

MOVILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS EVENTUALES: ¿MECANISMO DE INSERCIÓN EN EMPLEO REGULARES O REGULARIZACION DE LA INESTABILIDAD LABORAL?¹

Raúl Trajtemberg

**Subsecretaria de Programación Técnica y Estudios Laborales
del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2013**

1. Introducción

En la posguerra emerge como forma contractual central la figura del contrato por tiempo indeterminado, de carácter continuo sin plazo de finalización de la relación laboral, brindando estabilidad al asalariado. Bajo esta figura el trabajador en relación de dependencia accedía a las prestaciones brindadas por la seguridad social (jubilación, seguro médico, etc.), a la protección frente al despido arbitrario y al amparo provisto por las organizaciones sindicales. Aunque esta fue la forma predominante de inserción laboral del empleo asalariado, en simultáneo convivió con otras modalidades de contratación, menos usuales y de menor estabilidad, construidas sobre la base de tres factores: i) circunstancias excepcionales en la producción; ii) la estacionalidad de la producción en determinadas ramas de actividad; iii) los ciclos productivos que reconocen fechas precisas de finalización.

El deterioro de las condiciones laborales, en especial durante los noventa, promovió la proliferación de contratos laborales precarios, de naturaleza distinta al contrato de trabajo de tiempo indeterminado. Sin embargo, pese a la creciente importancia de los estudios de flujos laborales, son escasos los aportes de la literatura económica sobre las transiciones laborales de trabajadores con contratos laborales con distinto grado de formalidad, y resultan prácticamente inexistentes para Argentina los estudios que reflejen la movilidad laboral de los trabajadores eventuales.

Es por esto que en este artículo nos proponemos como objetivo realizar un acercamiento al estado actual de los trabajadores contratados por intermedio de empresas de servicios eventuales en la Argentina y estimar cuál es la probabilidad de inserción laboral de los empleados eventuales en empleos registrados estables en Argentina durante el período comprendido entre 2008 y 2011. El contexto en el que se desarrolla la investigación es de particular relevancia porque la dinámica del empleo desde 2003 refleja una recuperación del empleo asalariado registrado, con apertura de nuevas oportunidades de empleo y una reducción significativa del desempleo. Según la cámara empresaria que nuclea a las agencias de empleo intermediarias de la contratación (FAETT), la demanda de empleo eventual prácticamente se duplica entre 2003 y 2011, es decir, que la ampliación del tamaño del mercado refuerza la incidencia del empleo eventual en la economía.

El artículo presentado se estructura de la siguiente manera. En primer lugar, se describen los cambios acontecidos en los contratos que regulan la relación laboral y se realiza un acercamiento conceptual al trabajo eventual, tanto el marco histórico como jurídico legal para este tipo de contrataciones. Más adelante, se presentan los antecedentes académicos en lo que refiere a la subcontratación y a las empresas de servicios eventuales y en materia de movilidad laboral, a partir de los cuales aprecia la inexistencia de estudios que releven la situación del trabajador eventual. Seguidamente, se mostraran los resultados obtenidos en cuanto a los flujos laborales, tanto de las transiciones de corto plazo como las de largo plazo. Y por último, se ponen de manifiesto algunas conclusiones preliminares que se derivan de los resultados encontrados.

2. Un acercamiento conceptual a la subcontratación y al contrato por intermedio de empresas de servicios eventuales

La subcontratación ha venido complejizando esta relación “clásica” entre trabajadores y empresarios en el mundo del trabajo a partir de las modificaciones que se fueron dando en la organización del trabajo en los últimos 50 años. La misma ha tomado la forma de relaciones entre empresas que, desde su punto de vista, pretenden optimizar su producción y mejorar su competitividad en el mercado, donde tiene lugar la subcontratación tanto de bienes y servicios como de trabajadores. En este caso, si bien la discusión estará enmarcada en la tercerización, el acento estará puesto en las

distintas modalidades de subcontratación para ubicar al empleo por intermedio de empresas de servicios eventuales en un mapa conceptual más general.

Se partirá aquí de dos dimensiones para pensar esta modalidad de contratación. En primer lugar, tomando la propuesta de Palomino (2004), tenemos una primera dimensión “contractual”, donde se ubica al trabajador que está obligado a vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario. Esta situación se da en el marco de una relación de poder asimétrica.

En segundo lugar, se considera una dimensión “organizativa” desde donde se aborda la problemática de quién “dirige y organiza” el proceso de trabajo, lo que es un eje central para analizar a los trabajadores de empresas de servicios eventuales². En la dimensión de la organización del trabajo, el trabajador entonces se “subordina” a su empleador: acepta que su labor sea orientada, dirigida y supervisada por éste o por quien funcione en la organización como su representante -jefe, gerente, supervisor-. Pero, ¿quién es en este caso ese “empleador” en el caso de los trabajadores contratados por intermedio de empresas eventuales?

La primera definición que hay que hacer es que aquí en principio se está tratando con tres actores: una empresa usuaria (que se beneficia de la subcontratación), una empresa subcontratista (proveedora) y un trabajador. Este esquema abstracto se enriquece con distintas modalidades donde tiene lugar la subcontratación. Existen aquí una serie de debates en la bibliografía en este sentido, por ejemplo con respecto a las actividades que pueden ser tercerizadas, si la misma es “externa” o “interna”, sobre la fragmentación del colectivo de trabajadores, la necesidad de mayor eficiencia por parte de las empresas, entre otros (Rodríguez Bueno et al.; Esponda; Palomino).

Para el acercamiento a los trabajadores de empresas de servicios eventuales nos acercaremos entonces a partir de la dependencia económica y la dependencia jurídica de los trabajadores bajo esta modalidad de contratación (Palomino, 2004). La primera noción involucra la figura de ese trabajador cuyo medio único de ingreso es la posibilidad de vender su fuerza de trabajo. En este plano la relación de dependencia se refleja en un contrato que estipula la venta de fuerza de trabajo por un salario, que puede asumir múltiples formas. La segunda noción alude a la dependencia jurídica, esto es al hecho de trabajar bajo las órdenes de otro. En

² Por su parte, Bueno Rodríguez y Dean (2011) analizan esta problemática desde el punto de vista de la “cadena de mando” que impacta en el trabajador y su actividad laboral.

este plano la dependencia involucra una dimensión organizativa en la realización del trabajo, en el curso del cual el trabajador asalariado se coloca “bajo la dirección y supervisión” del empleador.

Para los trabajadores, el caso de las empresas de servicios eventuales es más complejo porque mantiene en el tiempo una relación triangular donde intervienen además de la empresa de servicios eventuales, la empresa usuaria que contrata sus servicios.

Entonces, en primer lugar, en este caso se escinde algo que en el clásico empleo por tiempo indeterminado se encontraba unido: por un lado, el contrato laboral que se hace entre la empresa y el trabajador y, por el otro, la facultad de organizar el trabajo que está bajo la órbita de la empresa usuaria aunque no medie directamente con el trabajador ningún contrato. Esto es lo que analizan Bueno Rodríguez y Dean cuando definen que “la externalización permite justamente externalizar (y delegar) riesgos empresariales y con ello las responsabilidades de orden laboral y aumentar la propia competitividad en el escenario global gracias a la especialización y a la flexibilidad productivas y organizacionales”. Estos autores, definen a la subcontratación como “la relación de orden comercial, civil o laboral que se produce cuando existe externalización”, tomando a las modalidades de contratación desde diferentes ángulos como ser el grado de cercanía al “core business” de la empresa, el tiempo de duración o grado de dependencia, entre otros.

Otra manera de abordar esta temática para estos autores es a partir de la distinción entre la subcontratación externa, donde coinciden el patrón real y el patrón formal, y la subcontratación interna, cuya modalidad más frecuente es la de las empresas de suministro de personal. En este caso, el trabajador está contratado por una empresa de servicios eventuales pero se encuentra en la esfera de influencia de la empresa usuaria, recibe órdenes y la forma de organización del trabajo está determinada por ella. De esta manera, tiende a abrirse una brecha entre el patrón real y el patrón formal.

El caso de la contratación por intermedio de empresas de servicios eventuales es un caso recurrente de subcontratación interna. En este caso, existen tres tipos de relación: la comercial o civil entre beneficiario y subcontratista; la laboral entre subcontratista y trabajador; y la relación, también laboral, existente entre beneficiario y trabajador. De éstas, sólo dos de las relaciones son formales, mientras en el tercer caso la relación queda indefinida, abriendo un espacio o zona gris de incertidumbre para el trabajador, quien, aun manteniendo una relación formal con el

empleador (subcontratista de la empresa beneficiaria) que lo contrata, realiza sus actividades bajo la supervisión y las órdenes de la empresa beneficiaria.

