

Las BIBLIOTECAS UNIVERSITARIAS del Centro Editor de América Latina pretenden poner al alcance del público un material de lectura científica de muy buen nivel teórico, que cubra una amplia y diversificada gama de temas, problemas y metodologías y proporcione, al mismo tiempo, una visión actual de las disciplinas abordadas. Se proponen llegar a públicos diferentes y específicos: estudiantes de tercer nivel —universitarios o de profesorado—, graduados jóvenes, cuadros profesionales intermedios y otros sectores interesados.

Este libro habla de un aspecto fundamental de la pobreza. Habla del carácter transitorio, inestable, desprotegido y mal pago del trabajo humano que afecta a gran parte de los trabajadores de nuestro país.

La precarización del empleo en la Argentina es el tema de este texto, objeto de análisis de un seminario organizado en Buenos Aires a fines de octubre de 1989 por el Grupo de trabajo del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo —con sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET)— y el Centro Interamericano de Administración del Trabajo (CIAT-OIT).

La perspectiva de la reunión fue interdisciplinaria y así lo testimonian los distintos aportes de los autores: desde el encuadre teórico y las aproximaciones metodológicas hasta el panorama jurídico, los datos estadísticos, la incidencia en las microempresas y la vinculación con los cambios en la estructura productiva.

Los autores son reconocidos investigadores y docentes, especialistas en el análisis de la realidad sociolaboral, vinculados a diversas universidades, centros de estudios e institutos nacionales e internacionales.

LA PRECARIZACION DEL EMPLEO EN LA ARGENTINA

Compilación: PEDRO GALIN-MARTA NOVICK

L. BECCARIA, J. CARPIO, M. CERRUTTI, R. CORTES, C. DIRIE, C. ETALA,
S. FELDMAN, P. GALIN, M.A. GALLART, J. LINDENBOIM, A. MARSHALL, M. MEIK,
M. MORENO, C. MOYANO, I. OIBERMAN, A. ORSATTI, M. PANAIÁ, C. POK,
M. SANJURJO, O. ZAS

BIBLIOTECAS
UNIVERSITARIAS
Centro Editor
de América Latina



ciat

Centro Interamericano
de Administración del Trabajo

clacso

Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales



LA PRECARIZACION DEL EMPLEO EN LA ARGENTINA

Compilación: PEDRO GALIN-MARTA NOVICK

L. BECCARIA, J. CARPIO, M. CERRUTTI, R. CORTES, C. DRIE, C. ETALA,
S. FELDMAN, P. GALIN, M. A. GALLART, J. LINDENBOIM, A. MARSHALL, M. MEIK,
M. MORENO, C. MOYANO, I. OBERMAN, A. ORSATTI, M. PANAI, C. POK,
M. SANJURJO, Q. ZAS

BIBLIOTECAS
UNIVERSITARIAS
Centro Editor
de América Latina



ciat

Centro Interamericano
de Administración del Trabajo

clacso

Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales



La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas, incumbe solamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT y CLACSO las hacen suyas.

Dirección: Amanda Toubes
Secretaría de redacción: Alberto Bernades
Asesoramiento artístico: Oscar Díaz
Diseño de tapa: Oscar Díaz
Diagramación: Oscar Sammartino, Estela Enecoiz
Coordinación y producción: Natalio Lukawcki,
Fermín Eusebio Márquez

© 1990 Centro Editor de América Latina
Tucumán 1736, Buenos Aires
CIAT-OIT, Lima, Perú.
CLACSO, Buenos Aires.

Hecho el depósito de ley. Libro de edición argentina.
Composición: Gráfica Belem S.R.L., Sarmiento 2530, 5º "502",
Capital. Impreso en Carbet, La Rosa 1080, Adrogué, Prov. de
Buenos Aires. Encuadernado en Haley, Av. Mosconi 640, Lomas
del Mirador, Prov. de Buenos Aires.
Impreso en octubre de 1990.

ISBN 950-25-1339-8

Presentación

El Grupo de trabajo del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, y el Núcleo Operativo en la Argentina del Centro Interamericano de Administración del Trabajo (CIAT-OIT) decidieron organizar hacia 1988 un grupo de reflexión con investigadores provenientes de diversos ámbitos académicos argentinos sobre el tema del empleo precario. De esa forma se pretendió dar continuidad a una serie extensa de seminarios y publicaciones que organizaron estas dos instituciones, primordial o parcialmente dedicadas al tema.¹

La cuestión de la precarización del empleo había ocupado la atención de muchos estudiosos de ciencias sociales y jurídicas, dando cuenta de la multilateralidad del fenómeno y la necesaria interdisciplinariedad de los enfoques, expresada en la composición de los documentos y participantes en esos seminarios y publicaciones.

Esa atención, por otra parte, desbordó posteriormente las instituciones involucradas en un principio, e interesó a estructuras gubernamentales y a las organizaciones de empleadores y trabajadores. En muchos estudios empíricos y metodológicos de diversos centros académicos o investigadores independientes se encaraban trabajos sobre este tema, alentados doblemente por la importancia que adquiría como forma específica de segmentación del mercado de trabajo, y su asociación con la creciente pauperización de los trabajadores argentinos en la década del 80.

Durante 1989 esos estudios fueron presentados en el Seminario "La precarización del empleo en los 80", organizado por el Grupo de trabajo de CLACSO sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y CIAT-OIT, que tuvo lugar en la sede del Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES) entre el 24 y 26 de octubre de 1989.

En este volumen se incluyen los trabajos discutidos en esa Reunión, prologados por una introducción que pretende destacar sus principales aportes.

¹ CIAT-OIT/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *El empleo precario en Argentina*, Buenos Aires, marzo de 1986; Marta Novick (comp.), *Condiciones de trabajo en América Latina: tecnología, empleo precario y salud ocupacional*, Buenos Aires, CLACSO-CONICET, 1987; CIAT-OIT/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *El empleo precario en Argentina*, t. 2, Buenos Aires, 1989.

La cooperación del IDES para la realización del Seminario y las del Instituto Internacional de Estudios Laborales, del Proyecto "Fortalecimiento de la gestión para la promoción del empleo y la regulación del desempleo y trabajo precario" del PNUD y de la Dirección Nacional de Recursos Humanos y Empleo para esta edición, fueron generosas e indispensables. Para ellos, nuestro reconocimiento.

Pedro Galin - Marta Novick
Buenos Aires, octubre de 1990

Nota Introductoria

Silvio Feldman - Pedro Galin

1. El concepto

La cuestión del empleo precario ha sido un tema de especial interés en los países industrializados en la última década, tanto en ámbitos jurídicos como de ciencias sociales. Así, en el Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Caracas, 1985) uno de los temas centrales fue el "empleo atípico" (concepto que se suele asimilar al de precario) ¹ y muchos trabajos académicos de la sociología y economía laboral se han orientado en el mismo sentido. ²

En la mayoría de estos textos, la conceptualización se delimita por residuo. El empleo precario es aquel que no es típico, normal. Este se caracteriza por ser de tiempo completo, para un solo e identificable empleador, por tiempo indeterminado, realizado en el domicilio del empleador, generalmente protegido por la legislación laboral y la seguridad social. Los problemas y debilidades de las definiciones por residuo son conocidas, dando por resultado una delimitación positiva por adición: son precarios los empleos que se apartan de algunas de dichas características. Entre muchos otros³ lo son los trabajos a plazo fijo, eventuales, por subcontrato o a domicilio. El empleo clandestino o no registrado, entendido como aquél que realizado en actividades lícitas por su contenido, no está registrado ante las entidades laborales o de seguridad social para evadir aportes, contribuciones, salarios mínimos o de actividad, dificultar la acción sindical o contribuir a la evasión impositiva, integra el universo del empleo precario por su carácter más desprotegido y expuesto a la arbitrariedad del

¹ Gerry y Janine Rodgers (comps.), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation*, Ginebra, 1989, expresan reservas sobre la similitud de los conceptos de empleo precario y atípico. En la Argentina algunas formas atípicas no serían necesariamente precarias: es el caso del empleo a tiempo parcial (Marshall).

² Para mencionar sólo los de mayor repercusión: Guy Caire, "Précarisation des emplois et régulation du marché du travail", *Sociologie du Travail*, n° 2, 1982; otros trabajos inspirados en la teoría de la regulación: Ray Bromley y Chris Gerry (comps.), *Casual Work and Poverty in Third World Cities*, Chichester-New York-Brisbane-Toronto, John Wiley & Sons, 1979.

³ Efrén Cordova, en la Ponencia central presentada al citado Congreso de Caracas identificó treinta formas de empleo "atípicas", que se asimilarán a las precarias.

empleador. El empleo asalariado fraudulentamente oculto bajo formas no laborales (de distribución, comerciales, sociedades simuladas), también por las mismas características es parte del mismo multifacético fenómeno. Ahora bien, esta diversidad de elementos justifica su tratamiento global por dos razones: por un lado no se trata de una definición clásica sino de una imagen gráfica descriptiva,⁴ que alude a un mismo campo de interés, en el que las diversas formas encuentran frecuentemente mecanismos de trasvase y confusión (de agencias a clandestino o empleo que tiene ambas notas, por ejemplo) y por otro, las formas precarias reguladas legalmente (parte del empleo a tiempo parcial, determinado, o a domicilio) frecuentemente muestran una considerable propensión a la ilegalidad, fraudulenta o clandestina, lo que expresa su íntima conexión.

Los estudios presentados en este libro, en general no se centran en el debate conceptual sino que tratan aspectos específicos —de una o varias de las especies de empleo precario—, de índole metodológica o de su relación con la flexibilización y desregulación normativa (especialmente el de Moisés Meik y Oscar Zas, parcialmente el de Adriana Marshall).

En esta introducción sólo se aludirá a algunos de los aportes de los trabajos que ilustran las dimensiones del fenómeno e insinúan algunas vías de interpretación, sin por ello agotar las ricas informaciones y conclusiones que presentan, ni la diversidad de enfoques teóricos, conceptuales y metodológicos. En este aspecto, algunos de los trabajos reúnen a fuentes estadísticas y perspectivas macro, en tanto otros optan por el estudio de casos y las entrevistas.

2. Las dimensiones

La cuantificación de las diversas formas de empleo precario debe ser abordada, en primer término respecto de las especies mencionadas, teniendo en cuenta que las fuentes son diversas y los datos no siempre comparables.

a) El empleo clandestino

La forma más extendida y grave de empleo precario (por su carácter de desprotección total) ha llegado a 30% en el Gran Buenos Aires, en 1988, desde 17% en 1974. El incremento más considerable de esta desprotección se ha observado en la década del 80, y ha abarcado tanto a las micro-empresas como a las empresas mayores. Aunque concentrada en aquellas (50% en establecimientos con hasta cinco ocupados) es considerable hasta en las de 15 ocupados y significativo aún en empresas más grandes (Beccaria-Orsatti).

También se ha observado su impacto en empresas grandes y actividades tradicionalmente protegidas: 4% de los jefes de familia asalariados del conurbano bonaerense empleados en empresas de más de 1.000 ocupados

⁴ La metáfora de la imagen gráfica nos ha sido sugerida por Sam Rosenberg, "From segmentation to flexibility", Labour Market Programme, DP/5/1987, que la utiliza para el concepto de segmentación del mercado de trabajo.

y 15% de los asalariados en la administración pública no tienen acceso a obra social, o sea son, al menos parcialmente, no registradas (Oberman).

La proporción de clandestinos en el "sector formal" ha obligado a modificar el sentido de la pregunta de la Encuesta de Hogares, para registrar mejor el fenómeno vinculado a la necesidad de establecer en qué medida la creciente precarización se extiende en el sector estructurado (Pock-Sanjurjo)

b) El empleo a tiempo parcial

Marshall estima que el empleo parcial alcanza a 18% del asalariado del Gran Buenos Aires, y llega a casi un tercio del empleo femenino, sin verificar crecimiento en los últimos años.

Estas proporciones son similares a la de los países más avanzados de Europa Occidental, donde se observan mayores proporciones de trabajo a tiempo parcial voluntario.

c) El empleo temporario

Incluyendo el de agencias de trabajo temporario, alcanzaría al parecer a 7-9% del empleo del Gran Buenos Aires, revelando también en esta especie proporciones similares a Francia, Holanda, República Federal Alemana y el Reino Unido.

Dentro del empleo temporario se destaca el realizado a través de agencias de trabajo eventual: alcanzaría a 2,5% del empleo global y a 5% del empleo industrial del Gran Buenos Aires, y en el largo plazo se está ampliando en las grandes empresas, incluso en forma clandestina (Marshall, Etala-Feldman, Diríé), así como en las empresas públicas (Marshall, Etala-Feldman). Estas acotadas proporciones se potencian cuando se comprueba que entre 29% (Marshall) y 33% ó 43% (Diríé), según años y formas de cálculo, del nuevo reclutamiento se realiza a través de agencias. Esta proporción llega hasta 60% del reclutamiento de los obreros industriales no especializados (Diríé).

El empleo temporario en el Estado, cuyas cifras globales son similares a las del sector privado, es particularmente alto en educación y salud (Marshall).

d) El empleo asalariado fraudulento

Las formas fraudulentas de empleo aparentemente "por cuenta propia" que oculta trabajo asalariado dependiente, ha sido estimado en 20% de los jefes de hogar del conurbano ocupados en empresas industriales de hasta 15 trabajadores (Carpio-Orsatti).

Para el conjunto del empleo del Gran Buenos Aires sería mucho más bajo,⁵ y ha sido verificado en estudios de casos (Gallart et al).

⁵ Trabajadores por cuenta propia, Encuesta del Gran Buenos Aires, INDEC, 1988.

3. Segmentación: vertical u horizontal

Varias de las formas cuantificadas de empleo precario se superponen parcialmente, como ya se ha argumentado, pero globalmente no sería excesivo estimar que más de 40% del empleo asalariado del Gran Buenos Aires es precario.⁶

Desde luego, esta segmentación del mercado de trabajo no es una novedad (aunque sí sus dimensiones), y ha sido abordado con diversas conceptualizaciones. Rodgers⁷ ha sugerido que se observan dos formas principales de encarar la cuestión. La de la segmentación horizontal, en las que formas especiales de empleo se corresponden con determinadas características de las unidades productivas que las emplean. O sea, formas degradadas, desprotegidas e inestables de empleo son características de unidades de baja productividad, escasa dimensión, tecnología atrasada, fácil acceso y poco capital. Las formas protegidas, regulares, típicas de empleo se asocian con las unidades productivas mayores, de alta productividad y capital intensivas. Otra perspectiva es la de la segmentación vertical, que concibe la existencia de diversas formas de empleo (protegidas o degradadas) en todos los tipos de producción o dimensiones de empresas.

La estructura del empleo clandestino en el Gran Buenos Aires que ilustran los trabajos mencionados (notable en unidades que superan los tradicionales límites de sector informal urbano y en el sector público), la expansión del temporario y del de agencias, incluido en sus formas fraudulentas, sugieren que el empleo del Gran Buenos Aires está segmentado en forma vertical.

La visión acerca de la forma de segmentación tiene influencia directa sobre la opción de políticas para tratar el fenómeno. Las interpretaciones que enfatizan la segmentación horizontal entienden que la subprotección y frecuente subremuneración del empleo precario está exclusivamente determinado por la baja productividad, corolario lógico de una interpretación marginalista. En consecuencia, solamente el incremento de la productividad podría mejorar esta subprotección o subremuneración.

Si se advierte que la segmentación es vertical, otros factores, incluso institucionales, juegan un papel central: la acción estatal y la autoprotección que surge de la organización de los trabajadores estimularían las posibilidades de negociar colectivamente y podrían jugar un papel significativo en favor de la equiparación de las condiciones de trabajo. Frecuentemente la subprotección y la subremuneración no están asociadas solamente a baja productividad, sino a beneficios extraordinarios y abusos intolerables.

⁶ Resulta de considerar 29,9% de empleo clandestino, 7% a 9% de plazo determinado no clandestino (Marshall), y proporciones estimables de trabajo de tiempo parcial precario no clandestino y asalariado fraudulento.

⁷ Gerry Rodgers (comp.), "Urban Poverty and the Labour Market. Access to Jobs and Incomes in Asian and Latin American Cities", Introduction, Internationale Institut of Laboral Studies (IILS), International Labour Office (ILO), World Employment Programmes (WEP), 1989.

4. Factores que contribuyen a su difusión

Diversos factores han contribuido a la creciente difusión de la precariedad laboral y a que ésta asumiera las modalidades que registra. En este apartado se abordará un análisis de los factores determinantes: de las evidencias, de las interpretaciones e hipótesis a partir de las comunicaciones presentadas al Seminario.

Crisis, reestructuración productiva, creciente heterogeneidad

Desde mediados de la década del 70 la economía argentina viene desenvolviéndose en un marco de crisis y reestructuración productiva. Una de las características del proceso económico se vincula con el desarrollo de heterogeneidades diversas, tanto en la producción como en las condiciones de empleo y la situación social (cfr. Lindenboim, Cortés, Oliberman y Gallart et al).

El cambio en las condiciones de la capacidad de generación de empleo de la economía argentina no se reflejó, hasta inicios de los años ochenta, en mayores tasas de desempleo abierto y subempleo visible, en razón de la caída de la tasa de actividad. A partir de entonces se registraron tasas de desempleo abierto y de subempleo visible más altas (cfr. Beccaria-Orsatti, y Cortés).

Resulta de interés señalar dos aspectos de las transformaciones en la estructura productiva por su significación con respecto a la precariedad laboral. El primero es el proceso de desconcentración del empleo, al incrementarse el peso relativo de la ocupación en la pequeña producción (hasta cinco ocupados) y en los estratos de menor tamaño en los establecimientos de más de cinco. Varios trabajos indican, como es de esperar, que la incidencia del empleo clandestino es mucho más alta en los establecimientos de menor tamaño, pero la tasa de crecimiento del empleo precario en los ochenta fue más elevada en los establecimientos de más de cinco ocupados. La mencionada desconcentración ha facilitado el proceso de precarización, explicando buena parte de su expansión (Beccaria-Orsatti).

El segundo aspecto que interesa señalar es que, al igual que la descentralización del empleo, su terciarización, y en particular la expansión de las actividades de servicios personales, han favorecido la precarización. Parte de este proceso de terciarización podría ser aparente en el caso de los servicios a las empresas, tal como lo hipotetizan Luis Beccaria y Alvaro Orsatti. Ello se debería a la creciente externalización de actividades periféricas o logísticas, inducido por el incremento notable de los diferenciales de productividad entre las empresas industriales de distinta envergadura, según los datos centrales de 1973 y 1984 (cfr. Beccaria-Orsatti). Este fenómeno, junto con la caída de los niveles de demanda, la mayor presión competitiva de los productos importados y el impacto de costos proporcionalmente superiores de ciertos recursos e insumos, habría impulsado a algunas firmas a recurrir a la externalización de actividades, habitualmente subcontratándolas a terceros a menor costo. De este modo trasladan a unidades productivas de menor tamaño los costos derivados del cumplimiento de la legislación laboral y social —al igual que parte de

la carga impositiva o la responsabilidad de su incumplimiento— y los problemas de estacionalidad (Lindenboim y Cortés). Estas subcontrataciones generan condiciones favorables a la precarización al implicar establecimientos de menor tamaño relativo, o modalidades contractuales precarizantes, como el trabajo a domicilio. También Javier Lindenboim llama la atención sobre la externalización de actividades que estarían realizando las empresas —que se extenderían a parte de las actividades directamente productivas—, lo que en algunas de ellas se vería facilitado por las nuevas tecnologías, en particular la informática, tal como ya lo han experimentado los países industrializados. Los servicios personales serían muy proclives, por sus características, a la desprotección legal o al incumplimiento de los estatutos especiales, a la difusión del trabajo part-time, particularmente el involuntario (Marshall). La dispersión y la atomización, típicas de la pequeña producción, la alta rotación, la inestabilidad y además la intermediación en los servicios determinan condiciones particularmente propicias a la precarización laboral.

Los desplazamientos de la fuerza de trabajo, y el impacto de la reinserción laboral en un contexto más desfavorable

El proceso de reestructuración productiva ha implicado un importante nivel de desplazamiento de la fuerza de trabajo empleada, determinado por cierres de plantas y disminución del tamaño medio de establecimientos ya existentes en 1973, por cambios sectoriales (ramas que expandieron y otras que redujeron su ocupación) y por los cambios regionales en el empleo (caída de las áreas tradicionales y expansión en provincias beneficiadas por los regímenes de promoción industrial (Beccaria-Orsatti).

La gestión empresarial de la fuerza de trabajo, que privilegió el reclutamiento de trabajadores más vulnerables (migrantes, mujeres) potenció este proceso (Gallart *et al*, Panaia). Ello habría supuesto, para altas proporciones de los trabajadores desplazados de sus anteriores ocupaciones, enfrentarse a condiciones sensiblemente más desfavorables para reinserirse laboralmente de manera no precaria. A estas condiciones se agregan con no poca frecuencia las derivadas de los desajustes entre las calificaciones que poseen y las que son demandadas, la edad, el estado de salud, la formación general reflejada en sus credenciales. Es bien conocido que en el marco de condiciones de sobreoferta de fuerza de trabajo las empresas establecen requisitos más exigentes respecto de las personas a incorporar a sus planteles, en especial cuando se trata de incorporaciones de carácter permanente (Gallart *et al*). De manera concomitante, puede presumirse que al menos parte de los nuevos trabajadores se van incorporando en un contexto en el que les resulta más difícil obtener puestos no precarios, ya que entre los más jóvenes o sin experiencia laboral previa los niveles de desempleo son proporcionalmente más altos.

Altos niveles de incertidumbre

La economía argentina se desenvuelve en los últimos años en un marco de alta incertidumbre, signado por el no crecimiento, alta inflación y la recurrente aplicación de planes de ajuste. En este contexto, ante situaciones de expansión de la demanda, las empresas tienden a enfrentarlas mediante

el uso de horas extra o recurriendo a modalidades de contratación de personal que en lo posible eviten compromisos de largo plazo, implícito en la incorporación de personal estable, en la búsqueda de soslayar costos inciertos, y posibles conflictos, cargas administrativas y jurídicas derivadas de las necesidades de despedir personal. El uso de personal temporario, en particular a través de agencias, ya sea en las ocasiones legitimadas por la normativa vigente y con fines impropios (Etala-Feldman, Marshall) y la externalización de actividades (Cortés), son recursos crecientemente utilizados por las empresas buscando transformar el costo salarial en un componente flexible.

En este contexto, la elevada incidencia de la precarización del trabajo en ciertas actividades, como la construcción (Panaia) y la industria textil y de confecciones (Cortés), se ha mostrado particularmente imbricada con sus características: bruscas variaciones de la demanda (textil y vestimenta) o crisis aguda, formas específicas de la industria e incluso factores culturales (la construcción).

La búsqueda de un mayor poder empresarial: disciplinamiento de la fuerza de trabajo y debilitamiento sindical

En ciertos casos uno de los objetivos de la recurrencia a modalidades contractuales precarias radica en la búsqueda de un mayor disciplinamiento de la fuerza de trabajo. En ocasiones también se persigue limitar la presencia o la capacidad de presión sindical (Cortés, Etala-Feldman, Meik-Zas).

El debilitamiento sindical contribuye a generar condiciones más propicias para la difusión de la precariedad laboral. En el marco de las políticas represivas y antisindicales durante el régimen militar (1976-1983), de la crisis y los sustancialmente mayores niveles de desempleo en los últimos años, se ha visto seriamente limitada la capacidad sindical de enfrentar la difusión de la precariedad laboral. El propio desarrollo de ésta, a su vez, contribuye a generar condiciones menos favorables para la sindicalización y la acción sindical (Cortés, Meik-Zas, Marshall, Oiberman, Panaia).

Factores institucionales: políticas gubernamentales y gestión estatal

Varios de los trabajos aquí presentados señalan la importancia de factores institucionales (Cortés, Etala-Feldman, Marshall, Meik-Zas).

Se enfatiza, por una parte la incidencia de las normas y sus orientaciones, y por la otra la de los sistemas de control de su cumplimiento. La modificación normativa sobre las agencias de trabajo temporario establecida a partir de 1976, es quizás una de las cuestiones específicas más abordadas. Por otra parte, en cuanto al control y la inspección se subraya la incidencia que han ejercido la carencia de políticas activas, persistentes y coordinadas en materia de registro de la relación laboral, de aportes a la seguridad social y del cumplimiento de las cargas impositivas. El interés y la relevancia de la coordinación del sistema de control es señalado tanto por las relaciones que se establecen entre la evasión fiscal, la de las cargas sociales y la falta de registro de las relaciones laborales, cuanto para potenciar la eficacia y la economía de recursos de la Administración del Trabajo y la Seguridad Social en esas tareas.

Las dificultades para la inserción laboral por el aumento del desempleo y el subempleo y la sensible caída de los niveles de ingreso determinan condiciones propicias para que los trabajadores acepten trabajos precarios. Cabe agregar que la marcada caída de los niveles de salario lleva a que, en ocasiones, los asalariados visualicen como un beneficio de la inserción precaria (en negro total o parcialmente, o fraudulenta) la posibilidad de aumentar los ingresos inmediatos de bolsillo, ocurriendo lo mismo en el caso de los cuentapropistas (Gallart *et al*).

En dicho contexto, algunas características personales y familiares contribuirían a definir condiciones que tienden a favorecer inserciones laborales precarias. Es el caso, por ejemplo, de los jóvenes, personas sin experiencia laboral y de los trabajadores de edad avanzada; quienes han interrumpido sus carreras laborales, al tiempo de intentar reinsertarse; los trabajadores con bajo nivel educativo sin calificación o de baja calificación, quienes tienen cargas u obligaciones familiares que les imponen restricciones en términos de horario o de distancia entre el trabajo y el domicilio; las mujeres y las personas con restricciones de salud. También la pertenencia a hogares pobres y/o con jefes precarios contribuiría a favorecer la inserción ocupacional bajo modalidades precarias (cfr. Cortés, Carpio-Orsatti, Gallart *et al*, Oiberman).

5. Aportes e Interrogantes

Los aportes realizados en el Seminario han permitido avanzar en la respuesta a algunos de los interrogantes que la profundidad, extensión y gravedad de la precarización del empleo en la Argentina en los 80 sugieren. Sin embargo, la tarea está lejos de cerrarse: el mérito principal del Seminario y estos estudios probablemente será el de abrir nuevas vías de investigación y, esperamos, de acción eficaz.

Para finalizar esta nota introductoria, es de interés señalar algunos de los interrogantes que se abren.

Desde un punto de vista conceptual, todavía resta argumentar suficientemente sobre el carácter de género legítimo que reviste el empleo precario, dada la diversidad de sus especies y la multiplicidad de sus efectos. De otro lado, el deslinde y compatibilidad con otros conceptos como los de "marginalidad", "sector informal urbano", "empleo atípico o no estándar", resta por ser profundizado.

Desde un ángulo metodológico, los interesantes aportes de César Moyano, Cynthia Pok y María Sanjurjo y Jorge Carpio y Alvaro Orsatti, abren el camino para otros estudios —algunos en desarrollo— que permitirán perfeccionarlos.

Desde el ángulo de las políticas a aplicar en esta materia sería preciso encarar directamente la polémica que hoy tiene todavía caracteres más ideológicos que técnicos y específicos: el nivel de los costos laborales es el impulsor determinante de la precarización, como sostienen las corrientes neoliberales, o la crisis económica, el alto grado de incertidumbre, el incremento de los niveles de des y subempleo, la debilidad sindical y de

la acción estatal de control son factores decisivos que impulsan tanto la precariedad como la pauperización. Los documentos aquí publicados abonan en general esta última perspectiva, pero la vigencia de la primera tesis requiere que el debate continúe.

I. ¿Contrataciones "flexibles" o trabajo precario? El empleo temporario y a tiempo parcial*

Adriana Marshall**

Ultimamente, en el marco de un desempleo creciente, en la Argentina se ha comenzado a discutir la cuestión de la "flexibilización laboral". Las propuestas de flexibilización en el área laboral, aunque han cobrado un renovado ímpetu, no son nuevas: la "flexibilización" del salario y la eliminación de algunos impuestos a la nómina salarial, por ejemplo, integraron explícitamente la política salarial y laboral del último gobierno militar (1976-1983). Con pocas excepciones, los recientes planteos de flexibilización, comúnmente aparejados con argumentos en pro de un drástico recorte de la intervención estatal en múltiples ámbitos, se han realizado en un plano muy general, caracterizándose por una gran vaguedad en cuanto a propuestas flexibilizadoras concretas.¹ Desde la perspectiva de supuestas exigencias de la "crisis" y de la "modernización", se esgrime que el mercado de trabajo debe adecuarse a un "contexto cambiante" y que para ello es necesario modificar el sistema de regulación o sistema de relaciones de trabajo tildado de anacrónico. Se responsabiliza, como también sucedió en varios países de Europa Occidental, al sistema de protección y de garantías laborales por la propia existencia del desempleo y de la economía informal y clandestina. Curiosamente, se responsabiliza a la norma jurídica por su transgresión, en vez de responsabilizar a los transgresores por evadirla. La solución propuesta radica en cambiar las normas, en vez de penalizar o sancionar su incumplimiento.

Se aduce que la Argentina debiera imitar a Europa Occidental en el grado de flexibilidad laboral alcanzado en algunos países, sin examinar primero en qué aspectos el sistema de regulación argentino es menos flexible y

* Este trabajo, preparado para presentar en el Seminario "La precarización del empleo en los 80" (24-26 de octubre de 1989), organizado por CIAT-OIT y CLACSO, reúne y unifica versiones abreviadas de dos trabajos anteriores (Marshall, 1989a y 1989b).

** Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) - Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES).

¹ En agosto de 1989 se propuso un plan de empleo que descansa sobre la flexibilización de las contrataciones, con sugerencias concretas, sobre el cual damos algunos detalles más adelante.

en cuáles es más que los sistemas europeos.² Polemizando con esa postura, otros autores han enfatizado el alto grado de flexibilidad que ya caracteriza a algunos aspectos del sistema de regulación argentino, sobre todo después de las modificaciones introducidas por el gobierno militar durante 1976-1983 (véase Meik, 1988).

Las nociones de flexibilidad y flexibilización se han aplicado a varios aspectos: manipulación del empleo y su distribución en el tiempo, sensibilidad del salario o la coyuntura económica, amplitud de los diferenciales de salario, grado de movilidad ocupacional y geográfica, peso de los aportes empresarios a la seguridad social. Con clara percepción de que, gracias a la inflación, los salarios y las cargas sociales son ya muy flexibles y de que en ausencia de un seguro de desempleo sólido la movilidad geográfica es alta, en la Argentina los argumentos en favor de flexibilizar el sistema de regulación han tendido a concentrarse en la descentralización de la negociación colectiva y en la flexibilización de la contratación, cuya contrapartida es la libertad del despido, es decir, el despido sin necesidad de indemnizar. Y, además, el eje de las propuestas de flexibilización de la contratación es el empleo temporario, relegando a un plano secundario las contrataciones a tiempo parcial, tan cruciales en el contexto europeo. En otras palabras, se pretende facilitar la manipulación discrecional del volumen de empleo a través del reclutamiento y el despido, ampliando las situaciones en que se autorizan las contrataciones temporarias y eliminando restricciones que las dificultan.³ El argumento consiste en que una mayor permisividad en la contratación y el despido estimulará la creación de empleo. El fundamento y justificación de estas propuestas es a menudo "combatir el desempleo" y "solidarizarse con los desocupados" (solidaridad que, en realidad, se va a circunscribir exclusivamente a los propios asalariados). Se coloca como ejemplo el éxito supuestamente alcanzado en este aspecto en Europa Occidental,⁴ sin prestar atención a cuán limitado ha sido en realidad el impacto de estas medidas en los países más avanzados —por ejemplo, Francia o la República Federal Alemana— que implementaron medidas flexibilizadoras, como lo atestiguan diversos estudios: la creación de nuevos empleos después de la implementación de políticas de flexibilización de las contrataciones ha sido insignificante; los escasos empleos nuevos son inestables y a menudo precarios; los trabajadores frecuentemente rotan entre el empleo y el desempleo, volviendo a engrosar las filas de los desocupados al terminar el contrato de trabajo temporario.

Por otra parte, los que sostienen que la Argentina debiera seguir el ejemplo europeo, no contextualizan las distintas situaciones, homogeneizando a la situación argentina con la europea bajo el común denominador de crisis económica, lento o nulo crecimiento y desempleo, cuando en realidad se trata de contextos económico-sociales sumamente diferentes. En Europa Occidental se plantearon iniciativas para reducir los costos

² Una excepción la constituye el trabajo de Caro Figueroa (1988), probablemente el más fundamentado y selectivo entre los adeptos a la flexibilización laboral.

³ En el léxico de los especialistas, se trata de la "flexibilidad numérica".

⁴ Generalmente se alude al caso de España, donde la creación de empleo fue más significativa.

laborales en situaciones en que la participación de los asalariados en el ingreso nacional supera notoriamente al exiguo 30%, o aún menos, que alcanza en nuestro país donde, por añadidura, la participación del trabajo en el ingreso y los costos laborales unitarios han declinado históricamente y los niveles salariales son extremadamente más bajos.

Las propuestas de acrecentar la flexibilidad parten del supuesto de que en la Argentina el despido y la contratación enfrentan restricciones rígidas. Sin embargo, y para citar sólo algunos ejemplos ilustrativos, en primer lugar el despido no está coartado por trabas legales insuperables: no existe estabilidad propia como por ejemplo en el Perú, sino impropia; no requiere permisos especiales, y de hecho su costo es sumamente bajo, fijado sobre la base del salario mínimo,⁵ cuyo nivel ha tendido a declinar agudamente.⁶ En segundo lugar, aunque el contrato por un plazo determinado y el contrato de trabajo eventual se admiten, como es usual, solamente en situaciones de naturaleza que los justifiquen, la regulación es muy permisiva con respecto a los plazos por los que pueden acordarse: hasta cinco años en el caso del contrato por plazo determinado, límite mucho más alto que el estándar internacional, superior incluso a los vigentes en países de América Latina, y sin ninguna limitación de tiempo en el caso del contrato de trabajo eventual, situación bastante inusitada a nivel internacional. Finalmente, no existe ningún tipo de limitaciones al empleo a tiempo parcial.

La tesis que plantea la necesidad de flexibilizar el sistema de regulación del mercado de trabajo ha ganado adeptos en diversos ámbitos, pero el conocimiento sobre la extensión y las características de las contrataciones tanto temporarias como a tiempo parcial en la Argentina es insuficiente. El debate se encuentra más avanzado, posiblemente, en el terreno jurídico que en el del análisis económico y social. Tanto el exiguo éxito que tuvieron las políticas de flexibilización contractual en otros países como el magro resultado obtenido por otras políticas flexibilizadoras puestas en práctica durante el período 1976-1983 en nuestro país —la flexibilización del salario y la eliminación de los aportes patronales no redundaron, como se postula, en un incremento del empleo— cuestionan de por sí muchos de los justificativos esgrimidos por los partidarios de acentuar la flexibilidad de la contratación. Pero, además, las contrataciones temporarias no son novedosas en la Argentina, donde diversas formas de empleo temporario ya están bastante difundidas, incluso en una escala comparable a la europea. El empleo a tiempo parcial, definido simplemente sobre la base de la

⁵ Base que acaba de modificar a Ley de Emergencia Económica sancionada en septiembre de 1989; esta modificación fue atacada desde los sectores empresariales y el propio Poder Ejecutivo y podrá ser objeto de un veto presidencial o de un nuevo proyecto.

