

El empleo precario: un camino de difícil retorno

Gabriela Iglesias

1. Introducción

Actualmente, los estudios del trabajo en Argentina y en América latina suelen ser abordados desde una perspectiva que trata de sintetizar aspectos económicos, políticos, jurídicos, tecnológicos en un intento de articular el mercado de trabajo con el papel que juegan los sindicatos, los intereses de los empresarios, el encuadre en el que se desarrolla el sistema político y el accionar del Estado (De la Garza, 1999).

Al interior de esta compleja trama, algunos temas venían apareciendo más recurrentemente como la problemática asociada a la desocupación.

Sin embargo, en la última década, más precisamente a partir de 1991, año en que se sanciona la Ley Nacional de Empleo en Argentina, la precariedad laboral comienza a erigirse como otro problema de conocimiento que trasciende las consideraciones jurídicas, aparece en el discurso político y se constituye en tema de preocupación de algunos científicos sociales.

“Lo cierto es que el problema central del mercado de trabajo, en materia de empleos, se localiza en el trabajo en negro, y en los empleos en que, aún siendo registrados, los empleadores retienen y no aportan los aportes a los sistemas de previsión social y obras sociales. Aproximadamente 4 millones de trabajadores están en negro o son afectados por diferentes modalidades de fraude laboral” (Godio, 1998:37).

Al haber cambiado las relaciones laborales, los trabajos temporales, la terciarización y la subcontratación se convirtieron en formas con importante peso que hay que tomar en cuenta al momento de reflexionar sobre los ocupados en Argentina.

Las discusiones en torno a conceptos que parecen superponerse pero que no remiten al mismo fenómeno –por ejemplo: precariedad, flexibili-

dad, informalidad– dan cuenta de una realidad que llama a ser escrutada.

Si bien existe información sobre la diversidad de características sociodemográficas que encierra la población de trabajadores precarios (Altimir y Beccaria, 1999; Bustos y Salvia, 2001; Rodríguez Enríquez, 2001) no se ha reflexionado, en profundidad, sobre las consecuencias sociales que el mantenimiento de estas condiciones de trabajo en el tiempo pueden traer, principalmente en relación a la previsión social y a la salud pública.

“Un modelo dual, que distinga entre trabajadores seguros y precarios, puede, en determinadas situaciones, ser menos útil que una preocupación más general por los grados de precariedad y de vulnerabilidad que puedan producirse entre grupos de trabajadores o bien que afecten a toda la fuerza de trabajo en conjunto.” (Rodgers, 1992:20)

Las estructuras institucionales deben tomarse en cuenta al momento de analizar los cambios en el mercado de trabajo y no considerar solamente las situaciones coyunturales para determinar los vaivenes de la oferta y la demanda de empleo. Desde nuestra perspectiva, consideramos el fenómeno de la precarización como una situación estructural que se intensificará con el tiempo.

Una propuesta que, entendemos, debe ser profundizada estriba en desarrollar una forma de análisis del mercado de trabajo que incluya la posibilidad de pensar en términos prospectivos. Es decir, utilizar las descripciones que brindan los datos primarios y/o secundarios para prever y gestionar más allá de paliativos coyunturales.

2. Una síntesis de la evolución de las condiciones de trabajo a partir del modelo fordista

Durante algún tiempo, especialmente en la década del 50, las características del trabajo se analizaban en el marco de la burocracia weberiana. Se tomaba a la estructura de autoridad piramidal y la división del trabajo en tareas altamente especializadas tal como el modelo taylorista lo describiera a principios de 1900.

Dos décadas más tarde, los desarrollos de la llamada Escuela de las Relaciones Humanas, con Elton Mayo como su promotor, comenzaron a contemplar la importancia de los grupos informales al interior de los ámbitos de trabajo como articuladores de los procesos de integración de los trabajadores.

Sin embargo, la pirámide jerárquica, inherente a la burocracia, siguió contribuyendo a que los trabajadores fijaran metas de ascenso laboral y, como consecuencia de éste, de movilidad social, un fenómeno ampliamente estudiado por la sociología argentina.

La carrera laboral era de largo plazo con estabilidad casi de por vida, ge-

nerándose en torno a la antigüedad en el empleo una consideración que implicaba mejoras en las condiciones de trabajo. La relación empleado-empedor estaba basada en la estabilidad de la fuerza de trabajo, por ello los esfuerzos de capacitación por parte del empleador eran, en muchos casos, parte del acuerdo.

Todas estas características se enmarcaron en el fordismo como modelo de regulación porque puso en juego una serie de instituciones, normas y redes sociales que apuntaban al régimen de acumulación de riqueza. Por otra parte, se constituyó en un patrón de cohesión social que “desplaza aún más las relaciones sociales hacia una sociedad salarial masiva donde la vasta mayoría de la población depende de un salario individual o social para satisfacer sus necesidades desde el nacimiento hasta la muerte (Jessop, 1999).

El Estado fordista, keynesiano y de Bienestar se preocupó, básicamente, por administrar la demanda nacional, mientras que el salario no era solamente la retribución por una tarea sino que se extendía a otros beneficios como jubilación, salud, vivienda, educación. Además, ese mismo Estado asumió un papel importante en la construcción de los derechos laborales.

La sociedad salarial seguía el rumbo de un desarrollo que parecía sin límites, donde todos podrían acceder a mejores condiciones.

Sin embargo, ya empezaban a aparecer indicios que daban cuenta de que ese proceso no era infinito.

Como consecuencia de este modelo, la estabilidad y seguridad en el empleo se transformaron en la moneda de cambio para un cierto grado de compromiso con el trabajo y, sobre todo, para el disciplinamiento.

A medida que fue avanzando el siglo XX se hizo evidente que las formas de control y supervisión directa a los trabajadores ya no eran tan efectivas, entre otras razones por los costos sociales que implicaban en términos de enfermedades laborales y por el desinterés y desmotivación de los propios trabajadores, especialmente cuando los niveles de educación comenzaron a elevarse.

En Argentina, la intervención del Estado comienza a regular el mercado de trabajo a partir de la política laboral, básicamente la legislación del trabajo, la provisión de bienes y servicios y la seguridad social¹ (Cortés, 1991). Por otra parte, se van estableciendo las pautas para determinar el poder del trabajo, del capital y del empresariado.

¹ Estos tres instrumentos de regulación estatal son vistos, también, como formas de controlar el conflicto social. Sin embargo, consideramos que este modelo, hoy, parece agotado. La presión social puede controlarse a partir del disciplinamiento que se relaciona con permanecer o quedar fuera del mercado de trabajo.

El proceso llevó varias décadas. A fines del siglo XIX y principios del XX las condiciones de los trabajadores argentinos eran pésimas y las presiones de los movimientos anarquistas y socialistas tendían a que se regulara la jornada de trabajo y el nivel de los salarios. “En 1892 la Federación del Trabajo presentó al gobierno una descripción de la precariedad de la situación obrera: el alto costo de la vida, el problema de la vivienda, las condiciones de trabajo inhumanas, la ausencia de leyes protectoras del trabajo.” (Cortés, 1991:25)²

Posteriormente, en la década del 30 la represión a los conflictos laborales debilitó la posición de los trabajadores quienes, incluso, perdieron algunas de sus conquistas.

A partir de mediados de la década del 40 la regulación del Estado cambió el sistema de las relaciones laborales. En 1944 se crean los Tribunales del Trabajo y se sancionaron leyes tales como las que estipulan vacaciones pagas, aguinaldo e indemnización por despido.

La creación, en esa misma época, de las obras sociales sindicales permitió que trabajadores y empleadores financiaran conjuntamente servicios de salud, turismo, farmacias, etc.

Por otra parte, la creación del Instituto Nacional de Previsión Social permitió regular el sistema jubilatorio.

Todas estas condiciones permitieron la ausencia de conflictos en la fuerza de trabajo, mientras que el creciente salario social permitió el incremento del poder adquisitivo de los trabajadores.

Luego, en los veintiocho años que se extienden desde 1955 a 1983, se intentó restarle poder a los trabajadores, con alguna excepción en el período 1973/1976: se intervinieron los sindicatos, se fijaron condiciones de trabajo a partir de resoluciones que reemplazaron los convenios colectivos, se reguló el derecho de huelga en el sector público, se flexibilizó a la fuerza de trabajo en algunas actividades, se aumentaron las atribuciones de los empleadores.

Sin embargo, al mismo tiempo se extendió la protección a trabajadores del servicio doméstico, se mejoró la legislación referida al trabajo de las mujeres y menores, se aumentaron beneficios en el caso de accidentes de trabajo, se extendió la indemnización por despido a todos los trabajadores y la cobertura del sistema jubilatorio se extendió a todos los trabajadores (Cortés, 1991).

A partir de 1984, el regreso de la democracia no garantizó, necesariamen-

² En 1902 se sanciona la primera ley del trabajo de Descanso Dominical. A partir de allí se aprueban otras varias: la del trabajo infantil y femenino, de jubilación para trabajadores ferroviarios, la obligación de los empleadores de compensar a los trabajadores por accidentes de trabajo.

te, la intervención social del Estado que, se supuso, se derivaría de una nueva forma de gobierno. Las dos propuestas más significativas del gobierno del radicalismo en relación con el movimiento obrero, fueron: la democratización de los sindicatos y la implementación de un servicio nacional de salud, y ambas fracasaron.