El trabajador entonces se encuentra frente a un doble (o múltiple) empleador. Éste es lo que algunos autores llaman “patrón bicéfalo”. En este caso, entonces, la cadena de mando es doble, pues el trabajador recibe indicaciones de su empleador formal (la subcontratista) pero, en su actividad laboral cotidiana, recibe también órdenes directas del beneficiario. (Bueno Rodríguez y Dean, 2011).

En síntesis, puede afirmarse que el contrato eventual muestra un quiebre en la lógica del contrato por tiempo indeterminado entre la dependencia jurídica y la organizativa fragmentando al colectivo de trabajadores e instaurando zonas grises en lo que hace a las garantías de aplicación del derecho del trabajo.

3. Perspectiva histórica y marco jurídico/legal del contrato eventual

En Argentina, el contrato de trabajo por tiempo indeterminado fue objeto de fuertes debates en la etapa siguiente a la de la Industrialización Sustitutiva de Importaciones (ISI) con motivo del avance neoliberal y del impulso asignado a las políticas orientadas al mercado. La justificación teórica de quienes cuestionaban el marco legal laboral preexistente encontraba sustento en la supuesta rigidez que impone un contrato de trabajo por tiempo indeterminado porque, se sostenía, limita la necesidad de flexibilidad que demanda un empleador en una economía globalizada para contratar y despedir libremente a la fuerza de trabajo en función de las necesidades productivas.

El primer quiebre de la centralidad del contrato por tiempo indeterminado se produce con la última dictadura militar cuando comenzó a cristalizarse en el marco legal de las relaciones de trabajo una relación de fuerzas más favorable al capital. La reforma de la Ley de Contrato de Trabajo de 1976 estimuló la contratación a través de empresas de trabajo eventual al suprimir las obligaciones que tenía la empresa usuaria con respecto al trabajador contratado³. Además, esto permitió evadir con facilidad los

³ El artículo 10 de la ley 13.591, que prohíbe el funcionamiento con fines de lucro de las agencias privadas de ese tipo, ha sido desafiado en primer término por la reforma de facto de la ley de contrato de trabajo 20.744, llevada a cabo en 1976, por la norma estatal 21.297, del artículo 29 (t.o. D. 390/1976), que regulando la solidaridad, introdujo solapadamente la

requisitos de eventualidad objetiva exigidos por los contratos directos como el contrato de temporada, el contrato a plazo fijo y el contrato eventual (Marshall, 1990).

Durante la década del noventa, se promulgaron leyes y marcos regulatorios que fueron el sustento de la avanzada ideológica que permitió reducir cada vez más los costos laborales para las empresas, afectando materias tan diferentes como riesgos de trabajo, creación de modalidades de contratación más flexibles, o disminución de las contribuciones patronales a la seguridad social (Perelman, 2001).

Desde principios de la década del noventa, se fueron eliminando en las modalidades de contratación las restricciones para la utilización de trabajadores temporarios en puestos permanentes por medio de la aprobación de las “modalidades promovidas” de contratación. Fue la Ley de Empleo (Ley 24.013, de 1991) la que estableció distintas modalidades promovidas que para su utilización se debían aprobar por convenio colectivo⁴. No obstante, vale aclarar que esta ley no reconocía entre las “modalidades promovidas” a los empleos por temporada y eventuales, los cuales fueron objeto de una nueva regulación. En este sentido, la propia Ley 24.013, declara al contrato eventual una modalidad no promovida de contratación (no requiere la habilitación del convenio colectivo respectivo) y establece que el empleador que ocupe personal eventual deberá ser solidariamente responsable con la empresa de servicios eventuales por todas sus obligaciones laborales.

En 1998, con la sanción de la Ley 25.013, se retrocedió en varias de las innovaciones jurídicas flexibilizadoras que de todas maneras se retomaron con la contrarreforma del año 2000. No obstante, la Ley 25.877 de 2004 eliminó los aspectos más regresivos de las leyes de los '90, reduciéndose nuevamente el período de prueba a tres meses y derogando otros aspectos como que los convenios de ámbito menor prevalezcan sobre los de ámbito mayor y la eliminación del principio de ultractividad.

La Ley 24.013 habilita a las empresas a contratar trabajadores con “*carácter eventual*” para cumplir con exigencias extraordinarias

autorización para el funcionamiento de las agencias de servicios eventuales. Se creó así, por vía excepcional un nicho de legitimación de la colocación lucrativa, en función de contratos eventuales de trabajo. La excepción a favor de las agencias llamadas de servicios eventuales ha terminado por ser considerada razonable y constitucionalmente legítima, y la reforma de facto terminó siendo legitimada posteriormente por legislación de iure (Cornaglia, 2010).

⁴ Entre ellas se incluyen los contratos por tiempo determinado como medida de fomento del empleo, por lanzamiento de nueva actividad, de práctica laboral para jóvenes y de trabajo-formación los cuales no podrían superar el 30% del plantel de los establecimientos con más de 25 dependientes permanentes.

y transitorias originadas en el proceso productivo. A diferencia de un contrato a plazo fijo, en el contrato eventual no se puede precisar un período de contratación porque es dificultoso, cuando no imposible, determinar con anticipación el momento de la finalización de los motivos que habilitaron la contratación. El trabajador eventual puede ser contratado en forma directa por la empresa usuaria o ésta puede recurrir a una intermediaria para conseguir un trabajador con la calificación y la experiencia requerida, pero el contrato se establecerá entre el trabajador y la empresa donde presta servicios, sin intermediación alguna. Por el contrario, cuando una empresa contrata un trabajador por intermedio de una agencia de servicios eventuales se generan tres tipos de relaciones: i) una relación comercial entre la agencia y la empresa usuaria; ii) una relación laboral entre el trabajador y la agencia; y iii) una relación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador mediada por la agencia.

El contrato de trabajo eventual que tenga por objeto prever exigencias extraordinarias del mercado no podrá exceder de seis meses por año y hasta un máximo de un año en un período de tres años, mientras que la legislación no prevé ningún plazo máximo para el caso de los trabajadores de las empresas de servicios eventuales. La ley dispone además que en las empresas que hayan producido suspensiones o despidos de trabajadores por falta o disminución de trabajo durante los seis meses anteriores, no podrán ejercer el contrato eventual para reemplazar al personal afectado por esas medidas. Esta aclaración no está presente en la legislación correspondiente a las empresas de servicios eventuales.

En el caso de las empresas de servicios eventuales el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social actúa como autoridad de aplicación en la materia. Ante este organismo, las empresas de servicios eventuales deberán gestionar la habilitación para funcionar, para lo que se necesita contar como mínimo con un capital social inicial equivalente a 100 sueldos básicos mensuales del personal administrativo, categoría A, del Convenio Colectivo de Trabajo de Comercio (CCT N° 130/75), entre otros requisitos que exige la normativa. Según los registros del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad a la fecha existen poco más de 80 empresas de servicios eventuales habilitadas para operar.

El funcionamiento de las empresas de servicios eventuales se encuentra regulado por el Decreto N° 1694/2006, que a su vez deroga los anteriores Decretos N° 342/1992 y N° 951/1999. Esta regulación reglamenta el funcionamiento de las empresas de servicios eventuales y determina de manera exhaustiva los casos

que habilitan a las empresas a contratar trabajadores por intermedio de empresas de servicios eventuales:

- i. Ante la ausencia de un trabajador permanente durante ese período.
- ii. En caso de licencias o suspensiones legales o convencionales.
- iii. Cuando se tratase de un incremento en la actividad de la empresa.
- iv. Cuando deba organizar o participar en congresos, conferencias, ferias, exposiciones o programaciones.
- v. Cuando se requiera la ejecución inaplazable de un trabajo para prevenir accidentes, por medidas de seguridad urgente o para reparar equipos del establecimiento, instalaciones o edificios que hagan peligrar a los trabajadores o a terceros.
- vi. En general, cuando por necesidades extraordinarias o transitorias deban cumplirse tareas ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria.

Los trabajadores contratados a través de una empresa de servicios eventuales estarán regidos por el convenio colectivo de trabajo aplicable a los restantes asalariados del establecimiento o institución que lo contrate. Por lo tanto, le corresponden los mismos derechos (salario, jornada laboral, descansos, licencias, etc.) que a los restantes trabajadores de la institución que trabajen bajo otras modalidades contractuales. La empresa usuaria, por su parte, es responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales y de retener de los pagos que realice a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones destinados a financiar los distintos subsistemas de la seguridad social.

Se dispone además que los trabajadores bajo esta modalidad de contratación no puedan ser suspendidos más de 45 días corridos o 90 días alternados por año calendario, a los que se les podrá otorgar un nuevo destino en otra actividad. El mismo representa, de todas formas, una mejora con respecto al decreto anterior de 1992 en el que se establecía que los plazos de interrupción podían llegar hasta 60 días corridos o 120 días alternados en un año.