⁶ Por otra parte, existe una gran flexibilidad de facto a través de la "renuncia negociada", forma encubierta de despido (en 1987, 60% de las bajas en la industria manufacturera se debía a "renuncias" y sólo 11% podría atribuirse a despidos; datos de la encuesta de movimiento de mano de obra del Ministerio de Trabajo y empresas industriales de Capital Federal y el Gran Buenos Aires, *Boletín de Estadísticas Laborales*, n° 6, 1988), que implica un monto indemnizatorio aún más bajo. No es éste un rasgo del sistema de regulación, naturalmente, pero revela cómo se eluden constantemente, a menudo en forma consensual entre empleador y trabajador, las disposiciones de la ley de contrato de trabajo.

cantidad de horas semanales trabajadas, también tiene una extensión considerable. Antes, o además, de discutir sobre los efectos de una flexibilización de las reglamentaciones es necesario conocer la importancia que ya han adquirido el empleo temporario y a tiempo parcial en el país y su naturaleza, así como los rasgos centrales del marco legal que los regula. Este análisis básico es requisito indispensable para un diagnóstico serio sobre la utilización del empleo temporario y a tiempo parcial en el país y sus riesgos para los asalariados.

Con ese fin, este trabajo examina el empleo asalariado a tiempo parcial y el trabajo temporario urbano en la Argentina: su grado de difusión y evolución en años recientes, la localización de los trabajadores y su grado de protección social y vulnerabilidad, la estructura de la demanda, y el régimen jurídico que rige las contrataciones, tanto desde la perspectiva de las garantías que otorga al trabajador como desde la óptica de las ventajas y desventajas que se derivan para el empleador, lo que permite abordar una explicación de la difusión diferencial de distintas formas de contratación admitidas por la legislación.

El sistema de regulación contiene estímulos y trabas explícitos o implícitos que contribuyen a dinamizar algunas formas de contratación a expensas de otras: categorías de trabajadores excluidas de la protección social cuyo empleo por lo tanto implica costos laborales más bajos, normas ambiguas susceptibles de más de una interpretación, requisitos que es necesario cumplimentar, etc. A ello se suman las diferencias en la aplicabilidad efectiva a los distintos tipos de contratación del sistema que controla el cumplimiento con las obligaciones legales y sanciona las infracciones.

Como se verá, en la Argentina el marco legal no incorpora incentivos que promuevan las contrataciones a tiempo parcial como los que existen en otros países que al establecer umbrales (en términos de un mínimo de horas trabajadas por semana) para el acceso a beneficios sociales diversos, excluyen a ciertos trabajadores de la seguridad social, exclusión cuya contrapartida es un más bajo costo laboral; esta ausencia de incentivos se refleja en la evolución del empleo a tiempo parcial. Por su parte, también facilitadas por el sistema de regulación y control, algunas formas de empleo temporario, como la contratación temporaria a través de agencias intermedias, se han extendido más que otras que, como el contrato por plazo determinado, han sido desalentadas por regulaciones que implican mayores costos laborales.

El empleo temporario

El empleo temporario puede asumir diversas formas: empleo con contrato por un tiempo determinado, contratos de trabajo eventual, contratos de trabajo por temporada o estacionales, empleos meramente ocasionales. En la Argentina, como en otras partes, algunas formas de empleo temporario son típicas en ciertas actividades económicas debido a la propia naturaleza de la actividad y al modo como se ha organizado el trabajo, como por ejemplo en la construcción, en la estiba, en actividades agropecuarias, para citar algunos casos conocidos. En este trabajo, sin embargo, el énfasis se coloca sobre modalidades de trabajo temporario en actividades donde, por el contrario, el empleo temporario no es característico, sino que normal-

mente ha sido una modalidad contractual marginal.

En 1987-88 alrededor de 7-9% de los asalariados (excluyendo el servicio doméstico y a los trabajadores de la construcción, cuya actividad es generalmente temporaria) del Gran Buenos Aires (Capital Federal y 19 partidos del área metropolitana) percibía alguna combinación de beneficios sociales que excluía a la indemnización por despido, por lo que podría inferirse que su empleo era temporario y cumplía con algunos o todos los requisitos legales.⁷ Efectivamente, como veremos, según la legislación los trabajadores temporarios deberían acceder a todos los beneficios sociales estatuidos excepto la indemnización a la terminación del contrato (con algunas particularidades, que se analizan más adelante, en el caso del contrato por tiempo determinado).⁸ Esa proporción ubicaría al área metropolitana de Buenos Aires aproximadamente al mismo nivel que varios países de Europa Occidental.⁹

Por su parte, el número de trabajadores eventuales (no remunerados por la empresa usuaria sino por una agencia intermediaria) registrados en el Ministerio de Trabajo en abril de 1988,¹⁰ próximo a las 130.000 personas,¹¹ equivaldría a 5% de la población asalariada del Gran Buenos Aires (GBA), y a casi 7% de los asalariados del sector privado.¹² Esta sería, sin embargo,

⁷ La estimación más apropiada del volumen relativo del conjunto del empleo temporario sería la que proporcionan las encuestas a la población. En la Argentina, la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), que se realiza en 24 áreas urbanas, no incluye en su cuestionario preguntas sobre el trabajo temporario, pero interroga acerca de los beneficios sociales obtenidos, pregunta que podría aproximarnos a la estimación del empleo temporario: un indicador sumamente indirecto del volumen del empleo temporario "legal" sería el conjunto de trabajadores asalariados que hayan declarado que en su empleo perciben beneficios sociales como aguinaldo, vacaciones, jubilación, etc., pero que no recibirían indemnización en caso de despido. Contamos con esta información solamente para el Gran Buenos Aires.

⁸ Al mismo tiempo, en 1988, 21% —que seguramente también incluye trabajadores temporarios— declaraba no percibir ningún beneficio social. Se plantea aquí un problema de definición del trabajo temporario puesto que el trabajo "en negro", por su precariedad inherente, podría ser considerado como de naturaleza transitoria. Sin embargo, dada cierta antigüedad en el empleo, llegado el caso de un juicio laboral, la permanencia de la relación laboral de un trabajador no regularizado puede demostrarse. Este es el criterio que subyace a la noción de "empleo temporario" en este trabajo, es decir, el trabajo temporario puede ser clandestino, pero no todo empleo "en negro" es temporario. Para una estimación "de mínima" del empleo temporario total (incluyendo el empleo temporario "en negro") basada en una encuesta realizada en 1989, véase Marshall (1990).

⁹ Véase Marshall (1988).

¹⁰ Esta información se releva con el fin de proteger al trabajador y controlar a las agencias: las agencias de trabajo temporario están obligadas a registrarse en el Ministerio de Trabajo y a declarar a los trabajadores eventuales que emplean, quienes deben obtener una libreta de trabajo.

¹¹ Dato mencionado por el entonces Director Nacional de Recursos Humanos y Empleo (Ministerio de Trabajo) en su exposición en el Seminario sobre "Flexibilidad laboral: una innovación frente a la crisis", Unión Argentina de Entidades de Servicio —Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario (UDES-FAETT), Buenos Aires, 12 de diciembre de 1988.

¹² Excluyendo al servicio doméstico. Se trata de una sobreestimación porque se basa en el número de asalariados en 1980 (Censo de Población) que, en 1988, indudablemente debe ser superior.

una cifra acumulativa que sobreestimaría la realidad: la cifra mencionada en un estudio efectuado a solicitud de la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario (FAETT) es de 45.000 a 50.000 trabajadores temporarios por mes en el GBA en agosto-septiembre de 1987 (FIEL, 1988:34),¹³ lo que reduciría su participación en la población asalariada a menos de la mitad. En la industria, sector que, como veremos, es el principal demandante de trabajadores eventuales, el personal eventual representaba 3% del personal ocupado en 1988 (agosto).¹⁴ Tratándose de trabajadores temporarios contratados a través de agencias, la cifra citada excedería la proporción usual en los países europeos, generalmente inferior a 2% de los asalariados, y no se está contabilizando a los trabajadores temporarios no registrados.¹⁵ Como contrapartida, otras formas de contrato temporario, en particular el contrato temporario directo, parecen estar poco difundidas. La preferencia por personal temporario contratado a través de una agencia frente al contrato por tiempo determinado requiere una explicación (que encaramos más abajo), ya que contrasta manifiestamente la situación argentina con el desarrollo reciente en países de Europa Occidental donde sucedió precisamente lo opuesto: un estancamiento en la utilización relativa de la intermediación de las agencias de trabajo eventual, más costosa que el contrato temporario directo.¹⁶

El grado de difusión de las contrataciones temporarias aumenta visiblemente si, en vez de considerar la importancia del empleo temporario en el empleo asalariado total, se estima la participación del reclutamiento de personal temporario a través de agencias en las nuevas contrataciones: en octubre de 1988, 29% del reclutamiento de personal, efectuado por medio de avisos en el diario, se realizaba a través de agencias de trabajo temporario.¹⁷

Tendencias en la sustitución de mano de obra estable

En la industria manufacturera, único sector para el que existe información sobre la evolución del empleo temporario, el promedio de trabajadores

¹³ Sobre la base de datos suministrados por 136 agencias de un total de 210 (*ibid.*).

¹⁴ Esta estimación del trabajo eventual surge de encuestas periódicas realizadas en el GBA por el Ministerio de Trabajo o establecimientos industriales con 25 o más asalariados; incluye a los trabajadores temporarios provistos por agencias intermediarias de trabajo temporario y por empresas de servicios; estos últimos, de acuerdo con algunas indicaciones, serían sólo una minoría en el total de eventuales. La muestra está constituida por 1500 establecimientos.

¹⁵ Se ha planteado (Toer, 1986:216) que hay una importante proporción de trabajo eventual no registrado, y que en estos casos el pago de la empresa usuaria a la agencia figura bajo rubros no vinculados con el de la mano de obra.

¹⁶ En Marshall (1988) se presentan datos sobre distintas formas de empleo temporario en los países europeos.

¹⁷ Esta información proviene de un análisis de los avisos solicitando personal publicados durante la tercera semana del mes de octubre por el diario *Clarín*, realizado en el marco de la presente investigación (véase Dirí, 1989, donde se describe la metodología de estimación: debido a que Dirí excluye algunas categorías de trabajadores incluidas aquí, los datos citados en ambos trabajos no coinciden exactamente).

eventuales por establecimiento con personal eventual y la proporción de personal eventual en el empleo asalariado industrial total se incrementaron durante 1983-1986, decayendo entre 1986 (su año de máxima) y 1988 aunque sin retroceder a los niveles previos a diciembre de 1985 (Cuadro 1).¹⁸ La ocupación total de obreros industriales y las horas trabajadas por obrero, aunque con oscilaciones, más bien tendieron a disminuir (Cuadro 1). Estas tendencias sugieren que se ha venido operando en la industria un proceso de sustitución de mano de obra estable por trabajadores eventuales dentro de un volumen de empleo declinante.¹⁹ Sin embargo, y teniendo en cuenta que sólo nos referimos a la ocupación registrada, el proceso de sustitución no fue muy considerable y, además, parece haberse detenido. Aquí es necesario enfatizar una vez más la importancia del trabajo eventual no registrado por las estadísticas oficiales, el que también podría estar variando en el tiempo. Por otra parte, durante ese mismo lapso en la muestra de establecimientos industriales del GBA no aumentó la proporción de empresas que recurren a trabajadores eventuales.²⁰ El uso de personal eventual no se extendió, sino que más bien se utiliza esta modalidad contractual más intensivamente en las empresas que ya habían optado por emplear trabajadores temporarios.

Cuadro 1. Industria manufacturera: empleo eventual, empleo obrero total, horas trabajadas por obrero y producto, 1983-1988.

	empleo*		eventuales*		producto industrial australes de 1970
	1970=100	horas*	% en emp. ind	absoluto	
1983	75,4	79,4	2,4°	6724°	2170,3
1984	77,6	80,3	2,9°	8060°	2252,8
1985	74,7	73,9	2,5	7095	2020,1
1986	71,7	74,4	3,9	9997	2280,2
1987	71,3	73,5	3,4	8366	2264,6
1988	72,2	75,3	3,2	7957	2108,8

* Datos provenientes de muestras de empresas (véase texto).

° Agosto.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales, 4, 1988; Encuesta de Movimiento de Mano de obra (EMMO), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), tabulaciones inéditas y BCRA, Estimaciones Trimestrales sobre Oferta y Demanda Global, junio de 1989.

¹⁸ No existe esta información para antes de 1983.

¹⁹ Nótese que las muestras de establecimientos no son las mismas: en el caso de ocupación industrial y horas trabajadas se trata de una muestra de 1328 establecimientos representativa de los estratos medianos y grandes. En 1988 hay un repunte en el nivel de empleo (muy leve) y en el de horas trabajadas, pero son aún muy inferiores a los de 1983-84. Las tendencias de los estratos industriales mencionados no necesariamente reflejan las de la totalidad del sector industrial, sobre las cuales no hay información.

²⁰ Datos en Marshall (1989b).

Es interesante notar que el salto en la utilización de esta forma de trabajo temporario tuvo lugar precisamente después de la implementación del Plan Austral (1985) que se acompañó por una recuperación económica de corta duración (incierto según las expectativas empresarias), y también precisamente después de la promulgación del decreto de agosto de 1985 que regula la actividad de las agencias de trabajo temporario y la situación de los trabajadores eventuales. Como vemos más adelante, esta regulación, que pretende controlar los abusos y fraudes, al mismo tiempo deja abierta una puerta legal para la difusión de esta modalidad contractual a situaciones que no necesariamente serían excepcionales o extraordinarias.

En principio, el empleo de trabajadores temporarios, cuya función sería satisfacer una demanda coyuntural, debería fluctuar junto con la actividad económica, incrementándose las contrataciones en el auge y cayendo con la recesión. Coherentemente con este argumento la importancia del reclutamiento a través de agencias en el total de nuevas contrataciones, estimada a través de las solicitudes de personal, parece haber declinado en 1988 con respecto al año anterior, junto con la caída en la demanda global de mano de obra, que afectó prácticamente a todos los grupos ocupacionales, pero sobre todo a los trabajadores industriales y, entre ellos, a los no calificados.²¹ En la industria manufacturera, por su parte, la evolución trimestral del producto y la del empleo de trabajadores eventuales no están asociadas durante el período examinado (1983-1988),²² pero si se consideran las fluctuaciones anuales el empleo eventual varía en el mismo sentido que el producto industrial (Cuadro 1).

Estructura de la demanda

De acuerdo con encuestas llevadas a cabo por la propia federación de agencias de trabajo temporario, la mayor demanda de trabajadores eventuales provenía de la industria manufacturera (62% en 1984, 72% en 1987; Bour, 1985:46-47; FIEL, 1988:35). En la industria la mayoría de los trabajadores eventuales realizaría tareas de producción, ya que en el conjunto de los sectores económicos 50% de los trabajadores eventuales se dedica a tareas de producción de bienes (generalmente no calificados), 19% a tareas administrativo-contables (mayormente en puestos calificados) y el resto a tareas como reparación, vigilancia, comercialización, transporte y otros servicios (la mayor parte, nuevamente, realizando tareas no calificadas).²³ Esta distribución está hegemonizada por la de los trabajadores temporarios de sexo masculino (más de dos tercios del total), ya que las mujeres se repartían en forma más uniforme entre tareas administrativo-contables (38,8%) y tareas de producción (36,4%), en estas últimas concentradas, en mayor grado aún que los hombres, en las ocupaciones no calificadas.

²¹ Véase Diríé (1989) e INDEC, "Indicador de demanda laboral", abril de 1989, Información de prensa.

²² Véase Marshall (1989b).

²³ Pisoni (s/f:24, cuadro 2.4; datos del Departamento de Trabajo Eventual correspondientes a 1986). Se refiere a un subconjunto (9145 personas) del total de eventuales registrados.

El reclutamiento de personal a través de agencias de trabajo eventual tiene una estructura diferencial, concentrándose en las tareas industriales y administrativas.²⁴ La proporción de estas últimas en el reclutamiento con intermediación casi duplica a la que aparece en los avisos colocados directamente por las empresas que necesitan nuevos trabajadores. Por otra parte, si consideramos solamente a las solicitudes de obreros para la industria, la proporción de los avisos de agencias que corresponde a tareas no especializadas (36%) supera cuatro veces a la participación de las solicitudes de personal no calificado en el reclutamiento industrial directo (9%). El reclutamiento a través de agencias abarca un amplio espectro ocupacional donde el peso de las ocupaciones calificadas en la industria (22% del total y 64% de la demanda industrial) es fuerte, pero está muy sesgado, en primer lugar hacia el trabajo no especializado dentro de la industria y, seguidamente, hacia el trabajo administrativo (que además es el dominante, con 30% del total). En octubre de 1988 más de 60%, y un año antes 70%, del reclutamiento de obreros industriales no especializados se efectuó a través de una agencia.

Al interior de la industria manufacturera la utilización de personal eventual es más intensiva en los establecimientos pequeños. No obstante, cuanto mayor el tamaño de la empresa, más alta es la proporción de establecimientos que contrata personal eventual, es decir, el uso de esta modalidad contractual está más difundido entre las empresas más grandes. Y, si bien las empresas de mayor tamaño emplean una proporción relativamente menor de eventuales, el peso de éstos en el total, por tratarse de un volumen sustancial, es muy grande y sus variaciones tienen un papel determinante sobre el promedio. Además, a lo largo del período 1983-1988 la participación del empleo eventual en las empresas con más de 100 trabajadores se acrecentó más que en las de menor tamaño (Cuadro 2).

Cuadro 2. Contratación de trabajadores eventuales según tamaño del establecimiento industrial, Gran Buenos Aires (en porcentajes)

Cantidad de personal	Marzo, 1988 Proporción de establecimientos con eventuales
25-50	10
51-100	19
101-300	27
301 y más	40

²⁴ El análisis que sigue sobre la composición del reclutamiento se basa en los avisos solicitando personal publicados por el diario *Clarín* en octubre de 1988 (para mayores detalles y definición de las categorías, véase Dirí, 1989; sus datos no coinciden totalmente con los citados en este trabajo, porque excluye del total algunas categorías aquí incluidas ["profesionales de la salud", "obrerros de la construcción" y de "confecciones y calzado"] y agrupa otras en forma diferente ["obrerros no especializados" incluye "peones" y "aprendices", aquí excluidos para tener mayor certeza del carácter industrial de la actividad, y "obrerros especializados", que aquí, a diferencia de Dirí, incluye a los de confección y calzado]).

Proporción de trabajadores eventuales en establecimientos con eventuales, 1983-1988 (marzo)^a

	1983	1984	1985	1986	1987	1988
25-50	17 ^a	17 ^a	18	24	18	19
51-100	10 ^a	11 ^a	11	14	15	13
101-300	7 ^a	11 ^a	12	13	14	13
301 y más	5 ^a	5 ^a	5	12	9	8

^a Aprox. Fuente: EMMO, MESS, tabulaciones inéditas.

Con escasas excepciones, prácticamente todas las ramas industriales recurren al trabajo eventual, aunque hay visibles diferencias en la intensidad con que lo hacen.²⁵ En marzo de 1988, para citar un ejemplo, la proporción de trabajadores eventuales en la mano de obra total ocupada en cada rama industrial (que refleja tanto la intensidad del uso de eventuales por establecimiento como la proporción de establecimientos que utilizan trabajo eventual) supera visiblemente al promedio correspondiente a la industria en su conjunto en cuero, calzado y refinerías de petróleo, le siguen imprenta y editoriales, alimentos, maquinaria y material de transporte, y es apenas superior en vidrio y otros productos químicos. Sin embargo, en otros momentos la lista de usuarias intensivas de trabajo eventual incorpora otras ramas industriales, al tiempo que algunas de las mencionadas dejan de integrarla. Estas variaciones impiden identificar los factores que explicarían disparidades sistemáticas entre ramas en el grado de utilización de las contrataciones temporarias. En las industrias con mayor difusión del empleo eventual (en 1988) el crecimiento de la productividad tiende a ser más lento que el promedio, pero no se distinguen particularmente por otros rasgos, como nivel salarial y composición por tamaño del establecimiento. Puede notarse, sin embargo, que en las ramas donde es más elevada la proporción de eventuales en la ocupación de los establecimientos que emplean personal eventual, la tasa de rotación de la mano de obra, estimada sin contabilizar a los propios trabajadores eventuales, suele ser superior al promedio industrial.²⁶ Estas altas tasas de rotación, que a su vez requieren una explicación, podrían contribuir a explicar la preferencia por la contratación temporal a través de agencias, cuya intervención facilitaría los reiterados procesos de reclutamiento y selección de personal reduciendo, incluso, sus costos.

En síntesis, la industria manufacturera canaliza parte de su demanda de mano de obra (de obreros calificados y no calificados, pero sobre todo de estos últimos) a través de las agencias de trabajo temporal. Dejando a un lado la producción estacional, esta demanda de trabajadores temporarios no se circunscribe a algunas pocas actividades industriales con características económicas compartidas, ni a cierto tipo de establecimientos, ya que, aunque la utilización del empleo eventual es más intensiva dentro de los establecimientos pequeños, está más extendida entre los

²⁵ Los datos y mayores detalles pueden consultarse en Marshall (1989b).

²⁶ Véase Marshall (1989b).

grandes. Esta verdadera generalización de las contrataciones eventuales es manifestación de una estrategia común de transferencia del "riesgo" del capital al trabajador en el marco del retroceso económico global, que parecería acentuarse en los establecimientos con tasas elevadas de rotación del personal. Más allá de estos rasgos generales, las diferencias entre empresas en el grado de utilización del empleo temporario sólo podrán ser explicadas a través de un análisis microeconómico de las distintas estrategias empresariales frente a las fluctuaciones en la demanda de sus productos y en los costos laborales, de las estrategias con respecto al personal y de los mercados en que se desenvuelven.

El empleo temporario en el Estado

En Europa Occidental el empleo temporario en el Estado suele ser importante y su peso ha ido creciendo en el contexto de tendencias a la reducción del gasto y empleo públicos y de políticas que pretenden combatir el desempleo creando posiciones temporarias (Marshall, 1988). Como en Europa Occidental, también en la Argentina la proporción de trabajadores temporarios en la administración pública supera a la que encontramos en el área privada. En junio de 1988, por ejemplo, la planta de personal permanente en el sector público nacional (excluyendo a los docentes) equivalía a 90,3% del total de cargos civiles ocupados.²⁷ Entre los docentes, en cambio, los titulares, que constituyen la planta permanente, sólo representaban 26,8% del total: 54,6% tenía una designación interina y 18,6% era personal suplente.²⁸ En las empresas públicas y sobre todo en el sistema bancario estatal la planta permanente (96,0% y 98,6%, respectivamente) es mayor que en la administración pública y hay variaciones sustanciales dentro de la propia administración (donde alcanza a 87% de los cargos) según carácter del organismo y de la actividad. Por ejemplo, en el área de la salud, en 1986 el personal permanente sólo representaba 68,5% de los ocupados.

Si se excluye del total del empleo estatal al plantel docente, la proporción de personal permanente en el sector público nacional ha permanecido

²⁷ Para examinar la magnitud del empleo temporario en el Estado contamos con información de la Dirección General de Registro Automático de Datos (DIGRAD) sobre el "carácter de la designación" en el sector público nacional (esto es, excluyendo a los gobiernos provinciales y municipales exceptuando la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, que está incluida). Los que carecen de un nombramiento permanente, casi 10%, se distribuyen en varias categorías; entre ellas se encuentra también el contrato estable por temporada o estacional, muy minoritario. En algunas de esas categorías la situación del empleado es de hecho una situación de permanencia, ya que se le renueva sistemáticamente el nombramiento. En otras, se trata de verdaderos contratos por un tiempo determinado. Véase la distribución y definición de las categorías de empleo temporario en Marshall (1989b: cuadro 6).

²⁸ Se trata de docentes en reparticiones bajo jurisdicción nacional, por lo tanto de docentes en la educación media y superior, incluyendo universitaria. Las escuelas primarias se encuentran bajo jurisdicción provincial y de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires (MCBA). En esta última la situación se invierte: 59,9% de los docentes son titulares, lo que podría vincularse precisamente con que se trata de docentes en escuelas primarias.

prácticamente constante entre 1984 y 1988. Además, en el interior del área docente se produce en el mismo período un aumento en la proporción de titulares de cargos.²⁹ Aunque entre diciembre de 1984 y junio de 1988 el sector público nacional (excluidos los docentes) disminuye en casi 57.000 cargos permanentes, la contratación temporaria desciende proporcionalmente. A raíz del congelamiento de vacantes ante el agravamiento del déficit fiscal, más que una "temporalización" del empleo estatal global lo que se produjo fue una reducción generalizada del empleo público nacional y su recomposición en favor de los cargos docentes (entre los cuales la participación de los cargos no permanentes es muy superior que en el total) y en detrimento de cargos en otras áreas con mayor incidencia de personal permanente.³⁰ Al mismo tiempo, en áreas específicas, como por ejemplo salud y acción social, claramente creció la utilización de las contrataciones temporarias, cuya participación en el empleo pasó de 21% a 32% en dos años. En la Secretaría de Salud, para citar un caso ilustrativo, la totalidad del incremento en el empleo entre 1984 y 1986 se explica por contrataciones de carácter temporario, más aún, a menudo bajo la forma de prácticas rentadas y trabajos ad honorem. En programas creados en ese período, como el del Plan Alimentario Nacional (PAN), las contrataciones también fueron de carácter transitorio, y se realizaron en el marco de la reducción de la planta permanente de otros organismos del mismo ministerio.

El empleo temporario estatal tiene, aparentemente, características bastante diferenciales a las del empleo temporario en el área privada donde, como vimos, adquiere frecuentemente la forma de contratos de trabajo eventual a través de la intermediación de agencias especializadas. Si bien no puede descartarse que el sector público se encuentre también entre los usuarios del personal provisto por agencias,³¹ recurre más asiduamente a formas de contratación temporaria que se asemejarían más al contrato por tiempo determinado.

²⁹ El aumento se produjo entre 1984 y 1986; entre 1986 y 1988 cae, pero muy levemente.

³⁰ Véanse datos en Marshall (1989b). Con respecto a 1980, hay una evidente disminución en la proporción de cargos permanentes en el sector público considerado globalmente, pero no es posible separar al plantel docente.

³¹ De acuerdo con algunas opiniones el sector público, sobre todo algunas empresas estatales, recurre a las agencias, pero hasta ahora esto no se ha podido documentar, excepto para casos aislados. Una denuncia (junio de 1988) ante la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas ha desencadenado una investigación sobre presuntas irregularidades en la empresa estatal Servicios Eléctricos del Gran Buenos Aires (SEGBA), donde se contratarían trabajadores temporarios o eventuales durante largos períodos, contraviniendo los derechos laborales. Los denunciantes afirman que trabajan en forma permanente e ininterrumpida con una antigüedad en algunos casos de hasta 8 años en dependencias de dicha empresa, pero formando parte del personal contratado por empresas de servicios eventuales. La Fiscalía nota que la documentación obtenida en la investigación confirma que esa empresa ha adoptado "como modalidad operativa la contratación de personal por intermedio de empresas de trabajo eventuales". (*El Cronista Comercial*, "El fiscal Molinas investiga en SEGBA", 1988).

La falta de evidencias sobre contratos de trabajo por un plazo determinado no es casual, indicando más bien su escasa difusión, y el avance del trabajo eventual no remunerado directamente por la empresa usuaria tampoco es accidental, respondiendo a una racionalidad económica que en parte podría estar determinada por el marco legal vigente. Las diversas formas de empleo temporario se ven estimuladas o desalentadas entre otros factores por los incentivos y trabas que se desprenden del sistema de regulación, en particular los vinculados con el grado de protección que el régimen jurídico garantiza a los trabajadores y las excepciones que admite.

En la Argentina como en otras partes existen varias modalidades de contratación temporaria, todas ellas reguladas por la Ley del Contrato de Trabajo (LCT) y algunas también por decretos específicos aún no incorporados al cuerpo de la ley general. La ley contempla tres formas de trabajo por tiempo limitado: con contrato por un plazo determinado, contrato de trabajo eventual y contrato de trabajo de temporada (al que no nos referiremos aquí).

Las dos primeras comparten la característica de que su utilización se encuentra restringida a situaciones que las justifiquen, generalmente *transitorias*. Pero mientras el contrato de trabajo eventual sólo puede establecerse, por un plazo de tiempo especificado o por la duración de una tarea, en situaciones *excepcionales* o *extraordinarias*, esta condición no es tan categórica en el caso del contrato por plazo fijo, que podría acordarse también en situaciones *ordinarias*.³² Algunas interpretaciones sostienen que para acordar un contrato por plazo determinado basta la fijación de un plazo de tiempo por escrito y que el contrato sea producto de la "voluntad de ambas partes", siendo la transitoriedad del requerimiento un hecho secundario, que adquiriría peso en el caso de las renovaciones (véase Altamira Gigena, 1986). Sin embargo, según la interpretación jurisprudencial que parece primar, el contrato por plazo determinado debe satisfacer tres condiciones simultáneas: que se haya fijado un plazo de tiempo en forma expresa y por escrito y que las modalidades de las tareas o actividad lo justifiquen.

Además, el contrato a plazo fijo presenta un aspecto particular: la mera expiración del término previsto no basta para el cese de la relación contractual. Es necesario adicionalmente que, si el período del contrato supera el mes, medie un preaviso cuya función es aclarar que no se producirá una prórroga o renovación del contrato en caso de que el trabajador tuviera alguna expectativa de renovación.³³ Esta condición posiblemente constituye un obstáculo que frena la difusión de esta forma contractual, puesto que el efecto de la omisión del preaviso por parte del empleador es la automática conversión del contrato en un contrato por tiempo inde-

³² Un examen de la jurisprudencia muestra fallos que se fundamentan en que el contrato a plazo fijo se puede acordar solamente para tareas ajenas al "giro ordinario de la empresa" y otros que sólo hacen referencia a tareas cuya modalidad "razonablemente apreciada" lo justifique.

³³ Incluso si se desea renovar un contrato por plazo determinado debe ser a través de un "acto expreso" (LCT) y por escrito (véase fallo citado en Altamira Gigena, 1986).

terminado con sus beneficios para el trabajador, en particular, la indemnización por despido y, como correlato, el costo laboral que precisamente se quería evitar. Sin embargo, se ha observado que en la práctica es frecuente que en el momento de firmarse el contrato también se hace firmar al trabajador una notificación de preaviso, a menudo sin fijar la fecha del cese de la relación.³⁴

Al inconveniente que significa para el empleador el preaviso se suma que a la expiración del plazo fijado, y habiéndose efectuado el preaviso requerido, el trabajador debe recibir una indemnización en dinero equivalente a la mitad de la que otorga por despido injustificado la Ley del Contrato de Trabajo.³⁵ Esta indemnización, que recuerda a la *indemnité d'instabilité* francesa, sólo se aplica si la duración del contrato ha sido por lo menos de un año. Este último requisito fue introducido durante el período del gobierno militar de 1976-1983, entre otras reformas tendientes a reducir el grado de protección del trabajador; con anterioridad no existía ningún requisito en términos de antigüedad en el empleo. Para el cálculo de la antigüedad —muy importante para la determinación de beneficios sociales y para definir el monto de la indemnización por despido— se interpreta que la ley garantiza que se tomen en consideración todos los contratos que hayan mediado entre el trabajador y empresa aun cuando haya habido períodos de interrupción de la relación laboral entre contratos sucesivos (véase Altamira Gigena, 1986).

Estas condiciones, una que dificulta y otras que encarecen el contrato por plazo determinado, realmente parecerían desincentivar el uso de esta forma de contratación, favoreciendo la opción por el contrato de trabajo eventual que, si bien puede tener costos adicionales, sería en definitiva más manipulable. No es casual que actualmente, en el marco de la ofensiva flexibilizadora, proliferen propuestas para facilitar la contratación por plazo determinado.³⁶ Una de las más precisas es el proyecto elaborado en la Secretaría de Gestión Económica, dado a conocer en agosto de 1989, que plantea que para enfrentar el desempleo, los empleadores debieran poder acordar contratos de trabajo a plazo fijo por un período no inferior a tres meses y no mayor de tres años, a cuya expiración no habría obligación de abonar indemnización; el número de trabajadores contratados bajo este sistema, que se instrumentaría a través de las convenciones colectivas de trabajo, no podría exceder 25% del personal de la empresa o establecimiento. Los beneficiarios de estas contrataciones serían los trabajadores jóvenes (entre 18 y 26 años), los que se acogieron al sistema de seguro de desempleo, los empleados estatales "que puedan ser absorbidos por el sector privado" y los trabajadores desocupados que quedaron sin empleo durante el último año.³⁷

³⁴ Según observación verbal de un abogado laborista consultado.

³⁵ Esto es independiente de la indemnización fijada en caso de despido antes de la expiración del contrato.

³⁶ En el curso de 1988-89 se esbozaron varias propuestas en esa dirección, poco desarrolladas: por ejemplo, Julio Ramos en su propuesta de un programa económico para el actual presidente de la Nación, entonces candidato justicialista a la presidencia (*Ámbito Financiero*, 11 de octubre de 1988).

³⁷ Más detalles en "Impulsa Economía un plan global de empleo" y "Prevén la emergencia ocupacional", *La Nación*, 29 de agosto de 1989, págs. 1 y 11.

Contrastando con todos los factores que contribuyen a obstaculizar la difusión del contrato por plazo determinado, la ley contempla que esta forma contractual puede extenderse por un período de hasta cinco años, límite muy superior al estipulado en leyes europeas: como medida para facilitar la difusión de esta modalidad de contrato, en Francia y la República Federal Alemana se extendió el período como máximo hasta 24 meses (véase Marshall, 1988). En este aspecto, la legislación argentina resulta muy permisiva.

Por su parte, el *contrato de trabajo eventual* puede ser de dos tipos: contratación de trabajadores eventuales en forma directa por la empresa que los requiere o contratación indirecta, a través de una agencia. Esta última forma es la que parece haber tenido una inusual difusión, a pesar de que, en principio, la forma directa debería ser la más conveniente desde la perspectiva de su costo relativo. Puede agregarse que no hay límites —mínimo o máximo— para la duración de un contrato de trabajo eventual, regulación sumamente tolerante y "flexible" en el contexto internacional.

Hasta 1976, año a partir del cual el gobierno militar modifica diversos aspectos de la ley de contrato de trabajo, los trabajadores eventuales contratados por intermediarios debían ser considerados como empleados directos de las empresas usuarias y la empresa usuaria y el intermediario eran solidarios en cuanto a las obligaciones con el sistema de seguridad social. A partir de 1976, se exceptúa de esta regulación a los trabajadores contratados a través de agencias de servicios eventuales habilitadas legalmente. En 1980 un decreto delimita con mayor precisión las empresas a las que se refiere dicha excepción y establece como mecanismo de control la exigencia de que las agencias se registren en el Ministerio de Trabajo, entregando además un depósito en garantía al inscribirse.³⁹ El personal contratado por las empresas de servicios eventuales pasa a depender directamente de éstas. En 1985 se promulga un decreto, que deroga al anterior, para regular específicamente la actividad de las agencias de trabajo eventual. Este decreto estipula las situaciones en las que la contratación de trabajadores es admisible: se enumera una serie de situaciones de excepcionalidad, similares a las que se establecen en otros países (en caso de ausencias, suspensiones, picos de trabajo ocasionales, situaciones de emergencia), pero agregando una última posibilidad que, por su vaguedad, podría abrir puertas a contrataciones eventuales en situaciones ordinarias ("en general, cuando atendiendo a necesidades extraordinarias y transitorias, hayan de cumplirse tareas ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria").

