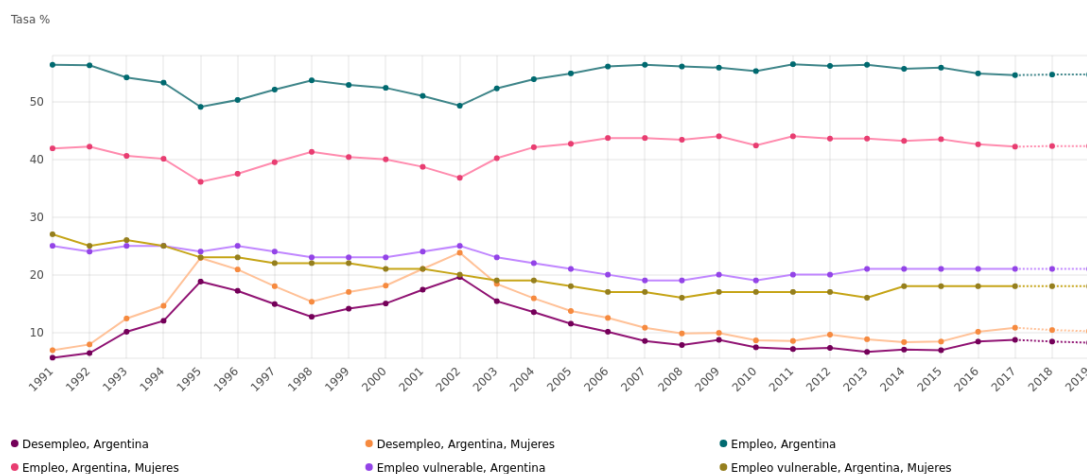
Sus modelos incluyen además datos a nivel de país sobre la población, el empleo, el crecimiento y la pobreza, y los indicadores económicos provienen de las siguientes fuentes:

- Perspectivas de la población mundial de las Naciones Unidas
- Estimaciones y proyecciones de la población económicamente activa de la OIT
- Datos del FMI/Banco Mundial sobre los indicadores macroeconómicos
- Estimaciones de la pobreza del Banco Mundial provenientes de la base de datos PovCalNet

### ¿Cómo se calculan estas estimaciones?

Estas estimaciones se basan en la relación histórica entre las tasas de desempleo y el crecimiento del PIB. Además, se toma en consideración el contexto regional, ya que los países que se encuentran en la misma área geográfica muestran características del mercado laboral similares.

## **Tasas de Empleo, Desempleo y Empleo Vulnerable, Total y de Mujeres, en Argentina. Período 1991-2019**



Este dataset está armonizado y, por lo tanto, puede diferir de los datos informados a nivel nacional. Los datos para 1991-2017 son estimaciones, mientras que los del período 2018-2019 son proyecciones. Fuente: Oficina Internacional del Trabajo, Modelos econométricos de tendencias de la OIT (ilo.org/wesodata)

Fuente: OIT. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2018 [en línea]. 2018. [Consulta: 21 febrero 2018].

Recuperado de: <http://www.ilo.org/wesodata/>

## COMO CONTACTARNOS

La Síntesis Clave es una iniciativa del Proyecto Observatorio Social Región Oeste, dependiente de la Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Universidad Nacional de La Matanza. La información contenida en esta publicación solamente podrá ser utilizada citando su procedencia.

Cualquier comentario, noticia, dato, crítica o sugerencia que quieran enviarnos pueden hacerlo a:

[ob-soc@unlam.edu.ar](mailto:ob-soc@unlam.edu.ar)

### SUSCRIPCIÓN

Puede registrarse para recibir este boletín, haciendo [click aquí](#)

### POLÍTICA DE PRIVACIDAD:

Los datos suministrados para la suscripción de este Boletín tienen en el Proyecto Observatorio Social Región oeste un carácter PRIVADO y CONFIDENCIAL. En ningún caso el Proyecto Observatorio Social Región oeste suministrará información personal o individualizada de sus usuarios a terceros.

DIRECTORA

Dra. Gloria Edel Mendicoa

[inv-soc@unlam.edu.ar](mailto:inv-soc@unlam.edu.ar)

ASESORA PERIODÍSTICA

Lic. Vanina Chiavetta

[vchiavetta@unlam.edu.ar](mailto:vchiavetta@unlam.edu.ar)

Florencio Varela 1903- San Justo

011-4480-8900 int. 8759

Email: [ob-soc@unlam.edu.ar](mailto:ob-soc@unlam.edu.ar) - Web: <http://observatoriosocial.unlm.edu.ar/home.php>

Si no desea volver a recibir este boletín, escribir a [ob-soc@unlam.edu.ar](mailto:ob-soc@unlam.edu.ar)