El decreto reglamentario, a su vez, determina que la empresa que contrate empleo eventual *“deberá 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”*

La reglamentación no establece de manera taxativa cuál es el tiempo máximo en el que un trabajador podría estar contratado bajo

la modalidad de contrato eventual y a lo sumo se limita a enunciar de una manera laxa que los tiempos de contratación deberían ser razonables o traslada la responsabilidad a los actores sociales para que lo determinen a través de la negociación colectiva. Sólo se establece que cuando la contratación tenga por objeto atender *exigencias extraordinarias del mercado*, el contrato no se podrá extender más de seis meses en un año o de un año en un período de tres años (art. 72 de la Ley 24.013).

En el apartado siguiente, se presentarán los datos obtenidos para los trabajadores empleados por intermedio de agencias de servicios eventuales y sus trayectorias en el corto y largo plazo en la perspectiva de conocer las probabilidades de estos trabajadores de conseguir empleos menos precarios.

4. Antecedentes de los estudios sobre movilidad laboral

Hasta la década del ochenta los estudios sobre el mercado de trabajo estuvieron enfocados en la investigación del stock de empleo y desempleo, posiblemente agrupado en categorías, y a lo sumo relevando la evolución de estas grandes categorías en el tiempo, es decir, considerando la situación ocupacional de un individuo en un momento pero sin considerar los cambios de categoría de este mismo individuo en el tiempo. La producción de nuevas fuentes de información del mercado de trabajo, en la forma de encuestas como de registros administrativos con periodicidad continua, facilitó la tarea para que se realizaran hacia comienzos de los noventa los primeros estudios sobre movilidad laboral. Los estudios de flujos laborales, a diferencia de los de stock, persiguen como objetivo conocer diversos aspectos de las trayectorias laborales de individuos, que forman parte de una población determinada, entre dos momentos del tiempo (entre t y $t+1$).

El lugar en el que se intercambia la fuerza de trabajo, el mercado laboral, está permanentemente en movimiento. Aunque no se registren variaciones en el stock de empleo (el número de trabajadores) de una empresa o de una rama de actividad, es probable que se registren altas y bajas, tanto voluntarias como no voluntarias. Por ejemplo, las empresas despiden trabajadores porque no cumplen con las expectativas que dieron origen a su contratación y lo reemplazan por otro trabajador. Asimismo, un trabajador puede conseguir una mejor oferta salarial y decide dejar la empresa en la que presta servicios, en cuyo caso lo más probable es que esta firma lo reemplace por un nuevo trabajador buscándolo en el mercado externo de trabajo. Incluso se puede

producir movilidad intra-firma cuando en una empresa un trabajador es promovido a una categoría de mayor jerarquía en la que se le paga un salario más alto. Como se puede apreciar con estos pocos ejemplos⁵, son varias las situaciones y los motivos que dan origen a la movilidad laboral.

En la literatura especializada, son numerosas las investigaciones sobre trayectorias laborales del mercado de trabajo. Principalmente enfatizan las causas o factores que inciden sobre la posibilidad que presenta un individuo de migrar de situación ocupacional, considerando el contexto económico y social en el que se produce la movilidad. Reconocemos tres tipos de estudios:

En primer lugar, los estudios que utilizando las encuestas a hogares relevan las trayectorias laborales de la población en dos períodos consecutivos entre los tres principales estados laborales del mercado de trabajo: empleo, desempleo e inactividad (Maurizio, 2009; Paz, 2003). Este tipo de estudios capta claramente los cambios de estado ocupacional entre los dos momentos analizados, pero muestra más dificultades para relevar las transiciones al interior de la ocupación⁶.

Maurizio (2009), que analiza las transiciones laborales en el GBA, encuentra que aumenta la inestabilidad ocupacional durante los noventa, en particular en los individuos con bajo nivel educativo⁷. Por su parte, para Paz (2003)⁸ son las mujeres, jóvenes y no jefes de hogar son los grupos laborales que están expuestos a una mayor movilidad laboral; y deduce un importante aumento del flujo desde la ocupación hacia el desempleo sumado a una fuerte persistencia en el desempleo.

En segundo lugar, otros autores procuran dimensionar la probabilidad de transición desde una modalidad de empleo precaria hacia otro estado de empleo regular o de mayor estabilidad (Alba

⁵ Se podrían enumerar muchas más situaciones que dan origen a una intensa movilidad del mercado de trabajo, como despidos arbitrarios, períodos de crecimiento y retracción de la demanda de las empresas, pero dicha descripción excedería el objetivo de este artículo.

⁶ La dificultad deriva de la propia fuente de información que al tener como unidad de análisis al hogar sólo capta de forma aproximada los cambios de empleo de un individuo que continúa ocupado entre dos observaciones. Menos aún ayuda para comprender los cambios acontecidos en la modalidad de contratación de trabajadores que ingresan a las empresas a través de otras intermediarias en el mercado de trabajo.

⁷ En este artículo, se concluye que los ocupados no asalariados y los asalariados no registrados presentan mayores probabilidades de salida hacia otro puesto asalariado no registrado, hacia el empleo precario por cuenta propia o hacia el desempleo. La baja tasa de creación del empleo del período y la prácticamente inexistencia de una política extensiva de transferencias monetarias resultaron agravantes para la situación ocupacional de los excluidos del sistema formal de empleo asalariado.

⁸ Con datos de la EPH de los principales aglomerados del país construye ocho paneles en el período 1997-2002.

Ramírez, 1998; Ballesteros y del Rosal, 2010; Caparrós y Navarro, 2007; García y Rebollo, 2007). Este tipo de estudios cobró relevancia en España donde se estima que la contratación temporal alcanzó a un tercio de la fuerza de trabajo y, en este sentido, las investigaciones plantearon como pregunta central cuál es la probabilidad de inserción laboral de estos asalariados en empleos regulares o permanentes.

Caparrós y Navarro (2007) constatando que el empleo temporal en España triplica los niveles de la Unión Europea observan, desde una perspectiva cuantitativa, la incidencia de las características personales y del puesto de trabajo en las transiciones laborales de los trabajadores temporales⁹. Por su parte, García y Rebollo (2007) se concentran en el empleo temporal contratado a través de la intermediación de una Empresas de Empleo Temporal (EET), modalidad que los autores estiman que alcanza al 13% del empleo temporal. Estas EET, como las Empresas de Servicios Eventuales en Argentina, son intermediarias entre las empresas que demandan este empleo y los trabajadores que ofrecen su capacidad de trabajo¹⁰.

En tercer lugar, los estudios que analizan los cambios en el patrón de movilidad laboral durante las fases ascendentes y descendentes del ciclo económico (Castillo, Rojo y Yoguel, 2005; Maurizio, 2009). En épocas de crisis y de aumento del desempleo los investigadores estiman la magnitud de las transiciones desde el empleo al desempleo y desde el empleo formal al empleo informal o precario, como estrategia de escape frente al desempleo. En tanto que durante las fases de crecimiento de la economía el foco de interés principal se centra en el estudio de los flujos en sentido inverso, es decir, hacia el empleo formal.

Castillo, Rojo y Yoguel (2005) analizan las transiciones de los asalariados registrados en el sector privado en dos contextos económicos muy diferentes entre 1996 y 2004, destacando la elevada movilidad laboral del mercado de trabajo argentino (el 29%

⁹ La educación, como en los estudios del primer grupo, también aparece como un factor relevante para entender las transiciones laborales del empleo temporal (un bajo nivel educativo dificulta la inserción en empleos estables), lo mismo que la rama de actividad (construcción y empleo rural muestra menores probabilidades de salir del empleo temporal en el caso de los hombres, al igual que para las mujeres empleadas en el sector turismo y los servicios sociales).

¹⁰ En uno de los puntos de la investigación, empleando los registros administrativos de la seguridad social como información de base, deducen que las ETT son importantes para explicar la caída de la duración media del desempleo, pero no aporta ninguna ventaja para conseguir estabilidad en el empleo. Es decir, los trabajadores vinculados con una ETT tienen una menor duración en el desempleo, pero para evitar el desempleo tienen que pagar la penalidad de encadenar contratos temporales.

de los asalariados en algún momento entraron o salieron del segmento más formal del mercado de trabajo)¹¹. Para otro universo de trabajadores, Maurizio (2009) analiza los cambios en el patrón de movilidad en el mercado de trabajo identificando tres sub-períodos (1991-1994, 1995-1998 y 1999-2002). Si bien encuentra que aumenta la movilidad laboral en el período, la parte más importante de este incremento se concentra en la primera etapa del período analizado (1991-94)¹², cuando se implementaron cambios estructurales afectando la economía.

Un caso específico de estos estudios es el de Cardoso et al. (2001) que analiza las reestructuraciones productivas en las industrias automotriz y química y petroquímica en Brasil en donde los obreros despedidos no sólo pierden los empleos, sino que acaban dilapidándose las habilidades y calificaciones de contingentes enteros de trabajadores al dificultarse el acceso al empleo trabajo registrado después del despido, en particular en el caso de los operarios. Con esto, los autores terminan poniendo en cuestión la inexistencia de mercados de trabajo secundarios externos en estos sectores.