Puede decirse que a lo largo del período 1984/1989 la intervención del Estado en el mercado de trabajo se limitó a la fijación de los salarios.

En cuanto al período que comienza en 1989, las descripciones se harán más exhaustivamente a lo largo de este trabajo.

Paralelamente a este proceso tan brevemente descrito, resultó necesario comenzar a reflexionar sobre formas más democráticas de desarrollar el trabajo, reivindicando las iniciativas y capacidades de los propios trabajadores reemplazando la exacerbada división técnica del trabajo por un modelo de coordinación horizontal.

Una de las consecuencias de este abordaje es que el modelo introduce la necesidad de capacitación y reconversión constante de la fuerza de trabajo.

Acaso, ¿es aquí donde encontramos el origen de la necesidad de flexibilización al demandar cambios continuos que reclaman la incorporación de trabajadores con los últimos conocimientos? De hecho, se van imponiendo en el mercado nuevas estructuras organizacionales que demandan grupos de trabajo ad-hoc y el desarrollo de tareas por objetivos como forma de dinamizar la producción y la oferta de servicios.

Puede pensarse que estos cambios tienen su correlato en formas alternativas de contratación de mano de obra, como también expectativas diferentes del empleador en relación con lo que espera del trabajador, y de éste con respecto a lo que puede encontrar en el trabajo.

En algunos sectores de la producción y de la oferta de servicios las tareas parecen más interesantes, pero no se reducen las presiones sobre el trabajador: muy por el contrario, las incrementa al hacerse, frecuentemente un llamado a la creatividad continua, a la iniciativa individual y a la capacitación constante.

Incluso se da una reorganización de las relaciones entre jóvenes y más viejos en los lugares de trabajo, porque la antigüedad y la experiencia ya no tienen el mismo valor concedido en la empresa tradicional de corte fordista.

En términos sociológicos, la reestructuración del ámbito de trabajo implica una transformación que lleva a la *casualización de las relaciones de empleo*, es decir “el desarrollo de un horizonte a corto plazo y un compromiso

acotado en el tiempo entre empleador y empleado, en vez de la relación de empleo burocrática a largo plazo, recíproca y a tiempo completo. La casualización cobra diferentes formas, incluyendo trabajo part-time y temporario, trabajo eventual, manejo de múltiples trabajos y outsourcing de tareas” (Cornfield, 1999: 53).

Este estado de situación ha llevado a plantear cuáles son, o pueden llegar a ser, las consecuencias de la reestructuración del trabajo en términos de marginalidad o exclusión. Así, para Cornfield (1999) la anomia creciente, derivada de dichos cambios, implica una disminución del control social y un potencial creciente para el crimen y otros tipos de comportamiento desviado entre los trabajadores afligidos en el ámbito de trabajo.

En la misma línea de pensamiento, Robert Castel (1997) se preocupa por las zonas de cohesión social, en relación a la inserción relacional sólida; es decir, la relación entre el lugar que se ocupa en la división social del trabajo y la participación en las redes de sociabilidad. La no participación en la actividad productiva lleva a la exclusión o “desafiliación”.

“Detrás de toda situación de empleo hay un juicio social. Los asalariados son juzgados por su situación de empleo y los asalariados encuentran su común denominador y existen socialmente a partir de ese lugar.” (Castel, 1997:375)

En la misma línea de pensamiento se afirma que “La situación en el mercado de empleo es un indicador bastante aproximado de la situación de inserción social de las personas, en tanto el resto de las redes de socialización depende de la situación del empleo” (Lo Vuolo, 1999:226).

En este marco de discusión, la relación laboral típica es considerada desde perspectivas diferentes. Por ejemplo, los grupos más tradicionalistas siguen considerándola el punto crucial para la reproducción individual y colectiva. Sin embargo, las corrientes más progresistas ven en la crisis de este modelo la posibilidad de rediscutir el lugar que socialmente ocupa el trabajo. A estas posturas hay que sumarles las neoconservadoras que están a favor de formas más flexibles de trabajo, básicamente para reducir los costos laborales (Mukenberg, 1992).

Agotado en parte el modelo fordista, el posfordismo, por su característica internacional, obliga al Estado a jugar un papel de promotor de la competencia. Si consideramos que el régimen de acumulación que propugna está basado en la producción flexible y en consumos diferenciados y no estandarizados podemos afirmar que los procesos de trabajo se caracterizan por su flexibilidad.

Coincidimos en que “... la organización de los mercados de trabajo inter-

nos y externos alrededor de diferentes formas de flexibilidad (funciones y habilidades, duración y formas del contrato de trabajo, paquete salarial, etc.), el paso de la negociación colectiva a nivel de empresas o de plantas; y nuevas formas de salario social” (Jessop, 1999: 46), se está constituyendo en el modelo predominante.

Este modelo se contextualiza en el proceso de globalización de fines del siglo XX, cuando la humanidad ha dejado ya atrás la época de la política internacional que se caracterizó por el hecho de que los Estados nacionales dominaban y monopolizaban el escenario internacional. Ahora ha empezado una época de política post internacional en la que los actores nacionales-estatales deben compartir escenario y poder globales con organizaciones internacionales, así como con empresas transnacionales y movimientos sociales y políticos también transnacionales (Beck: 1998).

En esta realidad, este mismo autor considera que “Lo que se ha presentado como un remedio –la flexibilización del mercado laboral– no ha hecho más que ocultar la terrible enfermedad del paro; no la ha curado en absoluto. Al contrario, cada vez es mayor el paro, así como los casos de trabajos a tiempo parcial y las precarias relaciones contractuales” (Beck, 1998:93).

3. ¿De qué hablamos cuando nos referimos a la precariedad?

En general, los enfoques para definir la situación de precariedad son eminentemente jurídicos, identificándolo con formas no registradas o fraudulentas de empleo. En este sentido, el empleo clandestino (llevado a cabo fuera de los límites de la ley) suele no tener cobertura médica, aportes previsionales, no goza de estabilidad ni protección sindical.

En Argentina, el empleo no registrado o clandestino es abordado a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), la cual releva información al respecto regularmente.

La legislación laboral ha colaborado en la instalación de esta situación para los trabajadores, y contribuyó a nuevas formas de contratación atentando, entre otras reivindicaciones, contra el empleo estable. De hecho, la ley actualmente “cubre” algunos aspectos que dan *status* legal a formas de contratación que no pueden obviar la problemática social que ellas mismas fomentan. Los marcos normativos no sólo legalizan lo que era real pero ilegal, sino que sientan las bases para la generalización de la precariedad. Entonces, un empleo ya no implica la salida de la inestabilidad, sino su consolidación (Bilbao, 1999).

En 1991 se sancionó la Ley Nacional de Fomento de Empleo (24.013) que introduce los contratos a plazo determinado. Las leyes 24.465, 24.467, 25.013 y finalmente la 25.250 del año 2000 agregan mayor permisibilidad a las formas de contratación.

Apartir de la legislación surge la presunción de que la precariedad es vista en términos de un presente inmediato y las medidas que se toman al respecto son para paliar una situación coyuntural que no aportan soluciones para el mediano o largo plazo. O lo que es peor aún, legaliza situaciones que van conformando, de manera cada vez más acabada, una situación donde la fuerza de trabajo queda librada a vaivenes marcados por la racionalidad exclusiva del mercado.

Por consiguiente, consideramos que la precariedad no se agota en la ilegalidad. Muy por el contrario, si adscribiéramos a esa postura, poco a poco iríamos percibiendo que el fenómeno como tal irá desapareciendo en la medida en que las prácticas que promueven la precarización son encauzadas, dentro de los márgenes de lo que la ley contempla.

Estamos protagonizando el proceso por el cual la desregulación del mercado de trabajo queda “regularizada”.

Debemos hacer una aclaración en relación con el trabajo precario legal y el precario ilegal. El trabajador precario legal es el que sufre la más profunda forma de desprotección, mientras que en el segundo caso, la identificación del estado de precariedad puede permitir revertir la situación. Por ello, la insistencia, por parte de algunos grupos de presión, de que la legislación contemple y ampare la mayor cantidad de situaciones tendientes a la precarización.

Desde nuestra perspectiva consideramos que el hecho de asegurar la situación desde el aspecto jurídico, de ninguna manera resuelve las consecuencias de índole social que esto genera.

Si bien, en general, la bibliografía sobre el tema considera al trabajo precario como “atípico”, nosotros proponemos caracterizarlo en sí mismo y no necesariamente como contrapuesto a una forma “normal” de empleo, que por otra parte, en estos momentos es muy difícil de identificar.

Sin embargo, podemos acordar, que el “empleo normal”, “pleno” o “tipo” es aquel que reúne las siguientes condiciones: remunerado, a tiempo completo, prestado en un solo lugar y protegido por normas emergentes de la legislación. Por consiguiente, nos permitimos proponer, en una primera instancia, que el empleo precario no incluye alguna de estas características.

Trabajos con horarios inhabituales o variables, incluyendo tareas por turno, por fin de semana son, sin duda, considerados atípicos, y por consiguiente precarios, entre otras razones por las consecuencias a nivel de la salud de los trabajadores sometidos a estas prácticas y la necesidad de reorganización de la vida familiar.