Desde entonces, la protección social del trabajador eventual queda en manos de la agencia de servicios eventuales y el trabajador, en relación de dependencia directa con la agencia, según la legislación goza de los

³⁹ Precisamente la forma de este depósito es objeto de debate y reclamos por parte de FAETT, porque representa para las agencias un sustancial capital inmovilizado. Al mismo tiempo, su real utilidad ha sido cuestionada porque se devuelve la garantía a las empresas de trabajo temporario si cierran sus actividades —sin tener en cuenta el tiempo necesario para la prescripción del crédito laboral—, en un contexto en que aún no ha sido reglamentada la ley de protección de los créditos laborales (según la exposición de un funcionario, en ese momento, del Ministerio de Trabajo, Seminario sobre flexibilidad laboral, UDES-FAETT, 12 de diciembre de 1988).

misimos beneficios que los trabajadores permanentes ("serán ... de aplicación los beneficios establecidos por el régimen de jubilaciones y pensiones para el personal en relación de dependencia, la ley de accidentes de trabajo y los regímenes de asignaciones y subsidios familiares, seguro de vida obligatorio y obras sociales" [decreto 1455/85]).⁴⁰ Además, su salario no debe ser inferior al fijado para su categoría en la convención colectiva o estatuto de la actividad donde lleva a cabo su trabajo y, en el caso en que se encuentre reemplazando a un trabajador permanente, le corresponden los adicionales al salario con excepción del adicional por antigüedad (decreto 1455/85).

Subsisten dos problemas cruciales que la legislación, por su ambigüedad, ha dejado como campo abierto a las interpretaciones. En primer lugar ¿es el trabajador eventual un empleado *permanente* o *eventual* de las agencias de trabajo temporario? Los juristas se dividen en dos posiciones antagónicas, pero es frecuente encontrar en la jurisprudencia fallos favorables al trabajador afirmando una relación de dependencia permanente si no pudo demostrarse que el contrato entre el trabajador y la empresa de trabajo temporario obedece a una situación extraordinaria. Sin embargo, en la práctica, parecería que la relación más usual es la de empleado eventual.⁴¹

En segundo lugar, si bien en principio los trabajadores eventuales gozan de todos los derechos a los beneficios sociales, lo hacen en tanto sean compatibles con "la índole de la relación":⁴² "la extensión de los derechos y deberes de las partes frente a la ley laboral dependerá de la índole de la relación, de los resultados exigidos por cada uno de los institutos (de la seguridad social, AM), de las modalidades del contrato entre la empresa de servicios eventuales y el trabajador y del carácter de la prestación de este último con respecto a la empresa usuaria" (decreto 1455/85). En el caso de las obras sociales, por ejemplo, los trabajadores eventuales, si contribuyen, generalmente lo hacen a la obra social de los empleados de comercio y excepcionalmente a la de la actividad en que están circunstancialmente empleados. Esta práctica tiene una racionalidad, ya que permite la continuidad de la afiliación y de las prestaciones más allá de los vaivenes en la ubicación del empleo. Sin embargo, es uno de

⁴⁰ Cabe agregar aquí que todos los trabajadores temporarios (tanto eventuales como con contratos por plazo determinado) deben recibir ciertos beneficios como vacaciones pagas, aguinaldo (en forma prorrateada según duración del empleo), días feriados pagos; en el caso de las vacaciones pagas, si la duración del contrato fue menor de seis meses, se otorga un día de vacaciones por cada 20 días trabajados (LCT).

⁴¹ Algunos informantes opinan que en la realidad son pocos los que llegan a juicio, prefiriendo esperar que la agencia les asigne nuevamente un trabajo, y hay rumores según los cuales los que llegan a iniciar un juicio laboral pasan a integrar "listas negras" por lo que pierden la posibilidad de trabajar. En el pasado, antes de la promulgación de la modificación de 1976 (art. 29) a la Ley del Contrato de Trabajo, según un autor (J. López, *Legislación del Trabajo*, tomo XXVII) ya las agencias más importantes habían decidido que los trabajadores eventuales dependerían de ellas, con carácter eventual. De este modo, las agencias más importantes creaban un clima de confianza ante su clientela, garantizando que la empresa usuaria no tendría ninguna responsabilidad por los trabajadores contratados.

⁴² Véase también la LCT, art. 100.

los problemas del trabajo temporario que preocupa a los sindicatos: para algunos representantes sindicales el trabajo temporario sería un "problema económico porque no se aporta a la obra social ni al sindicato" de la rama involucrada.⁴² Ocasionalmente, se ha logrado en algunas empresas que los aportes por y del trabajador eventual se realicen a la obra social correspondiente a la actividad del establecimiento en que se desempeña. El aporte a la obra social respectiva también ha quedado estipulado en dos convenios colectivos de trabajo recientes.⁴³

La legislación actual constituye una fuente de desprotección para los trabajadores eventuales. Algunos abogados laboristas han opinado que la situación actual favorece el fraude laboral bajo una aparente situación de legalidad. El fraude se vería estimulado por la falta de control por parte de la Policía del Trabajo, y sólo una ínfima fracción de los casos fraudulentos llega a los Tribunales del Trabajo, aunque recientemente parece haberse constatado una intensificación de los conflictos judiciales.⁴⁴ Es sintomático, en este contexto, que en un seminario sobre flexibilidad laboral organizado por las empresas de trabajo temporario y las entidades de servicios, un expositor —en ese entonces (1988) importante funcionario del Ministerio de Trabajo— interrogara al público formado por miembros de las empresas citadas si alguno de ellos conocía alguna empresa de trabajo temporario que hubiera recibido inspecciones de la Policía del Trabajo...⁴⁵

El trabajo eventual contratado a través de una agencia tiene un costo que supera al de la contratación directa. Según Pisoni (s.f.:54), los costos operativos más los beneficios de las agencias superarían en 30 a 40% al costo laboral normal, suponiendo un mismo salario.⁴⁶ Así y todo, esto no ha obstado para su inusitada difusión. Entonces, ¿qué factores pueden haber estimulado la preferente utilización de esta forma de contratación temporaria, el contrato de trabajo eventual a través de la intervención de una agencia intermediaria?

Los inconvenientes que desalientan y encarecen el uso del contrato por plazo determinado señalados más arriba, particularmente el "peligro" de su fácil conversión en un contrato por tiempo indeterminado y el hecho de que

⁴² Según entrevistas a representantes sindicales.

⁴³ En el convenio de la Unión Obreros y Empleados Plásticos (CCT n° 15/88), donde se estipula además que es la agencia la responsable del cumplimiento de esta obligación, y en el del Sindicato de los Obreros de la Industria del Vidrio (SOIVA), CCT n° 33/89, que también establece que los aportes para el sindicato deben canalizarse en el correspondiente a la rama de actividad.

⁴⁴ Este incremento puede deberse a varias causas, entre ellas, el crecimiento del trabajo eventual, el hecho de que los trabajadores y sindicatos estén más alertas a su difusión así como a los casos fraudulentos e, incluso, a la propia acción publicitaria de algunos abogados laboristas.

⁴⁵ En cambio, algunos empresarios de agencias de trabajo temporario han señalado que sí se reciben inspecciones de las Cajas Previsionales.

⁴⁶ Que realmente se abone un mismo salario puede discutirse, puesto que la inestabilidad propia de los trabajadores de las agencias podría implicar que perciban sólo el salario básico sin antigüedad, sin adicionales, etc. Además, los adicionales al salario de los trabajadores eventuales frecuentemente son más bajos porque se pagarían según el régimen de empleados de comercio, y no de acuerdo con lo estipulado para la rama de actividad de la empresa usuaria (según observaciones de un abogado laborista y de representantes sindicales).

implica un costo laboral adicional, la indemnización reducida, constituyen un factor que favorece la contratación eventual directa como con intermediación. Pero hay otros factores que promoverían el uso del contrato de trabajo eventual a través de agencias en vez del contrato eventual en forma directa.⁴⁷

La propia desvinculación jurídica entre el trabajador eventual y la empresa usuaria sería uno de los factores que favorecen la intermediación. Esta desvinculación implica que la empresa usuaria se despreocupa por el trabajador. Hasta principios de 1989 esta despreocupación era total (seguridad social, accidentes de trabajo, seguros), pero a partir de la modificación en 1989 de la ley de accidentes de trabajo, las empresas usuarias de personal proporcionado por las empresas de servicios eventuales vuelven a ser co-responsables o solidarias con la empresa intermediaria en el caso particular de los accidentes laborales (art. 6 de la nueva ley; habrá que ver si este cambio se constituye en el futuro en un factor de desaliento del uso de la intermediación). Esta despreocupación de la empresa usuaria, que desde 1976 ha dejado de ser solidaria con la agencia intermediaria, parecería ser un factor de peso, puesto que varios proyectos presentados para discusión en el parlamento, que pretendían reinstaurar el principio de co-responsabilidad, movilizaron a la Federación de agencias de trabajo temporario. La FAETT, considerando que esta reinstauración prohibiría de facto la actividad de las agencias, finalmente logró la postergación de su tratamiento.⁴⁸

La contracara de la desvinculación entre empresa usuaria y trabajador eventual es, posiblemente, una fuerte segmentación entre los trabajadores de la empresa y los de las agencias, cuyos problemas pocas veces son incorporados por los sindicatos: de 55 convenios colectivos de trabajo firmados en 1988 y 1989 solamente ocho hacen alguna referencia al trabajo eventual, en general para reiterar lo establecido por las leyes laborales; cuatro de ellos ratifican que los trabajadores eventuales quedan encuadrados en el convenio, y sólo uno establece un mecanismo de control (C.C.T. n° 15, Unión Obreros y Empleados Plásticos). Esta segmentación resultaría muy conveniente para las empresas usuarias, que así enfrentan un interlocutor menos monolítico. Estos temas indudablemente exigen una investigación especial.

Un segundo factor que promovería la contratación de personal a través de agencias sería la oportunidad que propicia la intermediación para extender esta modalidad de contratación a casos que, en realidad, no constituyen situaciones de excepción; dado el laxo control se podría evadir

⁴⁷ Algunos expertos han opinado que muchas empresas desconocen que pueden contratar trabajadores eventuales en forma directa y que podrían existir incentivos personales para algunos encargados de las contrataciones en los departamentos de personal de las empresas usuarias, factores que también favorecerían la utilización de agencias.

⁴⁸ FAETT, Boletín Informativo, 1(1), julio de 1985 y 2(4), diciembre de 1986. Se refieren a varios proyectos que varían entre la prohibición total de las empresas de servicios temporarios y el restablecimiento del principio de solidaridad. Frente a estos proyectos, la FAETT realiza su propia propuesta para llegar a una "ley definitiva que contemple todos los intereses y en beneficio de todos los sectores involucrados" (FAETT Boletín Informativo, 2(5), febrero de 1987).

más fácilmente la exigencia de demostrar que la necesidad de trabajadores realmente se origina en una situación de "eventualidad objetiva". Pero aún queda pendiente determinar cuán fácil es utilizar la contratación a través de agencias para casos teóricamente no admitidos por la legislación. Uno de los reclamos principales de las empresas de trabajo temporario es precisamente el de ampliar la serie de causas por las que legalmente se permite la contratación eventual, en particular, que se incorpore como rubro abierto a la contratación eventual "el lanzamiento de nuevos productos".⁴⁹ Aunque en la práctica hay nuevos rubros, no admitidos por la legislación, que ya se utilizan abiertamente como motivo de contratación de trabajo eventual,⁵⁰ su reconocimiento legal disminuye el riesgo de demanda —y condena— judicial.

Por último, las agencias intermediarias que se encuentren en situación ilícita al no haberse registrado ante el organismo de control,⁵¹ o parcialmente ilegal al no declarar todos los trabajadores que emplean —lo que está facilitado por la falta de control y de penalización— también podrían evadir sus responsabilidades frente a la seguridad social, reduciendo así sus propios costos, reducción que puede trasladarse a la empresa usuaria.⁵² Recordemos también que las altas tasas de rotación de la mano de obra —que, como vimos, parecen identificar a las empresas que más uso hacen del empleo eventual— pueden implicar costos elevados de reclutamiento, frente a los cuales la intervención de las agencias, a pesar de sus costos adicionales, podría resultar más ventajosa tomando además más fluido el mecanismo de reclutamiento.

Para concluir, habría que mencionar que existe otra modalidad peculiar de empleo temporario, que también se deriva implícitamente del sistema de regulación. La interpretación dominante de la Ley de Contrato de Trabajo en relación con la indemnización por despido injustificado es que sólo están en condiciones de recibirla quienes tienen por lo menos tres meses de antigüedad en el empleo. Esta situación hace que sea posible realizar legalmente contrataciones temporarias por un período inferior a tres meses sin abonar indemnización una vez finalizado el contrato, verdaderos

⁴⁹ Dos expositores en el seminario sobre flexibilidad laboral (UDES-FAETT, 12-12-88), en ese momento funcionarios del Ministerio de Trabajo, identificaron esta área como una laguna en la enumeración de situaciones que admiten contratación temporaria. Por otra parte, este reclamo empresarial coincide con una propuesta del citado proyecto del Ministerio de Economía, que precisamente plantea incluir como causa admitida de contrataciones a plazo fijo el lanzamiento de nuevas actividades (véase *La Nación*, op. cit., pág. 11).

⁵⁰ Un aviso publicitario de la empresa Job Service publicado en la revista *Mercado* (diciembre de 1988) incluye al lanzamiento de nuevos productos entre otras situaciones en que al empresario le convendría recurrir a esa agencia para contratar personal eventual.

⁵¹ En este caso, al no estar legalmente habilitadas, recae la responsabilidad solidaria de empresa usuaria y empresa intermediaria, por lo que si hubiera demanda judicial la empresa usuaria también es responsable.

⁵² La opinión de que muchas agencias evaden parcialmente el aporte a la seguridad social y/o no cumplen con otros beneficios legales, como el pago del salario durante un período de enfermedad, está bastante difundida (por ejemplo, entre los sindicalistas), pero se requiere una investigación más amplia para comprobar si esta opinión se ajusta a la realidad.

empleos eventuales para los que no se requiere justificar el carácter excepcional y transitorio de la necesidad de mano de obra, y que también pueden utilizarse como "período de prueba". No se conoce cuál es el grado de difusión de esta forma de empleo temporario. Por otra parte, los empleos temporarios por períodos que no llegan a los tres meses frecuentemente adquieren un carácter clandestino, al no cumplirse ninguna de las obligaciones legales en materia de beneficios sociales y con el sistema de seguridad social. En efecto, la proporción de asalariados que no obtiene ningún beneficio social varía inversamente con la antigüedad en el empleo, siendo bastante elevada, cercana a la mitad, entre los que tienen hasta tres meses de antigüedad.⁵³

El empleo a tiempo parcial⁵⁴

A lo largo de los años 80 la proporción de asalariados que trabaja menos de 35 horas se ha mantenido bastante estable en el GBA, llegando a casi 18% en 1987. Sin embargo, creció (de 6,5% en 1980 a 10,2% en 1987) la participación de quienes trabajan hasta 24 horas, particularmente entre 17 y 24 horas, aumento que podría estar asociado con el incremento en el subempleo (tanto más importante, como veremos, cuanto menor el número de horas trabajadas) en el marco de un creciente nivel de desempleo,⁵⁵ y con cierto desarrollo —bastante lento— en las contrataciones a tiempo parcial.

En 1987, las mujeres detentaban cerca de 68% del empleo a tiempo parcial, y casi 32% de las mujeres trabajaba menos de 35 horas semanales. El trabajo a tiempo parcial en Europa Occidental, mayoritariamente femenino, asume generalmente, si es un empleo regular, la forma de trabajo a "medio tiempo", que se manifiesta en el predominio del trabajo de 20 horas por semana (Marshall, 1988:6). En el Gran Buenos Aires, la distribución según las horas trabajadas de las asalariadas empleadas a tiempo parcial también muestra la mayor concentración en el tramo de 16 a 24 horas, pero seguido muy de cerca por el tramo de 25 a 34 horas, en el que ubicaríamos a los empleos en el sector público que tienen horarios reducidos.

La proporción de asalariados que trabajan una cantidad de horas inferior a las 35 horas semanales se acrecienta notablemente en algunas ciudades

⁵³ Datos en Marshall (1989b).

⁵⁴ La información que sigue surge de tabulaciones especiales inéditas de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), Gran Buenos Aires, octubre de 1987. Como se sabe, esta encuesta interroga sobre el número de horas trabajadas por semana. Convencionalmente, se considera que trabajar menos de 35 horas semanales equivale a empleo a tiempo parcial, aunque en realidad quedan incluidos en esa categoría los trabajadores con empleos part-time regulares, con empleos ocasionales y los empleados en actividades de la administración pública donde el horario reducido es la situación normal. Agradezco especialmente al Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) por facilitar los datos inéditos que permitieron realizar un análisis en profundidad del trabajo a tiempo parcial, y particularmente a Andrea Cardinali por el procesamiento de las tabulaciones solicitadas.

⁵⁵ Según datos del INDEC.

del interior del país.⁵⁶ Si bien no hay una fuerte correlación, las ciudades donde esta proporción es sustancial tienden a ser precisamente aquellas donde las relaciones formales de trabajo estarían menos difundidas en el sector privado, encontrándose entre las ciudades más atrasadas en términos económicos y sociales, por lo que una elevada proporción del trabajo de menos de 35 horas reflejaría más bien la presencia de trabajo semanal ocasional e irregular. No puede descartarse sin embargo el peso del trabajo a tiempo parcial en el sector público (docencia, por ejemplo), sector que, a su vez, tiende a mostrar una mayor participación en el empleo asalariado justamente en las regiones más atrasadas. En las ciudades más industrializadas, como Córdoba y Rosario, la proporción es mucho más similar a la del GBA.

Que 18% de todos los asalariados y 32% de las mujeres asalariadas trabajen menos de 35 horas semanales ubicarían a la situación de las principales ciudades argentinas con respecto al trabajo a tiempo parcial bastante cerca de algunos países de Europa Occidental. Las diferencias residirían más bien en que en la Argentina la proporción global no ha tendido a aumentar, sino sólo la proporción que trabaja menos de 25 horas, y en el peso posiblemente mayor del trabajo meramente ocasional y del subempleo entre los que trabajan menos de 35 horas semanales.

Trabajo a tiempo parcial y subempleo

Del total de los asalariados part-time en el GBA, en 1987, 43,5% deseaba trabajar más horas, es decir, estaba subempleado, proporción superior a la habitual en los países avanzados.⁵⁷ Cuanto menor el número de horas trabajadas por semana mayor el peso de situaciones involuntarias de empleo a tiempo parcial: 60% de los que trabajan menos de 16 horas semanales desea trabajar más horas, versus 42% y 38% entre quienes trabajan de 16 a 24 y de 25 a 34 horas, respectivamente. Similarmente, entre los subocupados la proporción que trabaja menos de 16 horas semanales (26%) duplica a la que se encuentra entre quienes se emplean a tiempo parcial voluntariamente (13,5%), indicando que es entre los primeros donde, como cabe esperar, se concentra el trabajo ocasional e irregular. Esta relación se mantiene incluso si excluimos al servicio doméstico.

Entre los hombres el trabajo part-time es involuntario (55%) en mayor medida que entre las mujeres (38%). Y, aunque las mujeres tienen una participación dominante en el empleo a tiempo parcial tanto voluntario como involuntario, ésta se acentúa visiblemente entre los asalariados part-time voluntarios (74,2%) versus los subocupados (59,1%). La presencia femenina se incrementa, además, entre quienes trabajan menos horas semanales, ya sea voluntaria o involuntariamente: por ejemplo, 82,4% de los que trabajan menos de 16 horas semanales son mujeres.

* Estas tabulaciones (EPH, inéditas) presentan las distribuciones diferenciando sólo entre quienes trabajan hasta 34 horas, y desde 35 (datos en Marshall, 1989a).

⁵⁷ Los datos sobre estos países pueden consultarse en Marshall (1988).

Localización económica

La distinción entre trabajo part-time voluntario e involuntario discrimina claramente dos situaciones diferenciales en varios aspectos. Aunque en ambos grupos están sobrerrepresentadas las actividades de los sectores de servicios sociales y de servicios personales en comparación con los asalariados que trabajan a tiempo completo (Cuadro 3),⁵⁸ la sobrerrepresentación de los servicios sociales y comunales (básicamente estatales: instrucción pública y salud)⁵⁹ se incrementa notablemente entre los empleados part-time voluntarios: casi la mitad, en el caso de las mujeres, trabaja en los servicios sociales. En contraste, entre los subocupados la sobreconcentración se acentúa —levemente para ambos sexos pero visiblemente entre las mujeres— en los servicios personales y de los hogares. Por otra parte, entre los trabajadores a tiempo parcial tanto subocupados como voluntarios están muy subrepresentadas la industria manufacturera y la construcción, así como también el comercio incluyendo hoteles y restaurantes.⁶⁰ Coherentemente con la distribución económica, los trabajos no calificados están sobrerrepresentados entre los ocupados part-time, sobre todo entre los que están en esa situación involuntariamente, y subrepresentados los trabajadores en tareas que requieren calificación; sin embargo, la proporción con calificación profesional incluso entre los subocupados, supera a la que existe entre los asalariados full-time,⁶¹ lo que es compatible con su sobreconcentración en actividades de los servicios sociales donde desempeñan tareas profesionales (educación, salud). En el caso de las mujeres, el ejercicio de tareas calificadas también está sobrerrepresentado entre las trabajadoras part-time voluntarias, entre quienes además las tareas no calificadas apenas superan la proporción que existe entre las trabajadoras a tiempo completo.

Grado de protección social e ingresos

Las diferencias en la distribución según actividad económica y tamaño del establecimiento (los trabajadores a tiempo parcial se ubican en micro-establecimientos más a menudo que los asalariados a tiempo completo) se reflejan claramente en el grado diferencial de protección social. Aunque ambos grupos de trabajadores a tiempo parcial se encuentran en situación francamente desventajosa con respecto al trabajador full-time, son los subocupados quienes están en la peor situación: 47,5%, es decir, cerca de la mitad, no recibe *ningún* beneficio social, y sólo 32% obtiene todos los beneficios legalmente estatuidos. Así y todo, 30% de los trabajadores part-time voluntarios tampoco obtienen ningún beneficio frente a 17% entre los asalariados a tiempo completo, y 45% los obtiene todos, frente a 63%

* El 90,5% de los trabajadores a tiempo parcial en el sector de servicios personales y 69,9% de los que trabajan a tiempo completo se dedica al servicio doméstico.

⁵⁸ No olvidemos que aquí se incluirían actividades cuyo horario normal es más reducido que el normal para el resto de las actividades.

⁵⁹ Dado el nivel de agregación de la información, estos datos podrían esconder la sobrerrepresentación o, al menos, la importancia del trabajo a tiempo parcial en hoteles y restaurantes, así como en algunas actividades comerciales.

⁶⁰ Datos en Marshall (1989a).

de los empleados full-time (Cuadro 4).⁸² Naturalmente, la situación se agrava para quienes trabajan menos de 16 horas semanales (63% de los subocupados y 50% de los voluntarios no obtienen ningún beneficio social) y mejora para quienes trabajan más horas, sobre todo entre 25 y 34 horas semanales. Nótese que las diferencias son mucho menos importantes cuando se trata de tener garantizada la jubilación y diversas combinaciones de varios beneficios sociales, y mucho más graves al considerar el conjunto de los beneficios sociales. En este contexto, es necesario tener en cuenta que es probable que exista cierto grado de superposición del trabajo part-time con el trabajo temporario e inestable y con el trabajo industrial

Cuadro 3. Distribución económica de los asalariados a tiempo parcial y completo, Gran Buenos Aires, 1987 (en porcentajes)

Actividad	Ambos sexos			Mujeres		
	t.parcial		t.compl.	t.parcial		t.compl.
	invol.	volun.		invol.	volun.	
Primaria	—	—	0,3	—	—	0,1*
Manufactura	17,6	11,9	33,3	11,7	9,3	25,0
Elec., gas, ag.	—	—	1,5	—	—	0,4*
Construcción	2,7*	1,6*	5,0	—	0,7*	0,5*
Comerc. minor.	5,7*	4,1*	8,0	5,3*	3,0*	10,0
Comerc. mayor., rest. y hot.	3,1*	2,8*	6,3	1,7*	2,6*	4,2
Transp., alm., com.	3,5*	4,4*	7,9	1,2*	1,9*	2,7
Serv. financ. y a empr.	8,8	7,6	9,3	9,2*	4,5*	11,0
Adm. púb./df.	6,7*	7,3	6,7	3,6*	5,0*	5,9
Serv. sociales	29,6	41,2	12,4	34,4	49,5	22,4
Serv. person.	22,2	19,0	9,2	32,9	23,4	17,7

* Valores inferiores a 15.000 casos.
Fuente: EPH, tabulaciones inéditas.

Cuadro 4. Distribución de los asalariados a tiempo parcial y completo según obtención de beneficios sociales,* Gran Buenos Aires, 1987 (en porcentajes)

Benef. sociales	Ambos sexos			Mujeres		
	t.parcial		t.compl.	t.parcial		t.compl.
	invol.	volun.		invol.	volun.	
No recibe ninguno	47,5	30,5	16,8	51,9	29,0	17,9
Recibe:						
-sólo uno	2,5*	3,3*	1,2	1,2*	4,4*	1,7*
-una combinac. incl. jubilación	12,4	15,3	14,7	11,8*	15,8	17,9
-otras combinac.	5,7*	6,1*	4,3	7,2*	7,4*	7,7
-todos	31,8	44,7	63,0	27,8	43,3	54,8

* Los beneficios sociales más importantes son indemnización por despido, vacaciones, sueldo anual complementario (aguinaldo), jubilación y seguro de trabajo.

* Valores inferiores a 15.000 casos.
Fuente: EPH, tabulaciones inéditas.

⁸² Si excluimos al servicio doméstico del total de asalariados, las diferencias no se alteran significativamente.

a domicilio, proclives ambos a la clandestinización.

Por su parte, los trabajadores a tiempo parcial (que, predominantemente, no son "jefes" del hogar),⁸³ si son subocupados, están sobreconcentrados en los tramos inferiores de ingreso familiar per cápita, sobre todo en el más bajo, mientras que, a la inversa, los trabajadores part-time voluntarios provienen con mayor frecuencia de hogares ubicados en el tramo superior de ingresos (Cuadro 5). Son los integrantes de hogares con ingresos más privilegiados, sobre todo generados por el jefe del hogar, los que pueden elegir, de acuerdo con preferencias personales, un empleo a tiempo parcial, mientras que los miembros de familias cuyo jefe percibe un ingreso insuficiente trabajan menos que la jornada completa a falta —y a la espera— de mejor opción.

Cuadro 5. Distribución de los asalariados a tiempo parcial y completo según ingreso familiar per cápita, Gran Buenos Aires, 1987 (en porcentajes)

Ingr. famil. per cápita (austr.)	Ambos sexos			Mujeres		
	t.parcial		t.compl.	t.parcial		t.compl.
	invol.	volun.		invol.	volun.	
hasta 142,56	33,4	15,4	18,3	35,4	15,3	12,1
de 142,57 a 240,00	25,7	17,0	24,4	27,3	16,2	20,7
de 240,01 a 405,00	21,2	27,2	27,5	20,1	28,5	28,8
más de 405,00	19,6	40,4	29,8	17,2	40,0	38,4

Fuente: EPH, tabulaciones inéditas.

Síntesis

El trabajo a tiempo parcial en la Argentina está configurado por un continuum de situaciones entre dos tipos extremos claramente heterogéneos, en términos de las características tanto de los propios trabajadores como del empleo. Exagerando las diferencias, encontramos, por una parte, a los que trabajan menos tiempo que la jornada normal en forma involuntaria: los subempleados; por la otra, a los que prefieren un empleo a tiempo parcial. En el trabajo a tiempo parcial *involuntario*, que también incluye más situaciones de empleo irregular u ocasional, la presencia masculina, aunque minoritaria, adquiere bastante importancia (41%). Concentra una oferta de mano de obra que se origina predominantemente en los hogares con menores niveles de ingreso per cápita, y que se emplea por pocas horas semanales, frecuentemente en los servicios personales, donde realiza tareas de escasa calificación. Estos trabajadores se desempeñan generalmente en establecimientos pequeños (y como servicio doméstico en hogares particulares) y están muy desprotegidos en términos de cobertura

⁸³ El 72% del total y 86% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial no son jefes de hogar.

social. La mayor presencia masculina, por su parte, se vincularía con un peso no desdeñable del trabajo industrial y la construcción. En el otro extremo se ubicaría el trabajo a tiempo parcial *voluntario*, realizado predominantemente por mujeres que provienen de hogares con ingresos per cápita más elevados. Se emplean durante un número de horas semanales mayor que el trabajado usualmente por los subempleados; se orientan principalmente hacia los servicios sociales y comunales, frecuentemente en organismos públicos. Comparativamente con los subempleados, desempeñan tareas con mayor calificación, incluso profesionales, en establecimientos de mayor envergadura que otorgan más beneficios sociales. Y, aunque también estos trabajadores se encuentran en situación muy desfavorable con respecto al empleo a tiempo completo en el grado de protección social y obtención de los beneficios sociales legales, en la práctica se ven menos afectados dado su nivel de ingreso familiar.

Marco legal y propensión a la precariedad

El empleo a tiempo parcial no ha sido específicamente tratado por la Ley del Contrato de Trabajo así como tampoco por decretos especiales. Las leyes referidas a la seguridad social no contienen disposiciones explícitas sobre este tema. En consecuencia, implícitamente los trabajadores a tiempo parcial tienen todos los beneficios establecidos por las leyes laborales vigentes.

Caro Figueroa (1988) ha planteado que esta forma de contratación, a pesar de que es requerida tanto por ciertos sectores de la población como por ciertas empresas, se ha visto desalentada en la Argentina porque sería supuestamente más "cara", en términos relativos, que el trabajo por tiempo completo. Esta situación, se aduce, se debería a que los empresarios estarían obligados a hacer aportes a la seguridad social (sistema previsional y obras sociales) equivalentes a los que corresponderían al trabajo por tiempo completo, señalándose que es la misma falta de una regulación específica para este tipo de contratación la que está introduciendo un elemento de "rigidez" en el mercado de trabajo. Aunque una lectura superficial de la legislación argentina podría llevar a apoyar ese argumento, un examen más cuidadoso muestra que tiene algunas fallas. Si bien se presume que la relación de trabajo es por jornada completa⁶⁴ (lo que llevaría a tener que aportar al sistema de seguridad social sobre la base de este supuesto), esta presunción admite prueba en contrario, a través de un procedimiento meramente administrativo.⁶⁵ Además, aunque de acuerdo con la ley los aportes al sistema de seguridad social se basan en una remuneración que "no podrá ser inferior a la fijada en disposiciones legales o en los convenios colectivos de trabajo o a las retribuciones normales en la actividad"⁶⁶ involucrada, muy frecuentemente la retribución fijada es la

remuneración horaria, con lo cual disminuyen los obstáculos que podrían dificultar que las contribuciones empresarias sean prorrateadas según el número de horas trabajadas.

Más allá del grado de desaliento que efectivamente pudiera producirse por desconocimiento de la posibilidad efectiva de demostrar administrativamente que se trata de trabajo a tiempo parcial, es cierto que la ley brinda a los trabajadores a tiempo parcial una protección social absolutamente igual a la vigente para los trabajadores que cumplen una jornada laboral completa. Independientemente de que los aportes individuales y empresariales se prorratean o no según el número de horas trabajadas, no existen restricciones en términos de requisitos mínimos de remuneración o de horas semanales de trabajo que lleven a excluir —como sucede en varios países europeos— a ciertos trabajadores del acceso a los beneficios y prestaciones sociales. Y, si bien el haber jubilatorio que recibiría un trabajador a tiempo parcial al retirarse de la actividad automáticamente queda definido en función del monto efectivo de su salario durante su vida activa, las prestaciones (médicas, por ejemplo) de las obras sociales a las que accede mientras se desempeña a tiempo parcial serían indivisibles o no prorrateables, esto es, iguales a las que obtienen los trabajadores a tiempo completo.

Esta situación legal no condice con el acceso real a los beneficios sociales por parte de los trabajadores part-time, que analizamos más arriba, bastante más restringido que el de los asalariados full-time incluso si excluimos al servicio doméstico. El trabajo a tiempo parcial (por tiempo indefinido regular) comparte todos los beneficios que garantiza la Ley del Contrato de Trabajo y el sistema de seguridad social, no existiendo, como ya señalamos, requisitos horarios o salariales mínimos para acceder a los beneficios; no obstante, los asalariados que trabajan menos de 35 horas semanales muestran mayor vulnerabilidad y desprotección social. Esta discrepancia entre la situación legal y la real sería la consecuencia de dos factores principales. Por una parte, reflejaría la naturaleza de las actividades (servicios personales, por ejemplo) y de las situaciones ocupacionales (empleo en microestablecimientos, trabajo a domicilio) sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial, particularmente en el involuntario, muy proclives a la desprotección legal o con estatutos especiales (casos del servicio doméstico y del trabajo a domicilio) que habitualmente no se cumplen. Por la otra, sería una expresión de cierto grado de superposición del trabajo part-time con formas de empleo temporario y ocasional que tienen restricciones propias al acceso a algunos beneficios sociales. Se trata de actividades, situaciones y modalidades de empleo propensas a la ilegalidad, parcial o total, y a la precariedad laboral, puesto que tanto las características de dispersión y atomización, como también la rápida rotación, la inestabilidad y la intermediación, dificultan la sindicalización, el control y la aplicación de sanciones en casos de transgresión. Naturalmente, los empleos proclives a la ilegalidad lo son también si se desempeñan a tiempo completo, pero son precisamente estas formas de empleo las que afectan desproporcionadamente a los trabajadores a tiempo parcial.

⁶⁴ Esta presunción se hace puesto que, en caso contrario, los empleadores podrían tender a subdeclarar el tiempo de trabajo o las remuneraciones pagadas.

⁶⁵ Según fuentes en la Dirección de Recaudación Previsional.

⁶⁶ Ley 18037 (t.o. 1976), artículo 13, sobre jubilaciones y ley 22269 (1980), sobre obras sociales.