En síntesis, la variedad de estudios relativos a la movilidad laboral, tanto en el contexto nacional como internacional, realizados a partir de la década del '90 refleja como la atención de los investigadores se ha posado sobre este tema. Gran parte de estos estudios fueron dinamizados por el deterioro de las condiciones del mercado de trabajo (por ejemplo, en Argentina durante los noventa, y en Europa en los últimos años) y, en este contexto, las transiciones laborales implicaron mayormente una movilidad descendente del trabajador, en especial, para aquellos colectivos más vulnerables de la población.

Si bien son varias las investigaciones que tienen como objetivo conocer la probabilidad de inserción de los trabajadores precarios o inestables en empleos regulares o registrados, resulta un campo prácticamente inexplorado el estudio de la inserción ocupacional de los empleados eventuales. La investigación encarada en este artículo incorpora dos innovaciones con respecto al estado del arte existente: a) primero, introduce el empleo eventual como unidad

¹¹ Primero, en el período que transcurre entre 1996 y 2001, encuentran que el aumento de la participación de los servicios en el empleo no se produjo con el desplazamiento hacia aquel sector de los trabajadores de la industria. Segundo, la mayoría de los trabajadores que engrosaron las dotaciones de las empresas producto del crecimiento de la economía desde 2003 no tenían experiencia previa en empleos asalariados registrados en la seguridad social.

¹² En efecto, la inestabilidad ocupacional aumentó en relación con los primeros años de la década del noventa, pero en las siguientes dos etapas no se verifican diferencias significativas.

principal de análisis; b) y segundo, fusiona dos fuentes de datos para mejorar la calidad de la información (las que serán presentadas en el siguiente capítulo).

5. Evolución del empleo eventual en el período 2008-2011¹³

5.1. Empresas y trabajadores con contrato eventual

La evolución de los trabajadores en relación de dependencia con contrato eventual estuvo oscilando entre 63.457 y 129.613 por bimestre en el período comprendido entre 2008 y 2011. En el término de un año son más de 200 mil los trabajadores que son contratados al menos una vez a través de una empresa de servicios eventuales: en 2009 fueron 202 mil, en 2010 alcanzaron los 210 mil y en 2011 subieron hasta los 239 mil.

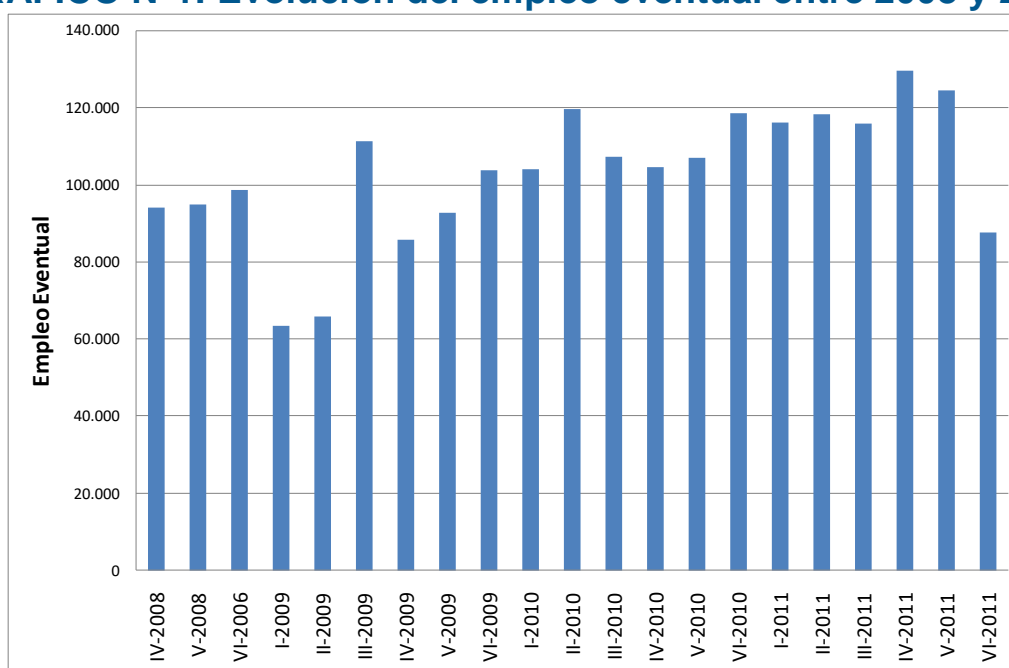
¹³ Los datos con los que se trabaja en el artículo fueron contruidos a partir de dos registros administrativos diferentes con la intención de complementar y mejorar la información presentada a los fines de esta investigación. Estas son el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y el registro de empleo eventual (que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo en base al Decreto 1.694/06) Ambos registros se construyen a partir de las declaraciones juradas efectuadas por los empleadores, quienes están obligados, por distintos canales, a declarar con cierta periodicidad en cada caso a los trabajadores contratados en relación de dependencia.

En el SIPA la declaración presentada por los empleadores a la AFIP, con una periodicidad mensual, tiene carácter de declaración jurada. A través de esta declaración jurada (Formulario AFIP N°931) presentan el listado del personal contratado en relación de dependencia y las remuneraciones pagadas a los fines de ingresar los aportes y contribuciones destinados a financiar distintos subsistemas de la seguridad social. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a través del OEDE, es el encargado de procesar la información, establecer criterios a los fines de la comparabilidad en el tiempo y en el espacio de los datos, y depurar aquellos registros que muestren alguna inconsistencia.

Por otra parte, las empresas de servicios eventuales tienen la obligación de presentar, ante el Ministerio de Trabajo, la nómina de trabajadores contratados para prestar servicios en terceras firmas bajo la modalidad de contrato de trabajo eventual, completando bimestralmente un cuestionario prediseñado por la autoridad de aplicación (Decreto N° 1694/06). El cuestionario a completar deberá especificar los datos personales del trabajador eventual, la empresa usuaria en la que presta o prestó tareas, el cargo o categoría por el que fue contratado, la remuneración que percibirá, el convenio colectivo en que estarán reguladas sus condiciones de trabajo y la fecha de inicio y de finalización de la contratación.

Los datos del SIPA se refieren al lugar o la empresa en la que prestan servicios los asalariados con contrato eventual, ya que sólo están registrados como personal en relación de dependencia pero de la empresa eventual. La incorporación en el SIPA de la información que proviene de los registros administrativos de empleo eventual permite corregir este sesgo. Con este procedimiento identificamos para cada firma registrada en el SIPA, por un lado, la cantidad de trabajadores propios contratados en relación de dependencia y, por el otro, el personal asalariado con contrato eventual que trabaja para la misma empresa. Asimismo, y este será justamente el objetivo del artículo, identificaremos las transiciones del asalariado con contrato eventual hacia otros estados ocupacionales o contractuales para evaluar la potencialidad de la modalidad eventual como instrumento para facilitar la inserción en empleos regulares.

GRAFICO N°1: Evolución del empleo eventual entre 2008 y 2011



Fuente: DERT, en base a SIPA y Registro de trabajadores eventuales.

Estas cifras, en primer lugar, revelan la baja incidencia que tiene el empleo con contrato eventual en relación con el empleo asalariado registrado del sector privado, que para el mismo período se mantuvo en el orden de los 6 millones de puestos de trabajo, es decir, la incidencia del empleo eventual a lo sumo representó un 2% del empleo registrado privado.