Sin embargo, no todas las opiniones convergen al momento de considerar al trabajo precario.

Existen opiniones que postulan que la discrepancia entre las formas típicas de empleo y las necesidades y demandas actuales del sistema industrial no pueden resolverse de otro modo. Es decir, los trabajos atípicos responderían a nuevas necesidades. Sin embargo, debemos ser cautos al momento del análisis porque esas modificaciones son diversas y afectan de manera distinta a los trabajadores. Más bien se articulan como respuesta a intereses corporativos o de grupos de poder económico que crean mayor vulnerabilidad en los trabajadores o renuevan algunas prácticas que parecían superadas por la legislación como también por los propios procesos del desarrollo del capitalismo.

El trabajo estable por el cual se recibe un salario es considerado, generalmente, como el empleo “seguro” al cual se le opone el trabajo precario en tanto y en cuanto no ofrezca estabilidad al trabajador, o protección previsional y social. El empleo temporario tiene una de sus formas más generalizadas a través de la contratación por agencias de trabajo eventual. “La intermediación permite eludir más fácilmente las reglamentaciones laborales y segmenta a los trabajadores temporarios de los estables” (Marshall, 1991:1).

Este tipo de empleo temporario abarca una serie de categorías que no se excluyen mutuamente:

a) Trabajo temporal por contrato: en el cual el patrón y el empleado acuerdan que el final del período laboral será sujeto a la terminación de una tarea en especial o a la expiración de un plazo. Los contratos de formación y pasantías son ejemplos de este tipo.

b) Empleo interino: se produce una relación entre el trabajador, la empresa de trabajo temporal y la empresa que utilizará al trabajador.

c) Trabajo eventual: se trata de la realización de tareas temporales (Meulders y Tytgat, 1992).

Al interior de los trabajadores temporales podemos encontrar profesionales altamente calificados tanto en el sector público como privado y trabajadores que no tienen otra opción y aceptan las condiciones de un empleo temporal. En el caso del primer grupo, su grado de satisfacción no ha sido medido en la Argentina hasta ahora. En el caso del segundo grupo presuponemos dificultades respecto de la formación/capacitación y promoción al interior de la empresa, como también los problemas que se derivan de la falta de protección social. Seguramente, la estabilidad en el empleo será más probable de alcanzar cuanto mayor sean las protecciones legales, el grado de control que el trabajador tenga por sobre los procesos y la definición de las condiciones en las que debe llevar a cabo su tarea. Condiciones todas que están sufriendo en Argentina un proceso intenso de deterioro.

Por otra parte, se han elaborado baterías de justificaciones del trabajo tem-

poral. Así algunos suponen que los trabajadores temporales son más productivos debido a que soportan la amenaza de pérdida de empleo, lo que les hace acelerar su ritmo de trabajo. Todo un aliciente para el empleador y una forma descarnada de describir las condiciones de inserción en el mercado de trabajo.

Pero, además, consideramos que el trabajo precario no sólo involucra la inestabilidad o ilegalidad de la relación laboral, sino también las condiciones que atentan contra el bienestar general del trabajador.

La sobreocupación o los motivos por los que se busca otro trabajo también pueden dar lugar a precariedad, vista desde la perspectiva de la calidad de vida derivada del tipo de empleo.

Además, las posibilidades que brinde el propio empleo para dar satisfacción a las necesidades de vida, es otro aspecto que debería considerarse. "...En la medida en que la construcción conceptual prevea también un puente entre ambos espacios (mercado de trabajo/circuitos de satisfacción de necesidades o en otros términos, inserción en la producción/participación en la distribución) podrá caracterizarse más ajustadamente la precariedad laboral" (Pok, 1992:8).

Sin embargo, en este sentido debemos especificar que la relación entre tipo de empleo y dificultades económicas no es sencilla de abordar porque está intermediada por una serie de variables, como aquellas que definen las características de la familia u hogar³. Se da el caso, entonces, de considerar dos tipos de unidades de análisis diferentes: el individuo como perceptor de un salario y el hogar como el contexto donde se analiza la posibilidad de dar satisfacción a las necesidades de vida.

Desde una perspectiva más global, podemos coincidir en que "el trabajo precario es aquel que denota fragilidad en la incorporación del trabajador al aparato productivo", (Giadone, 1998:5).

Agregamos que dicha fragilidad se mantendrá en el tiempo, potenciándose sus efectos, y generando un costo social que no está claro, por ahora, quien pagará en el futuro (aunque podemos suponerlo); porque si esos trabajadores precarios permanecen hoy fuera del sistema previsional y de salud, conservarán esta situación, seguramente. La salud física y mental del trabajador precarizado debe ser contemplada, especialmente porque su situación de no bienestar se potencia dado que al no tener cobertura social emanada de su trabajo no tiene más que la salud pública, cuya situación se talla, también, en franco deterioro.

³ Puede darse el caso de trabajadores con bajos ingresos que viven en familias u hogares con ingresos totales más altos porque hay otros miembros del grupo que perciben mejores salarios o porque obtienen ingresos de otras fuentes. Como también el caso de jefes de hogar con ingreso no bajo pero insuficiente para satisfacer las necesidades de una familia numerosa.

En algunos contextos se confunden los conceptos de “precariedad” y “flexibilidad” laboral. Sin embargo, se debe tener en cuenta que la flexibilidad, para algunos estudiosos del tema, no implica necesariamente trabajos precarios.

En términos generales, la flexibilidad puede definirse como la “capacidad de la empresa para reaccionar con rapidez a las señales del mercado y adoptar rápidamente decisiones de gestión...” (Ricca, 1992: 449).

“El término que ha venido acuñándose desde mediados de la década del 80 en los estudios de estos campos y que hoy en día se ha convertido en una palabra mágica para referirse a lo correcto en las relaciones laborales, en el espacio de la organización del trabajo, y en general a los mercados de trabajo, es el de flexibilización. Alrededor de este término se conjugan las mejores intenciones por los apologistas de la globalización y de una racionalidad intrínseca del mercado, en cuanto se considera como el mecanismo social óptimo para la asignación de recursos y distribuidor de recompensas y castigos entre los agentes económicos y sujetos sociales” (Urrea Giraldo, 1999:186).

Algunos autores consideran que la flexibilidad laboral implica una demanda al trabajador de la mayor cantidad posible de su disponibilidad de tiempo, intensidad en la dedicación y esfuerzo para la tarea, como también su adaptabilidad a las fluctuaciones de la demanda. De esta manera, se articula una flexibilidad externa que se da a partir de la subcontratación con una flexibilización interna que apunta a la adaptabilidad de los trabajadores de la empresa.

En este contexto la flexibilidad implica que el Estado traspasa los riesgos a los individuos (Beck, 2000). Este riesgo, que no es calculable ni para los individuos ni para el Estado, deviene de la facilidad con la que se rescinden contratos y la imposibilidad de que el trabajador pueda determinar, claramente y a priori, cuáles son las habilidades que se requerirán de él.

Es lógico, desde esta perspectiva, que la flexibilidad implique la necesidad de mayor precarización del empleo, aunque no todos los trabajadores flexibilizados sean precarizados desde la visión jurídica-legalista que se le da al término. Aunque desde nuestro abordaje, estas prácticas atentatorias de la calidad de vida del trabajador deben encuadrarse en la categoría de “precarizantes”. “La flexibilidad es vista como un retroceso en las conquistas del movimiento obrero y un factor de precarización del empleo y del salario...” (Quintar, 1990).

Está claro que los contratos temporales permiten a las empresas mayor flexibilidad en el control de los niveles de empleo porque ayudan a adaptarse con más rapidez a las exigencias del mercado. Además, los costos de despido se reducen. Entonces, los riesgos en relación con las fluctuaciones del mercado

caen sobre estos empleados. Otra razón de peso para considerarlos en estado de precariedad.

Es así como la flexibilización es vista, y en algunos casos justificada, como una respuesta del capital a la crisis de acumulación de los años 70. “El factor trabajo también debe movilizarse con mayor rapidez que en el pasado para facilitar la acumulación y expansión del capital” (Fernández, 1997:17). Desde una perspectiva economicista la flexibilización es una forma de adaptación del costo de la mano de obra a las variaciones del sistema productivo.

En síntesis, la flexibilidad implica:

- a) Aptitud de los trabajadores de cambiar de puesto de trabajo dentro de la empresa.
- b) Salarios diferenciados por el rendimiento individual o por los resultados de cada empresa.
- c) Posibilidad de las empresas de dejar de lado algunas de sus responsabilidades y hacer más laxas las normas jurídicas en relación con el contrato de trabajo (fijar, por ejemplo, las vacaciones en cualquier momento del año).

A partir de estas consideraciones podemos sostener que la flexibilidad conduce a la precariedad laboral, en la mayoría de los casos.

Un párrafo aparte, y para seguir dando cuenta de la diversidad de problemáticas que caracteriza al mercado de trabajo en Argentina y el mundo, merece el concepto de “informalidad”.

El concepto de informalidad productiva y laboral fue desarrollado en la OIT en los inicios de los años setenta y, aunque posteriormente se le dieron otros significados al término, aquella definición sigue siendo la más difundida. OIT considera que la informalidad es una forma de producir típicamente en pequeña escala (tanto en el medio urbano como en el rural), con una organización rudimentaria, dado el escaso monto de capital y el tipo de tecnología/mano de obra intensiva empleada. Ello influye en su forma de utilización de mano de obra en relación de dependencia, que generalmente implica relaciones de trabajo desprotegidas.