Conclusiones

En la Argentina hay varios factores que podrían desestimular la contratación temporaria pautaada por la legislación. En primer lugar, el despido de personal permanente no enfrenta serios impedimentos y es barato. Por otra parte, para períodos cortos, inferiores a tres meses, es posible contratar trabajadores excluidos del derecho a la indemnización por despido. Además, la utilización de horas extra es el mecanismo más establecido para ajustar el volumen de trabajo a las necesidades de la producción. Según un reciente estudio de la Universidad Argentina de la Empresa, durante la década del 80 la respuesta de las empresas industriales a aumentos en el nivel de actividad fue la de modificar el volumen de horas trabajadas haciendo uso de las horas extra,⁶⁷ y ello a pesar de que la hora extra tiene un costo superior a la hora normal (50% más). Contribuye a perpetuar la utilización de este mecanismo de ajuste el que en la práctica casi nunca se paga la tasa legal por la hora extra.⁶⁸ Y cuando se abona la tasa extraordinaria, de todos modos implica un incremento insignificante en el costo total.⁶⁹ Pero la mayor limitación a la expansión de la contratación temporaria que cumpla con todos los requisitos legales proviene de la propia posibilidad de concluir todo tipo de "arreglos" que eluden las normas y evaden el pago de aportes a la seguridad social y de beneficios sociales, flexibilizando de hecho el vínculo laboral: sucesivas contrataciones discontinuas por períodos cortos, salarios "flexibles" determinados por tiempo efectivamente trabajado o tareas realizadas, recontractación "en negro" de personal efectivo despedido o renunciante. Estos arreglos han proliferado rápidamente ante la amenaza de la desocupación en un contexto persistentemente recesivo.⁷⁰ Son estos mismos arreglos, que permiten trasladar el "riesgo empresario" al trabajador, los que pretenden legalizar las iniciativas de flexibilización, como por ejemplo la incluida en el proyecto gestado en el Ministerio de Economía ya citado, que contempla "...la prestación de servicios sólo en determinados días, en función de lo cual se ajustará la remuneración al tiempo trabajado".⁷¹

A pesar de estos "desincentivos", el grado de difusión de la contratación temporaria en la Argentina es comparable al alcanzado en países europeos,⁷² aunque su ritmo de crecimiento ha sido posiblemente más lento, a lo que no es ajeno el declive económico general. El grado de extensión ya alcanzado, equiparable al de otros países después de que implemen-

⁶⁷ Informe preliminar de un estudio sobre "Productividad y niveles ocupacionales en el sector industrial durante la década del 80", elaborado por la UADE, citado por Daniel Sosa, *Panorama Económico*, página 12, 9 de septiembre de 1989 (pág. 10).

⁶⁸ En 1981, sólo 22% de los trabajadores industriales que indicaron haber trabajado horas extra habían recibido la tasa legal (Novick y Vasilachis de Gialdino, 1986:135).

⁶⁹ Novick y Vasilachis de Gialdino (1986).

⁷⁰ Véase Marshall (1990).

⁷¹ *La Nación*, op. cit., pág. 11.

⁷² En 1985 la participación del empleo temporario (en todas sus formas) en el empleo asalariado de Francia era 4,8%, 5,7% en Gran Bretaña, aproximadamente 6% en la República Federal Alemana, 6,9% en Bélgica y 7,5% en los Países Bajos (según fuentes citadas en Marshall, 1988, donde también pueden consultarse más detalles sobre composición y tendencias).

taran medidas de flexibilización de la contratación, como Francia y la República Federal Alemana, es un elemento más que contradice el argumento de que en la Argentina sería necesario flexibilizar la regulación de la contratación.

La modalidad legal de contratación temporaria más extendida en el sector privado parecería ser el contrato de trabajo eventual a través de la intermediación de una agencia, lo cual diferencia a nuestro país de los europeos, donde predomina la contratación temporaria directa. Los factores que explicarían esta diferencia en parte se encuentran en el régimen jurídico que establece requisitos para el contrato por plazo determinado que lo hacen poco atractivo para el empleador: preaviso, media indemnización después de un año de antigüedad en el empleo, contrato escrito. Sin embargo, estos requisitos que van en desmedro del contrato por plazo determinado favorecerían a la contratación eventual en general (directa e indirecta), cuya desventaja primordial, desde el punto de vista del empleador, reside probablemente en la necesidad de demostrar la eventualidad objetiva o excepcionalidad del requerimiento de mano de obra. En este marco, la opción por la intermediación a expensas de la contratación eventual directa podría explicarse principalmente por el hecho de que la intermediación, a pesar de su mayor costo intrínseco potencial, permite eludir en la práctica otro tipo de limitaciones y controles (como por ejemplo el requisito de la eventualidad objetiva) y posibilita una despreocupación casi total por el trabajador por parte de la empresa que utiliza su fuerza de trabajo. En otras palabras, en la Argentina se difundió en forma bastante notoria la modalidad de contratación temporaria que enfrenta menores impedimentos para evadir reglamentaciones laborales y más segmenta al trabajador temporario de los trabajadores estables. Aunque el marco legal generalmente otorga a los trabajadores temporarios iguales derechos que a los permanentes excepto la indemnización, es más factible eludir las regulaciones cuando los vínculos laborales son de corta duración e inestables, más aún si existe una agencia intermediaria y no hay responsabilidad solidaria.

En relación con el trabajo a tiempo parcial, puede interpretarse que la igualdad legal en el grado de protección y en el costo laboral constituyen, en realidad, un freno para una mayor difusión que exceda a la estrictamente necesaria en función de la índole de la actividad y tarea, en el sentido de que, a diferencia de otros países, en la Argentina no existen *incentivos específicos* —en términos de menores costos laborales o despidos más fáciles—, que estimulen la utilización por parte del empleador de esta modalidad contractual. A ello se suma que, aunque se trate de un procedimiento meramente administrativo, la necesidad de demostrar a los organismos de seguridad social que ciertos trabajadores están empleados a tiempo parcial implica cumplimentar trámites adicionales, constituyéndose en un obstáculo burocrático a la extensión de esta forma de contratación.

En este contexto, el grado de difusión del empleo a tiempo parcial sería el resultado de la combinación de dos situaciones estructuralmente diferentes. Por una parte, la difusión del empleo a tiempo parcial propiamente dicho, que identificaríamos como empleo a tiempo parcial regular y legal, determinada tanto por necesidades más "genuinas" como por la importancia de actividades donde la jornada reducida constituye la situación normal. Por la otra, la extensión del trabajo esporádico, que suma relativamente

pocas horas semanales, expresión del subempleo y de vínculos laborales precarios. El crecimiento durante la década del 80 en la proporción de trabajadores que se emplean por menos de 25 horas semanales es posiblemente un síntoma de ese segundo proceso.

Referencias bibliográfica

- Altamira Gigena, R., (coord.) (1986), *Ley de contrato de trabajo comentada*, Buenos Aires, Astrea.
- Bour, Juan Luis (1985), "La terciarización del empleo en la Argentina. El sector de servicios a las empresas", Proyecto Gobierno Argentino/ PNUD/OIT, ARG/84/029, Buenos Aires.
- Caro Figueroa, José A. (1988), "Rigidez y flexibilidad en el mercado de trabajo argentino", 6a. Convención de Bancos Privados Nacionales, Asociación de Bancos Argentinos (ADEBA), 29 de agosto, Buenos Aires.
- Dirié, María Cristina (1989), "Reclutamiento y empleo temporario", versión preliminar, Buenos Aires (mimeo).
- Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas (FIEL) (1988), *Regulaciones del Estado en la economía argentina*, Buenos Aires, FIEL.
- López, Justo (s/f), "Las empresas de servicios temporarios en la Argentina", *Legislación del Trabajo*, tomo XXVII, págs. 801 sigts.
- Marshall, Adriana (1988), "The sequel of unemployment: the changing role of part-time and temporary employment in Western Europe", *Discussion Papers* 10, Ginebra, International Institute for Labour Studies.
- Marshall, Adriana (1989a), "Trabajo a tiempo parcial: ¿opción o subempleo?", en A. Marshall, "Empleo temporario y trabajo a tiempo parcial en la Argentina", *Discussion Paper* 17, Ginebra, International Institute for Labour Studies.
- Marshall, Adriana (1989b), "Empleo temporario y regulación laboral", en A. Marshall, "Empleo temporario y trabajo a tiempo parcial en la Argentina", *Discussion Paper* 17, Ginebra, International Institute for Labour Studies.
- Marshall, Adriana (1990), "Empleo temporario y empleo incierto: dos caras del trabajo 'temporario' en la Argentina", Buenos Aires (mimeo).
- Meik, Moisés (1988), "Crisis, reconversión industrial y despidos colectivos por causas económicas o tecnológicas", X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 25-28 de mayo, San Salvador de Jujuy (mimeo).
- Novick, Marta y Vasilachis de Gialdino, Irene (1986), "Horas extra en la República Argentina", en Pedro Galin (comp.), *La jornada extraordinaria en América Latina*, CIAT-OIT, Lima.
- Pisoni, Rodolfo N. (s/f), "El trabajo temporario urbano en la Argentina. Un estudio exploratorio", tesis presentada en el postgrado en Análisis de Políticas Públicas, Instituto Di Tella, Buenos Aires (mimeo).
- Toer, Rafael Mario (1986), "Envergadura del trabajo precario: el caso del trabajo eventual no remunerado directamente por las empresas", en *El empleo precario en Argentina*, CIAT-OIT/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

II. Desregulación y flexibilización normativa de la protección en el ordenamiento laboral argentino

Moisés Meik - Oscar Zas

Introducción

Se trata de abordar el tema de la supuesta crisis del derecho del trabajo y el de la recurrente invocación de su necesaria "flexibilización", "desregulación", "adaptabilidad" u otros términos análogos. Previamente, se impone formular algunas precisiones conceptuales y metodológicas a fin de encuadrar el contenido y propósito de este informe, habida cuenta de la vastedad y complejidad de las cuestiones en debate.

El derecho es, por una parte, un conjunto de normas dirigidas a regir la conducta de los seres humanos en sus relaciones entre sí y, por otra, la forma de estas relaciones al ejecutarse.¹ El derecho del trabajo como rama del derecho participa, naturalmente, de esta definición. Así, el derecho del trabajo es, por un lado, idealidad normativa, deber ser, o disposición obligatoria dada por un grupo dotado del poder de emitirla y hacerla cumplir, y, por otro, es la propia conducta humana conformante de la relación social, o ser —en el caso: las relaciones surgidas del suministro de la fuerza de trabajo—, limitada por el criterio de validez aportado por esa idealidad; es decir, en cuanto a este segundo aspecto concierne, la relación social establecida por el trabajo es simultáneamente una actividad material, una actividad económica de producción e intercambio de bienes, y una actividad jurídica por cumplirse ajustándose a un sistema de reglas obligatorias.²

El derecho del trabajo como instrumento de mediación e institucionalización del conflicto entre el trabajo asalariado y el capital tiene una esencial incidencia económica y para su análisis es necesario abordar cuestiones vinculadas con el ejercicio del poder dentro y fuera de la empresa.

Sin dejar de lado el aspecto económico, prestaremos especial atención a la dinámica del poder en el desarrollo de las relaciones laborales, en el proceso de elaboración de las normas y en la eficacia o ineficacia de las mismas.

Para emprender el abordaje propuesto partiremos de un "saber situado",

¹ Jorge Rendon Vásquez, "El derecho como norma y como relación social", *Introducción al Derecho*, Lima, Tarpuy S.A., 1984.

² Jorge Rendon Vásquez, *ob. cit.*, pág. 17.

reconociendo nuestro "ser en situación"; esto es, de una lectura crítica de nuestro sistema jurídico laboral, sin recurrir a extrapolaciones fragmentadas de otros sistemas que responden a diferentes procesos históricos.

Por último, es preciso puntualizar que el derecho del trabajo, situado en el marco del conflicto entre los trabajadores y los empleadores, deja poco margen para la neutralidad o la asepsia. En esta materia, el jurista —lo quiera o no— adoptará posturas que, con distintos matices, serán favorables a una u otra de las partes.

I. Lineamientos del ordenamiento normativo laboral argentino

1. La ley 20.744

La Ley de Contrato de Trabajo consagra el régimen normativo básico del sistema de relaciones individuales del trabajo.

Según el mensaje del Poder Ejecutivo al Congreso de la Nación al presentar el proyecto de la citada ley sancionada en 1974: "...las innovaciones recogidas por el proyecto de ley de contrato de trabajo *no provocarán desvíos en nuestro marco socio-económico de vigencias...*". Al decir de Krotoschin queda aclarado con esto, y el contenido de la ley lo afirma, que no se introducen cambios referidos al sistema básico, del cual sigue siendo parte integrante la empresa privada con el empresario como director (cfr. art. 5º, ap. 2); la ley evita concretar algún modo de "participación activa" del personal.⁴ Es decir, la ley —aún en su versión originaria— no introduce alteraciones esenciales en la estructuración de la empresa tradicional, al reconocer al empresario en forma exclusiva y excluyente el poder unilateral decisorio de organización y dirección. Esta constatación nos conduce a indagar acerca del sentido y razón de ser del derecho del trabajo en este marco socio-económico.

El derecho del trabajo tiene un carácter ambivalente: por un lado, mediatiza, institucionaliza y contribuye a justificar la relación de cambio de la fuerza de trabajo por el salario y, por el otro, confiere un estatuto protector a los trabajadores, limitando los poderes del empresario y garantizando a aquellos algunos medios de defensa y lucha.⁵

El carácter dinámico del derecho del trabajo está condicionado preponderantemente por dos factores: la correlación de fuerzas entre el colectivo de trabajadores y el sector empresario por una parte, y por la otra, la orientación y la eficacia de la acción estatal. Resulta oportuno recordar que la Ley de Contrato de Trabajo originaria se inspiró básicamente en un anteproyecto elaborado por la Confederación General del Trabajo y el Ministerio de Trabajo de la Nación, cuyas líneas sustanciales privilegiaban la recepción de la jurisprudencia y doctrina de orientación más tuitiva

elaborada en torno de la ley 11.729 sancionada en la década de 1930, y al decreto-ley 33.302/45.

En ese contexto histórico fue posible la consagración legal de importantes aportes doctrinarios en materia de prevención del fraude laboral, que reconocen su inspiración en la fecunda tarea del doctor Enrique Fernández Gianotti, y el establecimiento de un conjunto de presunciones tendientes a cubrir deficiencias probatorias en favor del trabajador. Asimismo, se incorporaron normas que establecían tibios mecanismos de contralor sindical y de injerencia de la autoridad de aplicación a fin de asegurar el efectivo cumplimiento de las obligaciones del empresario.

La ley 20.744 también otorgaba expresamente al trabajador, en caso de alteraciones esenciales del contrato, o de ejercicio ilegítimo del *ius variandi*, la posibilidad de accionar judicialmente en procura del restablecimiento de las condiciones alteradas, a través de un procedimiento sumarísimo, con la prohibición de innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta la sentencia definitiva (art. 71).

Contemplaba la figura del salario mínimo profesional, cuya fijación debía realizarse en las convenciones colectivas de trabajo, cuando en éstas no se pudieran establecer salarios profesionales, salvo falta de acuerdo, en cuyo caso la determinación correspondía al organismo a cargo de la fijación del salario mínimo vital. El monto de esta remuneración no podría ser inferior, en ningún caso, al salario mínimo vital más una proporción sobre el mismo que debía establecer la reglamentación, consagrándose, en caso de modificación del salario mínimo vital durante la vigencia del convenio colectivo, el reajuste automático del salario mínimo profesional en idéntica proporción y a partir de la misma fecha (arts. 131 y 132).

En caso de modificación de los salarios profesionales, en oportunidad de la renovación de las convenciones colectivas o por acto que haga sus veces, otorgaba a los trabajadores que percibían sueldos superiores a los profesionales el derecho a un incremento proporcional al acordado respecto de estos últimos (art. 133). Con todo, y pese a que en esa época el movimiento sindical tenía una mayor fuerza negociadora y de presión que en la actualidad, no se llegó a introducir en el texto definitivo la propuesta de establecimiento de un sistema de estabilidad en el empleo que negara eficacia extintiva al despido injustificado.

En esta misma línea transaccional se inscribe la consagración del sistema de trabajo por equipo identificable con el mero sistema de turnos rotativos, sin necesidad de acreditar condiciones objetivas que justifiquen aquella modalidad, lo cual ya en 1974 flexibilizaba en un sentido favorable a las aspiraciones empresariales.⁶ Asimismo, en materia de sanciones disciplinarias el art. 72 reservaba al empleador un poder amplio, sólo tímidamente contrarrestado por la concesión al trabajador del derecho a ser oído previamente. Se confirma claramente el respeto absoluto de la teoría de la soberanía patronal, lo que revela inequívocamente el carácter asimétrico de las obligaciones de las partes en el contrato de trabajo. El empresario, en el sistema social vigente, asume un poder punitivo y sancionador que

⁴ José Pablo Feinman, "Postmodernidad y sujeto", Revista *Unidos*, junio de 1986, págs. 44 y sgtes.

⁵ Ernesto Krotoschin, "Aspectos sistemáticos e ideológicos de la Ley de Contrato de Trabajo", *Derecho del Trabajo*, t. XXXIV, pág. 853.

⁶ A. Jeammaud, "Les fonctions du droit du travail", en *Le droit capitaliste du travail*, Presses Universitaires de Grenoble, 1980, págs. 152 y sgtes.

⁶ Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires, in re: "Tortonese y otros c/Dálmene Siderca"; "Malandra y otros c/Dálmene Siderca".

en otras relaciones contractuales está reservado al poder estatal.

En esta materia se observan, en el derecho comparado, fórmulas más democráticas. Así, por ejemplo, en Alemania y Austria muchos convenios colectivos establecen el principio de la co-decisión a través de los consejos de empresa en la adopción de las medidas disciplinarias, y la legislación francesa dispone un período de reflexión obligatorio para el empleador entre el momento en que se realiza la entrevista preliminar y el momento de la toma de decisión de imponer la sanción, que abarca desde un día entero hasta un mes.⁷

Las mismas observaciones resultan aplicables al despido disciplinario en el cual el empleador, por sí y ante sí goza del poder de apartar definitivamente al trabajador de la empresa, quedándole a este último, como único recurso, para el caso de arbitrariedad en la decisión segregatoria, recurrir a la Justicia para obtener una tardía y escasa reparación pecuniaria.

En la potestad empresarial de sancionar y despedir en las condiciones descritas se advierte indiscutiblemente un aspecto altamente flexibilizador del ordenamiento normativo, en tanto se privatiza una competencia, que sólo correspondería ejercer al Estado, a propuesta del empresario.

La ley 20.744 ya flexibilizaba el principio de la contratación por tiempo indeterminado (art. 100), al regular modalidades flexibles como el contrato a plazo fijo, el contrato de temporada y el contrato eventual (arts. 99/109). Permitía la suspensión por falta o disminución de trabajo no imputables al empleador hasta un máximo de treinta días en un año con pérdida de la remuneración (art. 237). En materia de extinción del contrato de trabajo por causas económicas y por fuerza mayor, el régimen originario también era sumamente flexible, en la medida que otorgaba al empleador el poder de despedir unilateralmente pagando una indemnización; mientras en otros ordenamientos normativos se impone un procedimiento administrativo previo a la extinción a fin de que la autoridad de aplicación autorice o no los despidos propuestos.

2. La mutilación regresiva de 1976

La lógica del poder al servicio de una determinada política socio-económica, explica el sentido de la reforma laboral regresiva introducida por la dictadura militar instalada en marzo de 1976.

En el tema que nos ocupa se operó una desregulación salvaje de la Ley de Contrato de Trabajo, que fue complementada con la hibernación del derecho colectivo de trabajo, a través de la penalización del derecho de huelga, la suspensión de la negociación colectiva, la intervención de los sindicatos y un proceso de represión política que tuvo como principales destinatarios a los trabajadores y a los dirigentes sindicales.⁸

⁷ M.E. Banderet, "La disciplina en la empresa. Estudio comparativo del derecho y la práctica. El procedimiento en derecho disciplinario". *Revista Internacional del Trabajo de la O.I.T.*, v. 105, n° 44, pág. 451 y sgtes.

⁸ Según el informe de la Comisión Nacional sobre la Desaparición de Personas, 30,2% de los detenidos-desaparecidos denunciados en la comisión eran obreros y 17,2% empleados; *Nunca más*, Buenos Aires, Editorial Universitaria de Buenos Aires, 1984, págs. 296 y 375.

La regla estatal 21.297, mutiladora de la Ley de Contrato de Trabajo, eliminó sistemáticamente todos los tibios mecanismos de contralor sindical tendientes a asegurar el cumplimiento de las obligaciones del empleador y restringió ampliamente las facultades de la autoridad de aplicación en tal sentido.

Derogó o modificó expresamente normas de prevención del fraude laboral y consagratorias de principios de protección del trabajador. A fin de precisar el alcance regresivo de la reforma introducida en 1976, es menester analizar las principales instituciones contenidas en el régimen de contrato de trabajo.

2.1. Sistema de presunciones

El art. 57 originario disponía que el libro especial exigido por el art. 56 que careciera de alguna de las formalidades o tuviera alguno de los defectos allí consignados, no tendría valor alguno en juicio en favor del empleador y no serviría para acreditar el cumplimiento de obligaciones y deberes en materia de derecho de trabajo y de la seguridad social.

En cambio, el art. 53 del texto actual dispone que los jueces meritán en función de las particulares circunstancias de cada caso los libros que carezcan de algunas de las formalidades o tengan algunos de los defectos contemplados en el art. 52.

En caso de controversia acerca del monto o cobro de las remuneraciones, el texto de 1974 (art. 60) imponía al empleador la prueba contraria a la reclamación en juicio del trabajador, sin perjuicio de la demostración del hecho originario del crédito a cargo del empleado, salvo que se arribara, en cuanto al monto, a una manifiesta desproporción de las prestaciones, en cuyo caso, el juez podía apartarse, por decisión fundada, de la petición y fijar el importe del crédito de acuerdo a las circunstancias de cada caso.

La norma actual (art. 56) remite en todos los casos a la decisión judicial la fijación del importe del crédito, de acuerdo con las circunstancias de cada caso.

La falta de respuesta del empleador a intimaciones cursadas por el trabajador, relativas al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones a su cargo, dentro de un plazo razonable no inferior a dos días hábiles, era considerada originariamente (art. 61) como un obrar opuesto al principio de buena fe e interpretada como expresión de consentimiento tácito respecto de la reclamación formulada por el trabajador, mientras que en la actualidad (art. 57), es valorada solamente como presunción en contra del empleador.

La regla estatal 21.297 también derogó el art. 63 de la LCT, norma según la cual, probaba la existencia de la relación de trabajo y su cesación, se presumía el despido, salvo prueba en contrario.

En lo referente a la firma en blanco otorgada por el trabajador, fue reformado el art. 65 (hoy art. 60), al suprimirse expresamente la enunciación de todos los medios de prueba para demostrar la insinceridad de las declaraciones insertas en el documento. Además, fue suprimido el último párrafo de la norma en virtud del cual los jueces podían apartarse del contenido del documento cuya firma hubiere sido judicialmente reconocida en caso de existencia de otros elementos de convicción conducentes a acreditar lo contrario.

El art. 156 de la ley originaria no otorgaba eficacia probatoria, para

acreditar el pago total o parcial, a los recibos que no reunieran algunos de los requisitos legales, o cuyas menciones no guardaran debida correlación con la documentación laboral, previsional, comercial y tributaria. El texto actual (art. 142) remite a la apreciación judicial la eficacia probatoria de esos recibos.

2.2. Formulación normativa expresa de los principios generales del derecho del trabajo

La mutilación de 1976 borró del texto expreso de la LCT la formulación de la regla in dubio pro operario en materia de apreciación de la prueba en los casos concretos (art. 9, párr. 2º). Sin embargo, quedó intacto el art. 11, que consagra el rol integrador de los principios generales del Derecho del Trabajo, por lo que, a nuestro entender, a través de esta vía, sigue vigente la regla cercenada en su formulación explícita, pese a que la mayoría de la jurisprudencia, con un criterio restrictivo, sostiene lo contrario.⁹

Fue eliminado el art. 17, que disponía textualmente: "Los usos y costumbres más favorables al trabajador y, en su caso, los usos de empresa que revistan igual carácter, prevalecen sobre las normas dispositivas de la ley, convenciones colectivas y el contrato de trabajo".

Por su parte, también fue derogado el art. 19 de la LCT, en virtud del cual las desigualdades creadas por la ley en favor de una de las partes sólo se entenderían como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación. Según caracterizada doctrina, la pluma del legislador de 1976 pudo eliminar la disposición del derecho positivo, pero no el principio rector que fluye de la misma, pues el apartamiento del derecho laboral frente al derecho civil obedece a la necesidad de dispensar un trato de favor compensatorio de la desigualdad estructural de las partes.¹⁰

2.3. Jornada de trabajo y régimen de descansos

En esta materia la normativa está sumamente flexibilizada. En primer lugar la regla estatal modificó el originario art. 213 de la LCT, suprimiendo la incorporación de las menores jornadas establecidas en normas legales provinciales. En cuanto a la facultad unilateral del empleador de distribuir las horas de trabajo, se suprimió del art. 214 originario (hoy art. 197) la referencia expresa a la garantía de la salud física, intelectual y moral del trabajador, como límite a aquella facultad.

Suprimió el último párrafo del art. 214, en virtud del cual quedaba prohibido referir la duración de trabajo exclusivamente al cumplimiento de la tarea asignada al trabajador o del acto o conjunto de actos a ejecutar.

El art. 215 permitía, a través de las leyes, convenciones colectivas y reglamentos especiales, la adopción del sistema de jornada de trabajo

⁹ Mario Elffman, "El problema de las lagunas en las normas laborales: la aplicación de los principios generales del Derecho del Trabajo; la justicia social, equidad, buena fe", Ponencia presentada ante el VIII Congreso Iberoamericano y VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Buenos Aires, 1983, Libro de ponencias, t. 11, pág. 1265.

¹⁰ Enrique Fernández Gianotti, "Derecho civil, incapacidad absoluta (art. 212, LCT) y convenios colectivos", Jornadas Nicoletas; *Derecho del Trabajo*, t. XLII-B, p.805.

reducida o de tiempo limitado. El art. 198 actual parece limitar esa posibilidad a las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, salvo estipulación particular de los contratos individuales de trabajo.

La discusión se centra en torno de la reducción de la jornada a través del convenio colectivo. Aunque algunos autores postulan un criterio restrictivo, entendemos que —dada la falta de prohibición expresa— y la garantía constitucional de negociar colectivamente (art. 14 bis) sin limitaciones temáticas, resulta viable el recurso al convenio colectivo para adoptar un sistema de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado, criterio compartido por gran parte de la doctrina y la jurisprudencia.

Por otra parte, un fallo plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en una interpretación regresiva y sumamente discutible, ha flexibilizado en esta materia, al negar al trabajador el derecho al recargo por tiempo suplementario previsto en el art. 201, LCT (I.O.), en cuanto exceda de la jornada pactada por las partes que no supere la legal.¹¹

Desde la sanción de la ley 20.744 (art. 224) se hallaba flexibilizado el sistema de francos compensatorios, cuyo goce está limitado al ejercicio por se de este derecho por parte del trabajador, a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente. Esta flexibilización fue intensificada en la reforma de 1976.

A través de un argumento seductor, cual es la preservación de la salud del trabajador, la no compensación legal en dinero de los francos, no gozados opera como una importante válvula flexibilizadora en beneficio del empleador, ya que el dependiente en un régimen de inestabilidad relativa o de despido libre y barato como el nuestro, no hará uso de esta facultad, ante la amenaza implícita de la extinción de la relación, amenaza que se revela mucho más compulsiva en un contexto de crónico y creciente desempleo.

Por otra parte, no existe en nuestro ordenamiento normativo obstáculo alguno a la celebración de contratos de trabajo a tiempo parcial.

2.4 Vacaciones

La Ley de Contrato de Trabajo, en su primitivo texto (art. 168), imponía al empleador el deber de comunicar al trabajador la fecha de iniciación del período de descanso con una anticipación no menor de sesenta días, comunicación que debía ser hecha también a la autoridad de aplicación. El texto actualmente vigente redujo a cuarenta y cinco días y suprimió el requisito de notificar a la autoridad de aplicación.

La ley 20.744 establecía (art. 170) que en caso de extinción del contrato de trabajo, cuando el trabajador no hubiera gozado de las vacaciones correspondientes a períodos anteriores, tenía derecho a percibir una compensación equivalente a dos veces y media el valor correspondiente a los períodos adeudados. Se trataba de una excepción a la regla de la no compensación en dinero de las vacaciones no gozadas, consagrado en el art. 176 de la ley en su primera redacción.

A su vez, si el empleador no comunicaba dentro del lapso legal el período

¹¹ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, fallo plenario 226 in re: "D. Aloí, Salvador c/Selsas"; 25.6.81, *Legislación del Trabajo*, XXIX, pág. 844.

de inicio del descanso anual, el trabajador podía hacer uso de ese derecho, previa comunicación dentro del plazo legal, en cuyo caso el salario se incrementaba en dos veces y media el valor del mismo (art. 171). También era procedente el recargo cuando el empleador, habiendo notificado al trabajador la oportunidad del goce de la licencia, no abonara los salarios al comenzar la misma (art. 171 in fine).

En síntesis, la LCT originaria consagraba un sistema tendiente al goce efectivo del descanso anual remunerado, sin perjuicio de sancionar pecuniariamente al empleador que no asegurara su disfrute y sin consagrar plazos de caducidad del derecho para los trabajadores que no hicieran uso del derecho de tomarlo por sí, en caso de omisión del empresario.

El sistema actual ha sido "flexibilizado", obviamente, en perjuicio del trabajador, ya que no existe excepción alguna al principio de prohibición de compensación en dinero de las vacaciones no gozadas; y al trabajador sólo le queda la posibilidad de su goce efectivo dentro de un plazo de caducidad (arts. 157 y 162 de la ley actual), con todas las limitaciones y condicionamientos señalados al referirnos a los francos compensatorios.

De todos modos, cabe puntualizar que el deber del empleador de otorgar las vacaciones, aunque el trabajador no se lo solicite o no las tome por cuenta propia, es una consecuencia del contrato de trabajo y, especialmente, del deber de previsión, tal como éste incumbe a un buen empleador, conforme al principio de buena fe. En consecuencia, el trabajador tendrá siempre una pretensión de indemnización contra el empleador por la violación del deber contractual en cuanto fuera culpable, no obstante la prohibición de compensar las vacaciones en dinero, porque no se trata de una compensación convenida o acordada entre las partes, sino del pago de una indemnización por incumplimiento de contrato. La posible culpa concurrente del trabajador debería estimarse prudentemente, teniendo en cuenta la situación de hiposuficiencia. No podría alegarse la renuncia del trabajador al derecho de vacaciones, por más que su comportamiento fuera inequívoco en ese sentido, porque el derecho a las vacaciones es irrenunciable (cfr. art. 12, LCT —t.o.—).¹²

También está flexibilizado el art. 156 de la LCT (t.o.), norma según la cual, cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada, derecho que se extiende a los derechohabientes en el caso de muerte del trabajador.

No parece justo haber restringido el modo de esa compensación, pues en caso de haberse desempeñado el trabajador durante el término mínimo a que se refiere el art. 151, ha adquirido el derecho al período de descanso íntegro del año y, consecuentemente, debería tener derecho, en caso de extinción del contrato, al pago de la remuneración íntegra que corresponda a ese tiempo.

Al limitar el pago al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada, limitación que sólo correspondería en caso de faltar el tiempo mínimo para el goce de las vacaciones, se reduce injustificadamente el

derecho del trabajador. Posiblemente haya influido en la mente del legislador la consideración de que el pago íntegro de la remuneración no resultaría equitativo en caso de que el contrato se hubiera extinguido por una falta grave del trabajador. Pero entonces habría correspondido distinguir entre la extinción del contrato de trabajo por una justa causa en la persona del trabajador y la extinción por otros motivos, en vez de determinar las mismas consecuencias para todos los posibles casos de ruptura ("por cualquier causa").¹³

El art. 167, párr. 2º de la ley originaria disponía que en caso de cierre del establecimiento por vacaciones por un período superior al tiempo de licencia que pudiera corresponderle al trabajador, éste tendría derecho a percibir los salarios correspondientes a todo el período del cierre que no fueren compensados por el período de vacaciones que le pudiere corresponder. Luego de la reforma, el art. 153 establece que en este caso se configura una suspensión de hecho sujeta al cumplimiento de los requisitos legales, debiendo ser previamente admitida por la autoridad de aplicación la justa causa invocada.

2.5: Responsabilidad de intermediarios en la contratación, contratistas y subcontratistas y de empresas subordinadas o relacionadas

Se introdujo en el actual art. 29 la posibilidad de contratación a través de agencias de servicios eventuales autorizadas por la autoridad de aplicación, en los supuestos de relaciones de trabajo eventuales.

Esta reforma constituye un injerto patológico en el sistema jurídico laboral argentino. En efecto, el art. 4 de la LCT (t.o.) en su primer párrafo, define al trabajo a los fines de la ley como toda actividad lícita que se presta en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

Por su parte, el art. 21 define al contrato de trabajo como el acuerdo en virtud del cual una persona física (trabajador en los términos del art. 25) se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de otra (empleador en los términos del art. 26), durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.

Si a este conjunto armónico y sistemático le agregamos que el trabajador dependiente para la LCT se inserta en una empresa total o preponderantemente ajena (arts. 5, 6 y 23), cuyo titular es el empleador, se observa la incongruencia sistemática del injerto introducido en 1976.

En las relaciones laborales anudadas por intermedio de las agencias de servicios eventuales el poder de dirección y organización es ejercido por el titular de la empresa usuaria; no podía ser de otro modo, pues la prestación del trabajador se inserta en ese ámbito y no en el de la empresa intermediaria. De ahí la incongruencia apuntada. No varía esta conclusión el hecho de que la remuneración sea abonada por la empresa de servicios, ni que el contrato sea eventual, pues no existe óbice para que en este caso la contratación sea realizada directamente por la empresa usuaria.

Se plantean, además, otros interrogantes no menos importantes: ¿qué tipo de vinculación se establece entre el trabajador y la agencia de servicios eventuales: permanente o eventual?; ¿cuál es el convenio colectivo apli-

¹² Ernesto Krotoschin, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, 4ª edición, Buenos Aires, Editorial Depalma, 1981, tomo 1, págs. 407/8.

¹³ Idem, pág. 409.

cable a la relación?; ¿cómo funciona el principio de irrenunciabilidad y de intangibilidad de la remuneración en caso de ubicación del trabajador en distintas actividades y/o categorías?

El decreto reglamentario 1455/85, pese a constituir en alguna medida una superación del anterior 2490/80, no da una respuesta acabada a todos estos interrogantes.

Para justificar este mecanismo, desde un enfoque socio-económico se ha dicho que se vinculan dos conveniencias: la de la empresa usuaria de disponer de personal para efectuar un trabajo que no pueda ser realizado por el plantel permanente (vacaciones, enfermedad, actividad extraordinaria, etc.), con la de ciertas personas de poder trabajar sin tener que aceptar empleos permanentes (jóvenes estudiantes, mujeres casadas, personas que prefieren empleos temporales, etc.). La empresa de servicios temporarios atendería esas dos conveniencias.¹⁴

Creemos que los ejemplos son marginales y no cubren ni remotamente el desproporcionado incremento que ha tenido la contratación por agencias en fraude al sistema ordinario.¹⁵

En realidad los beneficios de este tipo de contratación son los siguientes: la empresa usuaria obtiene rápidamente personal del que no es solidariamente responsable, en función de las fluctuaciones de la demanda, utiliza el sistema cuando no concurre la eventualidad con la finalidad de contratar "a prueba" y a la postre convertir en trabajador permanente a quien ha sido enganchado a título eventual si es que le conviene a aquélla.¹⁶

Se libera de todas las cargas sociales e indemnizaciones derivadas de un contrato permanente y puede ir renovando y rotando el personal, sin ningún inconveniente. A ello cabría adicionar la mayor sumisión del personal eventual, su dificultad para la sindicalización y el debilitamiento de las organizaciones sindicales dentro de cada establecimiento.