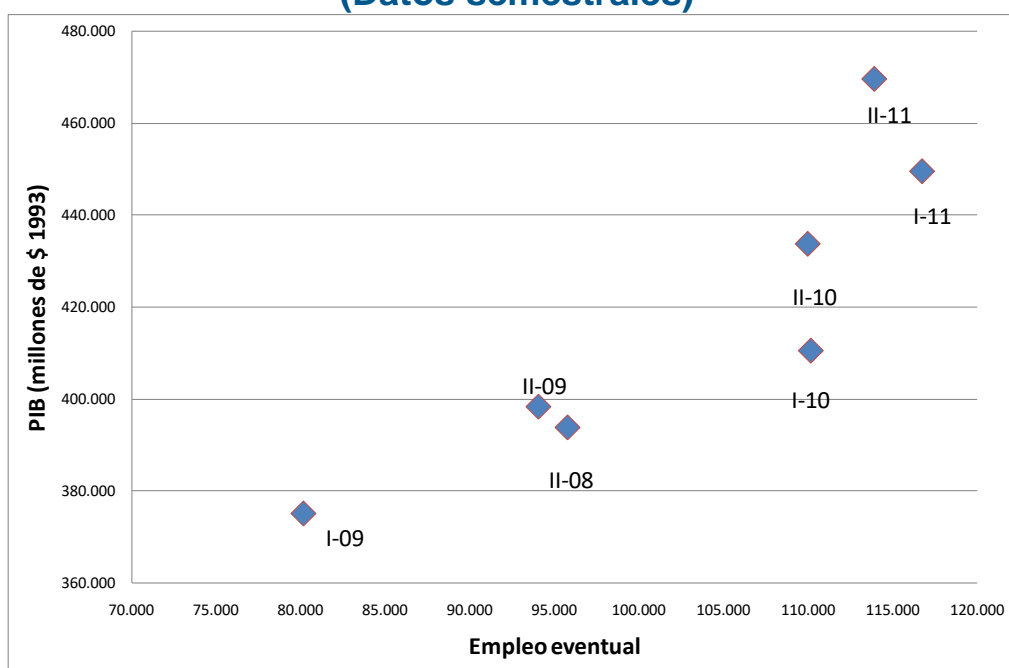
Se observa además que el empleo eventual registra un comportamiento que se ajusta al ciclo de la economía (Gráfico N°2), mostrando incluso en ciertos períodos una anticipación a las fases de crecimiento y de desaceleración de la actividad económica. En este sentido, la crisis económica internacional y la caída de Lehman Brothers desatada hacia fines de 2008 impactó reduciendo la contratación del empleo eventual no sólo en términos absolutos sino también relativos. En efecto, la contratación de trabajadores eventuales se redujo un 40% entre el último bimestre del 2008 y el primero del 2009, cuando se manifestaron los primeros indicios de la crisis sobre el mercado doméstico. El empleo registrado del sector privado en su conjunto sólo se ajustó un 1,6% entre el Trimestre IV de 2008 y el Trimestre I de 2009, reflejando la elevada movilidad del empleo eventual dentro del empleo asalariado.

El empleo eventual, en teoría, debería responder principalmente al reemplazo del personal permanente que estuviera ausente por algún motivo o a la realización de tareas ajenas a la actividad

principal de la empresa originadas en “necesidades extraordinarias o transitorias”, según lo establece la legislación pertinente, y no a los ciclos económicos. Es así que nos preguntamos si los factores que habilitan el contrato eventual están correlacionados con el ciclo de la economía o si subyacen otros factores que podrían explicar la aparente relación entre las fases de la economía y la demanda de empleo eventual¹⁴.

Gráfico N°2: Relación entre el PIB (en \$ constantes) y el empleo eventual

(Datos semestrales)



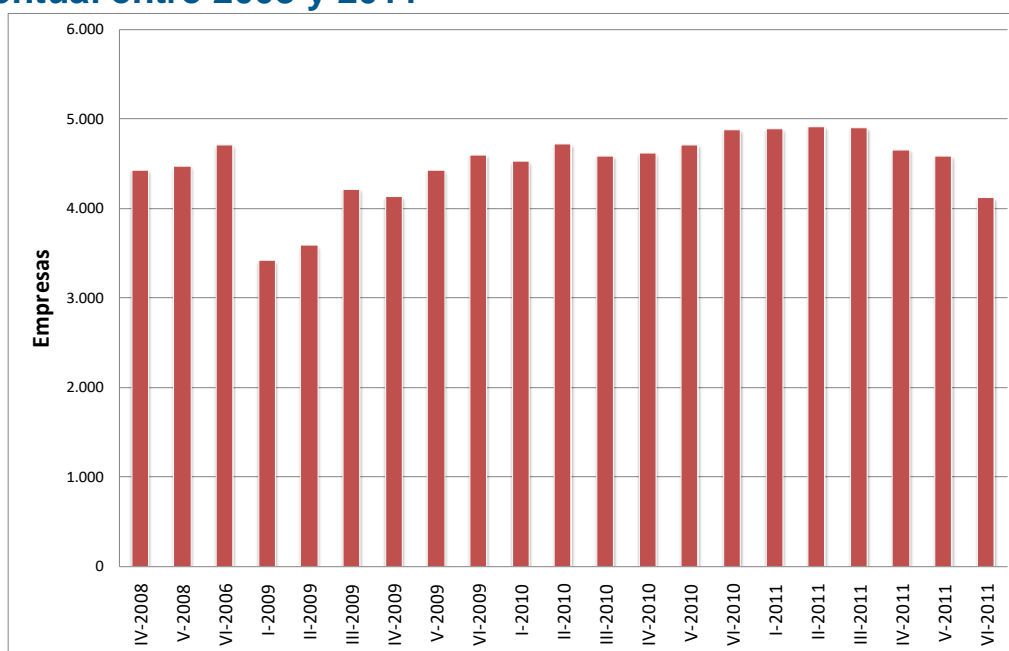
Fuente: DERT, en base a SIPA y Registro de trabajadores eventuales.

En el período 2008-2011, la cantidad de empresas que contrató trabajadores eventuales osciló entre 4.000 y 5.000 empresas por

¹⁴ Castillo, Rojo y Schleser (2011) encuentran que durante la crisis de 2008-09 la caída registrada del stock de empleo asalariado formal en el sector privado tuvo su origen principalmente en la reducción de las nuevas contrataciones y no en el aumento de las desvinculaciones, que se mantuvieron relativamente estables. Haciendo una analogía con este caso, es probable que la caída del stock de empleo eventual en los primeros meses del 2009 esté explicada por la reducción de las incorporaciones, que frente a las expectativas menos optimistas de la economía las empresas hayan preferido no cubrir las vacantes producidas por ausencia de los empleados o por realización de tareas ajenas a la actividad principal.

bimestre¹⁵ y entre 6400 y poco más de 7000 firmas por año. En términos relativos a la cantidad de firmas del sector privado, excluyendo a las actividades primarias y de la construcción, la proporción mensual de empresas registradas en el SIPA que contratan trabajadores eventuales apenas alcanza al 1% de dicho universo. En estas cifras se reflejaría que la decisión de contratar trabajadores eventuales atañe al manejo de la política de recursos humanos, teniendo en cuenta que la gran mayoría de las empresas recurre a otras estrategias cuando se le presentan imponderables en la producción.

Gráfico N°3: Evolución de las empresas usuarias del empleo eventual entre 2008 y 2011



Fuente: DERT, en base a SIPA y Registro de trabajadores eventuales.

5.2 - Empleo eventual según rama de actividad

Con respecto a la composición sectorial del empleo eventual, la industria manufacturera, comercio y transporte explican el 84% de la totalidad de trabajadores contratados por agencias de empleo eventual.

¹⁵ Con la excepción del primer y segundo bimestre de 2009 donde se redujo a menos de 3500 empresas.

La industria manufacturera es el sector de actividad con mayor propensión a la contratación del empleo eventual, principalmente en las ramas de alimentos y bebidas, maquinaria y equipo, caucho y plástico y automotriz.

De cada dos trabajadores eventuales contratados, en promedio a lo largo de un año, uno es absorbido por empresas usuarias productoras de bienes industriales. La participación del empleo eventual de la industria manufacturera representa entre un 3,3% y 4,6% del empleo efectivo contratado sin intermediarias durante 2008 y 2011. En ciertas ramas de la industria, el empleo eventual puede representar magnitudes mucho más importantes: durante 2011, caucho y plástico (8,5%) y automotores (7,2%).

Otro 17% del empleo eventual es contratado por empresas de Comercio y entre 15% y 23% por firmas del Transporte. En esta rama es muy inestable la proporción del empleo eventual contratado entre un año y otro: por ejemplo, el Transporte empleó al 15% de los trabajadores eventuales en 2008 y aumentó a 22% al año siguiente.

Los sectores donde el empleo con contrato eventual en el período tuvo una menor incidencia fueron la rama de hoteles y restaurantes, salud, enseñanza y electricidad, gas y agua.

Cuadro N°1: Estructura del empleo eventual por rama de actividad

Rama de actividad	2008	2009	2010	2011
Industria	51%	45%	50%	44%
Alimentación	14,6%	14,3%	13,6%	10,9%
Textil y cuero	2,8%	2,1%	2,6%	2,3%
Madera y papel	2,2%	2,3%	2,2%	1,9%
Gráfica	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Química	5,2%	4,8%	5,6%	5,1%
Caucho y plástico	6,1%	5,9%	6,7%	6,1%
Metales comunes	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Maquinaria y equipo	9,3%	7,9%	9,0%	8,4%
Automotriz	6,3%	4,3%	6,6%	5,8%
Otros	1,3%	1,1%	1,5%	1,5%
Transporte	15%	22%	15%	23%
Comercio	17%	17%	18%	17%
Actividades empresariales	4%	4%	4%	4%
Servicios comunales y sociales	3%	4%	4%	4%
Intermediación financiera	4%	3%	3%	2%
Minería	1%	1%	1%	1%
Construcción	1%	1%	1%	1%
Hoteles y restaurantes	2%	2%	3%	2%
Electricidad, gas y agua	0%	0%	0%	0%
Salud	0%	0%	0%	0%
Enseñanza	0%	0%	0%	0%
Sin datos	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: DERT, en base a SIPA y Registro de trabajadores eventuales.