Las unidades económicas informales tienen los rasgos característicos de empresas de hogares: el activo fijo y otros valores no pertenecen a la empresa sino a sus propietarios; las unidades como tales no pueden efectuar transacciones o celebrar contratos con otras unidades, ni contraer obligaciones en su propio nombre; los propietarios tienen que reunir los fondos necesarios por su cuenta y riesgo y responder personalmente, de manera ilimitada, de todas las deudas u obligaciones que hayan contraído en el proceso de producción; en

muchos casos es imposible distinguir claramente entre la parte de los gastos asignable a las actividades de producción de la empresa y la que corresponde a los gastos normales del hogar; ciertos bienes de capital (edificios, vehículos) pueden utilizarse indistintamente para fines comerciales y para uso familiar; las relaciones de empleo se basan sobre todo en el parentesco y en lazos personales y sociales; si implican relaciones de dependencia entre empleadores y asalariados, frecuentemente no se basan en contratos laborales. Estos rasgos suelen sintetizarse en la idea de que se trata de unidades en las cuales no existe una separación entre capital y trabajo (SIEMPRO, 2001).

En Argentina, la informalidad laboral recorrió un largo camino. En la parte final de los setenta, cuando se detiene la fuerte demanda laboral de empleo asalariado público y privado, la participación del empleo informal se incrementó de forma considerable (alrededor de cinco puntos porcentuales) en el empleo total, pasando del 29% al 34% entre la primera y la segunda mitad de los setenta. La evolución del empleo informal, y en particular de su componente cuenta propia, fue un importante factor que contrabalanceó la caída del empleo asalariado.

En esta etapa, el crecimiento de la informalidad se encuadró dentro de los parámetros que le asigna el enfoque habitual; es decir, que operó como un mecanismo de ajuste en las recesiones y en los períodos de reestructuración económica, en los que se limita la demanda laboral del empleo en relación de dependencia. La literatura sobre la informalidad también argumentaba, por ese entonces, sobre las diferencias estructurales del trabajo independiente en Argentina que lo diferenciaría del caso latinoamericano típico en cuanto a una mayor heterogeneidad interna y niveles de ingresos relativamente altos (SIEMPRO, 2001).

A menor tamaño de las empresas se da un mayor incumplimiento de las obligaciones laborales, en este punto la informalidad puede superponerse a la precariedad (Tokman, 1999).

En síntesis, luego de estas apreciaciones y aclarando que si bien los distintos conceptos definidos hasta ahora no son equivalentes, comparten algunas dimensiones que pueden superponerse, consideramos que el trabajo precario incluye además de las situaciones de ilegalidad –dada por el empleo en negro sin aportes sociales ni previsionales– e inestabilidad en el puesto –a través de los contratos por tiempo determinado–, todas aquellas condiciones como la sobrecupación, algunos motivos que mueven a desear cambiar de trabajo, salarios por debajo de los estándares instituidos para determinar niveles de pobreza⁴ que atentan contra las condiciones presentes y futuras de vida de los trabajadores.

⁴ Tomaremos los valores fijados para la Línea de Pobreza y de Indigencia, sin cuestionar conceptual o ideológicamente el tema, dado que abrir la discusión en torno a las mediciones de pobreza implicaría esbozar una investigación en sí misma.

4. Algunas consideraciones acerca de la precarización del trabajo y el empleo atípico en el mundo

“Estamos asistiendo a la irrupción de lo precario, discontinuo, impreciso e informal en ese fortín que es la sociedad del pleno empleo en Occidente. Con otras palabras: la multiplicidad, complejidad e inseguridad en el trabajo, así como el modo de vida del sur en general, se están extendiendo a los centros neurálgicos del mundo occidental.” (Beck, 2000:9)

Como ya lo hemos planteado, las condiciones del empleo han variado casi como una necesidad para enfrentar las nuevas demandas económicas y productivas. Estas modificaciones han generado básicamente inestabilidad en el trabajo no sólo en los países subdesarrollados.

“...el desempleo es sólo la manifestación más visible de una transformación profunda de la coyuntura del empleo. La precarización del trabajo es otra característica, menos espectacular, pero sin duda más importante. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado está perdiendo su hegemonía. Esta que es la forma de empleo más estable, que llegó a su apogeo en 1975, abarcando a aproximadamente el 80% de la población activa, hoy ha caído a menos del 65%” (Castel, 1992: 404). Así se plantea la situación en Francia, por ejemplo.

El proceso de instauración de formas de trabajo alternativas al de tiempo completo y estable se ha venido dando, en el mundo, desde hace aproximadamente tres décadas. Al interior de las formas atípicas de trabajo pueden notarse los visos de la precarización.

Sin embargo, cabe mencionar que en Europa el trabajo a tiempo parcial ha existido en épocas de escasez de mano de obra como en los de abundancia, con lo cual queda claro que hay circunstancias dentro de las situaciones de empleo atípico que están determinadas por variables que no se circunscriben al mercado y que no son estrictamente comparables con la situación en Argentina. El trabajo a tiempo parcial puede ser una opción que elige el trabajador, según sus necesidades y preferencias.

Respecto del trabajo temporal, su evolución en Europa ha sido diversa; en Francia, por ejemplo, a partir de la década del 70 tuvo un importante crecimiento tanto a través de contratos interinos como en los de duración limitada.

En ese país, entre 1982 y 1987 el porcentaje de asalariados por contratos temporales creció del 1,7% al 2,7%.

El trabajo estacional es una forma de empleo en Dinamarca que afecta a los trabajadores no cualificados de la industria alimentaria, especialmente la pesca. En España, este tipo de trabajo afecta al 4,5% de la ma-

no de obra, principalmente en la agricultura (Meulders y Tytgat, 1992).

Es interesante ver cómo el proceso de precarización de las relaciones de trabajo en Europa adoptaron algunas características que la diferencian de lo que está ocurriendo en Argentina. Por ejemplo, aunque los empresarios están exentos de las contribuciones sociales, el Estado se hace cargo de las prestaciones sociales. Por otra parte, una serie de medidas garantiza a los trabajadores temporales los mismos derechos que gozan los trabajadores permanentes.

Los antecedentes de la precarización se remontan a tiempos y países lejanos. En 1980 en el Reino Unido, el 35% de los trabajadores a tiempo parcial no tenían derecho al subsidio de enfermedad y sólo el 9% estaba acogido a un plan de pensiones (Rodgers, 1992). Debe aclararse que el empleo a tiempo parcial no significa necesariamente trabajo temporal, aunque pueda guardarse alguna relación entre ambas formas de empleo.

En cuanto a la situación en América latina, una de las cuestiones más significativas al momento de analizar el mercado de trabajo es la alta proporción que cubre la economía no estructurada o informal, tal como ha sido definida en el acápite anterior (OIT, 1998).

Según estudios de la Organización Internacional del Trabajo, los empleados en empresas que tienen entre 5 y 10 trabajadores sobrellevan condiciones de trabajo que son inferiores a las que se dan en las grandes empresas (OIT, 1997). Los salarios que se pagan son menores, suelen no tener seguridad social y a menudo tampoco un contrato por escrito (OIT, 1998).

El cuadro que sigue muestra la manera en que la economía informal se ha desarrollado en los '90⁵.

Se observa en el cuadro de la página siguiente, el cambio en la composición del empleo hacia ocupaciones de menor productividad relativa.

La discusión acerca de la precariedad o de los procesos de precarización laboral en el mundo no se agotan con los datos arriba mencionados pero son pertinentes, creemos, para plantear la discusión de un fenómeno sin perspectivas de ser revertido; por el contrario, se irá imponiendo como el modelo que caracterizará las relaciones en el mercado de trabajo aquí y en el mundo.

De allí la necesidad de pensar qué papel les cabrá a todos los actores sociales involucrados en él.

⁵ Vale aclarar que el crecimiento del empleo informal en América latina ya se perfilaba en el primer quinquenio de los 80 como la principal variable de ajuste del mercado laboral latinoamericano (Ver García, 1991).

Cuadro 1. Empleo no agrícola en la economía informal y formal en una selección de países (Porcentaje de la fuerza de trabajo)

País	Año	Economía Informal	Economía Formal
		Total	Total
Argentina	1990	47.5	52.5
	1996	53.6	46.4
Bolivia	1990	56.9	43.1
	1996	63.1	36.9
Brasil	1990	52.0	48.0
	1996	59.3	40.7
Chile	1990	49.9	50.1
	1996	50.9	49.1
Colombia	1990	55.2	44.8
	1996	57.2	42.8
Costa Rica	1990	42.3	57.7
	1996	47.2	52.6
Ecuador	1990	51.2	48.8
	1996	52.9	47.2
México	1990	55.5	44.6
	1996	60.2	39.8
Panamá	1990	40.5	59.5
	1996	41.6	58.3
Paraguay	1990	61.4	38.6
	1996	67.9	31.1
Perú	1990	51.8	48.2
	1996	57.9	42.1
Uruguay	1990	36.3	63.7
	1996	37.9	62.1
Venezuela	1990	38.8	61.2
	1996	47.7	52.3

Fuente: OIT, 1998

5. La evolución del mercado de trabajo a partir de 1991 en Argentina

La generalización del salario en el mundo implicó una asociación entre el desarrollo económico y la ampliación de los derechos sociales⁶. La suposición de un bienestar ilimitado y que permitiría que cada vez mayores grupos de población accedieran a las ventajas del salario estaba basado en las características de un estado benefactor.