La empresa de servicios eventuales, con escasa inversión, también obtiene pingües ganancias, derivadas de su intermediación, resultante de los elevados precios que cotiza a la usuaria. Es decir, hay un interés convergente entre agencia y empresa usuaria en acrecentar esta modalidad.¹⁷

Precisamente, esta convergencia económica hace que el sistema sea utilizado en fraude a la ley, es decir, que se recurra al mismo no sólo para contratos eventuales, sino en la mayoría de los casos para servicios propios de contratos por tiempo indeterminado. La necesidad del mantenimiento y desarrollo de la agencia como actividad lucrativa torna inevitable el fraude.

Los datos obtenidos a través de los litigios ventilados en los tribunales de trabajo reflejan en mínima parte las proporciones alcanzadas por la utilización de este mecanismo en contratos de trabajo con vocación de permanencia, magnitud que no es desconocida ni siquiera por los parti-

¹⁴ Justo López, "Las empresas de servicios temporarios después de la reglamentación del art. 29, último párrafo de la LCT", *Legislación del Trabajo*, t. XXXI, pág. 485.

¹⁵ Horacio Schick, "Empresas de trabajo eventual, vehículo del fraude laboral y del resquebrajamiento del Derecho del Trabajo", *Derecho Laboral* XXIX, pág. 152/3.

¹⁶ Enrique Fernández Gianotti, "Principios laborales y duración determinada de los contratos de trabajo", *Legislación del Trabajo*, t. XXX, pág. 961.

¹⁷ Horacio Schick, *ob. cit.*

darios del sistema.

La modificación del art. 32 de la LCT originaria (hoy art. 30) tendió a la limitación de la responsabilidad solidaria de la empresa principal en los supuestos de contratación y subcontratación de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica del establecimiento. La norma, en su anterior redacción, comprendía a los servicios referidos a la actividad principal o accesorio, tuviera o no fines de lucro.

Pese a la mutilación de 1976, caracterizada doctrina y un sector de la jurisprudencia sostienen que están comprendidas en la norma las actividades secundarias o accesorias, con tal de que estén integradas permanentemente al establecimiento.¹⁸

La regla estatal 21.297 también flexibilizó el originario art. 33 (hoy art. 31), al reducir la responsabilidad al supuesto de conjunto económico de carácter permanente, mientras la norma anterior se extendía a los accidentes, y al agregar como requisito de operatividad la existencia de "maniobras fraudulentas o conducción temeraria", con lo cual el ámbito de aplicación de la disposición, interpretada literalmente, se reduciría notoriamente.

2.6. Modificación unilateral de las condiciones de trabajo por parte del empleador

Se impusieron modificaciones claramente favorables a los intereses del empleador en el régimen de obligaciones laborales, tendientes a incrementar el poder unilateral de aquél. En ese sentido, se eliminó del originario art. 71 (actual art. 66) la facultad expresa del trabajador, en caso de modificaciones esenciales del contrato o de ejercicio ilegítimo del ius variandi, de accionar judicialmente en procura del restablecimiento de las condiciones alteradas, a través de un procedimiento sumarisimo con la prohibición de innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta la sentencia definitiva.

Con todo, se discute en doctrina y jurisprudencia si a pesar de la modificación legal, el trabajador puede reclamar el restablecimiento de las condiciones alteradas, a través de la genérica acción de cumplimiento contractual contemplada en el Código Civil (art. 505, inc. 1) con el simultáneo planteo de una medida de no innovar (cfr. art. 230, C.P.C.C.N.); o, en todo caso, el reclamo de daños y perjuicios provenientes del incumplimiento contractual (arts. 519 a 522, C. Civ.). También podría retener la prestación en ejercicio de la excepción de incumplimiento contractual (cfr. arts. 510 y 1.201, C. Civ.).

Asimismo, se derogó el reconocimiento expreso del derecho de retención de tareas, sin pérdida ni disminución de la remuneración, si le fuera exigida la prestación de tareas en violación a las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo, en caso de peligro inminente de daño, o configuración de incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si

¹⁸ Justo López en *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, de Justo López, Norberto O. Centeno y Juan C. Fernández, Madrid, Buenos Aires, Ediciones Contabilidad Moderna, 1987, tomo I, págs. 367/8.

habiendo mediado declaración de insalubridad del lugar por parte del organismo competente, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos establecidos por dicha autoridad. En este supuesto, también se discute si después de la reforma el trabajador tiene derecho a retener las tareas.

2.7. Remuneración

La regla estatal 21.297 modificó el art. 120 original (hoy art. 111) que permitía al trabajador o a quien lo representara, en caso de haberse pactado comisiones individuales o colectivas o participación en las utilidades, habilitación u otras formas similares, el acceso a los libros y demás documentación, a fin de efectuar controles pertinentes de las ventas y de las utilidades que resultaren, pudiendo designar aquéllos un representante de control por intermedio de sus organizaciones sindicales. Estas medidas también podían ser ordenadas a petición de parte por los órganos jurisdiccionales competentes mediante la designación de veedor, con la sola facultad de comprobar entradas y gastos, dando cuenta al juez de toda irregularidad que advirtiera en la administración, e informando el resultado de su gestión.

La mutilación de 1976 restringió el derecho del trabajador o su representante a la inspección de la documentación necesaria para la verificación de las ventas o utilidades y derogó la facultad judicial de designar veedor. Además, suprimió el último párrafo referido a la procedencia de dichas medidas aunque no se hubiera promovido juicio.

El legislador de 1976 también recortó sustancialmente el originario art. 121 (hoy art. 112) que contenía una regulación más minuciosa sobre los salarios por unidad de obra.

También fue eliminada la regulación expresa del salario mínimo profesional y de su ajuste automático en función de la variación del salario mínimo vital, y la normativa referida a los salarios profesionales.

2.8. Poder disciplinario

La regla estatal 21.297 eliminó las mínimas limitaciones al ejercicio unilateral del poder disciplinario del empleador, cuales eran el simbólico derecho del trabajador a ser oído previamente y la ausencia de cómputo de una sanción disciplinaria transcurridos 12 meses desde su aplicación (modificación del art. 72 —hoy art. 67— y derogación del art. 75).

2.9. Suspensiones por causas disciplinarias, por razones económicas y por fuerza mayor

En materia de suspensiones impuestas en violación de las exigencias legales, impuso el requisito de impugnación para la procedencia de los salarios de suspensión; además, derogó el art. 242 que contemplaba la posibilidad del trabajador de considerarse despedido en caso de suspensiones menores de 30 días no aceptadas, que resultasen agravantes o injuriosas. De todos modos, la jurisprudencia, pese a la referida derogación, reconoce el derecho a extinguir el contrato, por la vía de la injuria genérica del art. 242 del texto actual de la ley, cuando medie suspensión injuriosa.

Se eliminó la consagración expresa de las situaciones derivadas del riesgo propio de la empresa como excluyentes de falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, en los supuestos de suspensiones y despidos fundados en esa causal.

2.10. Extinción del contrato

La Ley de Contrato de Trabajo, ya en su texto originario, consagró un sistema de inestabilidad relativa¹⁹ o despido libre,²⁰ en virtud del cual la permanencia del trabajador en el empleo depende totalmente de la voluntad del empleador, quien tiene como único límite a su discrecionalidad el deber de abonar una indemnización en caso de despido injustificado.

La regla estatal 21.297 suprimió el último párrafo del art. 266 de la originaria LCT (hoy art. 245) que preveía un incremento de 50% de los montos indemnizatorios establecidos en razón de la antigüedad en regímenes particulares y estatutos profesionales aprobados por leyes o decretos-leyes.

A su vez, la citada norma fue flexibilizada por una interpretación sumamente discutible de la jurisprudencia plenaria de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en virtud de la cual no se otorga el derecho a la indemnización mencionada al trabajador con antigüedad no mayor de tres meses.²¹

Otro fallo plenario del mismo tribunal flexibilizó la norma en cuestión, al establecer que no debían computarse para el cálculo de la indemnización por despido las variaciones salariales ocurridas durante el lapso del preaviso omitido.²²

En el caso del preaviso otorgado por el empleador, la regla estatal 21.297 modificó el originario art. 252 (hoy art. 231), al reducir ese lapso a uno y dos meses, según que el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo inferior o superior a cinco años respectivamente, mientras que la norma anterior otorgaba un período de tres meses, cuando la antigüedad excediera los diez años.

Asimismo, la citada regla estatal modificó el originario art. 21 (hoy art. 19) que consideraba tiempo de servicio, para el caso de derechos concedidos al trabajador en función de la antigüedad, al plazo de preaviso, aun cuando el mismo fuese omitido. Mientras tanto, la norma en su redacción actual limita ese derecho al caso que el preaviso hubiese sido concedido.

También fue derogado el art. 276 de la LCT que regulaba un procedimiento de crisis, en virtud del cual en caso de que la empresa estuviera afectada de situaciones o circunstancias objetivas de receso que afectarían considerablemente su desenvolvimiento y a una pluralidad de trabajadores, el empleador, para tomar una decisión relativa a la continuidad de las

¹⁹ Jorge Rendon Vázquez, *Manual del Derecho del Trabajo Individual*, Lima, Ed. Tarpuy, 1987, pág. 103.

²⁰ Enrique Fernández Giarotti, "La estabilidad en el empleo", *Derecho Laboral*, XXX, pág. 3.

²¹ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, fallo plenario 218 in re: "Sawady, Manfredo c/S.A.D.A.I.C.", 30.3.79, *Derecho del Trabajo*, 1979, pág. 872.

²² Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, fallo plenario 219 in re: "Pedrozo, R. c/Ford Motor Argentina S.A.", 21.9.79, *Derecho del Trabajo*, 1979, pág. 212.

relaciones de trabajo, o la modificación de alguna de sus cláusulas, debía solicitar autorización al Ministerio de Trabajo, con intervención, en carácter de parte legítima, de la asociación sindical representativa de la actividad de que se tratara.

En cuanto a las indemnizaciones por distintos supuestos de extinción del contrato, se operaron las siguientes regresiones: se redujo a la mitad la reparación en caso de despido por causa de maternidad o embarazo; fue modificado el art. 271 (actual art. 250), otorgando indemnización cuando la extinción del contrato a plazo fijo se produjera por vencimiento del lapso asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, sólo si el tiempo del contrato no hubiera sido inferior a un año, mientras que la norma originaria no imponía límite temporal alguno.

Por otra parte, cuando el trabajador reuniera los requisitos exigidos para obtener su jubilación ordinaria, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, manteniéndose la relación de trabajo hasta que la caja respectiva otorgue el beneficio, por un plazo máximo de un año. Concedido el beneficio o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de indemnización por antigüedad.

El panorama descripto revela inequívocamente que no puede hablarse en nuestro régimen laboral común de la vigencia de un sistema de estabilidad en el empleo, sino de un régimen de despido libre y barato para los empresarios.

El problema se agudiza cuando se observa que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha cerrado, al menos hasta ahora, la vía de consagrar sistemas de estabilidad en el empleo, a través de estatutos especiales y convenios colectivos de trabajo.²³

2.11. Prescripción

La ley originaria fijaba en cuatro años el plazo de prescripción de las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tuvieran señalado un plazo especial (art. 278), rigiendo igual plazo para los créditos por remuneraciones (art. 279), en tanto las actuaciones administrativas o la constitución en mora del empleador, efectuada en forma auténtica, suspendía el curso de la prescripción por el plazo de un año (art. 281).

Las normas vigentes en la actualidad reducen a dos años el plazo de prescripción de las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos y disposiciones legales y reglamentarias del derecho del trabajo con carácter de orden público, ya que el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas (art. 256).

La normativa actual (art. 257) establece que la reclamación ante la autoridad administrativa del trabajo interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de seis meses, sin perjuicio de la aplicabilidad de las normas del Código Civil.

La regla estatal 21.297 derogó el art. 282 de la LCT, en virtud del cual

²³ Corte Suprema de Justicia de la Nación, "De Luca c/Banco Francés", fallos 273:87; "Figueroa y otro c/Loma Negra"; *Derecho del Trabajo*, 1984-B, pag. 1809.

se suspendía el curso de la prescripción por demanda promovida contra un tercero al que el trabajador erróneamente atribuyera la calidad de empleador, en tanto el error resultara excusable y aun cuando por ello fuese desistida la acción. Asimismo, disponía que la inactividad procesal no podía afectar por vía de prescripción derechos indisponibles del trabajador, debiendo los jueces suplir aquélla, sin perjuicio de la responsabilidad asignada por las leyes a sus representantes o apoderados. El último párrafo de la norma derogada establecía la suspensión de la prescripción por un año, en virtud de las gestiones o reclamos hechos por la asociación sindical con personería gremial, en representación del trabajador o del personal de uno o varios establecimientos o empresas determinadas, aun en ausencia de mandato expreso al respecto.

3. Período constitucional iniciado en diciembre de 1983

Salvo alguna reforma aislada, como la referida a la fecha de inicio del cómputo y al índice aplicable en la indexación de los créditos laborales, y a la reciente eliminación del tope de la base remuneratoria para el cálculo de la indemnización por despido (art. 48 de la ley 23.697), el régimen normativo básico de las relaciones individuales del trabajo es el impuesto autoritariamente en 1976.

Cabe puntualizar al respecto que se encuentra pendiente de tratamiento en la Cámara de Diputados de la Nación, con despacho favorable de comisión, un anteproyecto de reforma integral del sistema normativo básico de relaciones individuales del trabajo, cuyo análisis exhaustivo excede el objetivo de este informe, pero que propone una mayor protección normativa para los trabajadores en varias instituciones. No resulta ocioso señalar que en dicha iniciativa la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador alcanza a los derivados de toda fuente normativa, incluido el propio contrato de trabajo; de modo que el trabajador es tutelado en toda supuesta resignación peyorativa de su parte, tal como lo reconocen otras legislaciones.²⁴

²⁴ En los últimos tiempos se ha suscitado un interesante y encendido debate respecto del alcance del principio de irrenunciabilidad. Existen dos posiciones bien definidas: para la primera, basada en una interpretación literal del art. 12 de la LCT (t.o.), la irrenunciabilidad sólo se extendería a los derechos nacidos de las llamadas normas imperativas o de orden público, es decir, las leyes, convenciones colectivas de trabajo y laudos con fuerza de tales; en cambio, para la segunda corriente, serían irrenunciables todos los derechos del trabajador, cualquiera fuere la fuente jurídica. En doctrina merecen destacarse los siguientes trabajos: Justo López, "El contrato en el derecho laboral. Convenio colectivo y contrato individual del trabajo", *Legislación del Trabajo*, XXXIII, pag. 11; Horacio de la Fuente, "Renuncia de derechos y modificaciones del contrato de trabajo", *Legislación del Trabajo*, XXXIV, pag. 1, "Protección del salario frente al empleador. Nulidad de los acuerdos que reduzcan el salario", en *Estudios en homenaje a Pla Rodríguez*, Montevideo, Ed. Amalio Fernández, II, pag. 61; "De nuevo sobre la renuncia de derechos y las modificaciones del contrato de trabajo: estado actual de la controversia", *Legislación del Trabajo*, XXXV, pag. 903; Carlos Alberto Etala, "El orden público laboral, la revisión del contrato y el vicio de lesión", *Legislación del Trabajo* XXXIII, pag. 571/6; Adrián Goldin, "Acuerdo modificadorio del contrato de trabajo en perjuicio del trabajador: injusta amenaza y lesión subjetiva", *Legislación del Trabajo* XXXIV, pag. 401; Oscar

La dinámica de la vida política, en especial el aumento progresivo del poder de los grandes grupos económicos, con el correlativo incremento de su influencia con respecto de la orientación y eficacia de la acción del Estado, explica la falta de tratamiento legislativo del mencionado anteproyecto.

Este cuadro de situación, unido a la prédica constante en favor de la privatización, la desregulación y la flexibilización, a través del fuego cruzado desde distintas usinas ideológicas y medios de comunicación interesados, explica también el veto impuesto por el gobierno constitucional de 1983-1989 a varias leyes laborales.

Entre ellas, la de reformas a la ley 9688 de accidentes de trabajo, que recientemente dio lugar a un nuevo texto legal, pero en el que no se incluyó, como en la ley vetada, la modificación del art. 17.

A través de la norma vetada, los trabajadores amparados por la ley 9688, o sus derechohabientes, en su caso, podrían reclamar conjuntamente las indemnizaciones tarifadas conferidas por la misma, y las correspondientes a la reparación integral del daño según el derecho común en virtud de la responsabilidad del empleador, contractual, extracontractual o por riesgo creado.

El juez debería condenar —siempre según la norma vetada— a la reparación integral del daño, cuando se acreditaran los presupuestos de la responsabilidad civil, en cuyo caso la indemnización no podría ser inferior a la tarifada de la ley especial; pero si no se acreditaran los extremos reclamados por esta última, procedería la reparación tarifada, siempre que concurrieren sus presupuestos.

Por último, para la determinación judicial del régimen de reparación, debería aplicarse la norma más favorable al trabajador, considerando la norma o conjunto de normas que rijan cada uno de los sistemas de res-

Zas, "El principio de irrenunciabilidad y la rebaja remuneratoria", *Derecho Laboral* XXVIII, pág. 481; "El plenario 177 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, la rebaja de categoría y el principio de irrenunciabilidad", *Legislación del Trabajo* XXXV, pág. 401; Roberto García Martínez, "La irrenunciabilidad y el orden público laboral", *Derecho del Trabajo* 1986-B, pág. 1751; Antonio Vázquez Vialard, "Validez de los acuerdos modificatorios de las condiciones de trabajo fundadas en derechos nacidos de normas no imperativas", *Legislación del Trabajo* XXXIV, págs. 241 y 481; "El principio de irrenunciabilidad: estado actual de la doctrina judicial y de los autores", *Derecho del Trabajo* 1986-B, pág. 1215; Aplicación de los principios generales del derecho del trabajo, con especial referencia al de irrenunciabilidad, *Derecho del Trabajo* 1988-A, pág. 545; Luis Ramírez Bosco, "La derogación convencional de cláusulas contractuales más favorables", *Trabajo y Seguridad Social*, 1985, pág. 740; Eduardo O. Álvarez, Ponencia presentada ante el X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, San Salvador de Jujuy, abril de 1988. En materia jurisprudencial merecen destacarse los siguientes fallos: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, Sent. n° 21.356, 14.5.85, "Bariain, Narciso T. c/Mercedes Benz Argentina S.A.", dejado sin efecto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, por considerarlo carente de suficiente fundamentación; Sala VII, 30.11.88, "Bariain, Narciso T. c/Mercedes Benz Argentina S.A.", *Trabajo y Seguridad Social* 1988, pág. 1.126; Sala VI, sent. n° 21.834, 14.8.85, "Reggiardo de Henri, Irma c/E.F.A.", Sala IV, sent. n° 61.296, 17.6.88, "García, Miriam Mabel y otros c/John Wyeth Laboratories", Tribunal de Trabajo n° 2 de Morón, "Trapiella c/Volkswagen S.A."

pensabilidad.

Para evitar un nuevo veto del Poder Ejecutivo Nacional anterior, los legisladores soslayaron la necesaria reforma y, por ello, seguimos teniendo un texto legal absurdo que impide la aplicación de la norma más favorable a través del principio *iura novit curia*, pese a tratarse de una norma de orden público, y, por ende, irrenunciable.

De todos modos, creemos que la doctrina y jurisprudencia tradicionales que consideran que la opción por una de las acciones implica la renuncia de la otra, realizan una interpretación literal del art. 17 de la ley 9688, que desconoce otras normas de la ley, por lo que no se adecua a la finalidad y espíritu de la misma, los cuales surgen de una interpretación sistemática de todo el ordenamiento en materia de accidentes del trabajo.

Resulta palmariamente contradictorio con el carácter irrenunciable de la indemnización tarifada consagrado por el art. 13 de la ley 9688, sostener que la misma ley admite la renuncia a dicho resarcimiento, a través de un erróneo planteo de la opción.

Es menester otorgarle sentido a ambas con una interpretación armónica y sistemática de ambas disposiciones, evitando atribuirle a una de ellas un significado que desvirtúa el sentido de la otra. En esa línea de análisis, la interpretación más adecuada es —a nuestro parecer— la que sostiene que el art. 17 consagra la opción entre dos indemnizaciones: la tarifada y la basada en las normas del derecho común, vedando la acumulación entre ambos resarcimientos, de manera que si procede uno de ellos, automáticamente corresponde rechazar el otro; pero ello no obsta al planteo subsidiario de uno, para el supuesto de ser desestimado el otro. De aceptarse la interpretación tradicional se coloca al trabajador en la disyuntiva entre optar por una indemnización tarifada y, por ende, reducida, o someterse al riesgo de la vía civil, y perder el derecho a la reparación de los daños. De ese modo se produce una violación a los principios generales del Derecho del Trabajo, consagrados por el art. 14 bis de la Constitución Nacional, y a los principios más modernos en materia de responsabilidad por daños, sobre la base de los cuales se privilegia a la víctima frente al causante del daño.

La invocación equivocada del derecho, o del régimen de responsabilidad aplicable a los hechos litigiosos, no puede dejar a la víctima sin reparación. La articulación en la demanda, con la invocación conjunta de distintos regímenes de responsabilidad, o subsidiaria de esos regímenes, guía el proceso y encuadra a la defensa de las partes dentro del fenómeno unitario de la reparación buscada.²⁵

En apoyo de la línea expuesta opera el art. 18 de la ley 9688, modificado por la ley 23.643, norma que habilita al siniestrado o sus derechohabientes a demandar civilmente a los terceros causantes del evento dañoso, previendo para el caso de acogida favorable de este reclamo el descuento del importe percibido de aquellos, del que por la misma causa les adeude el empleador o su asegurador.

Por último, sólo resta señalar que la doctrina y la jurisprudencia han restringido considerablemente el rigorismo de la interpretación del art. 17

²⁵ Ricardo J. Cornaglia, *Comentarios a la reforma de la ley de accidentes de trabajo ley 9688, ley 23.643*, Buenos Aires, Ediciones Organización Mora, 1989, pág. 269.

de la ley 9688, de manera que resulta sumamente cuestionable sostener a rajatabla el carácter excluyente de ambas acciones.

En esa inteligencia, no se consideró opción la percepción de salarios y asistencia médica por parte del empleador,²⁶ ni la percepción de los gastos de sepelio por parte de los derechohabientes del trabajador,²⁷ ni la denuncia del trabajador en sede administrativa del accidente sufrido,²⁸ pese a que la norma dispone claramente que "...la percepción de cualquier valor por su concepto, importa la renuncia ipso facto de los derechos que en ejercicio de la otra pudieran corresponderle". Si se siguiera al pie de la letra la interpretación literal, habría que considerar operada la opción en los supuestos mencionados.

Otro importante supuesto de apartamiento de la exégesis gramatical del texto del art. 17, lo constituye el fallo plenario n° 169 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, dictado el 26 de octubre de 1971, en el caso "Alegre, Cornelio c/Manufactura Algodonera Argentina S.A.", que considera invocable el art. 1113 del Código Civil, en caso de opción por la acción de derecho común a que se refiere el citado art. 17.

La norma en cuestión, en tanto se refiere a las acciones "...que pudieren corresponderle según el derecho común, por causa de dolo o negligencia del patrón...", interpretada literal y aisladamente, vedaría la doctrina sustentada por el citado plenario.

En la línea flexibilizadora se inscribe la regulación de las denominadas "modalidades de contratación promovidas" incluida en los arts. 27 a 68 del proyecto de Ley Nacional de Empleo elevado por el Poder Ejecutivo Nacional al Congreso de la Nación el 1° de febrero de 1990.

A través de estas modalidades de contratación —contrato de trabajo por tiempo determinado como medida de fomento del empleo, por lanzamiento de nueva actividad, de práctica laboral para jóvenes y de trabajo-formación— se brinda al empleador la posibilidad de extinguir la relación laboral con más facilidad y menor costo, y aun sin costo alguno —como en el caso del contrato de práctica laboral para jóvenes y el contrato de trabajo-formación—, y reemplazar al trabajador por otro igualmente precarizado, cubriendo así una necesidad regular, permanente y continua de la actividad empresarial.

La vigencia del principio de no discriminación entre los trabajadores permanentes y los contratados bajo cualquiera de estas modalidades, declamada por el art. 29 del proyecto, aparece seriamente controvertida si partimos de la base que la vocación de permanencia en el empleo constituye una condición sustancial y trascendente de trabajo. Precisamente, la notoria precarización de los trabajadores contratados bajo estas modalidades constituye una discriminación respecto de los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, situación que limita notoriamente el reclamo de sus derechos y el ejercicio de los derechos sindicales.

²⁶ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, sent. n° 17.920, 20.9.813, "Mancera, Francisco c/Ceresmar S.A."

²⁷ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IV, sent. n° 46.768, 30.11.81, Villarreal, Dora Susana c/Guaycurú Agrícola Ganadera S.R.L. y otro".

²⁸ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IV, sent. n° 41.471, 7.7.77, "Corujo Alves, Luis c/Huarte Soc. Coop. de Seg."

En un texto ambiguo se establece que las modalidades promovidas se habilitarán con arreglo a lo dispuesto en la ley y a lo que al respecto se pacte en la convención colectiva de trabajo vigente (art. 30).

Si bien en el mensaje de elevación al Congreso se explica que sólo la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo puede habilitar la utilización de estos contratos, en el articulado del proyecto se advierte una suerte de imposición estatal.

Así, por un lado, se impone a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos la obligación de negociar, entre otras materias, la implementación de las modalidades de contratación promocionadas (art. 22, inc. e) y por el otro, el Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social, dentro de los treinta días de la vigencia de la ley convocará a las referidas comisiones para negociar sobre las materias previstas en la ley; entre ellas, obviamente, las modalidades de contratación promocionadas.

Si bien el art. 25 del proyecto dispone que la aplicación de la ley y sus modalidades es compatible y se complementa con las disposiciones de la ley 23.551 (art. 25), las imposiciones citadas precedentemente ponen en serio cuestionamiento dicho propósito, afectando la garantía constitucional de libertad sindical (art. 14 bis, C.N.)

Si el Estado considera socialmente valiosa la incorporación de estas modalidades promocionadas, en caso de conflicto colectivo derivado de la resistencia sindical a la propuesta de habilitación de las mismas a través del convenio colectivo, quedan pocas dudas acerca de la actitud del Estado al respecto, si asume el carácter de árbitro, situación que se agrava en el supuesto de arbitraje obligatorio, variable normativa —a nuestro entender— inconstitucional, pero vigente.

Se advierte claramente que la estructuración del sistema propuesto en el actual marco socio-económico, caracterizado por una notoria debilidad del poder de negociación y presión de los sindicatos, llevará en la inmensa mayoría de los casos a aquéllos a actuar simplemente a la defensiva frente a las propuestas empresariales de habilitar en los convenios colectivos las nuevas modalidades promocionadas, con el agravante de que el Estado, como señalamos, no adoptará al respecto una actitud neutral.

La propuesta referida a las modalidades de contratación promocionadas se inscribe en el marco de lo que denominamos —como veremos más adelante— variante flexibilizadora aggiornada. Se trata, en efecto, de aprovechar la correlación de fuerzas desfavorable al sector sindical para incrementar la desprotección normativa de los trabajadores, a través de un mecanismo —el convenio colectivo— que, en principio, si se lo analiza en forma descontextualizada, genera adhesión, por cuanto constituye un mecanismo idóneo de participación de los sectores sociales interesados.

En síntesis, creemos que la introducción de las modalidades de contratación promocionadas, más allá de las buenas intenciones del proyecto, favorece objetivamente el interés empresarial, que disminuye notoriamente sus costos y aumenta en idéntica medida su poder en las relaciones laborales con escaso beneficio para los trabajadores.

Los datos de la experiencia comparada relativos a la implementación de estos contratos suministrados por el mensaje de elevación del proyecto, aun siendo rigurosamente ciertos, no bastan para avalar la propuesta de precarización del empleo en nuestro país.

Estamos en presencia de contextos socio-económicos completamente

diferentes. Así, mientras en España y en Italia, países a los que alude el mensaje de elevación, la economía se halla en los últimos años en un proceso de notorio crecimiento, con escasa inflación, en la Argentina la situación se caracteriza por una marcada recesión, una crónica inflación, agudizada en los últimos tiempos por procesos hiperinflacionarios y una abultada deuda externa que condiciona seriamente la soberanía nacional. Además, en nuestro país, en relación con los países europeos mencionados, es sensiblemente inferior la participación de los asalariados en el ingreso nacional.

De todos modos, aun de ser cierta la disminución del desempleo en España, la misma se produjo en los últimos dos años y asumió proporciones muy modestas si se las compara con el notorio incremento de los desocupados en los años anteriores a partir de la implantación normativa de las modalidades contractuales precarizadas.

Más allá del eventual y transitorio éxito en la lucha contra el desempleo, los sectores sindicales españoles, que habían prestado inicial consentimiento al desmontaje de los mecanismos legales protectores, han comenzado a tomar distancia de este tipo de políticas, ante la falta de obtención de los espectaculares resultados esperados y, sobre todo, ante la postergación de la implementación de mecanismos de distribución de la riqueza acumulada durante un lapso en el cual se impuso un sacrificio económico a la clase trabajadora. La huelga general llevada a cabo en diciembre de 1988, con amplia adhesión, es elocuente al respecto.

El proyecto también asume un carácter claramente flexibilizador al imponer la negociación obligatoria en materia de movilidad funcional, y la inclusión de una relación apropiada entre la mejora de la productividad, el aumento de la producción y el crecimiento de los salarios reales (art. 22, incs. c) y d). Ello conduce a un aumento del poder empresarial y a una limitación de las alzas salariales.

Consideramos positivo el objetivo del proyecto de Ley Nacional de Empleo de promover la regularización de las relaciones laborales y desalentar las prácticas evasoras (arts. 2, inc. j y 7 a 18). Sin embargo, resulta insuficiente y crea serias dudas sobre su real eficacia.

El fraude laboral es estimulado por la falta de suficiente control por parte de la administración del trabajo, y sólo una ínfima fracción de casos fraudulentos llegan a los tribunales del trabajo.²⁹

Más adelante, al tratar la cuestión relativa a la orientación y eficacia de la acción del Estado, ampliaremos el análisis referido al contralor del cumplimiento de las normas laborales.

De todos modos, resulta sumamente difícil coordinar el objetivo propuesto por la ley con el actual proceso de achicamiento del Estado y drástica reducción del gasto público.

En cuanto a las relaciones colectivas de trabajo, recién en 1988 fue restablecido, con algunas modificaciones, el régimen de convenciones colectivas de trabajo (leyes 23.545 y 23.546) y se sancionó una nueva ley de asociaciones sindicales (23.551).

Los condicionamientos impuestos por el cuadro de situación descripto

precedentemente se patentizan claramente en los avatares sufridos por el trámite parlamentario del proyecto de ley de asociaciones sindicales.

La comparación de algunas instituciones y normas de la ley con el proyecto aprobado por el Senado de la Nación en septiembre de 1988, y la lectura del decreto reglamentario, permiten comprobar la tesis expuesta. Los objetivos de este informe impiden un análisis exhaustivo del régimen en cuestión, pero —de todos modos— el muestreo será suficiente para confirmar el planteo inicial.

En primer lugar, resulta oportuno recordar la intensa acción desplegada por el lobby parlamentario de las principales organizaciones empresariales en los días previos a la sanción definitiva del proyecto, para lograr una normativa acorde a sus intereses sectoriales, al menos, en tres temas: 1) el intento de limitar el ejercicio del derecho de huelga, a través de la sustitución de la frase "y otras medidas de acción directa" por "y otras medidas legítimas de acción sindical"; 2) la incorporación de una medida cautelar de suspensión de la prestación laboral de los dirigentes sindicales amparados por la tutela sindical, sin esperar la conclusión del proceso judicial de exclusión de esa garantía y 3) el propósito de limitar al máximo las facultades de los representantes sindicales en la empresa. Las crónicas periodísticas de la época dan cuenta de esos hechos.

Veamos, por ejemplo, la normativa referente a la representación sindical en la empresa. Según el proyecto aprobado por el Senado los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares, ejercerán en los lugares de trabajo la siguiente representación: a) de los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo y la asociación sindical y b) de la asociación sindical ante el empleador y el trabajador (art. 41). La ley restringió la representación de los trabajadores ante la autoridad de aplicación a los supuestos en que ésta actúe de oficio en los lugares en que ejerza la representación mencionada (art. 40).

La limitación de las facultades de los representantes sindicales revela indiscutiblemente la presión sectorial ejercida. El art. 45 del proyecto establecía textualmente:

- "Los representantes sindicales tendrán derecho a:
- Controlar la aplicación de las normas legales o pactadas, pudiendo requerir, previa comunicación a la asociación sindical respectiva, la intervención de la autoridad administrativa del trabajo y participar en las inspecciones que ésta disponga, a las que podrán concurrir con sus asesores, que tendrán libre acceso a los lugares de trabajo.
 - Acceder a la información general acerca de la gestión empresarial mediante la celebración de reuniones periódicas y ajustándose a los procedimientos que de común acuerdo se establezcan. Los empleadores evacuarán consultas referidas a la actividad de la empresa y sus programas de trabajo como medio de posibilitar una razonable participación informativa de los trabajadores. La información se brindará con carácter previo a la adopción de medidas por la empresa, pudiendo la representación sindical emitir opinión. Igualmente tendrán las asociaciones sindicales con personería gremial.
 - Reunirse periódicamente con el empleador, levantándose acta. Lo acordado será obligatorio. A estos efectos ambas partes podrán concurrir con sus asesores.

²⁹ Adriana Marshall, *Empleo temporario y trabajo a tiempo parcial en la Argentina*, Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales, 1989, pág. 16.

d) Ser consultados previo al ejercicio del poder disciplinario del empleador y en los supuestos de suspensiones y despidos por razones económicas, tecnológicas y de fuerza mayor.

e) Presentar ante los empleadores y autoridades administrativas del trabajo, las reclamaciones individuales y colectivas de los trabajadores, previa comunicación a la asociación sindical respectiva.

Por su parte, el art. 46 imponía a los empleadores las siguientes obligaciones:

a) "Facilitar un lugar adecuado para el desarrollo de las tareas de la representación sindical, teniendo en cuenta el número de personal y modalidad de trabajo y cartelera para información a los trabajadores.

b) Facilitar a la representación sindical cada tres meses la información detallada en el artículo anterior y concretar las entrevistas del inciso c) del mismo artículo.

c) Conceder a cada uno de los representantes sindicales para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas y acumulables de acuerdo a la siguiente escala:

1. Hasta 100 trabajadores, 15 horas.

2. De 101 a 250 trabajadores, 20 horas.

3. De 251 a 500 trabajadores, 30 horas.

4. De 501 a 750 trabajadores, 35 horas.

5. De 751 en adelante, 40 horas."

La ley limita severamente las referidas facultades.

En esa inteligencia, se elimina la posibilidad de requerir la intervención de la autoridad de aplicación para controlar el cumplimiento de las normas legales o pactadas, y se limita la participación en las inspecciones que aquella disponga a los casos en que proceda de oficio, sin el derecho de concurrir con sus asesores (art. 43, inc. a). El decreto reglamentario 467/88 avanza aun más, claro está, en el sentido limitativo de los derechos sindicales. En una regulación de dudosa constitucionalidad, al no adecuarse plenamente a la directiva impuesta por el art. 86, inc. 2) de nuestra Carta Magna, dispone que la verificación que efectúe el delegado se limitará a la comprobación del cumplimiento de la legislación laboral y previsional, eliminando la referencia a las normas convencionales, y que deberá ser acompañado para ese cometido por los inspectores de la autoridad de aplicación respectiva, pudiendo actuar sólo como veedor (art. 26).