Por otra parte, en la industria manufacturera se concentra más del 50% de las firmas que apelan a la contratación de personal eventual. Las empresas de las ramas dedicadas a la fabricación de maquinaria y equipo representan entre un 15% y 16%, según el año, de las firmas que contratan asalariados eventuales. La siguen las ramas de la industria de la alimentación y de caucho y plástico que se ubican en el rango del 7-8%. Poco más atrás continúan la

industria química y petroquímica que constituye el 6% aproximadamente de las empresas y el complejo automotriz con 5%.

La rama de comercio, principalmente al por mayor, conforma otro conjunto de empresas con una importante propensión a la contratación de trabajadores a través de agencias eventuales. La participación de las empresas de esta rama muestra una gran estabilidad en torno al 15% en cada uno de los años del período 2008-2011.

Resultó también significativa la contribución de las empresas de Transporte y de Actividades empresariales a la contratación de empleo eventual. Estos dos sectores explican, cada uno de ellos, alrededor del 7% de las empresas que contratan trabajadores eventuales en cada año. La diferencia radica en que mientras la rama de Actividades empresariales concentra sólo 4% de los trabajadores eventuales, el Transporte alcanza a emplear entre 15% y 23% ya señalado. Particularmente, en la rama de transporte se destaca el segmento de transporte automotor que muestra una mayor incidencia en esta modalidad de contratación.

Cuadro N°2: Estructura de las empresas usuarias del empleo eventual por rama de actividad

Rama de actividad	2008	2009	2010	2011
Industria	56%	56%	55%	54%
Alimentación	7,8%	8,1%	7,4%	7,1%
Textil y cuero	3,6%	3,6%	3,4%	3,2%
Madera y papel	2,8%	3,0%	3,0%	2,8%
Gráfica	1,3%	1,4%	1,4%	1,3%
Química	6,2%	6,7%	6,6%	6,3%
Caucho y plástico	7,2%	7,6%	7,3%	7,5%
Metales comunes	2,7%	2,5%	2,5%	2,5%
Maquinaria y equipo	16,3%	15,3%	15,3%	16,0%
Automotriz	5,1%	4,9%	5,1%	5,2%
Otros	2,5%	2,4%	2,5%	2,5%
Comercio	15%	15%	15%	15%
Transporte	7%	8%	7%	8%
Actividades empresariales	7%	7%	7%	6%
Servicios comunales y sociales	4%	4%	4%	4%
Intermediación financiera	3%	3%	3%	3%
Minería	3%	3%	3%	3%
Construcción	2%	2%	2%	2%
Hoteles y restaurantes	2%	2%	2%	2%
Electricidad, gas y agua	1%	1%	1%	1%
Salud	1%	1%	1%	1%
Enseñanza	0%	0%	0%	0%
Sin datos	1%	1%	1%	1%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: DERT, en base a SIPA y Registro de trabajadores eventuales.

En síntesis, las empresas que contratan empleo eventual son apenas una fracción pequeña del total de empresas que emplean trabajadores en relación de dependencia y, en relación con aquellas firmas que utilizan empleo eventual, las estadísticas muestran una fuerte concentración en unas pocas ramas de actividad (principalmente, industria y comercio que representan el 70% de estas empresas).

6. Resultados de la matriz de transición

6.1 - Transiciones del empleo eventual en el corto plazo

En promedio, cerca de 78% de los trabajadores que ingresaron con un contrato eventual en el bimestre t permanece en un empleo eventual en el mes siguiente; otro 10% encuentra un empleo asalariado registrado no eventual y un 12% sale del empleo registrado. Es decir, si bien 88% de los trabajadores con un contrato eventual continúan trabajando en un empleo asalariado y registrado al mes o a los dos meses posteriores al de su ingreso, en su gran mayoría siguen con la misma modalidad de contratación.

De este comportamiento se desprenden tres características que exhibe el empleo eventual en el corto plazo: i) Que muestra una baja probabilidad de transformarse en un puesto de trabajo efectivo. En efecto, de cada 100 trabajadores contratados por medio de empresas de servicios eventuales sólo cinco son efectivizados en las empresas que los subcontratan al mes siguiente¹⁶; ii) Que más de la mitad de los trabajadores eventuales son contratados por períodos que superan el mes de permanencia¹⁷; iii) Que entre 11% y 14% de los trabajadores son expulsados del universo de los asalariados registrados, saliendo del mercado de trabajo que reviste mayor formalidad, al mes siguiente de acceder a un empleo por medio de empresas de servicios eventuales; iv) Que durante la fase de desaceleración de la economía se reduce la proporción de trabajadores eventuales que ingresan a trabajar a un empleo registrado no eventual¹⁸.

¹⁶ Cerca de la mitad de los eventuales que ingresan a una empresa con contrato no eventual son contratados por las mismas empresas donde se desempeñaban, mientras que el resto se divide entre aquellos que consiguen un empleo en una empresa de otro sector de actividad y una fracción menor, que es contratado en empresas de la misma rama.

¹⁷ Los puestos de trabajo contratados por intermedio de agencias de empleo eventual se mantienen al mes siguiente en porcentajes comprendidos entre 75% y 80% de los casos. Sobre este total cerca de un 80% se mantiene prestando servicios para la misma empresa usuaria, mientras que entre un 7% y 10% continúa trabajando como eventual pero para otra empresa

¹⁸ En 2009, la salida hacia un empleo asalariado no eventual se reduce del 11% al 8%, y luego retoma la senda de crecimiento en 2010 y 2011. Este comportamiento del empleo eventual estaría indicando que el proceso de contratación no es estacionario. No sólo se reduce el número de trabajadores contratados durante los ciclos de desaceleración o caída de la producción, sino que en estos períodos también se reduce la probabilidad de un trabajador eventual de ingresar en una empresa con un contrato de trabajo no eventual.

Cuadro N°3: Transición del empleo eventual en el corto plazo. Promedio anual, período 2008-2011

Transición	Corto Plazo			
	2008	2009	2010	2011
- Permanece en empleo eventual	75%	79%	80%	77%
- En la misma empresa que lo subcontrató en t	78%	82%	86%	79%
- En una empresa distinta a la que lo subcontrató en t;	7%	8%	10%	10%
- El empleo asalariado en una empresa de servicios eventuales	15%	10%	4%	11%
- Ingresa en empleo asalariado no eventual	11%	8%	9%	10%
- En la misma empresa que lo subcontrató en t	48%	41%	54%	46%
- En una empresa distinta a la que lo subcontrató en t de la misma rama;	14%	14%	14%	12%
- En una empresa distinta a la que lo subcontrató en t de otra rama;	37%	45%	32%	41%
Permanece en el SIPA	86%	87%	89%	87%
Sale del SIPA	14%	13%	11%	13%
Total de ocupados en t	100%	100%	100%	100%

Fuente: MTEySS, en base registro de empleo eventual y SIPA.

En la rama de Servicios sociales y personales, donde 83% conservaba el empleo eventual al mes de contratación, es donde se registran mayores probabilidades de mantenerse con un contrato eventual en el corto plazo. La rama de Comercio presenta una proporción que sale del empleo asalariado registrado 2 p.p. superior al nivel general y Servicios sociales y personales registra una proporción bastante menor, sin embargo, presenta como contrapartida una mayor permanencia en el empleo eventual.

No encontramos diferencias notorias entre las ramas de actividad en cuanto al porcentaje de trabajadores efectivizado (rondan alrededor del 9 o 10%). Sin embargo, en la Industria manufacturera el 53% de los eventuales que son formalizados continúan trabajando en la misma empresa, siendo este porcentaje mayor que el que se registra en otras ramas de actividad. Este porcentaje se eleva al 68% si se le agregan los trabajadores que son contratados por otras empresas de la Industria. Es decir, se observa que la oportunidad de continuidad laboral de un trabajador eventual en la empresa usuaria es mayor en la Industria manufacturera que en otras ramas de actividad.

En Transporte resulta sustancialmente más alto el porcentaje de trabajadores efectivizados que migran hacia otros sectores de

actividad (55%). En este sector la experiencia previa probablemente sea menos relevante para lograr la continuidad en el empleo o tal vez las habilidades conseguidas sean también demandadas por otras ramas de actividad.

Cuadro N°4: Transición del empleo eventual en el corto plazo. Promedio anual, 2008-2011

Transición	Industria/EGA	Construcción	Comercio, Restaurantes y Hoteles	Transporte	Intermediación Financiera y Servicios a las Empresas	Servicios sociales y Personales	Total
- Permanece en empleo eventual	78%	77%	74%	79%	77%	83%	78%
- En la misma empresa que lo subcontrató en t	81%	74%	75%	77%	79%	88%	81%
- En una empresa distinta a la que lo subcontrató en t;	9%	12%	10%	8%	7%	5%	9%
- El empleo asalariado en una empresa de servicios eventuales	11%	14%	15%	15%	14%	8%	10%
- Ingresar en empleo asalariado no eventual	10%	10%	11%	9%	10%	7%	10%
- En la misma empresa que lo subcontrató en t	53%	42%	49%	36%	42%	49%	47%
- En una empresa distinta a la que lo subcontrató en t de la misma rama;	15%	11%	14%	10%	19%	8%	14%
- En una empresa distinta a la que lo subcontrató en t de otra rama;	32%	47%	38%	55%	39%	44%	39%
Permanece en el SIPA	87%	87%	86%	88%	87%	91%	87%
Sale del SIPA	13%	13%	14%	12%	13%	9%	13%
Total de ocupados en t	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: MTEySS, en base registro de empleo eventual y SIPA.