De este modo, las políticas públicas tendientes a la seguridad social constituyeron un hito contra la vulnerabilidad de las clases populares.

⁶ R. Castel define el "Estado de crecimiento" como la articulación entre crecimiento económico y el crecimiento del Estado social.

Por otra parte, la economía fue intervenida a través del Estado que reguló precios, salarios, inversiones y dio apoyo a ciertos sectores.

En Argentina la protección a los puestos de trabajo estables había sido una tradición a partir de los años 50.

En este marco, la protección de la que goza el trabajador a partir de la Ley o de la organización colectiva no debe darse sólo en términos de prestaciones sociales sino también en relación con la lucha contra la discriminación, los despidos improcedentes y las condiciones inadecuadas de trabajo.

En todos estos aspectos, la Argentina ha dado pasos importantes aunque no hayan sido, necesariamente, para protegerlos.

El crecimiento económico pudo haber facilitado el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, según qué indicadores se tomen, pero no reemplaza la voluntad y decisión política en relación con las políticas de empleo.

Este camino que comienza a perfilarse a partir de la década del 90 involucra las transformaciones del mercado de trabajo que adoptaron una tendencia que puede describirse en los siguientes términos:

- Entre 1990 y 1994 el PBI se incrementó en casi el 35%, pero el número de ocupados no llegó a aumentar en un 7%, pero si no se considera a los subocupados ese porcentaje asciende a sólo el 1,5% anual.
- El aumento de ocupados se debió a la incorporación de trabajadores por cuenta propia porque el trabajo asalariado no creció.
- Disminuye la cantidad de ocupaciones a tiempo completo.
- Cae el empleo en el sector industria.
- Aumenta el peso relativo de los trabajadores con mayor nivel de educación.
- Aumenta el número de horas trabajadas por los ocupados.
- Aumenta la proporción de trabajadores en el sector informal. (Lo Vuolo, 1999)

Sin embargo, el proceso puede rastrearse desde la década anterior⁷. “Los años 80 constituyeron el preludio del cambio estructural que habrá de pro-

⁷ Ya en los años 70 comienza a perfilarse la tendencia a la precarización a partir del cambio de las características del obrero tradicional. Ver Quintar, A. 1990.

ducirse en la última década del siglo XX. El mercado de trabajo va a caracterizarse por el desarrollo de tres fenómenos: la caída de la productividad, el crecimiento de la informalidad y la fragilidad del empleo” (Godio, 1998: 29).

Si se toma la serie histórica de la Encuesta Permanente de Hogares entre los años 1974 y 1996 para el Gran Buenos Aires, puede observarse que el crecimiento del empleo no registrado fue de 68,5% entre los extremos (Galín, 1998).

Incluso, para otros períodos específicos hay datos que muestran la profundización de la tendencia. Por ejemplo, entre 1996 y 1997 hubo una fase de recuperación del empleo en Argentina (ver cuadro 2) que se caracterizó por mayor inestabilidad de las relaciones laborales registradas y aumento del trabajo no registrado sin acceso a beneficios sociales (Marshall, 1998).

Una de las explicaciones más obvias en relación a la precarización se refiere al elevado desempleo de los últimos años.

Entonces, el trabajo precario aparece como un avance frente al desempleo, pero no logra derrotarlo. Los programas de empleo subvencionado son la forma más clara por la cual el Estado crea trabajo precario en una visión cortoplacista que intenta dar “solución” al problema de la desocupación.

“La mayoría de los nuevos empleos se crean según las modalidades promovidas o atípicas”. (Godio, 1998: 44). Incluso el Estado está recurriendo a la contratación de trabajadores bajo figuras precarias o directamente en negro.

La precariedad laboral produce, tal como lo mencionáramos anteriormente, problemas de inserción social, pero los programas gubernamentales, como el Plan Trabajar, promueven la precariedad del empleo, por lo tanto no resuelven el problema de la inserción social, con lo cual se genera un círculo de nullos beneficios en el mediano plazo.

Por lo tanto, el papel del Estado en todo el proceso hacia la precarización del trabajo no se da sólo por omisión, por el contrario, es agente y legislador. Ha promovido, por ejemplo, la contratación de personal para la administración pública, en muchos casos altamente cualificado para la realización de trabajos por objetivos y la incorporación de grupos de trabajo ad hoc.

“La actitud de los gobiernos frente al trabajo precario sólo puede valorarse adecuadamente a través de la compilación de una multitud de disposiciones extraídas de un gran número de decretos y leyes, cada una de las cuales se refiere a una amplia variedad de temas, y a través de una inspección minu-

ciosa de la práctica administrativa actual. La imagen que entonces se obtiene es la de unos gobiernos que aceptan al trabajo precario como un fenómeno inevitable y que se comportan como promotores del mismo, al mismo tiempo que lo condenan.” (Ricca, 1992: 497)

Más allá de las altas tasas de desempleo, o como parte del mismo proceso, podemos agregar que el origen del trabajo precario puede hallarse, en otras razones: cambios en los modos de producción industrial, avances tecnológicos, creciente competencia de los mercados y sobre todo la nueva estructura de la empresa flexible. Estas empresas contratan un grupo permanente de trabajadores y a trabajadores temporales que les facilitan la adaptación a rápidas demandas de producción sin cargar con los costos de mano de obra fija. Aquí encontramos una razón por la cual los empleadores buscan la creación de más puestos precarios.

En relación a las características que fue tomando en Argentina el mercado en su camino hacia la precarización, podemos mencionar aspectos muy significativos:

- Mientras que en 1980 los asalariados sin descuento jubilatorio constituían el 19%, en 1991 ya habían superado el 30%.

- La frecuencia del desempleo entre los trabajadores no registrados es casi tres veces mayor que la de los trabajadores registrados

- A principio de 1998 el mercado de trabajo estaba formado por 13 millones de personas, de las cuales sólo 2,5 millones estaban totalmente protegidas por la Ley de Contrato de Trabajo.

- El problema central del mercado de trabajo en materia de empleos se localiza en el trabajo en negro y en los empleos en que, aún siendo registrados, los empleadores retienen y no aportan los aportes a los sistemas de previsión social y obras sociales. Aproximadamente, 4 millones de trabajadores están en negro o son afectados por diferentes modalidades de fraude laboral.

- A partir de octubre de 1995 se observa una tendencia irregular a la baja de la tasa de desempleo, estrechamente vinculada a la precariedad laboral. Sólo un 3,7% de los nuevos empleos son de duración indeterminada, mientras que el 96,3% corresponde a contratos basura o a prueba.

- En mayo de 1997, sólo 4,1 millones de trabajadores estaban registrados como aportantes a una ART, sobre un total de 7,7 millones de asalariados.

- Los estudios realizados señalan la mayor incidencia relativa del trabajo

en negro entre los jóvenes, en las pequeñas empresas y entre las personas de menor nivel de instrucción.

- Los salarios en negro son inferiores en un 40% al que perciben los trabajadores registrados.

- En octubre de 1997, en el Gran Buenos Aires, el salario promedio de los trabajadores en blanco era de \$832, en tanto que el de los trabajadores en negro era de \$485.

- Las empresas hoy priorizan el reemplazo de personal para disminuir el precio y costos de trabajo, pero se perfila una demanda de fuerza de trabajo más calificada.

- El futuro del empleo en el país está signado por empleos de escasa protección y estabilidad, pero sólo accesibles a trabajadores con requisitos mínimos de educación con piso en la escuela secundaria.

- El 80% del personal contratado desde 1994 ingresó a prueba o con contratos de plazo fijo; en febrero de 1997, el 14,9% de los asalariados se desempeñaban en forma precaria. Pero como hay otros 3 millones de trabajadores en negro, sin protección legal, y dado que los trabajadores por modalidades promovidas suman aproximadamente 1 millón, el 50% de los trabajadores asalariados está empleado bajo diferentes situaciones de inestabilidad y precariedad.

- Las condiciones cada vez más arbitrarias para el trabajador del mercado de trabajo en el cual el Estado tiene cada vez menos presencia, no son sólo típicas de los trabajadores con baja calificación sino que están afectando a todos los que se incorporan al mismo. Hay que tener en cuenta que las nuevas incorporaciones, en general, toman a personal más calificado y escolarizados, aunque el tipo de tarea no se condiga con el nivel de capacitación demandado (Godio, 1998).

- La extensión del empleo temporario en el Gran Buenos Aires no difiere substancialmente de la alcanzada en varios países de Europa occidental. Sin embargo, cualitativamente, se trata de dos fenómenos bastante distintos. Mientras que en Europa el empleo temporario es generalmente empleo legal, en la Argentina el empleo temporario representa sólo una fracción minoritaria del empleo temporario total. “El empleo temporario en Argentina es más ficticio que real; en gran medida es un mecanismo de generación de incertidumbre con respecto a la estabilidad de la relación laboral...” (Marshall, 1991: 2).