No se contempla el derecho sindical de información acerca de la marcha de la empresa. Llama poderosamente la atención que la ley de flexibilizadores, súbitamente volcados a la defensa irrestricta del convenio colectivo de trabajo como mecanismo idóneo de "adaptabilidad" del derecho del trabajo a las nuevas circunstancias derivadas de la crisis económica y del cambio tecnológico, no digan una sola palabra acerca de esta legítima aspiración del movimiento sindical. Es más, un proyecto de ley presentado durante el gobierno constitucional anterior fue tildado de "socializante" por algunas organizaciones empresariales. Nos remitimos nuevamente a los periódicos de la época.

Cabe puntualizar que fue en los Estados Unidos donde surgió la obligación legal de informar a raíz de la interpretación jurisprudencial del deber de negociar de buena fe, introducido por la Ley Wagner en 1935. Como se advertirá, el origen histórico de esta institución está libre de toda sospecha.

Sobre este tema volveremos más adelante.

En cuanto al derecho de reunión con el empleador, no contempla la expedición de acta, ni la obligatoriedad de lo acordado, ni reconoce a los representantes sindicales el derecho de concurrir con sus asesores.

Limita sensiblemente la posibilidad de formular reclamos de los trabajadores que representan en dos aspectos: en el marco de la ley, las reclamaciones sólo podrán ser formuladas a los empleadores, y en todo caso, deberán requerir autorización previa a la asociación sindical (art. 43, inc. c). Adviértase la clara limitación a un mecanismo legítimo de morigeración del poder del empresario.

Elimina el derecho a ser consultados previamente al ejercicio del poder disciplinario y en los supuestos de suspensiones y despidos por razones económicas, tecnológicas y de fuerza mayor. Cabe formular aquí las mismas observaciones que en lo referente al derecho a la información.

Suprime la obligación de los empleadores de facilitar cartelera para información a los trabajadores.

Elimina toda referencia a la cantidad de horas retribuidas para el ejercicio de las funciones sindicales, remitiendo a la convención colectiva aplicable la regulación de esta cuestión, con lo que se flexibiliza claramente la materia, pues los sindicatos con pobre poder de negociación —como veremos más adelante, en general, ha disminuido sensiblemente ese poder— van a ver notablemente limitadas sus aspiraciones en esta materia. El decreto reglamentario, en una regulación de dudosa constitucionalidad (art. 28), permite al empleador, mientras el delegado permanezca en su función, reducir o aumentar el crédito de horas mensuales retribuidas, en tanto iguale o supere la cantidad que establezca la convención colectiva aplicable.

Por último, la ley eleva de cinco a diez la cantidad de trabajadores necesarios para la elección de un representante, y eleva, correlativamente, la base, por lo cual disminuye cuantitativamente la presencia sindical en la empresa. Hay que reconocer, es cierto, que exige en los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo, un delegado como mínimo por turno, mientras el proyecto aprobado por el Senado no hacía referencia alguna al respecto.

Un proceso similar se operó en el régimen de tutela de los dirigentes sindicales.

En cuanto a los sujetos amparados por la tutela, el proyecto comprendía a los trabajadores que desempeñaran cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales legalmente reconocidas, con lo cual se extendía a las que tenían personería gremial y a las simplemente inscriptas (art. 49); en cambio, la ley restringe la protección a las que tengan personería gremial (art. 48).

El proyecto establecía en su art. 52 que desde la convocatoria a elecciones por una asociación sindical el empleador no podrá modificar las condiciones de trabajo, ni disponer despidos de los trabajadores ni sus representantes. Esta norma no aparece en la ley.

En cuanto a los postulantes para un cargo de representación sindical, el proyecto extendía la tutela hasta un año desde su postulación (art. 53), mientras la ley la limita a seis meses (art. 50). El decreto reglamentario dispone con dudosa constitucionalidad (art. 29) que igual efecto a la no oficialización producirá la circunstancia de que el candidato incluido en una

lista oficializada obtenga un número de votos inferior al cinco por ciento de los votos válidos emitidos.

El art. 54 del proyecto disponía que los trabajadores que sean fundadores de una asociación sindical o de seccionales que figuren en el acta privada de fundación, gozarán de estabilidad por el término de un año, a partir de la fecha de dicha acta. La ley no contiene una norma similar.

A los dirigentes que debieran desempeñar sus funciones fuera de la empresa, el proyecto les otorgaba el derecho de gozar de licencia automática y el tiempo de desempeño de aquellas funciones era considerado tiempo de trabajo a todos los efectos (art. 49). La ley, por su parte, reconoce la licencia automática, pero sin goce de sueldo, y el tiempo de desempeño de las funciones sindicales no será computado para determinar promedios de remuneraciones (art. 48).

Para que surtiera efecto la tutela conferida a los dirigentes sindicales electos, la designación debía ser comunicada al empleador por cualquier medio que posibilitara acreditar que hubiera tomado conocimiento de la misma (art. 51, inc. b); en cambio, la ley impone la forma escrita (art. 49, inc. b).

La ley introduce la medida cautelar tendiente a suspender la prestación laboral del dirigente sindical, cuando la presencia de éste en su puesto o el mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o los bienes de la empresa (art. 52, párr. 1° in fine). En esta materia, como en tantas otras, el decreto reglamentario avanza inconstitucionalmente en beneficio del empresario al ampliar los supuestos de procedencia de esta medida (art. 30, párr. 1°).

La ley también introduce la opción de los dirigentes sindicales electos y no electos amparados por la estabilidad, de considerarse en situación de despido indirecto (art. 52, párr. 4°). El decreto reglamentario extiende inconstitucionalmente esa posibilidad para los representantes electos, a los casos en que el empleador no hiciere efectiva la reinstalación o no restableciera las condiciones de trabajo alteradas, dentro del plazo que fije a ese efecto la decisión judicial firme que le ordene hacerlo, o dentro del quinto día de quedar notificado de la decisión firme que rechazare la demanda articulada por el empleador para obtener la exclusión de la garantía (art. 40, párr. 3°).

Por último, cabe señalar que el decreto reglamentario incorporó un mecanismo inconstitucional, en virtud del cual el empleador podrá liberar de prestar servicios al trabajador amparado por la tutela sindical, con la obligación de comunicarlo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de las 48 horas hábiles y de mantener el cumplimiento de los deberes legales y convencionales, derivados de la relación laboral y de las funciones sindicales, en el caso de delegados en ejercicio de su cargo (art. 30, párr. 1° in fine).

En ese supuesto, el empleador deberá promover dentro de los 15 días, acción declaratoria para que se compruebe la concurrencia de los motivos fundados que autoriza el art. 78, LCT (t.o.) o, en su caso, requerir la exclusión de la tutela (art. 30, párr. 2°).

Se advierte aquí claramente de qué manera lo que no se pudo introducir en la ley, se pretendió incorporarlo en el decreto reglamentario —naturalmente, poniendo seriamente en cuestión la constitucionalidad de la reglamentación—, con el objeto de limitar aun más los alcances de la tutela

sindical.

Se inscribe también en la línea flexibilizadora el proyecto de ley reglamentario del derecho de huelga, que a la fecha de este trabajo (julio de 1990), cuenta con media sanción del Senado de la Nación, y cuyo análisis exhaustivo excede los límites impuestos a esta presentación.

Sin embargo, fundamos la afirmación precedente en las siguientes premisas: 1) el derecho de huelga, si bien no es absoluto, es el único instrumento de autotutela colectiva de los trabajadores; 2) su reglamentación siempre implica su limitación; 3) en el actual contexto socio-económico, caracterizado por una debilidad creciente del poder de negociación y presión de los sindicatos, por una notable disminución de la participación de los asalariados en el ingreso nacional, un aumento correlativo del poder empresarial, una concentración progresiva de los sectores económicos claves, y un debilitamiento del rol del Estado en los conflictos sociales en perjuicio de los sectores laborales, la limitación del derecho de huelga, más allá del análisis técnico-jurídico, asume un carácter regresivo.

II. La aplicación real de las normas laborales

Se observa en nuestro país un fenómeno similar al operado en los restantes países de América Latina: el incumplimiento puro y simple de muchas normas laborales.³⁰

Las normas laborales son en su mayoría limitativas del poder absoluto de los empresarios, por lo que, correlativamente, implican una protección —aun cuando sea débil— de los trabajadores. De ahí el interés objetivo de aquéllos de incumplirlas parcial o totalmente, ya sea oblicuamente a través de mecanismos de fraude, o lisa y llanamente en forma directa, con la ventaja de obtener una reducción de costos, y el consecuente incremento de las ganancias, y de disminuir o eliminar las trabas al libre y discrecional manejo del poder en la empresa, lo que también se traduce —a corto o largo plazo— en un incremento de las ganancias.

Esta situación no constituye una exclusividad de América Latina, ni mucho menos de nuestro país. Pero, dados los objetivos trazados en la introducción de este informe, nos interesa analizar cómo opera y a qué causas responde la ineffectividad o el incumplimiento de las normas laborales en la Argentina.

1. La estructura del ordenamiento normativo

La ausencia de un sistema de estabilidad en el empleo que torne ineficaz el despido injustificado, explica una serie de incumplimientos de obligacio-

³⁰ Oscar Hermida Uriarte señala textualmente: "Y finalmente existan dudas acerca de la necesidad real y de los efectos de la flexibilización: si lo que se flexibiliza en Europa es un grado de protección 'rígida' no alcanzado en Latinoamérica, ¿qué cosa es lo que vamos a flexibilizar; qué efectos tendría la flexibilización operando sobre tan bajos niveles?; y para peor, ¿no será, tal vez, que en América Latina se ha 'flexibilizado' desde siempre por la vía directa del mero incumplimiento?"; "Las relaciones de trabajo en América Latina"; *Derecho del Trabajo*, XLIX-B, pág. 1284.

³¹ Véase nota 24.

nes a cargo del empleador durante el desenvolvimiento de la relación laboral, sin su respectiva sanción jurídica.

En efecto. El sistema de despido libre con la única obligación de pagar una indemnización escasa —debido a los bajos salarios— no opera como disuasivo de la voluntad empresaria (art. 245, LCT, modificado por el art. 48 de la ley 23.697). En ese marco, el trabajador ante el peligro siempre latente de la pérdida del empleo —situación agravada en la actualidad ante el aumento de los porcentajes de desempleo y subempleo—, con sus graves secuelas de orden económico, social y psicológico, se ve constreñido a aceptar fraudes o incumplimientos perjudiciales a sus derechos; por ejemplo: suscripción de recibos en blanco, pagos en negro; simulación de figuras contractuales no laborales; pagos inferiores a los previstos en normas legales, convencionales o contractuales; inobservancia de la normativa sobre higiene y seguridad en el trabajo; renuncia a derechos adquiridos.

Si bien el cumplimiento parcial de obligaciones laborales no impide al trabajador reclamar la diferencia, aunque hubiera recibido el pago sin reservas, este derecho queda limitado al plazo de la prescripción (art. 260, LCT —t.o.—). Teniendo en cuenta que este plazo ha sido reducido de 4 a 2 años a través de la regla estatal 21.297 (art. 256, LCT —t.o.—), se observa claramente que una gran cantidad de incumplimientos pueden ser blanqueados.

De todos modos, el efectivo ejercicio de la autotutela individual, sin acudir al recurso extremo de la extinción de la relación, en cuyo caso el trabajador debe invocar y acreditar la inobservancia por parte del empleador de las obligaciones resultantes del contrato que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación (art. 242, LCT —t.o.—), queda seriamente restringido por ciertas interpretaciones jurisprudenciales de discutible fundamentación jurídica.

En este marco se inscribe cierta corriente jurisprudencial restrictiva en cuanto al alcance del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.³¹

Así, en caso de alteración unilateral de condiciones esenciales del contrato de trabajo o de ejercicio ilegítimo del *ius variandi*, alguna interpretación jurisprudencial no le reconoce al trabajador otra alternativa que el despido, pese a que por aplicación del régimen general de las obligaciones le asistiría el derecho de reclamar el restablecimiento de las condiciones alteradas o, en todo caso, el derecho de retener la prestación a su cargo.

En este supuesto, de no ejercer el trabajador la opción extintiva, se opera en la práctica una suerte de aceptación del incumplimiento, con el agravante de que para cierta corriente jurisprudencial, ello constituye una aceptación de las nuevas condiciones contractuales.³²

* Según el fallo plenario n° 177 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dictado in re: "Serra, Héctor Victorio c/ Empresa de Ferrocarriles del Estado Argentino (E.F.E.A.)": "En el caso de que al trabajador se le rebaje unilateralmente de categoría, si optó por mantener el vínculo, sólo tiene derecho a percibir la remuneración fijada para aquélla en la cual efectivamente prestó servicios", *Derecho del Trabajo*, 1972, pág. 450.

En esta materia tan dinámica se advierte frecuentemente en cierta doctrina y jurisprudencia una confluencia de las teorías contractualista e institucional en la formulación de postulaciones favorables a la ampliación de los poderes unilaterales del empleador.

Así, en una interpretación sumamente discutible del art. 58 de la LCT (t.o.) se atribuye el carácter de consentimiento tácito del trabajador a una disminución de sus derechos —por ejemplo la remuneración— al silencio o ausencia de reclamo al respecto. De este modo, quedaría configurado el acuerdo relativo a las nuevas condiciones contractuales. Esta interpretación ha sido desechada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación.³³

Frente a esta aplicación concreta de la teoría contractual no se sigue idéntico camino cuando se niega al trabajador la posibilidad de reclamar el cumplimiento del contrato de trabajo en casos de alteración unilateral ilícita del empleador.

Sobre la base de la teoría institucional y comunitaria de la empresa, se sostiene que los deberes de colaboración y solidaridad impuestos a ambas partes por el art. 62 de la LCT (t.o.) conducen a exigir al trabajador conductas de lealtad que lo ligan a la suerte de la empresa. Esta teoría supone la organización de la empresa bajo la forma de una sociedad jerarquizada, en la cual se le reconocen al jefe de empresa prerrogativas importantes y a los trabajadores se les exige su participación activa en la vida empresarial, sin que esa participación pueda cuestionar aquella autoridad.

Es necesario puntualizar que la teoría institucional puede asumir formas progresistas, en el sentido de otorgar una mayor amplitud y eficacia a la lógica de la protección de los trabajadores, en la medida que impone más límites a los poderes empresariales.

De todos modos, creemos que la relación trabajador—empleador, que determina las obligaciones genéricas de las partes, se da dentro de los términos de un contrato de cambio. Y la comunidad (grupo) que constituye una empresa modaliza en algunas circunstancias los deberes de las partes, pero no es fuente autónoma de obligaciones especiales del trabajador que lo llevarán, por ejemplo, a resignar parte de su salario o a aceptar modificaciones del contrato en su perjuicio, so pretexto de las necesidades de la comunidad empresarial.³⁴

2. Orientación y eficacia de la acción del Estado

La deuda externa como factor que impuso una profunda reestructuración económica y social, originó un cambio cualitativo en el carácter del Estado, dando lugar a la constitución del denominado Estado deudor.

La enorme transferencia de recursos desde el Estado hacia los grupos económicos dominantes y hacia los acreedores externos, durante el proceso de formación, consolidación y estatización de la deuda externa

* Corte Suprema de Justicia de la Nación, 12.3.87, "Padín Capella, Daniel c/Litho Formas S.A.", *Derecho Laboral* XXIX, pág. 210/6, con comentario de Oscar Zas.

* Juan Carlos Fernández Madrid y Amanda Beatriz Caubet, *Leyes fundamentales del trabajo, sus reglamentos y anotaciones complementarias*, Buenos Aires, Editorial Pulsar, 1989, pág. 34.

argentina, condiciona enormemente la capacidad del Estado para elaborar una política socio-económica, tendiente —en el tema que nos ocupa— a asegurar la efectiva vigencia de las normas laborales.

La marcada escasez de medios materiales y de personal capacitado y adecuadamente remunerado es la característica más notoria de nuestro sistema de policía del trabajo.

Paralelamente, existe una marcada ofensiva neoliberal destinada a cuestionar el rol del Estado en materia económica y social, so pretexto de la ineficiencia de la acción estatal, y de la consiguiente superioridad en este terreno de la acción de los particulares.

Por otra parte, se señala con pretensión de objetividad que el fracaso del contralor estatal en la aplicación de las normas laborales revela per se la ineficacia del sistema; por lo que resultaría inoperante incrementar la acción estatal en este campo, ya sea aumentando el número de efectivos, mejorando su formación y sus ingresos, dotando a la administración laboral de medios materiales modernos o, inclusive, imponiendo sanciones penales a los infractores.

Se pretende, de ese modo, ocultar la naturaleza política del problema. En efecto, la ausencia de un adecuado control estatal del cumplimiento de las normas laborales no es una cuestión de mera insuficiencia financiera o de inoperatividad intrínseca de la acción estatal, sino la manifestación de una opción política.

El Estado no es neutro, y en esta materia su ineficacia conduce a la proliferación y consolidación de las transgresiones normativas de los empleadores, máxime frente al marcado carácter autoritario de la estructura jurídica de la empresa argentina, a la debilidad de los mecanismos normativos de autotutela individual —agravados como señalamos por decisiones jurisprudenciales discutibles— y a la debilidad creciente del poder de presión y control de los sindicatos.

3. Debilitamiento de las estructuras sindicales

Por distintos motivos, en la actualidad las organizaciones sindicales carecen de la capacidad negociadora y de presión con que contaban, por ejemplo, hace 15 años. El aumento de la desocupación y subocupación, la creciente precarización del empleo y el incumplimiento liso y llano de las normas laborales, aleja a un número cada vez mayor de trabajadores de los sindicatos. Favorece, a su vez, el incremento del fraude a los derechos de los trabajadores y del incumplimiento normativo, al no existir mecanismos de contrapoder, o al menos de contrapeso eficaz del ejercicio unilateral y discrecional del poder empresarial.

Esta debilidad se acentúa debido a la inexistencia de normas que concedan a los sindicatos la posibilidad de ejercer alguna facultad en tal sentido. Ya señalamos anteriormente la orfandad normativa en la materia.

III. La denominada "flexibilidad" laboral

En este contexto histórico, caracterizado por un ordenamiento normativo laboral escasamente limitador del poder empresarial, con el agravante en muchos casos del incumplimiento de las normas, por estructuras sindicales

sumamente debilitadas en su poder de presión y negociación, y un Estado imposibilitado de ejercitar eficazmente la policía del trabajo, hace su irrupción la teoría flexibilizadora.

Precisamente, se comienza a introducir en el debate este planteo hace algunos años, más precisamente durante el anterior gobierno constitucional de 1983-1989. Como siempre, la moda llegó a estas playas mucho tiempo después de haberse originado en el Norte. Pero, aquí no nos interesa indagar acerca del debate suscitado más allá de nuestras fronteras, sino desentrañar su origen y alcance en nuestro país.

Nos parece conveniente, a los efectos de clarificar la exposición, recurrir a la metodología de la formulación de tesis. Nuestra línea argumental reposa en tres tesis esenciales:

1. La flexibilización laboral es un planteo que responde a la lógica de la acumulación del capital

A esta altura del debate, resulta casi obvia esta formulación.³⁵ En efecto, el derecho del trabajo opera en el marco del conflicto entre el sector empresario y el trabajador, por lo que la pretensión de una progresiva disminución del carácter protector de las normas laborales y el consiguiente aumento del poder empresarial —a ello tiende, precisamente, el planteo flexibilizador—, responde a la lógica de la acumulación del capital.

Esta embestida ideológica aprovecha el desequilibrio marcado en favor del capital existente en la actualidad en la correlación de fuerzas entre ambos sectores en pugna. La flexibilización laboral es, justamente, uno de los mecanismos para consolidar y profundizar esa tendencia.

2. El planteo flexibilizador procura consolidar la regresión operada en el ordenamiento laboral, institucionalizar el incumplimiento normativo de hecho y abrir nuevos espacios al poder empresarial

Como hemos señalado al describir el marco normativo, todo intento, concretado o no, de reforma de la legislación laboral en un sentido protector de los trabajadores, formulado desde la instalación del gobierno constitucional en diciembre de 1983, ha motivado una incesante y sistemática acción de desprestigio dirigida desde los sectores empresariales y sus ideólogos.

Argumentos tan remanidos como el supuesto carácter inhibitor de una normativa laboral protectora en el aumento de la inversión creadora de nuevos empleos, la necesidad de adaptación del derecho a la realidad económica, la necesidad de evitar el incremento de los costos laborales para no disminuir la rentabilidad empresarial, son empleados a tal fin.

³⁵ "La demanda de flexibilidad laboral ha sido históricamente una reivindicación empresarial, identificable con una explícita solicitud de menores costos sociales y mayor gobernabilidad del factor trabajo y para ello, en lo jurídico-laboral, de una mayor flexibilidad normativa concretada en una reducción del garantismo legal, reglamentario y convencional"; Tomás Sala Franco, "El debate sobre las políticas de flexibilidad laboral y el derecho del trabajo", *Legislación del Trabajo*, XXXVII, pág. 335.

El planteo, por cierto, no es novedoso. Los ejemplos históricos abundan, pero en el contexto histórico en que nos hemos planteado este enfoque, resulta ilustrativo recordar algunos pasajes del mensaje de elevación de la regla estatal 21.197, mutiladora de la Ley de Contrato de Trabajo. Veamos el siguiente párrafo:

"El proyecto, entonces, tiende a resguardar el principio de equidad, contenido esencial de la norma jurídica en cuanto reguladora de conductas. En consecuencia, se deroga o modifican las normas que por violentar ese principio, llevan inexorablemente al deterioro de las relaciones en el campo empresario-laboral, con su secuela inevitable de merma en las fuentes de trabajo y de la producción de bienes, con la consecuente afectación del interés general de la comunidad."

Es decir, ya en abril de 1976 —fecha de inicio de la etapa más negra y regresiva en la historia del derecho laboral argentino— se apelaba al fácil recurso —facilitado enormemente por un marco de desactivación salvaje de los mecanismos del derecho colectivo de trabajo y una salvaje represión política dirigida especialmente a los trabajadores y dirigentes sindicales— de derogar o modificar normas que establecían un mínimo contenido protector de los trabajadores en comparación con otros ordenamientos normativos.

Basta confrontar el aumento progresivo del desempleo y subempleo, la drástica disminución de la participación de los asalariados en el ingreso nacional y la sensible reducción del salario real, operados desde la mutilación de 1976 en adelante, para demostrar la falacia del supuesto carácter inhibitor de la creación de empleos que tendría el derecho del trabajo.

Al respecto es recurrente en el enfoque flexibilizador afirmar que como el trabajo sería un bien escaso, se impondría flexibilizar los procedimientos de despido y las modalidades de contratación laboral a fin de repartir los empleos existentes entre la mayor cantidad de trabajadores. Por otra parte, no tendría sentido hablar de un derecho del trabajo para una minoría de trabajadores privilegiados cuando existe una legión creciente de desocupados.

En este enfoque se observan varios argumentos que merecen serios reparos. En primer lugar, el trabajo no es un bien; en todo caso, la fuerza de trabajo es un bien que se intercambia por el salario en el marco jurídico del contrato de trabajo. Por otra parte, uno de los principios que guían la acción de la Organización Internacional del Trabajo señala que el trabajo no es una mercancía.

En segundo lugar, la escasez aparentemente insuperable o estructural de empleos no es un problema insoluble, sino que está vinculada a determinada estructura socio-económica que no es inmodificable. En efecto. En el marco de una economía de mercado la creación de empleos depende sustancialmente de la iniciativa de los empresarios y de la política socio-económica, por lo que no resulta imputable, ni al derecho del trabajo, ni a los trabajadores ocupados, el aumento creciente de los niveles de desocupación y subocupación y la falta de apertura de nuevas fuentes de trabajo.

El discurso que califica a los trabajadores ocupados como privilegiados

es un recurso ideológico y mistificador que opera —consciente o inconscientemente— como culpabilizador de aquellos de un proceso en el cual no tienen responsabilidad alguna y contribuye, en definitiva, a la fragmentación y enfrentamiento entre distintos sectores de la clase trabajadora, desplazando hacia este ámbito el eje del conflicto social básico de nuestra sociedad, con el consiguiente aumento del poder empresario.

Sostener dogmáticamente la teoría de la escasez del trabajo es desconocer las posibilidades amplísimas de desarrollo de la actividad humana en el conocimiento y dominio de la naturaleza. El enorme progreso científico y tecnológico operado en lo que va del siglo respalda esta afirmación.³⁶

En este marco opera —al decir de Sala Franco— una razón no alegada, pero existente, del discurso flexibilizador: la modificación de la relación de fuerzas entre empresarios y trabajadores (*el chantaje histórico de la crisis*). Los empresarios —agrega el citado autor español— no ignoran que la situación de paro generalizado es un momento idóneo para abolir o disminuir ciertos derechos laborales adquiridos históricamente. Se habla así de "reconquista del poder empresarial". La ofensiva empresarial de corte neoliberal, esto es, la oferta de empleo precario, sólo resulta explicable en un contexto de desempleo masivo, siendo inimaginable en tiempos de pleno empleo.³⁷

La observación precedente resulta aun más verificable en nuestro contexto donde, debido a la estructura normativa y a su funcionamiento en la realidad, tal como fuera descripto anteriormente, la relación de fuerzas es ampliamente favorable al sector empresario.

En esa inteligencia, se propugna la ampliación de las modalidades de contratación precaria, con la posibilidad para el empleador de extinguir libremente la relación laboral con escasa o nula responsabilidad indemnizatoria, como ya fue señalado al analizar la propuesta de introducción de nuevas modalidades contractuales por el proyecto de ley Nacional de Empleo; se pretende la consagración normativa de la orientación jurisprudencial regresiva en materia de irrenunciabilidad de derechos del trabajador y de la eliminación de los actuales límites legales al ejercicio libre y discrecional del *ius variandi*, bajo la atractiva presentación de la movilidad funcional y geográfica.

Esta dinámica social conduce indefectiblemente a una consolidación y profundización del poder empresario, y a un correlativo debilitamiento y segmentación del sector laboral, con lo cual el proceso se retroalimenta, con el peligro cierto que se produzca la desaparición lisa y llana del derecho del trabajo y la vuelta a la libre contratación del derecho civil decimonónico, y sus secuelas de miseria y marginación para amplios sectores sociales.

Para no pecar de tremendistas y agoreros, sería interesante indagar acerca de cuál es el ofrecimiento de los sectores empresariales a cambio de semejante regresión social. Aquí aparece nuevamente el latiguillo del desempleo y de la necesidad de producir un proceso de acumulación y desarrollo previo a la distribución que sólo será posible en el mediano

³⁶ Arnaldo Lucio Sverdlick, "¿Es realmente el trabajo un bien escaso?", ponencia presentada ante el X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, San Salvador de Jujuy, abril de 1988.

³⁷ Tomás Sala Franco, *ob. cit.* en nota 13, pág. 337.

plazo. En otros términos, se asume el compromiso político, pero no exigible jurídicamente, de crear nuevos empleos a cambio de la flexibilización laboral y del incremento de la productividad. La distribución vendrá pasado mañana. Evidentemente, el esquema se asemeja a un contrato de adhesión, aunque de carácter colectivo. Más adelante volveremos sobre la cuestión.

La experiencia española al respecto, tal como fue señalado precedentemente, es elocuente en esta materia. Los sectores sindicales que habían prestado inicial consentimiento a la política flexibilizadora, especialmente en materia de contratación laboral, con el objetivo de no obstaculizar el crecimiento económico y el aumento de la productividad, advirtieron, luego de varios años, que ese sacrificio social no llevaba una mayor equidad en la distribución de los beneficios. En todo caso, la "crisis" operó como uno de los pretextos para producir una disminución en el nivel protector de la normativa laboral.

La cita de la experiencia española no persigue el objetivo —lo hemos dicho reiteradamente a lo largo de este trabajo— de indagar aquella realidad, ni tampoco extrapolar mecánicamente datos surgidos de otro contexto, sino exhibir en conjunto —aunque sucintamente— realidades complejas, que son presentadas en nuestro medio fragmentadamente y en forma interesada.

La dinámica de la acción sindical nos lleva a analizar una de las estrategias manejadas por el sector empresario para la consolidación y profundización de su poder. Se trata de la acción enderezada a la neutralización y —de ser posible— a la eliminación de las estructuras sindicales como elementos dinamizadores de la acción colectiva de los trabajadores en contradicción con los intereses patronales.

La reestructuración económico-social que se intenta implementar requiere un manejo libre y discrecional de la mano de obra para adaptarse a las fluctuaciones del mercado, trasladando de ese modo los riesgos económicos a los trabajadores, quienes en la práctica se ven constreñidos a conceder a los empleadores una suerte de subsidio que, paradójicamente, viene a reemplazar a los subsidios otorgados por el Estado, que éste suspendió por medio de la ley de emergencia económica n° 23.697, con la particularidad de que esta suerte de asunción de las pérdidas recae sobre el conjunto de los trabajadores y deja de ser selectiva beneficiando a todas las empresas.

En ese marco, se propugna la neutralización del movimiento sindical — hoy ya sumamente debilitado — y su posterior desaparición. Esto explica la ofensiva desatada durante el transcurso del trámite parlamentario de la ley de asociaciones sindicales descripta precedentemente, embate que no ha concluido, pues desde distintos sectores se propugna la modificación de esa ley o, en todo caso, la declaración judicial de inconstitucionalidad de alguna de sus normas, tal el caso del sistema de tutela de los dirigentes sindicales, so pretexto de la supuesta violación del derecho de propiedad del empresario y su correlativa facultad de organización y dirección de la empresa. Nuevamente la teoría de la soberanía patronal absoluta como latiguillo para legitimar el poder ilimitado del empleador.

También se inscribe en una línea limitadora de la acción sindical el

proyecto de reglamentación del derecho de huelga.

3. La "flexibilización" es una palabra nueva para un problema viejo

Del análisis expuesto surge claramente que la flexibilización es una palabra que se inserta en el conflicto estructural de la sociedad capitalista existente desde hace tres siglos y responde a la lógica de uno de los sectores en pugna: el empresariado.

Más allá de las cuestiones semánticas interesa indagar acerca de la función ideológica y mistificadora de la denominada flexibilización laboral.

Resulta oportuno transcribir las palabras pronunciadas por Gunter Kopke, Director del Instituto Sindical Europeo, en mayo de 1985:

"La reivindicación de flexibilidad reviste frecuentemente un carácter casi mítico, que oculta las realidades y los verdaderos objetivos perseguidos. El hecho de que, en los comportamientos humanos, la flexibilidad sea generalmente considerada como una virtud, contrariamente a la rigidez, otorga de entrada una ventaja psicológica a quienes reclaman más flexibilidad."³⁸

La función ideológica y mistificadora del discurso jurídico tiende a presentar como aceptable y justa para sus destinatarios determinada regulación, en cuya adopción no participaron y a quienes, en la práctica, tal normativa perjudica.

No se trata de sostener en forma esquemática que el derecho es mera hipocresía, sino que ciertas palabras, como por ejemplo flexibilización son utilizadas por los sectores dominantes para ocultar la verdadera realidad, y darles la apariencia de justas.

El caso de la flexibilización es paradigmático. Obsérvese que el término desregulación produce un cierto rechazo emocional y sólo es utilizado por quienes plantean en forma abierta e ilimitada una mayor desprotección laboral.

En derecho del trabajo es amplio el catálogo de palabras utilizadas con un sentido mistificador; v. gr.: principio protectorio; orden público económico; interés general; bien común; solidaridad social; justicia social; equidad; interés de la empresa diferenciado del interés particular del empresario.

Tomemos el ejemplo del principio protectorio. Es recurrente en ciertos planteos flexibilizadores concluir recordando que las propuestas deben significar un afianzamiento del principio protectorio. Es curioso, pero esta invocación aparece en el mensaje de elevación del proyecto de la regla estatal 21.297, en estos términos:

"Las modificaciones propuestas al régimen de contrato de trabajo, en modo alguno lesionan el principio protectorio insito en el Derecho Laboral, ni cercenan ningún derecho inalienable del trabajador."

La mutilación operada en el texto de la Ley de Contrato de Trabajo con

³⁸ Citado por Beatriz Inés Fontana, "La llamada flexibilización del Derecho del Trabajo", ponencia presentada ante las II Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Buenos Aires, septiembre de 1989.

un sentido claramente desfavorable a los trabajadores y el descenso pronunciado en su nivel de vida, dejan al descubierto la mistificación del referido mensaje.

Si convenimos que la flexibilización es una propuesta empresarial tendiente a disminuir los costos laborales y aumentar su poder, en detrimento —obviamente— de los trabajadores, no se advierte de qué modo va a resultar afianzado el principio protectorio.

Similar enfoque puede formularse con relación al *orden público económico*; al *interés general*; al concepto de interés de la empresa diferenciado del *interés del empresario*. En estos supuestos se pretende ocultar, diluir o —en todo caso— postergar el conflicto, en aras de un interés común que estaría por encima de los sectores en pugna y que implicaría un justo equilibrio de los derechos de ambas partes. Si se descorre el velo se observa que esas nociones carecen de la generalidad predicada, toda vez que generalmente son producto de una orientación netamente favorable al sector empresarial —en el caso del concepto de bien común u orden público económico—, sin participación alguna de los trabajadores en su diseño y en la fijación de sus alcances y contenidos y otras veces —es el caso de la postulación del interés general de la empresa—, responden a la formulación unilateral del empleador sin ninguna injerencia de los trabajadores.

La condición esencial de estas operaciones ideológicas consiste en asegurar la eficacia de las normas en cuestión a través de su postulación como formulaciones independientes y justas, insospechables de manipulaciones interesadas.

Los sectores con poder para imponer normas necesitan asegurar el consenso social, legitimando su poder y brindando la imagen de operadores jurídicos justos.

A través de estos mecanismos se trata de lograr consenso social en los sectores sindicales y en la clase trabajadora en general, acerca de la conveniencia y legitimidad de las propuestas regresivas.

IV. Variantes en las propuestas flexibilizadoras

Existen, básicamente, dos manifestaciones del enfoque flexibilizador. La primera procura una suerte de desregulación salvaje de toda la legislación laboral, por más débil que fuere su carácter protector; es decir, una vuelta al sistema de libre contratación del derecho civil. Esta variante prácticamente no cuenta con seguidores en nuestro medio, al menos explícitamente.

La variante *aggiornada* procura lograr el consenso de los sectores sindicales; por lo tanto, propugna la utilización de la negociación colectiva como herramienta idónea para su implementación.

Llama poderosamente la atención que los mismos sectores doctrinarios que durante el período de ataque más salvaje al derecho del trabajo, especialmente al derecho colectivo, hablaban de la crisis del convenio colectivo, hoy se hayan transformado en entusiastas defensores de esta fuente normativa.

¿No se tratará, como señala el profesor Sala Franco, del *chantaje histórico de la crisis*, a través del cual los sectores del empresariado, aprovechando la correlación de fuerzas favorable, con la consiguiente debilidad del movimiento sindical, intentan introducir la desprotección laboral a través de un mecanismo que —en principio— si se lo analiza en forma descontextuada, produce adhesión por tratarse de un ejercicio de la participación de los sectores interesados?