6.2 - Transiciones del empleo eventual en el largo plazo

En estas transiciones de largo plazo, alrededor de un tercio de los puestos de trabajo contratados a través de empresas eventuales sigue permaneciendo con un contrato eventual al cabo de un año.

El porcentaje de trabajadores que ingresa en un empleo asalariado registrado no eventual se fue incrementando entre 2009 (34%) y 2011 (43%). Entre estos asalariados, en especial en 2011, poco más de la mitad pasó a tener un contrato no eventual en la misma empresa que lo contrató a través de la empresa de servicios eventuales, proporciones que se han incrementado con respecto a 2009 y 2010. Si se consideran los que permanecen en la misma rama de actividad con contratos no eventuales, la relación se eleva a dos tercios. De todas maneras, sigue siendo elevada la proporción de trabajadores que pasan a tener un empleo no eventual pero en otra rama de actividad, lo que manifiesta que no siempre la experiencia adquirida en los trabajos eventuales es

determinante para acceder a un puesto efectivo después de un año de haber tenido un trabajo eventual.

Cuadro N°5: Transición del empleo eventual en el largo plazo. Promedio anual, período 2008-2011

Transición	Largo Plazo		
	2008/2009	2009/2010	2010/2011
- Permanece en empleo eventual	33%	34%	31%
- En la misma empresa que lo subcontrató en t	69%	68%	61%
- En una empresa distinta a la que lo subcontrató en t;	26%	28%	31%
- El empleo asalariado en una empresa de servicios eventuales	5%	5%	7%
- Ingresa en empleo asalariado no eventual	34%	37%	43%
- En la misma empresa que lo subcontrató en t	45%	46%	52%
- En una empresa distinta a la que lo subcontrató en t de la misma rama;	17%	17%	16%
- En una empresa distinta a la que lo subcontrató en t de otra rama;	38%	36%	32%
Permanece en el SIPA	66%	71%	74%
Sale del SIPA	34%	29%	26%
Total de ocupados en t	100%	100%	100%

Fuente: MTEySS, en base registro de empleo eventual y SIPA.

Se registra un descenso en el período de la proporción de trabajadores eventuales que salen del mercado de trabajo asalariado formal a un año de haber sido contratados bajo esta modalidad¹⁹. Este porcentaje desciende en 2011, no obstante, sigue siendo elevado y muy superior en comparación con el comportamiento del resto de los trabajadores formales. Según Castillo, Rojo y Yoguel (2005), para el período 1996-2004, la variación interanual de los asalariados que salen del empleo formal oscila entre 12% y 19%, siendo el punto más alto el que tuvo lugar entre 2000 y 2001, en medio de una muy profunda crisis económica.

El hecho que después de un año sólo consiguen ingresar en la misma empresa con un contrato de trabajo más estable un 22% de los asalariados eventuales y que los restantes eventuales muestran grandes dificultades incluso para mantenerse en el mercado de trabajo formal, refuerza la idea de la problemática que enfrentan los

¹⁹ La proporción de trabajadores que salen del mercado de trabajo formal desciende del 34% en 2009 al 26% en 2011.

trabajadores eventuales para conseguir una mayor estabilidad en el empleo y en los ingresos²⁰.

Al analizar las inserciones diferenciales por sector de actividad²¹, se observa que en la rama de Comercio, restaurantes y hoteles un tercio de los empleados eventuales salen del sistema de empleo asalariado registrado al cabo de un año, mientras que en los Servicios sociales y personales este porcentaje desciende al 20%²².

El sector de Servicios sociales y personales aparece mostrando los valores más altos de precariedad laboral ya que 55% de los puestos eventuales creados se mantienen en esas condiciones después de transcurrido un año, superando con creces el promedio de todas las actividades. Algo similar ocurre en el sector de Transporte, donde 40% de los asalariados continúan contratados en empleos eventuales²³. En Transporte si bien es importante la proporción de trabajadores que son regularizados, es una fracción minoritaria la que lo hace en la misma empresa que lo subcontrató. Por lo general es regularizado, pero por empresas de otras ramas de actividad.

Finalmente, en la Industria manufacturera poco menos de la mitad de los trabajadores que ingresan como trabajadores eventuales, después de un año consiguen un empleo asalariado registrado no eventual. Cerca de tres cuartos de estos individuos se mantiene con un trabajo en relación de dependencia dentro del mismo sector de actividad donde se desempeñaba (principalmente de la empresa que lo contrató), presentando porcentajes superiores al resto de las actividades. Al parecer, la experiencia adquirida con un contrato de trabajo eventual es más valorada por las firmas de la industria manufacturera que por la de las otras ramas de actividad²⁴.

²⁰ Es necesario considerar que existen algunas ocupaciones transversales a distintas ramas de actividad donde la experiencia laboral, aun con un contrato eventual, podría promover el acceso a puestos de trabajo de similares características en empresas de otra rama.

²¹ En este apartado se analizan las transiciones de largo plazo a un año para las distintas actividades considerando el promedio de los períodos 2009/2010 y 2010/2011.

²² En este apartado se analizan las transiciones de largo plazo a un año para las distintas actividades considerando el promedio de los períodos 2009/2010 y 2010/2011.

²³ En ambos casos, también se producen situaciones de trabajadores que rotan como trabajadores eventuales entre distintas empresas, sin conseguir acumular experiencia y antigüedad en ninguna de ellas.

²⁴ Sin embargo, considerando la reducida capacidad de permanencia con un contrato no eventual en otras ramas, como servicios sociales y transporte, tampoco puede concluirse que la experiencia conseguida anteriormente resulte central para la adquisición de un puesto de trabajo estable. Por ejemplo, en transporte si bien es importante la proporción de trabajadores que son regularizados, es una fracción minoritaria la que lo hace en la misma empresa que lo subcontrató. Por lo general es regularizado, pero por empresas de otras ramas de actividad.

Cuadro N° 6: Transición del empleo eventual en el largo plazo. Promedio anual, 2009/2010 y 2010/2011. En % de asalariados.

Transición de Largo Plazo - promedio 2009/2010 y 2010/2011	Total			Permanece en empleo eventual			Ingresa en empleo asalariado no eventual		
	Permanece en empleo eventual	Ingresa en empleo asalariado no eventual	Sale de SIPA	- En la misma empresa que lo subcontrató en t	- En una empresa distinta a la que lo subcontrató en t;	- El empleo asalariado en una empresa de servicios eventuales	- En la misma empresa que lo subcontrató en t	- En una empresa distinta a la que lo subcontrató en t de la misma rama;	- En una empresa distinta a la que lo subcontrató en t de otra rama;
Industria/EGA	32%	43%	25%	59%	35%	5%	54%	19%	26%
Construcción	31%	41%	28%	61%	32%	6%	40%	13%	48%
Comercio, Restaurantes y Hoteles	24%	43%	33%	56%	37%	7%	44%	17%	39%
Transporte	40%	31%	29%	74%	21%	5%	42%	11%	47%
Intermediación Financiera y Servicios a las Empresas	29%	44%	27%	71%	23%	6%	46%	16%	39%
Servicios sociales y Personales	55%	24%	20%	87%	10%	3%	48%	11%	41%
Nivel General	33%	40%	28%	65%	30%	6%	49%	17%	34%

Fuente: MTEySS, en base registro de empleo eventual y SIPA.

7. Conclusiones

Una primera conclusión que salta a la vista a partir de los datos recogidos es que la movilidad laboral de los asalariados eventuales es más alta y presenta menores tasas de permanencia en la misma empresa que el promedio de los asalariados privados. Castillo et al. (2005), en base a los datos de la seguridad social, pone de manifiesto que incluso en períodos como el de 1998-2002 con altos índices de desocupación el porcentaje de asalariados que permaneció en la misma empresa fue de 71% mientras que los que salieron del empleo formal llegaron a 18%. Para el período 2003-2004, del inicio de la recuperación de la economía, esos valores subieron a 77% entre los que se mantuvieron en la misma empresa, mientras que los que egresaron de trabajos formales llegaron sólo a 12%.