Si consideramos que el “ejército de reserva” a medida que se incrementa deteriora las condiciones de contratación, es claro que una alternativa sería

Cuadro 2. Producto Bruto Interno a precios de mercado (millones de \$) y tasa de ocupación para el total de conglomerados urbanos. 1994 - 2000

Año	PBI	Dif. %	Tasa ocupación	Dif. %
1994	250.308		88.3	
1995	243.186	- 2.8	83.8	- 5.1
1996	256.626	5.5	83.5	- 0.4
1997	277.441	8.1	86.1	3.1
1998	288.195	3.9	87.9	2.1
1999	278.320	- 3.4	87.0	- 1.0
2000	276.948	- 0.5	86.6	- 0.5

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Indec.

pensar en estrategias para reducir los niveles de desocupación, vía políticas que incentiven la producción. Sin embargo, hay que hacer notar que actualmente, el nivel de empleo no está relacionado directamente con la tasa de crecimiento económico. Si tomamos al Producto Bruto Interno como indicador de ese crecimiento y lo comparamos con la tasa de ocupación, podemos dar cuenta de tal afirmación. La diferencia porcentual anual de ambas variables muestra que no han seguido una tendencia análoga.

El crecimiento de la producción no necesariamente está relacionado con el aumento de la demanda de empleo. Con lo cual se pone de manifiesto que los intereses económicos no corren parejos con las necesidades sociales en el marco de las grandes empresas. O sea, que la situación no se revertiría propiciando el crecimiento económico únicamente.

Por otra parte, la pregunta sería si necesariamente el trabajo precario aporta algún beneficio a las empresas. Podemos suponer que los trabajadores inseguros de sus puestos aportan menos a la productividad y los costos de capacitación pueden ir en contra de los intereses de los empresarios y empleadores. Sin embargo, si bien no existen criterios unánimes para evaluar las variables "condiciones para la productividad" y "costos de capacitación", los resultados de algunas evaluaciones refutan nuestro supuesto. Entonces, otra hipótesis de trabajo es que estas dos problemáticas son relevantes según el nivel de especialización y calificación de los trabajadores, estableciéndose una relación directa.

En algunos tipos de actividades, las menos cualificadas, la mano de obra eventual sería la más conveniente. Sin embargo, podemos observar que la po-

Cuadro 3. Evolución de la población asalariada precaria⁸ según rama de actividad de 15 años y más. Gran Buenos Aires. Onda del mes de octubre. 1980 = base 100

Rama de Actividad	AÑO										
	1980	1986	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Ind.											
Manufacturera	100	136.2	178.9	190.9	170.5	174.8	163.5	184.1	211.7	192.6	222.0
Construcción	100	154.1	195.7	206.8	182.7	188.4	183.9	170.5	214.0	230.2	196.8
Comercio	100	147.7	159.4	173.5	194.1	183.5	137.6	180.7	189.7	195.5	206.2
Transporte	100	80.2	103.0	128.0	140.0	165.5	197.8	209.6	208.6	199.1	221.7
Servicios	100	119.0	164.5	166.8	171.4	194.2	135.2	181.2	190.1	178.2	174.3

Se excluye al servicio doméstico.

Fuente: Instituto Gino Germani. Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Laboratorio 3 Año 1 N° 3, en base a datos de la EPH.

blación asalariada precaria tiende a duplicarse a partir de 1980, cualquiera sea la rama de actividad involucrada.

La inminencia del despido aparece como otra forma de disciplinamiento social, acompañada por la debilidad de las organizaciones sindicales que no pueden dar respuesta a la situación imperante; por consiguiente se genera un círculo vicioso en el cual los trabajadores van aceptando cada vez peores condiciones de empleo ante la posibilidad de quedar desempleados.

“Por supuesto, esta forma de doblegamiento tampoco garantiza que el empleador va a conservar al trabajador, porque la lógica de la desregulación forma parte de procesos más amplios de reestructuración productiva en los que la supervivencia de la misma empresa está en juego a medida que se profundiza la globalización.” (Urrea Giraldo, 1999: 190)

6. El marco legal en la Argentina

Las reformas laborales en Argentina a partir del año 1991 se encuadran en concepciones que van más allá de decisiones locales. Las opiniones y/o sugerencias de algunos organismos internacionales al respecto son más que significativas. Así, la Organización Internacional del Trabajo plantea:

“La modernización de la legislación laboral es un reto en casi todos los países de la región latinoamericana. Sin dejar de lado el estado de las relaciones laborales y otras peculiaridades de cada país, pueden considerarse deseables las medidas siguientes:

⁸ Para este Cuadro se consideró precarios a los asalariados sin descuento jubilatorio.

- Aceptar como despido justificado aquél debido a las condiciones económicas de la empresa y establecer en este caso un seguro de desempleo.

- Reemplazar las fórmulas de cómputo de la indemnización por despido basadas en múltiplos del último salario por contribuciones acumulables en cuentas individuales.

- En materia de contratación, optar por reformas integrales en lugar de introducir flexibilizaciones en el margen a algunos tipos de contratos.

- Estrechar el vínculo entre las contribuciones y los beneficios de cada participante en los programas de seguridad social.” (OIT, 1997: 192).

La concepción, en algunos casos sin sutilezas, de la OIT remite a que el “... sesgo de la legislación laboral hacia cláusulas que garantizan la estabilidad en el empleo y dificultan la movilidad laboral generan sobrecostos que pueden limitar la generación de empleo e inducir una excesiva rotación de mano de obra” (OIT, 1997: 193).

Existe coincidencia entre los organismos internacionales al respecto. De este modo, el Banco Interamericano de Desarrollo plantea: “... mientras se han liberalizado notablemente los mercados de bienes, cambiario y financiero, la flexibilización del mercado laboral ha sido mínima. Reformas más profundas, que lleven a mayores ritmos de crecimiento económico, pueden volver a elevar el ritmo de generación de empleo, especialmente si se corrige el atraso en las reformas del mercado laboral” (BID 1997: 34).

Por otra parte, el Consenso de Washington hace hincapié en la apertura de la economía y en la desregulación. La lógica del mercado debe encuadrar a todos los actores sociales. “... la desreglamentación que se ha llevado a cabo hasta el momento ha omitido, en la mayor parte de los casos, al mercado laboral. Esta tendencia es comprensible desde una perspectiva política, dado que los principales beneficiarios de la regulación del mercado laboral suelen ser los elementos políticos más activos de entre los que se consideran desamparados...” (Williamson, 1998: 59).

A partir de estas consideraciones queda claramente explicitado que los contenidos de las distintas leyes que se sucedieron a partir de la Ley 24.013 del año 1991, no tienen una inspiración únicamente local, lo cual oscurece aún más el panorama del mercado de trabajo en nuestro país.

Por otra parte, la escuela ligada al pensamiento neoclásico considera que empleo y salarios son variables interdependientes: la desocupación

crece porque los costos laborales son muy elevados. Para que las empresas aumenten el empleo es necesario que se reduzcan los costos del trabajo, de allí que la precariedad aparezca en relación con la necesidad de “regular la desregularización” del mercado de trabajo a través de la legislación.

Dicha desregulación implica que las garantías de bienestar que gozaban los trabajadores y que se hallaban institucionalizadas en el contrato de trabajo quedan, ahora, bajo las prerrogativas de la dirección o el empleador.⁹ Este modelo, obviamente, favorece a los que tienen más poder. Coincidentemente, los trabajadores precarizados suelen carecer de formas de organización (justamente no están sindicalizados) y no tienen capacidad negociadora, es decir que en estos términos su situación es peor que la de los empleados con trabajos regulares.

Dado que la economía de mercado está conduciendo a negociaciones laborales cada vez más hacia el interior de las empresas, aparecen nuevas cláusulas sobre cambios en los horarios de trabajo, distribución anual de vacaciones, premios sujetos a normas de rendimiento y productividad (Godio, 1998).

La precarización del empleo tiene una de sus bases en las leyes sancionadas en los últimos años, las cuales fueron justificadas apelando a la necesidad de la reducción de los costos laborales para aumentar el empleo. Supuesto que resulta claramente refutado en la práctica con sólo analizar la evolución del desempleo desde 1991 (ver cuadro 4), cuando se sanciona la Ley 24.013.¹⁰

Cuadro 4. Tasa de desocupación 1991-2001. GBA

Año	Mayo	Octubre
1991	6.3	5.3
1992	6.6	6.7
1993	10.6	9.6
1994	11.1	13.1
1995	20.2	17.4
1996	18.0	18.8
1997	17.0	14.3
1998	14.0	13.3
1999	15.6	14.4
2000	16.0	14.7
2001	17.2	19.0

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la E.P.H.

⁹ La desregulación es concebida como un proceso de “recontractualización” de aquellas áreas de política laboral cubiertas por la regulación del estado de bienestar (Muckenberger, 1992).

¹⁰ Muy curiosamente, esta Ley plantea en su Artículo 3, “La política de empleo comprende las acciones de prevención y sanción del empleo no registrado, de servicios de empleo, de promoción y defensa del empleo, de protección a trabajadores desempleados, de formación y orientación profesional para el empleo y las demás previstas en esta ley. Su formulación y ejecución es misión del Poder Ejecutivo a través de la acción coordinada de sus distintos organismos”.