Resulta oportuno a esta altura del trabajo puntualizar que los sectores empresariales y sus voceros ideológicos han asumido claramente la ofensiva en este campo, con lo cual pretenden colocar al sector sindical y a los juristas que no comparten el planteo flexibilizador en una actitud simplemente defensiva, dejando traslucir que no existe otra alternativa oponible. Es preciso puntualizar que se trata de una hipótesis rebatible, y en esa inteligencia al final de este informe formularemos algunas propuestas.

Creemos imprescindible alertar a los dirigentes sindicales acerca del alcance de la ofensiva y de sus consecuencias sociales de mayor marginación y miseria para amplios sectores de la sociedad. El ejemplo español, sin que ello implique una extrapolación de realidades distintas, es elocuente en cuanto a que el sacrificio asumido por los trabajadores no fue correspondido por los empresarios, ni por el Estado.

En el marco de esta corriente flexibilizadora se inscribe la propuesta de articulación de la negociación colectiva que prioriza el convenio de empresa —objetivo largamente anhelado por los sectores empresariales—, con la posibilidad de que éste derogue un convenio de actividad en sentido perjudicial al trabajador; que defina a los acuerdos interiores de empresa o establecimiento como convenios colectivos, con lo cual se evita la incorporación de sus normas más favorables a los contratos individuales de trabajo; que postula la ratificación expresa de la derogabilidad de una norma de un convenio por otro posterior en perjuicio del trabajador; que pretende la ratificación de cierto criterio jurisprudencial que limita el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales a los derivados de las normas legales y convencionales; e, incluso, que propone otorgar al convenio colectivo la facultad de modificar in peius normas contenidas en la ley, operando así un resquebrajamiento del orden público laboral.

Se apela, para recubrir de rigor científico a la propuesta reseñada, a la necesidad de producir un cambio en el método normativo, so pretexto de una necesidad de aliviar a los poderes legislativos estatales en su pesada carga y permitirles cumplir eficientemente su función en los cometidos indelegables. Nuevamente hace su aparición en escena el ambiguo principio de subsidiariedad, en virtud del cual el Estado debería ocuparse de las cuestiones que no puedan atender eficientemente los particulares. Parece ser que la fijación de las condiciones de trabajo es un tema de incumbencia exclusiva de los particulares.

A través de este argumento ciertamente seductor puede llegar a producirse un traslado de la atención de lo sustancial a lo formal. Esto es, no interesa el contenido de las normas, sino quien las dicta. Con lo cual surge nuevamente el tema del poder en la elaboración y la eficacia de las normas. Ya señalamos cuál es en la actualidad la correlación de fuerzas entre los antagonistas sociales. La conclusión es obvia.

En este punto hay que señalar que el sistema laboral argentino se ha

edificado históricamente a través de la norma estatal como fuente jurídica esencial. Ello responde fundamentalmente a la posibilidad que han tenido los sindicatos de operar como grupos de presión en los poderes públicos en la discusión de las leyes laborales. La Ley de Contrato de Trabajo es un ejemplo elocuente en tal sentido. El caso más reciente es el de la eliminación del tope de la base remuneratoria de la indemnización por despido (art. 48, ley 23.697), que en este marco socio-económico hubiera sido imposible incorporar en los convenios colectivos salvo casos aislados; en todo caso, no se hubiera podido convenir con carácter general.

Y aquí aparece la otra característica que diferencia a la ley del convenio colectivo: su efecto abarcador y en cierta medida pedagógico y concientizador de los derechos laborales. Una norma o una institución consagrada en un convenio colectivo sólo es conocida por un reducido número de trabajadores y, salvo algunos convenios de sindicatos más importantes, prácticamente no genera ningún efecto multiplicador de nuevas regulaciones. En cambio, la ley tiene mayor capacidad de difusión en el tiempo y en el espacio. Cabe recordar el rol que desempeñó la ley 20.744 en la conciencia de los trabajadores argentinos, como una suerte de libro de cabecera en materia de derechos laborales.

V. Algunas propuestas

1. Teniendo en cuenta el grado de incumplimiento de la normativa laboral vigente, se impone —en primer lugar— instrumentar mecanismos idóneos para asegurar su eficacia.

En este aspecto, es menester implementar un sistema moderno de inspección con amplias facultades en materia de prevención y de detección de incumplimiento para su sanción con adecuada observancia del principio de defensa en juicio.

El Estado no debe desentenderse de la cuestión social, so pretexto de insuficiencia presupuestaria y reducción del gasto público, pues la defensa de la plena vigencia del derecho individual y colectivo de trabajo es indispensable no sólo para los trabajadores, sino para toda la sociedad, al estar en juego la viabilidad del sistema democrático para asegurar la existencia de condiciones dignas de vida para todos.

En esa misma línea deberían dictarse normas que otorgaran facultades amplias en esta materia a los sindicatos.

2. Atento a la extrema flexibilidad de la normativa laboral argentina se impone, en primer lugar, su afianzamiento y el correlativo rechazo de toda propuesta que implique en forma directa o indirecta, disminuir aún más la exigua protección de los trabajadores.

Pero cabe aún ir más allá, asegurando la efectiva vigencia en la práctica de los principios, protector, de irrenunciabilidad y de indemnidad del trabajador y de ajenidad de los riesgos del empresario; precisamente, debido a la situación de crisis general o particular de cada empresa, circunstancia en la cual se debilita aun más la capacidad negociadora de los trabajadores y el poder de los sindicatos.

Resulta prácticamente extorsivo utilizar la excusa de la crisis para desproteger aún más a los trabajadores.

Coincidimos con Palomeque López cuando señala que: "La crisis

económica es una noción que ha acompañado al Derecho del Trabajo, al menos en forma intermitente, a lo largo de su todavía corta andadura histórica".³⁹

Como bien señala Montoya Melgar, de ser cierto el argumento de que las crisis económicas vedan, no ya al progreso, sino el mero mantenimiento de las ventajas reconocidas a los trabajadores por el derecho del trabajo, es más que probable que éste no existiera. Porque, por desgracia, en las sociedades con economía de mercado la crisis es la normalidad y los momentos de prosperidad, auge y desarrollo económico son, en todo tiempo, extraordinarios e insólitos.⁴⁰

Necesidades sociales impostergables imponen afianzar la protección laboral de grandes sectores sociales, como los desocupados y los supuestos cuentapropistas que constituyen, en realidad, en la estructura económica, personas tan subordinadas como los trabajadores empleados. Resulta idóneo a tal fin extender a esas personas los mecanismos del derecho colectivo, en especial, la libertad sindical para la defensa de sus intereses en forma colectiva. En ese marco estimamos inconstitucional y, obviamente, regresivo el art. 1º del decreto reglamentario de la ley de asociaciones sindicales que pretende reconocer los derechos derivados de la libertad sindical solamente a los trabajadores dependientes.

No es cierto que la crisis conduzca indefectiblemente a una mayor desprotección. En todo caso, lo que corresponde indagar es cuál es la correlación de fuerzas de los sectores sociales y quiénes causaron la crisis y quiénes se beneficiaron con ella, para formular un juicio contextualizado.

En materia de negociación colectiva debería consagrarse el principio de la norma más favorable para resolver el conflicto de concurrencia de distintos niveles de negociación. Se deberían incorporar progresivamente regulaciones más protectoras que, en principio, no sería viable extender a todas las actividades. Este es el caso de la estabilidad absoluta. A tal efecto, debería revertirse la tendencia regresiva de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en esta materia.

Debería asegurarse en forma amplia e irrestricta el ejercicio del derecho de huelga, porque el conflicto social sigue latente y no consideramos viable restringirle a los trabajadores el ejercicio de la autotutela de sus intereses. El afianzamiento y profundización del sistema democrático exige este respeto. Debería, en consecuencia, ser superada la concepción que reconoce a la autoridad administrativa del trabajo la facultad de expedirse acerca de la legalidad o ilegalidad de una medida de acción directa, transfiriendo al Poder Judicial dicha competencia.

3. Por último, y no por ello menos importante, sino tal vez con carácter imperioso, se impone la consagración de fórmulas de democratización real y no meramente formal de las relaciones laborales dentro y fuera de la empresa.

³⁹ Manuel Carlos Palomeque López, "Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica", *Trabajo y Seguridad Social* XI, pág. 585 y sgtes.

⁴⁰ Alfredo Montoya Melgar, "Los sindicatos ante la crisis económica", *Trabajo y Seguridad Social* XIV, pág. 773.

El derecho del trabajo, aun a pesar de su carácter ambivalente, es un elemento esencial de la democracia. No existe democracia cuando los frutos del trabajo humano no están al alcance de todos los hombres. Creemos, por lo tanto, que la democratización en el sentido apuntado es condición previa para cualquier estrategia de concertación o pacto social. No se trata de oponerse dogmáticamente a este mecanismo institucional. Lo que se impone es determinar con qué capacidad de negociación y de presión cuenta el movimiento obrero para afrontar este desafío.

Desechamos, por ende, las teorías que postergan el libre juego democrático para una etapa posterior al crecimiento y desarrollo.

Esta concepción desarrollista resulta seriamente cuestionada. Luego de la primera década del desarrollo de las Naciones Unidas, que identificaba desarrollo con el desarrollo económico, y a este último con el crecimiento del producto nacional, se comprendió que puede haber desarrollo económico sin progreso social y que la mejora en la situación social no es una mera consecuencia automática del crecimiento del producto nacional.⁴¹

Para lograr que el desarrollo económico redunde en progreso social, debe asegurarse la participación efectiva de los sectores sociales en la amplia discusión del modelo de acumulación y distribución, que debe determinarse simultáneamente.

Para que la participación sea real debe consagrarse legalmente el más amplio derecho de información de los sindicatos acerca de todas las cuestiones vinculadas a la política estatal y a la marcha de la economía en general y de las empresas en particular, y que tengan relación con las condiciones de vida de los trabajadores. En este marco, postulamos la operatividad amplia del art. 3° de la ley de asociaciones sindicales, que reza:

"Entiéndese por interés de los trabajadores todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida o de trabajo. La acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador."

Esta norma da por tierra con la concepción mistificadora que pretendía limitar la acción sindical a lo meramente económico, con el objeto de aislar al sindicato de la acción política. En la práctica resulta muy difícil, en ocasiones imposible, separar lo político de lo sindical, porque la acción política es, en todo caso, un instrumento de la acción sindical y un objetivo político puede constituir a mediano o largo plazo el medio para alcanzar una reivindicación sindical. La participación en la concertación y toda otra acción tendiente a mejorar la situación de la clase trabajadora, necesariamente está vinculada a lo político. La acción desplegada para obtener la sanción de una ley que beneficie a los trabajadores o la oposición a una política económica son ejemplos claros en tal sentido.

La participación debe ser amplia y no debe descartarse que asuma un

carácter contestatario, pues de la discusión y de la confrontación de proyectos, surge una sociedad más democratizada y más vigorosa.

El concepto amplio de acción sindical no descarta la adhesión del movimiento sindical, o de algún sindicato en particular a una ideología política determinada, a un partido político, o a un candidato, siempre que lo decida democráticamente el órgano deliberativo de la asociación sindical, con la mayoría especial contemplada en los estatutos, y sin que el incumplimiento de lo que se decida motive sanciones disciplinarias, conforme lo establecía expresamente el art. 20, inc. e) del proyecto de ley sindical aprobado por el Senado en septiembre de 1986, a lo que habría que agregar —según nuestro parecer— la necesidad de constituir un patrimonio independiente para la reunión de fondos destinados al apoyo político específico con libre y voluntaria cotización por parte de los afiliados.

La adhesión a una ideología, partido o candidato no implica sumisión del sindicato al mismo. En esta materia, entendemos que debe asegurarse la independencia del movimiento sindical para cuestionar, si lo considera oportuno, proyectos o decisiones políticas adoptadas por las fuerzas políticas a las que dio apoyo, en la medida que puedan afectar la situación de los trabajadores.

⁴¹ Jorge A. Difrièri, "Participación democrática en el desarrollo nacional", Encuentro sobre la administración democrática del trabajo ante la crisis, Brasilia, 1° a 4 de septiembre de 1987, CIAT-OIT, pág. 11.

III. Estrategias laborales de los trabajadores por cuenta propia del Area Metropolitana de Buenos Aires

María Antonia Gallart*, Martín Moreno*, Marcela Cerrutti*

Introducción

Desde mediados de la década del '70 y durante todo el transcurso de la presente, se evidencia en la Argentina una crisis, algunos de cuyos rasgos más característicos son un marcado proceso de desindustrialización, altos índices de inflación, un elevado endeudamiento interno y externo y una gran heterogeneidad productiva. En relación al empleo, la crisis se manifiesta en la actualidad en tasas de desocupación y subocupación con niveles superiores al promedio histórico, una disminución de los empleos productivos y una proporción relativamente elevada de trabajadores desprotegidos socialmente. En síntesis, se verifica un deterioro en la situación de quienes se insertan en el mercado de trabajo.

Habitualmente se ha presentado al cuentapropismo y su crecimiento en la Población Económicamente Activa (PEA) como un indicador del deterioro antes aludido; sin embargo, esta asociación lineal debería ser relativizada a partir de las evidencias sobre la heterogeneidad que presenta el trabajo por cuenta propia; dentro de esta categoría se engloba una diversidad bastante amplia de situaciones laborales.

El objetivo de presentar una descripción de los trabajadores por cuenta propia (TCP) y sus estrategias ocupacionales en un Seminario como el presente, es el de plantear interrogantes sobre el trabajo por cuenta propia en el contexto actual de deterioro del mercado laboral.

Como se verá en el desarrollo del trabajo, dentro de la heterogeneidad de situaciones laborales que encierra el cuentapropismo, pueden encontrarse algunas que directa o indirectamente estén denotando "formas precarias" de inserción en el mercado de trabajo. Así, se verá que una porción de relativa importancia cuantitativa (22,0% de los TCP si se excluye el servicio doméstico y 32,2% si se lo incluye) puede ser considerada como trabajadores informales;¹ una proporción también importante de cuentapro-

* Centro de Estudios de Población (CENEP)

¹ En este trabajo se define como trabajadores por cuenta propia informales, aquellos que desarrollan actividades no calificadas, poseen baja educación y perciben bajos ingresos. Esta definición se adopta con fines descriptivos utilizando indicadores disponibles sin desconocer aquellos otros tales como la relación capital-trabajo, la productividad, la tecnología utilizada, etc., que se utilizan para caracterizar a las unidades económicas informales.

pistas femeninas en oficios de producción son en realidad asalariadas disfrazadas que trabajan a destajo, y el TCP masculino es en la generalidad de los casos analizados una estrategia de defensa del ingreso que se realiza algunas veces a costa de renunciar a los beneficios sociales y a la estabilidad (aun cuando éstos fueron compensados de alguna manera) que pudiera otorgar el trabajo asalariado.

El presente documento sintetiza algunos de los principales resultados de una investigación sobre el trabajo por cuenta propia en el Area Metropolitana de Buenos Aires.² En primer lugar, se realizará una descripción de los trabajadores por cuenta propia y una comparación con los asalariados. En segundo lugar se expondrán algunas conclusiones de un estudio de casos sobre las estrategias ocupacionales de algunos TCP. Por último, se presentarán algunas reflexiones sobre el TCP en el contexto actual de deterioro del mercado de trabajo.

Las características de los trabajadores por cuenta propia en el Area Metropolitana de Buenos Aires

Los datos relevados por la Encuesta Permanente de Hogares en abril de 1985 para Capital Federal y el Gran Buenos Aires muestran que los trabajadores por cuenta propia representan algo menos que la cuarta parte de la fuerza laboral (23,4%). La proporción de cuentapropistas dentro de la mano de obra femenina es algo inferior que la masculina (21,8% y 23,8% respectivamente).

Realizando una comparación entre los cuentapropistas y asalariados a través de una serie de variables se observa que en el cuentapropismo existe también diferenciación entre las mujeres y los varones. Tanto en el caso de las mujeres como en el de los varones, los cuentapropistas presentan una estructura de edad algo más envejecida que los asalariados. Sin embargo, en el caso de las primeras las diferencias son más acentuadas.

La condición de migración no distingue a los cuentapropistas y asalariados varones. La proporción de migrantes es prácticamente la misma en ambas categorías ocupacionales (48,3% y 48,0%). En cambio, en el caso de las mujeres, la proporción de migrantes (fundamentalmente de provincias de bajo nivel de desarrollo y de países limítrofes) entre las cuentapropistas es muy superior a la de las asalariadas (59,5% y 39,5% respectivamente).

En lo que hace al nivel de instrucción, entre los varones los niveles educativos de los TCP y de los asalariados son bastante similares (véase Cuadro 1). En cambio, en el caso de las mujeres las cuentapropistas poseen niveles educativos más bajos que las asalariadas. Las primeras se encuentran sobrerrepresentadas en los niveles inferiores y subrepresentadas en los superiores respecto a las segundas.

En cuanto a la antigüedad de la ocupación, los varones cuentapropistas parecen más estables y, en general, tienen una estructura más antigua que los asalariados (véase Cuadro 2). En el caso de las mujeres, no se detectan

² María Antonia Gallart, Martín Moreno y Marcela Cerrutti, *Cuentapropismo y educación*, Buenos Aires, CENEP-IDRC, 1989 (mimeo). Esta investigación fue realizada con el apoyo del Centro de Investigaciones para el Desarrollo del Canadá (IDRC).

Cuadro 1. Población de 14 años y más económicamente activa, masculina, femenina y total. Porcentaje que ha cursado los diferentes niveles de educación —y los subsiguientes a él—

Nivel de instrucción	Pob. Masc.		Pob. Fem.		Pob. Total	
	Cta. ppia.	Asalar.	Cta. ppia.	Asalar.	Cta. ppia.	Asalar.
Sin inst. y primaria incomp.	18,9	16,6	28,2	13,7	21,9	15,5
Primaria completa y más	81,1	83,4	71,8	86,3	78,1	84,5
Secundaria incompleta y más	49,0	48,5	38,2	60,5	45,6	52,9
Secundaria completa y más	25,5	27,8	25,8	45,4	25,7	34,2
Superior y univ. incomp. y más	13,3	15,0	14,3	23,5	13,7	18,1
Superior y univ. completa	6,1	6,4	9,1	13,5	7,2	8,5

Cuadro 2. Distribución porcentual de la población económicamente activa ocupada masculina y femenina por antigüedad en la ocupación según categoría ocupacional

Antigüedad en la ocupación (en años)	Categoría ocupacional					
	Población masculina			Población femenina		
	Cuenta propia	Asalariada	Total	Cuenta propia	Asalariada	Total
Hasta 1	16,6	24,0	22,1	26,4	30,4	29,5
Más de 1 y hasta 3	14,2	19,7	18,3	24,0	20,0	20,8
Más de 3 y hasta 5	13,3	12,7	12,8	10,2	13,9	13,1
Más de 5	55,8	43,6	46,8	39,4	35,7	36,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	(517.145)	(1.527.656)	(2.044.801)	(249.136)	(851.108)	(1.100.244)

diferencias tan marcadas en cuanto a su estabilidad según categoría ocupacional.

En relación con los ingresos percibidos por los TCP, pudo observarse que en el caso de los varones estos no difieren significativamente de los que obtienen los asalariados (véase Cuadro 3). Si bien una proporción algo más alta de TCP en relación con los asalariados perciben ingresos que no superan el equivalente a un salario mínimo (7% vs. 4,3%) la relación se revierte cuando se toma en cuenta aquéllos que ganan hasta tres salarios mínimos (55,1% vs. 63,3%). La proporción de cuentapropistas que perciben ingresos elevados (más de cinco salarios mínimos) es superior a la de los asalariados: 19,3% de los primeros y 14,1% de los segundos, respectivamente. Entre las mujeres sí se observa una distribución de ingresos con diferencias mucho más marcadas entre las trabajadoras de una y otra categoría ocupacional: las cuentapropistas perciben menores ingresos que las asalariadas. Mientras más de una tercera parte de las primeras no alcanza a superar un salario mínimo, entre las segundas la proporción que percibe dicho ingreso es inferior a la quinta parte del total. En los tramos de ingresos más altos (más de cinco salarios mínimos) se observa una relativa paridad entre las TCP y las asalariadas.

Cuadro 3. Distribución porcentual de la población de 14 años y más económicamente activa masculina y femenina según nivel de ingresos

Nivel de ingresos en salarios mínimos	Pob. masculina		Pob. femenina	
	Cta. Ppia.	Asalar.	Cta. Ppia.	Asalar.
Hasta 1	7,0	4,3	37,8	17,9
De 1 hasta 3	48,1	59,0	47,9	62,0
De 3 hasta 5	25,6	22,6	7,6	14,2
Más de 5	19,3	14,1	6,7	5,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Relacionando los ingresos percibidos con el número de horas trabajadas, casi la mitad de los varones y aproximadamente dos tercios de las mujeres TCP que ganan hasta un salario mínimo, trabajan solamente hasta 25 horas semanales. En cuanto a la inserción de los varones en la estructura productiva según su categoría ocupacional (véase Cuadro 4), puede observarse que los cuentapropistas se concentran más fuertemente en ciertas ramas de actividad; fundamentalmente lo hacen en las de construcción, comercio al por menor y servicios comunales, sociales y personales, cada una de las cuales absorbe a una cuarta parte de dicho grupo, es decir que casi tres cuartas partes de ellos encuentran ocupación en sólo tres sectores económicos. En cambio, entre los asalariados, aunque también se concentran en las mismas ramas, el peso relativo de los que se desempeñan en la industria es muy superior y los que lo hacen en comercio (por mayor y menor) es muy inferior. Algo más de la tercera parte está inserta en la rama industria manufacturera, siendo también importantes los servicios comunales, sociales y personales y el comercio al por mayor y menor.

Al igual que en el caso de los varones, en el de las mujeres la inserción en la estructura productiva de cuentapropistas y asalariadas es diferente. En el primer grupo, tres ramas de actividad —servicios comunales, sociales y personales, comercio al por mayor y menor e industria manufacturera (con dos tipos de industria que agrupan a la absoluta mayoría de las que allí trabajan: textil y prendas de vestir)— concentran a casi la totalidad de esas trabajadoras (91,3%). Si bien las asalariadas también se concentran en dichas ramas, el peso relativo de las ocupadas en la industria es superior y el de las ocupadas en comercio (por menor y mayor) es inferior. En los servicios sociales, personales y comunales la proporción de mujeres cuentapropistas y asalariadas es similar (más de la mitad en ambos casos), pero entre las primeras, la proporción en servicio doméstico es muy superior; en cambio, en instrucción pública es, obviamente, muy inferior. Entre las mujeres cuentapropistas que se desempeñan en la industria manufacturera, la absoluta mayoría lo hace en la industria textil y confecciones.

Resulta de interés describir el tipo de ocupación³ que desarrollan los cuentapropistas (véase Cuadro 5). En el extremo de las actividades más

³ Las ocupaciones que se presentan surgen de una reclasificación de las utilizadas en la Encuesta Permanente de Hogares. A partir del listado de la descripción de tareas se realizó una clasificación en función de los conocimientos aplicados en las mismas.

Cuadro 4. Distribución porcentual de la población económicamente activa ocupada masculina y femenina por rama de actividad según categoría ocupacional

Rama de actividad	Población masculina			Población femenina		
	Cuenta propia	Asalariada	Total	Cuenta propia	Asalariada	Total
Industria manufacturera	11,9	34,2	28,5	14,9	21,8	20,2
- Fabricación textil y prendas de vestir	(*)	(*)	(*)	(13,5)	(9,1)	(10,1)
Construcción	23,6	6,6	11,0	(*)	(*)	(*)
Comercio por mayor y menor	27,9	13,3	17,0	24,9	12,2	15,1
- Comercio por menor	(23,8)	(8,2)	(12,2)	(23,8)	(9,8)	(13,0)
Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas	6,0	9,1	8,3	8,0	9,0	8,8
- Servicios prestados a las empresas	(4,9)	(6,4)	(6,0)	(6,2)	(6,2)	(6,2)
Servicios comunales, sociales y personales	22,8	24,3	23,9	51,5	53,9	53,4
- Servicios de reparación	(10,9)	(2,2)	(4,4)	(*)	(*)	(*)
- Instrucción pública	(*)	(*)	(*)	(6,1)	(14,1)	(12,3)
- Servicio doméstico	(*)	(*)	(*)	(30,3)	(17,0)	(20,0)
Resto de ramas	7,8	12,5	11,3	0,7	3,1	2,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	(523.129)	(1.519.431)	(2.042.560)	(251.680)	(845.166)	(1.096.846)

(*) No se consideran dado los bajos valores obtenidos.

marginales se encuentran las actividades que aquí son llamadas *no calificadas* (no calificadas en construcción, servicio doméstico y otras marginales). Este grupo representa 20,4% de los varones y 31,2% de las mujeres. En el caso de los primeros comprende fundamentalmente a aquéllos que se desempeñan como no calificados en la construcción y en el caso de las segundas a aquéllas que lo hacen en el servicio doméstico.

El segundo tipo de ocupaciones es el de los *oficios* en el que se desempeña más de una tercera parte de los cuentapropistas masculinos (37,9%), predominando los oficios de reparación (16,8%) tales como mecánica, cerrajería, electricidad, etc. La proporción de mujeres que desarrolla estas ocupaciones es bastante inferior (24,8%) a la de sus pares masculinos, predominando en los oficios de producción (17,3%), fundamentalmente como modistas, talleristas y tejedoras.

En el tercer grupo de ocupaciones, las denominadas *actividades semicalificadas comerciales y terciarias* (comerciantes, kiosqueros, vendedores y corredores, taxistas y transportistas, etc.), concentran a 33,3% de los cuentapropistas masculinos y a 29,3% de las cuentapropistas femeninas.

Por último, el grupo de ocupaciones que reúne a los *técnicos y profesionales independientes* representa a 7,4% del cuentapropismo masculino (fundamentalmente como profesionales) y a 13,4% del femenino (en su

Cuadro 5. Distribución porcentual de la población económicamente activa ocupada cuenta propia masculina, femenina y total por tipo de ocupación

Ocupación	Población masculina		Población femenina		Población total	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Marginales	40.671	7,9	5.205	2,1	45.876	6,0
No calificados construcción	58.851	11,5	0	—	58.851	7,7
Servicio doméstico	5.298	1,0	71.818	29,1	77.116	10,2
Total actividades no calificadas	104.820	20,4	77.023	31,2	181.843	23,9
Oficios de reparación	86.183	16,8	3.187	1,3	89.370	11,9
Oficios de producción	37.700	7,4	42.852	17,3	80.552	10,6
Oficios de la construcción	50.541	9,9	0	—	50.541	6,7
Oficios y ocupaciones no tradicionales	19.627	3,8	15.387	6,2	35.014	4,6
Total de oficios	194.051	37,9	61.426	24,8	255.477	33,8
Comerciante	56.266	11,0	24.570	9,8	80.836	10,7
Kiosquero	11.586	2,3	14.163	5,7	25.749	3,4
Transportista-comerciante	3.555	0,7	0	—	3.555	0,5
Vendedor-corredor	48.829	9,5	27.171	11,0	76.000	10,0
Taxista-transportista	38.318	7,5	1.338	0,5	39.656	5,2
Gestores e intermediarios	11.741	2,3	5.658	2,3	17.399	2,3
Total actividades semicalificadas comerciales y terciarias	170.295	33,3	72.900	29,3	243.195	32,1
Dibujante	1.359	0,3	0	—	1.359	0,2
Director de obra	4.231	0,8	660	0,3	4.891	0,6
Docente particular	4.953	1,0	14.189	5,9	19.142	2,5
Auxiliar contable	2.058	0,4	2.771	1,1	4.829	0,6
Traductor	2.447	0,5	787	0,4	3.234	0,4
Profesional independiente	22.637	4,4	13.872	5,7	36.509	4,8
Total actividades técnicas profesionales independientes	37.685	7,4	32.279	13,4	69.964	9,1
Otros	5.300	1,0	3.364	1,3	8.664	1,1
Total ocupaciones	512.151	100,0	246.992	100,0	759.143	100,0

mayoría como docentes particulares y como profesionales).

En cuanto a la asociación que existe entre la educación formal recibida y la calificación de ocupación que desempeñan, puede afirmarse que, en términos generales, es alta. Esto significa que, entre los TCP, a mayor nivel de instrucción formal alcanzado corresponde una mayor calificación de la ocupación desarrollada. Más aún, si se observan los ingresos percibidos por nivel educativo se pone de manifiesto una correlación que parece indicar un rendimiento significativo de la educación en el TCP, lo que refuerza la afirmación anterior* (véase Cuadro 6).

* Las vinculaciones entre educación, calificación de la tarea e ingresos son tratadas con mayor detenimiento en el tomo I de *Cuentapropismo y educación*, op. cit. En especial, véase el Cuadro 5.2. de dicho informe.

Cuadro 6. Índice del ingreso medio por hora* de la población económicamente activa ocupada por nivel de instrucción según categoría ocupacional y sexo

Nivel de instrucción	Categoría ocupacional					
	Cuentapropia		Asalariados		Total*	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Sin instrucción y						
primario incompleto	150,2	100,0	148,6	106,4	149,8	109,2
Primario completo	186,0	116,9	175,6	133,0	184,0	129,7
Secundario incompleto	196,4	129,1	202,3	143,0	214,9	141,6
Secundario completo	272,1	183,5	292,0	229,3	303,8	226,2
Superior incompleto	262,5	188,4	326,1	246,9	317,5	238,8
Superior completo	470,6	440,8	495,9	344,6	529,6	356,1

* El índice fue elaborado sobre la base del salario medio por hora más bajo que corresponde a la población femenina sin instrucción y primario incompleto que equivale a 100=957,32 (pesos corrientes).
 * Este total incluye también a los patronos.

Resumiendo los resultados de la caracterización de los TCP del Gran Buenos Aires según la información de la Encuesta Permanente de Hogares, se puede afirmar que existe una clara diferencia entre los varones y las mujeres cuentapropistas. En el caso de los primeros existe una mayor semejanza con los asalariados, tanto en la distribución de las calificaciones como de los ingresos, y si bien los TCP se concentran en los mismos sectores económicos de los asalariados, la proporción que trabaja en la industria es mayor en estos últimos. Las mujeres cuentapropistas, en cambio, presentan un mayor peso relativo que aquéllas con bajos niveles educativos, ingresos menores y ocupaciones de baja calificación. Pero, aun en los casos de ocupaciones similares, éstas perciben menores ingresos que los varones. Esto permite decir que en el TCP femenino no se puede hablar de un rendimiento claro de la capacitación, como en el caso de los varones, sean estos TCP o asalariados. Finalmente, el trabajo por cuenta propia femenino muestra una participación mucho mayor de trabajadoras informales que el TCP masculino. Todo ello permite presentar algunos interrogantes relevantes sobre la inserción diferencial de esos dos grupos (varones y mujeres) en el cuentapropismo, así como las razones que llevan a las personas de niveles intermedios de calificación (ni profesionales, ni trabajadores no calificados) a trabajar por cuenta propia en vez de ser asalariados. En el apartado siguiente se intentará responder a estos interrogantes.

Estrategias ocupacionales de los trabajadores por cuenta propia a partir de un estudio de casos

La concentración cuantitativa de los varones en ocupaciones tales como los oficios, en especial de reparación, y en el comercio al por menor y en el caso de las mujeres en los oficios de la producción, particularmente en la industria textil y confecciones y al igual que entre los varones en el comercio por menor, motivó la elección de esas ocupaciones para la

realización de un estudio de casos cuyos interrogantes principales fueron: ¿Cuáles son las diversas formas de inserción y las estrategias ocupacionales⁵ de estos TCP? ¿Cómo podrían explicarse las grandes diferencias entre el cuentapropismo femenino y el masculino? ¿Qué tipo de trayectorias ocupacionales caracterizan a estos trabajadores en relación a los posibles motivos de entrada y permanencia en la ocupación que desarrollan actualmente?

La elección de los casos se debió no sólo a su importancia cuantitativa sino también a que quisieron analizarse ocupaciones que requirieran de cierta calificación,⁶ habilidades diferentes y que implicaran diversas formas de inserción.⁷

Las entrevistas efectuadas mostraron que las distintas ocupaciones presentan entre sí y dentro de cada grupo una enorme complejidad y diversidad en cuanto a su forma de organización, requisitos para su desempeño, etc. Esto permitió detectar una serie de "nichos" en los que se desenvuelve la actividad por cuenta propia. El concepto de "nichos" hace referencia a intersticios de la actividad económica que por distintas razones no son cubiertos plenamente por el sector moderno. Estas actividades son en general poco atractivas porque no permiten economías de escala o rentas oligopólicas. Este proceso de inserción en nichos es muy dinámico por las permanentes transformaciones del mercado que los crea y destruye.⁸

Una de las primeras cuestiones que preocupa acerca del trabajo por cuenta propia se refiere a por qué estos trabajadores se ven impulsados a desarrollar actividades en forma independiente. Se pueden distinguir

⁵ El concepto de estrategia ocupacional alude a la movilidad ocupacional ascendente, descendente u horizontal, en un marco de opciones y restricciones. Forman parte de este concepto el conjunto de decisiones acerca de: la incorporación al mercado de trabajo, la búsqueda de pluriempleo en momentos de crisis, el paso del trabajo en relación de dependencia al independiente y viceversa, el manejo de los problemas de capitalización y de administración del tiempo, la elección de determinada rama y de un mercado particular de bienes y servicios, la política relativa a la clientela, los problemas financieros de giro, etc.

⁶ La selección de ocupaciones que suponen niveles intermedios de calificación se encuentra vinculada al objetivo principal de la investigación, descubrir el rol de la educación formal y no formal en el desempeño de los TCP, que no será específicamente tratado en este trabajo.

⁷ Las trabajadoras en el servicio doméstico no fueron tomadas en cuenta, a pesar de reclutar cerca de una tercera parte del total del cuentapropismo femenino, por el hecho de tratarse de un servicio personal prestado generalmente a familias y desempeñado mayoritariamente por trabajadoras de escasa educación. Estas características reducen su atractivo a partir de los interrogantes planteados sobre la relación entre la calificación, la educación y la inserción con respecto a la economía formal. Los TCP calificados que se desempeñaban en la construcción tampoco fueron considerados ya que existen trabajos anteriores de análisis cualitativo de historias de vida en los cuales se ha realizado una aproximación a esta temática (Gallart, 1984a, 1984b).

⁸ Estos son algunos elementos de la descripción más detallada de ese proceso que se puede encontrar en Marguerite Berger y Mayra Buvinic, *La mujer en el sector informal. Trabajo femenino y microempresa en América Latina*, Quito, Editorial Nueva Sociedad, 1988, págs. 70-71.

varios grupos: uno se conforma por aquellas personas que han sido expulsadas del sector formal, ya sea por despido o por cierre del establecimiento en donde se desempeñaban. Un segundo grupo decidió voluntariamente abandonar el trabajo asalariado ya que, en el marco de deterioro del salario real, consideraba que podría mantener mejor sus ingresos estableciéndose por su cuenta. Un tercer grupo está compuesto por aquellos que en su trayectoria ocupacional transitaron por lo general como cuentapropistas o como ayudantes o aprendices de otros cuentapropistas. Estos tres grupos se componen mayoritariamente por varones. Un cuarto grupo es el de mujeres que por necesidad de aportar ingresos adicionales al presupuesto familiar deciden instalarse como cuentapropistas, ya que es una actividad que les permite no desatender sus obligaciones domésticas. Por lo general se desempeñan en su propio hogar o en un lugar muy próximo a él, de manera de poder manejar sus horarios de una forma flexible adaptándolos a las necesidades impuestas por su rol reproductivo. Un elevado número de estas entrevistadas se desempeñaron como asalariadas hasta el momento de constitución de su propia familia, luego abandonaron el mercado de trabajo para atender a su familia y a partir de las necesidades económicas del grupo familiar decidieron comenzar a desarrollar una actividad como el comercio o la confección.