La matriz de transición laboral de largo plazo del período 2010-2011 indica que de cada 100 trabajadores que ingresan al mercado de trabajo a través de una agencia eventual, 43 consiguen un empleo asalariado registrado sin intermediación de la agencia, 31

continúan trabajando a través de una agencia y 26 salen del empleo registrado. Además, de esos 100 trabajadores considerados inicialmente, sólo 22 ingresan a la empresa usuaria con un contrato en relación de dependencia sin intermediación de una agencia

El contraste de las cifras del empleo eventual en relación con la dinámica del conjunto del empleo asalariado registrado remarca la elevada rotación laboral de los trabajadores eventuales. Si bien consiguen dotar a estos trabajadores con alguna experiencia laboral, principalmente en períodos de crecimiento de la economía, dicha experiencia no se traduce de forma inmediata en un puente hacia los empleos de calidad.

Las cifras reflejan que constituyen un segmento del mercado de trabajo sometido a una enorme inestabilidad. No sólo presentan mayores tasas de entrada y de salida en las firmas con respecto a los empleados regulares (es decir, tienen mayor probabilidad de que los contraten pero también mayor probabilidad de ser despedidos) sino que también un trabajador puede estar suspendido 45 días corridos o 90 días al año sin la percepción de ingresos durante dichos períodos.

En cuanto a lo sectorial, la caracterización de la industria manufacturera como un sector propicio para la inserción de los sindicatos, por la aglomeración de trabajadores en un mismo espacio de trabajo, que recurre a la contratación de empleo calificado, al que le otorga una relativa estabilidad con protección contra el despido arbitrario y condiciones de trabajo con movilidad ascendente, parece ser puesta en debate al confrontar este argumento con las cifras que reflejan la importancia que tiene el empleo eventual en el sector. Por lo tanto, habría indicios que en la industria conviven mercados de trabajo segmentados, aún dentro del conjunto del empleo asalariado registrado.

El reducido número de empresas que contratan empleo eventual indicaría que las exigencias extraordinarias en la producción están asimétricamente distribuidas entre las firmas o que existe un grupo más numeroso de empresas que para cubrir vacantes originadas en factores extraordinarios apelan a otros recursos alternativos al del empleo eventual.

Estos datos muestran a su vez que algunas empresas apelan al trabajo eventual para suplir las necesidades originadas en las contingencias propias del proceso productivo, pero otras lo incorporan como metodología normal y habitual del proceso de incorporación de personal. Incluso, una parte de los que consiguen un empleo de mayor estabilidad lo hacen en otra rama de actividad, demostrando que las capacidades y experiencias acumuladas

durante la contratación eventual no necesariamente aseguran la construcción de una carrera laboral en la empresa o en el sector en el que fue contratado.

En este sentido, nos preguntamos cuáles son las estrategias empresarias que inducen a algunas firmas a contratar trabajo eventual y a otras no. Aunque no es objetivo de este artículo ahondar en estos factores, aquí se abren distintos interrogantes que pueden permitir continuar nuevas líneas de investigación:

- i) ¿Es la contratación de trabajadores eventuales solamente parte de una estrategia empresarial para reducir costos laborales? Aunque este factor parece poco probable porque las empresas que contratan trabajo eventual deben pagar los mismos salarios que le pagan a los asalariados con contrato por tiempo indeterminado, más una comisión para la agencia intermediaria.
- ii) ¿Es parte de una estrategia de disciplinamiento laboral para generar una relativa sensación de inseguridad que busque disciplinar no sólo a estos obreros y obreras sino al conjunto de los trabajadores, obligándolos a aceptar condiciones de trabajo más flexibles?
- iii) ¿O tiene relación con lo que afirma Guimaraes (2012) donde la provisión de mano de obra a través de intermediarios constituye una alianza entre firmas que no se circunscribe solamente al campo de la colocación de personal? Para esta autora, las intermediarias de empleo cumplen una función de asesoramiento complementaria a las actividades de selección y colocación de personal en las firmas contratantes para implementar innovaciones y promover la competitividad.

Para concluir, seguramente se requiere profundizar el análisis del empleo provisto por empresas de servicios eventuales para proponer alternativas que amortigüen la inestabilidad laboral del trabajador eventual. En ese sentido, un camino podrá ser indagar en las estrategias empresarias para conocer las verdaderas motivaciones que generan la demanda de este empleo y determinar las posibilidades reales de inserción de estos trabajadores en empleos no precarios. En este sentido, está planteado continuar a partir de entrevistas a agencias de empleo, empresarios que utilicen este tipo de contratación, así como también a los trabajadores así empleados, continuando estas líneas de investigación.

8. Referencias bibliográficas

Addison, J. y Surfield, C. (2009): "Atypical Work and Employment Continuity", *Industrial relations*, Vol. 48, N° 4.

Alba Ramirez, A. (1998): "How temporary is temporary employment in Spain?", *Journal of Labor Research*, Vol. 19, N° 4.

Ballesteros, J. y del Rosal, M.P. (2010): "Transiciones laborales desde el empleo temporal y temporalidad regional", Documento de trabajo, Serie Economía, Universidad de la Laguna, Tenerife.

Benítez, N.; Contartese, D.; Mazorra, X.; Schachtel, L.; y Schleser D. (2011): "La inserción laboral de la población desde una perspectiva dinámica", *Serie Trabajo, Ocupación y Empleo* N°10, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Bueno Rodríguez, L. y Dean, M. (coord.) (2009): *Outsourcing (Tercerización). Respuestas desde los trabajadores*, Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, México.

Bueno Rodríguez, L. y Dean, M. (coord.) (2011): *Outsourcing: Modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo*, Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, México.

Caparrós, A. y Navarro, M. (2007), "Precariedad y transiciones laborales: un análisis con datos de panel", *XV Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación*, Granada.

Cardoso, A., Comin, A. y Guimaraes, N. (2001): "Os deserdados da indústria: reestruturação produtiva e trajetórias intersetoriais de trabalhadores demitidos da indústria brasileira", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo: ALAST* N° 13, Julio-Diciembre, 2001, pp. 17-52, Buenos Aires.

Castillo, V., Rojo, S. y Schleser, D. (2011); "La movilidad laboral en la Argentina: implicancias para el diseño de las políticas anti cíclicas", *Revista de Trabajo* N° 10, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.

Castillo, V., Rojo, S., Yoguel, G. (2005): "Trayectorias laborales y rotación del empleo: 1996-2004", *Serie Trabajo, Ocupación y Empleo* N° 2, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.

Cornaglia, R. (2010): *Las agencias privadas de colocación de personal*, Doctrina Laboral ERREPAR (DLE).

Di Marino, I. (2011): "Modalidades contractuales y modos de organización del trabajo: estrategias empresarias de individualización de las relaciones laborales en los lugares de trabajo" en 10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.

Esponda, M. A. (2013): *Tercerización: aportes para un estudio de sus orígenes, formas de conceptualización e impactos en América Latina*, Programa de Estudios del trabajo, movimiento

sindical y organización industrial, Área de Economía y Tecnología de FLACSO.

García Perez, J. y Rebollo Sanz, Y. (2007): *Las empresas de trabajo temporal y las transiciones laborales en España: Un análisis diferenciado para hombres y mujeres*, Estudios sobre la economía Española, Federación de estudios de economía aplicada.

Guimaraes, A. (2012): "Qué cambia cuando crece el trabajo asalariado y cómo el debate puede ayudar a comprenderlo", *Revista de Trabajo - Nueva Época* - Año 8 - N° 10.

Lago, N. G. (2009): *Los servicios eventuales en Argentina. Especial acepción del concepto eventualidad*. Tesis de grado. Carrera de Licenciatura en Relaciones Laborales, Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de La Matanza.

Marshall, A. (1990): "¿Contrataciones flexibles o trabajo precario? El empleo temporario y a tiempo parcial", en Galín P. y Novick M. (comp.), *La Precarización del empleo en la Argentina*, Centro Editor de América Latina, Buenos Aires.

Maurizio, R. (2009): "Movilidad ocupacional en Argentina: Intensidad, características y determinantes", *Congreso de la Asociación de Estudios Latinoamericanos*, Río de Janeiro.

Palomino, H. (2004) Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Documento de cátedra que constituye el resumen de dos estudios previos del autor: a) (2001). Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. *Revista de Ciencias Sociales* N° 17. Universidad de la República. Montevideo, Uruguay; y b) (2003). Las relaciones colectivas e individuales de trabajo frente a los cambios ocupacionales y sociales en *El Estado de las relaciones laborales en la Argentina, nueva realidad emergente en el contexto del MERCOSUR*. Universidad de Bologna sede Buenos Aires, seminario anual de discusión.

Paz, J. (2003): "Transiciones en el mercado de trabajo y protección laboral en la Argentina", Seminario-Taller: "Historias laborales y frecuencias de aportes al sistema de seguridad social", Oficina Internacional del Trabajo y Secretaría de Seguridad Social.

Perelman, L. (2001): "El empleo no permanente en la Argentina", *Desarrollo Económico*, Revista de Ciencias Sociales, N° 161 abril/junio 2001, Buenos Aires.