Marshall (1996) plantea que no ha sido demostrado que la protección rígida contra la pérdida de trabajo o limitaciones al uso de contrataciones flexibles redunden en menor nivel de empleo, como tampoco lo opuesto. Sin embargo, algunos estudios efectuados entre los países miembros de la Unión Europea sugieren una influencia del grado de flexibilidad de la legislación laboral sobre la evolución del desempleo¹¹ (Silva, 1998). Pero no se evaluó la calidad del empleo en relación con la estabilidad u otras condiciones de inserción que devienen de dicha flexibilización.

Por otra parte, datos empíricos analizados a partir de relevamientos históricos echan por tierra algunas justificaciones muy repetidas como que el empleo irregular se expande dadas las altas cargas sociales. Para mencionar un dato histórico, entre 1981 y 1985 mientras los aportes patronales fueron reemplazados por el incremento del IVA, el empleo no registrado continuó creciendo (Galín, 1998).

Sostenemos que es ingenuo pensar que la legislación por sí misma permitirá aumentar la oferta de trabajo. La creación de puestos de trabajo se relaciona también con lo que ocurre fuera del mercado de trabajo: es decir, depende del crecimiento económico, de los modos de acumulación del capital y de las formas en que se decide políticamente satisfacer las demandas de la producción.

De hecho, para ilustrar con un ejemplo concreto, las formas promovidas¹² de empleo estipuladas en la mencionada Ley 24.013 sólo implicaron un cambio en las formas de contratación porque el aumento neto del empleo asalariado fue inferior al número de trabajadores contratados bajo esta modalidad (Feldman, 1995).

Cuando se manifiesta que la ley tiene que regular las nuevas formas de relación laboral en realidad se está utilizando un eufemismo para reconocer las relaciones de precariedad ya instituida. ¿La ley regula las nuevas formas de relación laboral o reconoce la precariedad ya instituida?

7. Las argumentaciones en torno a la precarización

¿Los discursos de tecnócratas, políticos y empresarios sobre las ventajas de la flexibilización laboral no implican la implementación de una lógica de las relaciones laborales basada en las imposiciones del mercado? Pensamos que sí.

¹¹ Dichos estudios consideraron índices promedio de flexibilidad con las variaciones del desempleo ocurridas a lo largo de 13 años. Se verificó que todos los países que lograron bajar la tasa de desempleo significativamente se caracterizan por grados de flexibilidad del mercado de trabajo superiores al promedio, e inversamente, todos los países en los que el desempleo aumentó tienen elevados mecanismos de protección.

¹² Las formas promovidas de empleo significaron contrataciones por tiempo determinado, bajo la justificación de incrementar las tasas de empleo.

Podemos hipotetizar, por ejemplo, que las formas de trabajo temporal aportan al deseo de los empleadores de facilitar los despidos, que la inestabilidad en el empleo a partir de la contratación por plazos determinados disciplina la fuerza de trabajo, que los horarios rotativos y los desplazamientos de los trabajadores por diferentes áreas, en nombre de la polifuncionalidad atentan contra la posibilidad de asociación y reconocimiento de sus pares.

Algunos postulan que las presiones de algunos sectores para incrementar la precarización pueden justificarse por las presiones competitivas que tienen que enfrentar las empresas en la actualidad. Otros argumentan que la cantidad de normas referidas al trabajo impide la flexibilidad que las empresas deben tener para competir internacionalmente. Entonces cuando no tienen capacidad para adaptarse por otros medios toman a la fuerza de trabajo como la más fácilmente “ajustable”.

Todas estas razones convergen en una lógica que toma al mercado como la única instancia a ser respetada.

Entonces, se formulan argumentos que toman en consideración variables económicas, políticas y hasta sociales para apoyar la profundización del proceso de precarización.

Así, podemos escuchar que los mercados de trabajo rígidos destruyen empleo porque los costos de indemnización, los seguros de desempleo, los salarios mínimos, las políticas de seguridad social contribuyen a que el empleo caiga.

Dentro de esta lógica es pertinente promover la descentralización de las negociaciones por ramas y más aún por empresas. Es decir, se debe incentivar el libre juego de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo, para que los trabajadores negocien con sus empleadores.

Además, la posibilidad de agilizar la entrada y salida de los trabajadores, a partir de un régimen menos rígido de despidos, favorecerá la creación de nuevos puestos de trabajo.

Estas argumentaciones se inscriben, una vez más, en el razonamiento neoclásico que postula que los salarios se incrementarán con el aumento de la productividad y serán compatibles con la creación de nuevos empleos.

Y como otra de las ventajas, vistas por los defensores de las formas precarias de trabajo, encontramos que el fin del empleo vitalicio hará cobrar importancia a la capacitación para poder pasar de un empleo a otro.

Los argumentos que se oponen a este modelo esgrimen que, sobre todo a partir de las leyes de reforma laboral, son los grupos más vulnerables como

los mayores de 45 años de edad, los jóvenes y las mujeres que aspiran a mantenerse o entrar en el mercado de trabajo, los que están condicionados por modalidades de empleo atípicas o directamente trabajan en negro.

Las propuestas parecen apuntar a disminuir los costos de los empresarios y no están destinadas, necesariamente, a crear nuevos puestos de trabajo.

La alta rotación, en muchos casos puede atentar contra la capacitación y la productividad.

Por otra parte, las altas tasas de desocupación no tienen nada que ver con una elevada protección de los trabajadores, de ser así los países escandinavos, por ejemplo, tendrían las tasas más altas de desempleo del mundo.

8. Reflexiones finales: precariedad laboral, pobreza e instituciones democráticas

El crecimiento del trabajo precario ha tenido como una de sus causas la decisión de numerosos gobiernos de seguir los lineamientos de la teoría neoclásica en materia de política económica y laboral (Ricca, 1992).

En este contexto, el papel del Estado queda relegado a incentivar la innovación tecnológica, la mayor rentabilidad de la empresa y la mayor productividad del trabajo.

Estos son los objetivos, entonces, en torno a los cuales parece que se diseña la política de empleo en Argentina.

“En los últimos 15 años, en términos reales las rentas del trabajo han aumentado un 2% (prácticamente nada) y, en cambio, las rentas del capital durante el mismo período están por las nubes, al aumentar en un 59%. Hay que señalar que esto es el inicio de una fase en que la productividad crece sin trabajo.... Por tanto, las rentas decrecientes del trabajo y las rentas crecientes del capital generan una escisión en aumento entre el mundo de los ricos y el de los pobres.” (Beck, 1998: 208).

Ante el desempleo estructural en los países de la OCDE, a partir de la década del 80 se fue delineando un modelo de intervención estatal en el mercado de trabajo. El modelo tenía tres objetivos: reconstituir el incentivo al trabajo, eliminación de las restricciones a la prerrogativa empresarial para contratar y despedir trabajadores, y la descentralización de la negociación colectiva (Lindenboim, 1998).

“La llamada a la flexibilidad es, sin embargo, más que una simple pantalla de humo destinada a ocultar el fracaso de las políticas aplicadas por los gobiernos europeos para reducir el desempleo. Tal eufemismo oculta un con-

junto de políticas generales, como la reducción de salarios reales, el aumento de desigualdades, la creciente desigualdad del empleo la merma de la protección social y el reforzamiento de la intensidad del trabajo” (OIT, 1987: 247).

El bloque “periférico o residual”, conformado por los trabajadores marginales con ocupaciones inestables e intermitentes (Castel, 1997) va en aumento, por lo tanto, la vulnerabilidad puede ser vista como parte del proceso de explotación de los trabajadores.

Entonces, los interrogantes que nos formulamos son: ¿Estos grupos residuales impiden el desarrollo de las relaciones de intercambio en la sociedad actual? ¿Hasta dónde los pone en peligro? ¿Hasta cuándo podrá sostenerse el aumento de estos grupos residuales?

Si se analiza históricamente la evolución en la Argentina, se puede observar que la profundización de la precariedad se ha dado a lo largo de un proceso que muestra ya en la década del 70 un registro del 17% de empleo “clandestino” o “en negro” en el Gran Buenos Aires, alcanzando el 30% a fines de la década del 80 en la misma jurisdicción (Galin y Novick, 1991).

Las condiciones que incrementan la situación de vulnerabilidad de los trabajadores han obligado a justificar dicha situación en términos de necesidades productivas, imposiciones económicas o de demandas de competitividad. Se instituye, entonces, un andamiaje que hace casi impensable volver a formas anteriores de regulación de la fuerza de trabajo. Es más, podemos afirmar que la reestructuración de las relaciones de trabajo se asocian con la creciente desigualdad económica, porque es esta última la que facilita la aceptación de condiciones unilaterales y el creciente disciplinamiento. Entonces, se debe aceptar que el modelo del pasado ya no sirve para comprender ni el presente ni elaborar una estrategia para el futuro.

Además, existen datos concretos que muestran que las condiciones de precariedad laboral llevan a la pobreza. Por ejemplo, en octubre de 1999, en el total de los aglomerados urbanos, el 63,2% de los asalariados con empleos transitorios se hallaban en los 2 primeros quintiles de ingreso, mientras que “sólo” el 31,2% de los asalariados permanentes se hallaban en la misma posición (Pellegrini y Módolo, 2001). Por otra parte, si entre los trabajadores no registrados se encuentra el 53,2% de la población con estudios primarios incompletos (Altimir y Beccaria, 1999), el círculo se va cerrando reproduciéndose a sí mismo.

El interrogante, ahora, es: ¿Cuánta pobreza puede sostener la democracia hasta convertirse en una mera formalidad? Si, por otro lado, los servicios de

seguridad social tampoco dan respuesta a los ciudadanos, ¿cómo se justificará el sistema democrático cuando sus contenidos ya no pueden apreciarse? Sintetizando y siguiendo a Beck (2000); ¿cómo es posible la democracia más allá de la sociedad de pleno empleo?, ¿cómo se sostienen la libertad y la política en este contexto?

Queda claro que el trabajo ya no articula las actividades vitales de la vida ni las valoraciones sociales del individuo. A esta situación debemos agregar que los marcos que aseguraba el Estado de Bienestar ya se han desdibujado; por consiguiente, los trabajadores no encuentran en el trabajo lucrativo ni oportunidades económicas ni reconocimiento social, más bien hallan el deterioro creciente en las condiciones de inserción lo que los conduce al límite de la exclusión o marginalidad.

Sólo como paliativo se puede proponer que en los casos de precarización ilegal una fiscalización más exhaustiva del cumplimiento de la ley disminuiría esta situación dejando, de todos modos, las formas legales de precariedad; sin embargo, es más que claro que sin legitimidad política ninguna agencia puede impulsar el cumplimiento de la ley ni pretender la aplicación de medidas punitivas.

Por otra parte, otro círculo se va cerrando a medida que más cantidad de trabajadores aceptan su incorporación endeble al mercado de trabajo porque les resulta la única posibilidad de empleo, con lo cual la propia víctima del sistema no tiene alternativas de oposición.

En todo caso, la precariedad es una puerta a la desocupación. Si consideramos la transitoriedad¹³ en el empleo vemos que en octubre de 1999, según datos para el total de aglomerados urbanos, el 59,7% de los desocupados provenían de trabajos transitorios (Pellegrini y Módolo, 2001).

Los programas que apuntan a la oferta de mano de obra pueden regular quienes están empleados y quienes desocupados, pero poco pueden hacer en relación con la tasa de desempleo o el crecimiento del empleo.

En el contexto que someramente tratamos de describir en los párrafos anteriores, la precarización del empleo sólo podría revertirse si aquellas variables que no pertenecen necesariamente al mercado de trabajo son definidas y analizadas de manera diferente, para que su tratamiento devenga en medidas alternativas. Por ello, la elección del título que encabeza estas ideas.

¹³ Siguiendo a Pellegrini y Módolo (2001) el trabajo transitorio incluye: trabajo temporario, changas y duración desconocida.

Bibliografía

Altimir, A. y Beccaria, L. *Argentina: Informalidad laboral en el nuevo modelo económico*, en Carpio, J. et al (compiladores) *Informalidad y exclusión social*. SIEMPRO – OIT, Fondo de Cultura, Buenos Aires, 1999.

Banco Interamericano de Desarrollo. *América Latina tras una década de reformas. Informe 1997*. Washington, 1997.

Beck, U. *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Ediciones Paidós Ibérica, Barcelona, 1998.

Beck, U. *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Paidós, Buenos Aires, 2000.

Bilbao, A. *El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*. Libros de la Catarata, Madrid, 1999.

Castel, R. *La metamorfosis de la cuestión social*. Paidós, Buenos Aires, 1997.

Cornfield, D. *Reestructuración del lugar del trabajo: sus implicancias para la sociología del trabajo en los Estados Unidos*, en de la Garza, E. (Compilador) *Los retos teóricos de los estudios del Trabajo hacia el Siglo XXI*. CLACSO – ASDI. Buenos Aires, 1999.

Cortés, R. y Marshall, A. *Estrategias económicas, intervención social del Estado y regulación de la fuerza de trabajo. Argentina 1890-1990*, en *Estudios del Trabajo* N° 1, Primer Semestre, 1991.

De la Garza, E. (Compilador) *Los retos teóricos de los estudios del Trabajo hacia el Siglo XXI*. CLACSO – ASDI. Buenos Aires, 1999.

Feldman, S. *Contratos temporales de trabajo promovidos: su uso en el sector privado*, en *Estudios del trabajo* N° 8/9, Primer Semestre, 1995.

Feldman, S. y Murnis, M. *Diversidad y organización de trabajadores en actividades informales: análisis de algunas experiencias pertinentes*, en Carpio, J. et al (compiladores) *Informalidad y exclusión social*. SIEMPRO – OIT, Fondo de Cultural, Buenos Aires, 1999.

Fernández, A. *Flexibilización laboral y crisis del sindicalismo*. Espacio Editorial, Buenos Aires, 1997.

Galin P; Novick, M. (Compiladores.) *La precarización del empleo en la Argentina*. CIAT-CLACSO, 1989.

Galin, P. *Empleo no registrado en el Mercosur y las políticas para reducirlo.* OIT, Argentina, 1998.

Giadone, F. *Precarización laboral en el Gran Buenos Aires.* Ministerio de Economía y Servicios Públicos, 1998.

Godio, J. (Coordinador), *La incertidumbre del trabajo. ¿Qué se esconde de -
trás del debate sobre la estabilidad laboral en Argentina?.* Corregidor, Buenos Aires, 1998.

Jessop, V. *Crisis del Estado de Bienestar. Hacia una nueva teoría del Estado.* Hombre del Nuevo Siglo, Bogotá, 1999.

Lindenboim, J. (compilador) *El desafío del empleo a finales del siglo XX.* Cuadernos del CEPED N° 2. Instituto de Investigaciones Económicas. Facultad de Ciencias Económicas. UBA, 1998.

Lo Voulo, et al, *La pobreza ... de la política contra la pobreza.* Miño y Dávila Editores-Ciepp, Buenos Aires, 1999

Marshall A. *Empleo temporario y empleo incierto: Dos caras del trabajo "temporario" en la Argentina,* en **Desarrollo Económico** Vol. 31 N° 122, 1991.

Marshall, A. *Empleo en la Argentina, 1991-1997: ¿Nuevas pautas de comportamiento después de la liberalización económica?* OIT, Chile, 1998.

Marshall, A. *Protección del empleo en América latina: Las reformas de los años 1990 y sus efectos en el mercado de trabajo,* en *Estudios del Trabajo* N° 11, 1996.

Meulders, D. y Tytgat, B. *La emergencia del trabajo atípico en la comunidad europea.* Parte A en Rodgers, G. *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental.* Colección Informes. Serie Empleo N° 26, IIEI, Madrid, 1992.

Mückenberger, U. *Formas irregulares de empleo en la República Federal de Alemania: El papel del Estado y su efectividad,* en Rodgers, G. *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental.* Colección Informes. Serie Empleo N° 26, IIEI, Madrid, 1992.

Novick, M. *Reconversión segmentada en la Argentina: Empresas, mercado*

de trabajo y relaciones laborales a fines de los '90, en De la Garza Toledo, E. (compilador) *Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina*, CLACSO - ASDI, Buenos Aires, 2000.

Organización Internacional del Trabajo. *OIT Informa: Panorama laboral '97. América Latina y el Caribe*, 1997. Lima, 1997.

Organización Internacional del Trabajo. *Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999*, Ginebra, 1998.

Organización Internacional del Trabajo. *Medición del problema del empleo. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. Panamá, 1990.

Pellegrini J. L. y Módolo, C. *La ocupación transitoria en la Argentina urbana*, presentado en el 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET, Buenos Aires, Agosto de 2001.

Pok, C. *Precariedad laboral. Personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo*. Documento presentado en el Seminario Interamericano "Medición del Sector Informal", Agosto, 1992. Lima OEA-INEI.

Quintar, A. *Flexibilización laboral. ¿Requerimiento de las nuevas tecnologías o fragmentación del movimiento obrero?*, en *Desarrollo Económico* V. 30 N° 118, Julio-Septiembre 1990.

Ricca, S. *La actitud del Estado ante el trabajo precario*, en Rodgers, G. *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*. Colección Informes. Serie Empleo N° 26, IIEI, Madrid, 1992.

Rodgers, G. *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*. Colección Informes. Serie Empleo N° 26, IIEI, Madrid, 1992.

SIEMPRO. *Encuesta de Desarrollo Serie N° 11, Trabajadores Informales*. Abril, 2001.

Silva, A. *La reforma de las instituciones del mercado de trabajo en la Unión Europea*, en OIT, *Reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas*, Ginebra, 1998.

Tokman V. *El sector informal posreforma económica*, en Carpio, J. et al

(compiladores) *Informalidad y exclusión social*. SIEMPRO-OIT, Fondo de Cultural, Buenos Aires, 1999.

Urréa Giraldo, F. *Un modelo de flexibilización laboral bajo el terror del mercado*, en De la Garza, E. (Compilador). *Los retos teóricos de los estudios del Trabajo hacia el Siglo XXI*. CLACSO-ASDI. Buenos Aires, 1999.

Williamson, J. *Revisión del Consenso de Washington*, en *El Desarrollo económico y social en los umbrales del Siglo XXI*. Banco Interamericano, Washington, 1998.