A partir de las trayectorias ocupacionales y su inserción actual es posible distinguir también diferentes tipos de trabajadores por cuenta propia. Un primer tipo lo constituye aquel que puede ser identificado como más cercano al sector informal. En él se conjugan el origen socioeconómico rural y de escasos recursos con la inserción en nichos de comercialización o servicios a clientelas de muy bajo poder adquisitivo o de inserción en redes de subcontratación, en este último caso con muy poco poder de negociación y por lo tanto bajos niveles de ingresos. En el caso de las mujeres, las restricciones horarias y domiciliarias acotan aun más las oportunidades de inserción en el mercado laboral, y las posibilidades de capacitación de aquellas que además viven en áreas urbanas sumergidas.

Un segundo tipo de TCP, en general compuesto por varones pero que incluye a algunas mujeres con menores condicionamientos domésticos o —sencillamente— más independientes, de origen popular urbano o hijos de artesanos rurales, tienen acceso a niveles educativos básicos, y a carreras ocupacionales que implican capacitación en el trabajo, lo que permite que en el momento actual se ubiquen en nichos de comercialización o de servicios calificados con clientelas de clase media o en lugares privilegiados de las redes de subcontratación, es decir, como "oficiales" que subcontratan aprendices, o como talleristas subcontratadas que tienen alta calificación y/o personas trabajando para ellas.

Finalmente, existe un tercer tipo de TCP, que comienza su carrera con una ventaja inicial, origen de clase media, capital familiar de instalación, de relaciones e inclusive de clientela, niveles educativos más altos y oportunidades de aprendizaje en el trabajo, lo que les permite acceder a nichos de servicios de alta tecnología y de comercialización con clientelas de alto poder adquisitivo. Estos dos últimos grupos tienen, además, capacidad de reconversión frente a los vaivenes de la economía.

En los últimos dos tipos su origen socioeconómico en muchos casos implicó el apoyo en la obtención de niveles mínimos de capacitación —vía educación formal, aprendizaje en el trabajo, y el aprendizaje familiar

de pautas para el desempeño laboral— así como la ayuda en la inserción ocupacional a través de relaciones o recursos para la capitalización laboral. Sin ninguna duda este capital social y económico influyó positivamente en el desempeño laboral de estos TCP.

Es importante señalar algunas características del cuentapropismo femenino. Las mujeres de origen socioeconómico diferente, pero historias familiares similares, se caracterizan por etapas largas de abandono del mercado de trabajo para dedicarse a los quehaceres domésticos, o de menor dedicación en el caso de costureras o modistas. Las posibilidades de aprendizaje en el trabajo y de reciclaje son mucho menores que en el caso de los varones, y las restricciones —tanto domiciliarias como horarias— limitan su inserción laboral a comercios en el propio hogar o muy próximos a éste, a tareas de dedicación parcial y presentan dificultades en el mantenimiento de la clientela cuando se cambia de domicilio. Lo anterior explica que las mujeres en ocupaciones semejantes a las de los hombres —comerciantes u oficios— tengan una inserción más desventajosa en el mercado, con menor acumulación de experiencia y menores ingresos.

El hecho de que las mujeres por lo general se constituyan como mano de obra secundaria, impide en muchos casos la posibilidad de realizar una carrera ocupacional. Frecuentemente estas mujeres tienen una función de suplentes, por ejemplo, poniéndose al frente de un comercio cuando el marido consigue alguna ocupación más ventajosa, y dejándolo (volviendo a desempeñar casi exclusivamente las tareas domésticas) cuando el marido no consigue ocupación externa. Estas dos limitaciones, la del ciclo vital y la de la suplencia laboral explican en parte las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres en la misma ocupación que se observan en los datos de la Encuesta Permanente de Hogares.

La descripción de las percepciones que poseen los entrevistados sobre el trabajo por cuenta propia resulta de gran importancia para analizar, desde la perspectiva de los actores, su grado de conformidad o disconformidad con las tareas que realizan, y también el grado de libertad en la decisión de establecerse en forma independiente. Asimismo, esta tarea permite acercarse a la racionalidad explícita e implícita de los comportamientos económicos de los entrevistados. Las percepciones difieren según la pertenencia a uno u otro género. Si bien existen otras características que originan algunas diferencias en las valoraciones sobre el TCP, como por ejemplo el tipo de ocupación que desempeñan, sin duda alguna la que tiene un mayor poder discriminatorio es el género.

En términos generales pueden distinguirse tres grupos: el primero está compuesto por personas que valoran positivamente el trabajo en forma independiente; el segundo, no le encuentra mayores ventajas o desventajas en comparación al trabajo asalariado; el tercero, percibe al TCP como la única alternativa laboral en el marco de una situación personal o familiar restrictiva (obligaciones domésticas, edad avanzada o discapacidad física).

Una alta proporción de varones entrevistados valoraron positivamente el TCP. Este grupo abarca a las personas que sostuvieron que no les gusta trabajar bajo patrón, a las que valoran la tranquilidad e independencia, a quienes no les gustan las injusticias, a las que consideran que perciben mayores ingresos que los que lograrían con un trabajo asalariado, a quienes sostienen que mediante este tipo de trabajo pueden progresar más fácil-

mente que como dependientes, y a las que simplemente muestran un alto grado de conformidad con la tarea que realizan. Algunas de las respuestas que dieron los entrevistados son las siguientes:

"Nací para ser independiente, no soportaría la posibilidad de no poder elegir. No aceptaría ni por un alto sueldo un trabajo como dependiente."

"No me banco que me manden, por ahí no encontré hasta ahora un medio que sea propicio como para aceptar las órdenes que me den."

"Uno puede manejar el dinero y los horarios, es agradable tratar con la gente."

"Trabajando como dependiente no me alcanzaría para mantener a mi familia."

"En la Argentina el trabajo dependiente se paga muy mal. Yo busqué, pero hasta me he peleado con la gente, te piden mucho estudio y experiencia pero te pagan una miseria; en este trabajo cuanto más trabajás más ganás."

Se desempeña como cuentapropista: "Por ambición de tener algo mejor, aunque no sé si progresé o fui para atrás."

"Es más importante trabajar para el futuro de uno. La iniciativa de uno no es reconocida cuando uno trabaja para un patrón. Que las cosas vayan bien depende en un alto porcentaje de uno mismo."

Otro grupo, en su absoluta mayoría varones, consideraron que el TCP no les brinda mayores ventajas. En general se trata de personas que abandonaron su trabajo como asalariados porque fueron despedidos o porque quebró la empresa donde se desempeñaban. Estos entrevistados se vieron compelidos a buscar alguna fuente alternativa de ingresos y decidieron instalarse por su cuenta. No le encuentran actualmente grandes ventajas al trabajo por cuenta propia. Pareciera que este grupo tiene internalizadas las pautas y valores del trabajo asalariado: en este sentido, a diferencia de los entrevistados con una historia como trabajadores independientes más larga, no se valora tanto la autonomía que brinda el trabajo por cuenta propia y se visualiza como uno de los inconvenientes más grandes el hecho de no poseer ningún tipo de cobertura social. Algunos entrevistados sostuvieron:

"El 90% de las desventajas (en el trabajo por cuenta propia) es la desprotección médica."

"La única ventaja que tengo trabajando por mi cuenta es un poco más de libertad."

Una gran parte de las mujeres argumentaron que se desempeñaban como TCP por los fuertes condicionamientos de tipo doméstico. En este caso el trabajo por cuenta propia se desarrolla fundamentalmente en el hogar. Este grupo está compuesto por mujeres que si trabajaron cuando jóvenes se alejaron del mercado laboral en el período de casamiento o de crianza de los hijos. En algún momento de este último período se vieron obligadas, por la necesidad de incrementar o —principalmente— de mantener los ingresos del hogar a incorporarse o reincorporarse al mercado de trabajo desempeñándose como cuentapropistas. Algunos testimonios

resultan elocuentes:

"Yo trabajando en esto llevo adelante el hogar sin desatender a nadie."

Trabajo como cuenta propia: "porque tengo que atender mi casa, mi hijo, todo".

A pesar de que, como ya se dijo, el trabajo por cuenta propia en el propio hogar se presenta como "funcional" para algunas mujeres, por otro lado implica un cierto aislamiento que es valorado muy negativamente por las propias entrevistadas. Principalmente la falta de contacto con el mundo exterior, con otra gente, hace que estas mujeres se sientan agobiadas. Algunas de las entrevistadas sostuvieron:

"La ventaja son los horarios, que no gastás, pero la desventaja es que te vas embruteciendo, yo me siento mejor saliendo, te arreglás, dejás de engordar."

Trabajo por mi propia cuenta: "porque estoy en mi casa con los chicos y gano más. De todas maneras, a veces pienso que sería bueno salir un poco, finalmente uno siempre está aquí. La posibilidad de arreglar los horarios es una ventaja, pero también la desventaja es que te das cuenta que no vivís más que para trabajar".

En el caso de las mujeres, la autonomía que brinda el trabajo independiente es valorada en función de que les brinda una posibilidad de organizar su trabajo doméstico con mayor libertad. No es la misma valoración que realizan los varones cuando resaltan como una de las virtudes del TCP el hecho de no poseer patrones o jefes. Hay muy pocos casos de mujeres que sientan una cierta aprensión al hecho de recibir órdenes. Cabe señalar que también algunas de las mujeres manifestaron que se desempeñaban como cuentapropistas porque perciben que no podrían encontrar trabajo como asalariadas.

Existe un cuarto grupo compuesto tanto por varones como por mujeres que trabajan por su propia cuenta por causas de discapacidad física o enfermedad, ya que difícilmente podrían desarrollar actividades económicas en otros ámbitos. En el caso de las mujeres no sólo la propia discapacidad física o enfermedad las impulsa a ser TCP; si otro miembro del hogar es el que tiene esos problemas es a la mujer a quien "le toca" ocuparse de su cuidado. Si por la fuerza de las circunstancias debe generar ingresos para su hogar, se ve obligada a desempeñarse como cuentapropista:

"Tengo un hijo enfermo y no puedo salir a trabajar. Trabajo porque lo necesito, si no, no trabajaría. No tengo alternativa."

Por último, puede distinguirse un quinto grupo compuesto por personas de ambos sexos de edad avanzada. El trabajo por cuenta propia es visualizado en todos estos casos como la alternativa a la inactividad. Estas personas o buscaron otra ocupación con anterioridad a instalarse por su cuenta y no pudieron conseguirla, o directamente descartaron esa posibilidad sin haber emprendido ninguna búsqueda. Algunas de ellas son jubiladas y trabajan como TCP para aumentar el monto de sus ingresos. Algunas de las respuestas obtenidas son las siguientes:

"Ahora no tengo otra alternativa por la edad. En otras condiciones tendría un trabajo estable en el Estado y el resto del tiempo haría un trabajo independiente."

Trabajo como cuentapropista: "por necesidad, me gustaría no tener que estar corriendo tanto, no conseguiría trabajar en forma dependiente. Busqué trabajo y no conseguí, a los 56 años nadie te da trabajo, aunque sepas hacer cosas te tratan como una lisiada".

"Necesito trabajar, por la edad no podría ingresar a una fábrica. El sueldo de mi marido no alcanza, por lo tanto tendría que trabajar por hora y abandonar la casa."

"Sólo (trabajo como cuentapropista) porque si hubiera querido trabajar bajo patrón no me hubieran dado ningún puesto por mi edad."

Para terminar, cabe señalar que son las mujeres en confección y los varones en servicio de reparación los que manifestaron un mayor grado de conformidad con las tareas que desempeñan. Las dos ocupaciones poseen un contenido de "profesionalidad" mayor que el comercio. En este sentido las manifestaciones de los comerciantes son elocuentes. Algunos de ellos testimoniaron que comenzaron a trabajar en esa actividad "por casualidad", o porque se "dieron las cosas". En general se trató de gente sin experiencia previa en el comercio que por diversos motivos se vieron en la necesidad de generar ingresos. Para ellos la alternativa de poner un negocio se presentó como la más razonable. Tanto las mujeres en la confección como los varones en servicio de reparación habían tenido, en muchos casos, experiencias previas en la ocupación que actualmente desempeñan, sea como asalariados, "aprendices", o trabajadores familiares sin remuneración.

La inserción laboral de los trabajadores por cuenta propia

El diagnóstico cuantitativo mostró una clara diferencia entre el cuentapropismo masculino, más calificado y de mejores ingresos, y el cuentapropismo femenino, menos calificado y de bajos ingresos, más cercano a la caracterización de los trabajadores del sector informal. Además de esta evidencia también se puso de manifiesto que, a igualdad de calificación de la ocupación desempeñada, los ingresos horarios percibidos por las mujeres eran inferiores a los de los varones. Estos hechos motivaron una de las preguntas del estudio cualitativo: ¿Por qué el TCP femenino de calificación media alcanzaba niveles de ingreso por hora trabajada inferiores a los de sus pares masculinos?

La motivación y los límites de la inserción laboral de las mujeres en el trabajo por cuenta propia se relacionan en muchos casos, como ya se dijo, con la *restricción domiciliaria*, o sea la búsqueda de un trabajo que pueda realizarse en la propia vivienda o muy cerca de ella, lo que restringe la oferta de trabajo a un mercado autolimitado, facilitando la segmentación.

Es importante dejar constancia que esta noción de restricción domiciliaria, muy clara en la mayoría de los casos de las mujeres, no se da en la totalidad de ellas, ni es exclusivo de la condición femenina. El caso de los discapacitados analizados en la muestra señala el mismo fenómeno, en este caso también la dificultad para movilizarse representa una limitación para

la inserción ocupacional. Pero la condición femenina presenta también una segunda restricción en la inserción ocupacional, la *restricción horaria*, si bien es menos frecuente que la anterior, es claro que el hecho de compatibilizar el rol productivo y el rol reproductivo tiene como consecuencia una menor disponibilidad de tiempo. En muchos casos esta restricción impone la necesidad de utilizar horarios nocturnos o ayuda familiar en los diurnos. Evidentemente, esta limitación dificulta la inserción laboral y la competitividad de estas mujeres en el mercado de trabajo. Las estrategias de las mujeres, o sea las decisiones tanto educativas como ocupacionales que toman a partir de determinadas condiciones, no son las estrategias del desarrollo y maximización de su propia carrera como en el caso de los varones, sino que se enmarcan, fundamentalmente, dentro de las estrategias familiares. En éstas, por lo general, la entrada y salida de la mujer en el mercado de trabajo e inclusive el mayor o menor número de horas trabajadas están signados por condiciones externas familiares, tales como la necesidad de ingresos adicionales en momentos de crisis, o en momentos de capitalización (como, por ejemplo, la construcción de la vivienda). Esto hace que la mujer se ubique, en general, en los nichos ocupacionales desventajosos y que, por ende, sus posibilidades de ascenso ocupacional sean muy limitadas.

La restricción domiciliaria, producto de la subordinación de la mujer, tiene como consecuencia que el acceso a la clientela se encuentre acotado al propio barrio. Esto diferencia a los varones y a las mujeres TCP, ya que los primeros cuentan con un grado de libertad mayor para acceder a clientelas de mayor nivel socioeconómico.

Por otra parte, como señala la profusa bibliografía sobre el comportamiento económico femenino, las mujeres en general tienden a concentrarse en un número acotado de ocupaciones. El margen de elección ocupacional establecido por los estereotipos sexuales es reducido en el caso de las mujeres. En este sentido, la variabilidad se achica notablemente en el caso de aquellas mujeres con fuertes restricciones horarias y domiciliarias como producto de su particular articulación entre los roles productivo y reproductivo. Este último caso es el de muchas de las entrevistadas que desempeñan oficios "típicamente femeninos" y que poseen un muy pequeño margen de elección ocupacional.

Si se revisa la literatura sobre género e inserción ocupacional, lo que se ha presentado aquí no es más que la ejemplificación en el trabajo por cuenta propia de dos características de la desigualdad ocupacional de las mujeres: la subordinación del rol productivo al rol reproductivo, y el predominio de las mujeres en oficios femeninos de menor jerarquía y remuneración que sus similares masculinos.⁹

Lo que aporta la presente investigación son dos dimensiones novedosas. La primera se refiere a la interpretación de las diferencias detectadas en el diagnóstico de los TCP en el Área Metropolitana de Buenos Aires —

⁹ Hunter College Women's Studies Collective, *Women's Realities. Women's choices. An Introduction to Women's Studies*. New York-Oxford, Oxford University Press, 1983, cap. 13.

Adriana Muñoz D'Albora, "Fuerza de trabajo femenina: Evolución y tendencias", en Centro de Estudios de la Mujer (comp.), *Mundo de mujer: continuidad y cambio*, Santiago de Chile, Ediciones CEM, págs. 187-191, 1988.

tales como el menor rendimiento en ingresos del trabajo femenino a igual nivel de calificación con respecto al masculino y la sobrerrepresentación de las mujeres en algunos oficios diferentes a los más productivos desempeñados por los varones— desde la perspectiva de las protagonistas. Las razones señaladas en este trabajo por las que las mujeres eligen el trabajo por cuenta propia y su diferencia con las motivaciones de los hombres, unidas a las estrategias presentadas en las historias vitales, permiten por medio de los conceptos de estrategia personal y familiar, rol productivo y reproductivo, y restricciones laborales, comprender la razón por la cual un grupo importante de mujeres se sitúa en el trabajo por cuenta propia subordinado y más cercano al sector informal.

El segundo aporte y quizás el más importante del presente estudio sea mostrar la situación peculiar de la mujer en las estrategias de articulación entre educación formal, educación no formal y educación en el trabajo, características del trabajo por cuenta propia. El predominio de la alternancia entre vida activa y vida inactiva produce cortes en la secuencia de aprendizaje e inserción ocupacional que hacen que la mayoría de las mujeres no tengan carreras propiamente dichas. Además, no sólo no incrementan su capacitación, sino que en muchos casos, dado el desuso de las habilidades adquiridas en la educación forman inicial, se descalifican. La educación formal tampoco se ubica en general en una etapa de perfeccionamiento profesional como en el caso de los hombres, sino que los cursos se hacen en edades muy jóvenes, muchas veces antes de insertarse ocupacionalmente, en áreas predominantemente femeninas como corte y confección o mecanografía. Por lo tanto, las estrategias educativas y ocupacionales se refuerzan para hacer que la inserción ocupacional de las mujeres cuentapropistas sea más marginal que la de los varones, y por ende, a igual nivel educativo sus ingresos sean menores.

En relación con el interrogante sobre los posibles motivos del desempeño como TCP, pudo evidenciarse que en una gran parte de los casos examinados, el ser cuentapropista implica una elección por el control propio del proceso de trabajo, sea por no tener un patrón o por poder decidir la locación y la cantidad de horas trabajadas. Sin embargo, el grado de independencia entendido como relativa autonomía en la decisión sobre insumos, integración de nuevas etapas o ampliación del proceso de trabajo, y venta del producto o servicio, es muy variable entre las ocupaciones seleccionadas. Como se viera anteriormente, en muchos casos la autonomía relativa de los TCP en el comercio o en los servicios de reparación es más elevada que en el caso de quienes se encuentran en una red de subcontratación. La constitución de la muestra con dos oficios, uno masculino y otro femenino, y una misma ocupación, el comercio cuentapropista, desempeñada por hombres y mujeres permite una reflexión al respecto.

En cuanto a las estrategias ocupacionales se puede decir que tanto las motivaciones expresadas por los encuestados como las opciones y conductas de las historias de vida muestran que, en el caso de los varones, en términos generales la inserción como TCP es una estrategia de supervivencia en los casos de ingresos más bajos y de mantenimiento de un cierto nivel de vida frente a la caída del salario real en los de ingresos medios. Buscan su inserción en servicios personales y comercio donde probablemente debido a la poca incidencia de las economías de escala

se encuentran nichos que permiten el desempeño de trabajadores independientes. Se observa en estas estrategias de inserción la búsqueda de ingresos personales más que una estrategia de capitalización empresarial. La motivación por la independencia no sólo implica no depender de un patrón, manejar horarios y proceso de trabajo y retirar dinero en efectivo por propia decisión, sino que juega un rol importante la posibilidad de manipular los aportes sociales e impuestos para obtener un mayor ingreso de bolsillo. Implica también que, a diferencia de los patrones, pueden tener una rápida evolución en el mercado con respecto al cambio de rubro o de ocupación sin la carga que implicaría una mayor inversión fija y la permanencia de dependientes.

En las mujeres la opción por el trabajo por cuenta propia, tal como se presentó anteriormente, tiene dos caminos: uno es el de las mujeres mayores que se reintegran al mercado de trabajo para cubrir necesidades familiares y que consideran difícil o imposible su inserción como asalariadas. El segundo es el de las mujeres con restricciones horarias y domiciliarias cuya única opción es el trabajo domiciliario o flexible y cercano a su casa. Entre estas últimas, en el caso límite de las mujeres subcontratadas es donde se presenta la menor libertad en términos de control del proceso de trabajo y del producto. Sin embargo, la relativa imposibilidad de insertarse como asalariadas en horarios amplios y constantes que impliquen la permanencia y posibilidad de trasladarse a lugares de trabajo lejos del hogar hace que estas mujeres constituyan una oferta de trabajo con limitaciones en un mercado segmentado o, en otras palabras, sean una clientela cautiva con baja capacidad de negociación en procesos de subcontratación o sean cuentapropistas puras en los nichos menos rentables del comercio y los oficios. La motivación de este trabajo independiente proviene de la necesidad de un ingreso, en tareas visualizadas por ellas como un empleo secundario o sustituto del jefe del hogar, flexible e intermitente en muchos casos.

Dos temas quedan planteados para trabajos posteriores, uno es la manera de evitar que la flexibilidad necesaria para el trabajo femenino debido a las limitaciones señaladas se convierta en precariedad y explotación del trabajo domiciliario. El segundo es cómo romper el círculo vicioso de descalificación de las historias educativas y ocupacionales de las mujeres cuentapropistas, en particular en el caso de las comerciantes y de las trabajadoras menos calificadas de la confección.

Finalmente, es posible plantear algunas conclusiones tentativas a partir de la información cualitativa relevada. En primer lugar, se puede esbozar una tipología al interior de los TCP, en uno de cuyos extremos se encuentran los trabajadores informales de baja calificación y reducidos ingresos insertos en los nichos menos redituables de la economía, y en el otro a los trabajadores de calificaciones medias y superiores que pueden competir por los nichos más favorecidos y tienen posibilidades de desarrollo de carreras que les permitan niveles de vida intermedios.

En segundo lugar, el TCP masculino es en la generalidad de los casos una estrategia de defensa del ingreso en una situación de devaluación del salario real y restricción del sector formal de la economía. Esta estrategia busca nichos de inserción con respecto al sector integrado que permitan obtener un ingreso suficiente para mantener el nivel de vida precedente. A la satisfacción de esta demanda de un ingreso suficiente contribuyen la

posibilidad de suprimir los aportes sociales y la postergación del pago de impuestos que brinda el trabajo por cuenta propia en los momentos de crisis. El retiro diario de efectivo contribuye a paliar los efectos inflacionarios en la devaluación del salario mensual. La inestabilidad de los mercados es afrontada por algunos TCP mediante la habilidad de cambiar de clientela, rubro u ocupación según sean los tiempos.

En tercer lugar, el trabajo por cuenta propia femenino es en general una estrategia para conseguir un ingreso por parte de personas que tienen dificultades para incorporarse al sector asalariado integrado, ya sea por restricciones horarias o domiciliarias, o por intentar el retorno al mercado de trabajo luego de un largo período de ausencia. Se trata de una estrategia subordinada a las necesidades familiares. El empleo femenino por cuenta propia de niveles de calificación medios y bajos se ubica en nichos más desfavorecidos que los de los varones.

Por último, existe una proporción importante de cuentapropistas femeninas en los oficios de producción que son asalariadas disfrazadas que trabajan a destajo en su domicilio por las restricciones señaladas. Se ubican en las posiciones más desfavorecidas de una industria con un complejo proceso de producción, en la que tienen bajas posibilidades de negociación.

Algunas reflexiones sobre el trabajo por cuenta propia en el contexto de deterioro de mercado laboral

El cuentapropismo en la Argentina se ha incrementado ininterrumpidamente en las últimas décadas. Particularmente en el Gran Buenos Aires, la proporción de TCP ascendió entre 1974 y 1985 de 18,5% a 23,4% (Geldstein, 1981; Gallart, 1989).

Este incremento puede haber sido el producto del proceso de desindustrialización sufrido en la Argentina a partir de mediados de la década del 70. "...la industria, que durante los años anteriores venía absorbiendo gran cantidad de personal, se convirtió en un expulsador neto de empleo..." (Palomino, 1988, pág. 166).

La evolución de las tasas de desempleo y el ascenso de la participación de la mano de obra en los sectores terciario y construcción estarían indicando que el aumento de la proporción de los TCP podría ser el mecanismo de adaptación de la oferta a las nuevas condiciones impuestas por la demanda. Es posible, por lo tanto, interpretar el incremento del TCP como una forma de ajuste de la oferta de trabajo excedentaria a la situación recesiva.

Frente a esta realidad, cabe preguntarse qué proporción de los TCP del Área Metropolitana de Buenos Aires pueden ser considerados informales, es decir, aquellos que comparten las características de la gran mayoría de los trabajadores del sector informal en América latina (bajos ingresos, escasa calificación, bajo nivel educativo, inestabilidad en la ocupación, etc.) (PREALC, 1978).

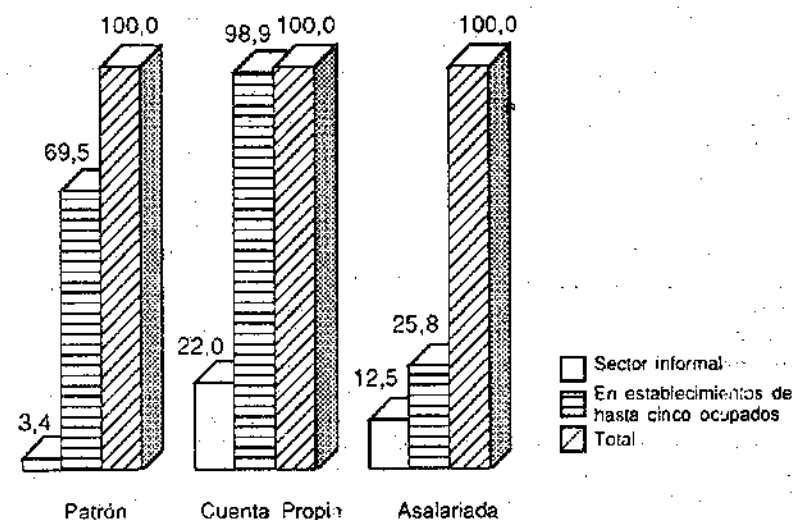
Si se clasifican a los TCP del Área Metropolitana de Buenos Aires en función de algunas de dichas variables (nivel educativo, antigüedad en la ocupación e ingresos) y se agrupan quienes poseen niveles educativos inferiores al superior o universitario completo, a quienes poseen una antigüedad que no supera los 5 años y a quienes perciben ingresos de

hasta dos salarios mínimos, se observa que en 1985 los TCP que poseen estas características representan 22% del total, excluyendo al sector doméstico. Si a esta proporción se le suma el total de TCP que se desempeña en el servicio doméstico, asciende a 32,2% (véase Gráfico 1).

Otra de las formas posibles de detectar la proporción de TCP que podrían ser enmarcados como trabajadores informales es a partir del tipo de ocupación principal que desempeñan. La proporción de cuentapropistas que desarrolla actividades pertenecientes a los estratos ocupacionales más bajos (changarín, vendedor ambulante, afilador, ciruja, botellero, lustrabotas, servicio doméstico, peón albañil, vendedor callejero, etc.) es de 23,9%. Si a estas ocupaciones se les suman aquellas que si bien requieren de una mayor calificación para su desempeño que las anteriores, pero que por otra parte se vinculan con formas precarias de inserción laboral (en términos de su estacionalidad, así como del escaso o nulo control que poseen los trabajadores en el ritmo y obtención del trabajo), es decir ocupaciones tales como: oficial albañil, algunas especialidades en los oficios de reparación, tejedoras, modistas, costura por piezas y fabricación artesanal de productos varios, el porcentaje asciende a cerca de 40%.

Dependiendo, por lo tanto, de los indicadores utilizados, la proporción de TCP que podrían ser enmarcados como informales oscila entre 30 y 40%. Este dato es relevante ya que, si bien es de suponer que paralelamente al incremento del cuentapropismo haya tenido lugar un crecimiento de la importancia relativa de los trabajadores ubicados en las posiciones más desventajosas de la escala ocupacional, en la actualidad el TCP sigue estando compuesto mayoritariamente por trabajadores pertenecientes a

Gráfico 1. Porcentaje de las categorías ocupacionales (patrón, cuenta propia, asalariada) incluidos en el sector informal y en establecimientos de hasta cinco ocupados.



estratos intermedios (tanto en calificación como en ingresos).

Por otra parte, más allá de la representación cuantitativa, el estudio de casos de algunas ocupaciones que requieren para su desempeño niveles intermedios de calificación, permitió distinguir formas de inserción de los TCP, que presentan un mayor grado de precariedad que otras. La inserción en redes de subcontratación en la confección de prendas de vestir, cuando no se trata de patrones disfrazados (es decir de quienes son propietarios de sus propias máquinas y que si bien trabajan por piezas, poseen por lo general más de un cliente, lo que les da mayor libertad y, asimismo, contratan mano de obra en los momentos de auge), es una de las formas de inserción más precaria; en su mayoría mujeres, no son consideradas asalariadas (por más que trabajen para un solo cliente o fábrica) y por lo tanto no gozan de ninguno de los beneficios de serlo. Su capacidad de fijar su propio precio es nula. Los clientes conocen la sobreoferta de este tipo de trabajadoras y consecuentemente pagan muy mal los trabajos realizados por estas TCP. Por otra parte, como lo señalan los trabajos sobre este sector (Schmuckler, 1979; Roldán, 1987; Cortés, 1988) las características de estacionalidad de esta ocupación hace más precario aún el desempeño de estas trabajadoras.

El estudio permitió distinguir otras formas inestables de inserción laboral tales como las de trabajadores en servicios de reparación que son contratados por otros cuentapropistas a porcentaje por los trabajos realizados. A pesar de la relación casi asalariada, estos trabajadores no tienen ningún tipo de cobertura y están sujetos a la cantidad de trabajo que deba afrontar quien los contrata.

Asimismo, pudo detectarse que la gran mayoría de los trabajadores no pagaban ningún tipo de impuesto y que tampoco realizaban aportes previsionales. Las principales razones que brindaban para desarrollar tales comportamientos era que en la actualidad los ingresos que recibían les permitían la sobrevivencia, en algunos casos, y en otros mantener un nivel de vida logrado con años de sacrificios.

En síntesis, el deterioro general del mercado laboral ocurrido a partir de mediados de la década del 70 también tuvo su impacto entre los TCP. De todas maneras, los trabajadores situados en las posiciones ocupacionales más desventajosas en la escala ocupacional siguen siendo no predominantes. Como se viera anteriormente, su proporción oscila, de acuerdo con las distintas estimaciones, entre una tercera y dos quintas partes del total de los cuentapropistas.

Cabe señalar que, a partir del estudio de casos, pudo observarse que entre los entrevistados —con cierta independencia de la tarea que realizan y de los ingresos que perciben— menos de la tercera parte de los varones y la mitad de las mujeres en la actualidad no realizan aportes jubilatorios. Algo similar ocurre con la cobertura médica y con el pago de impuestos. En relación con la primera, cerca de la mitad de los entrevistados no tienen cobertura médica de ningún tipo. Entre quienes sí la tienen, los varones por lo general se encuentran asociados a algún sistema de prepago; en cambio, las mujeres son afiliadas a las obras sociales de sus maridos. Respecto al pago de impuestos, la mitad de los que respondieron a la pregunta afirmaron que no pagan ningún impuesto y una cuarta parte sostuvo que sólo pagaba algunos muy difíciles de evadir (por ejemplo el IVA en el comercio).

El análisis anterior parece indicar que si bien la elección del TCP puede ser una estrategia para mantener los ingresos de bolsillo en un período de restricción del mercado de empleo para trabajos protegidos por la legislación en el sector formal e integrado, esto se realiza pagando el precio de la renuncia a la cobertura social con lo que ello implica de desprotección. Además, las diferentes relaciones que se establecen entre cuentapropistas, algunos asalariados disfrazados, otros eventualmente patrones disfrazados que contratan "aprendices", otros subcontratados que a su vez contratan otras personas como en la confección, implican condiciones de trabajo precarias y cambiantes. Aun en el caso de los cuentapropistas puros que trabajan para clientelas propias y son dueños de sus instrumentos de trabajo, los cambios continuos en un mercado de productos y servicios en crisis y en un contexto inflacionario, muestran que si bien los trabajadores tienen cierta permanencia en su ocupación, sus historias evidencian una continua reinserción en rubros y locación y una variabilidad de ingresos que justifican su inclusión en el análisis del trabajo precario en la Argentina.

Referencias bibliográficas

- Balán, Jorge, Browning, H., Jelin, Elizabeth y Litzer, L. (1974), *Las historias de vida en ciencias sociales. Teoría y técnica*, Buenos Aires, Nueva Visión.
- Berger, Marguerite y Buvinic, Mayra (1988), *La mujer en el sector informal. Trabajo femenino y microempresas en América Latina*, Quito, Editorial Nueva Sociedad.
- Carpio, Jorge y Orsatti, Alvaro (1988), "Pobreza y precariedad laboral en el mercado de trabajo del conurbano bonaerense 1974-1985". Ponencia presentada en el XVII Congreso Latinoamericano de Sociología (ALAS), Montevideo.
- Cortés, Rosalía (1988), "El trabajo clandestino en la industria del vestido" en *El empleo precario en la Argentina*, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Organización Internacional del Trabajo.
- Gallart, María Antonia (1984a), *La capacidad de sustitución de la educación formal por aprendizaje en el trabajo. Un estudio de los casos limítrofes entre ocupaciones medias y manuales en la industria de la construcción de Buenos Aires*, Buenos Aires, Cuaderno n° 33.
- Gallart, María Antonia (1984b), *Estrategias de supervivencia en un mercado cíclico: La inserción de los técnicos de nivel medio en la industria de la construcción de Buenos Aires*, Buenos Aires, CIE, Cuaderno n° 34.
- Gallart, María Antonia; Moreno, Martín y Cerrutti, Marcela (1989), *Cuentapropismo y educación*, Buenos Aires, Centro de Estudios de Población (CENEP) - Centro de Investigaciones para el Desarrollo del Canadá (IDRC).
- Geldstein, Rosa (1981), *El sector cuenta propia en el Gran Buenos Aires*, tesis inédita, Santiago de Chile, CELADE.
- Hunter College Women's Studies Collective (1983), *Women's Choices. An Introduction to Women's Studies*, Nueva York, Oxford University Press.
- Muñoz D'Albora, Adriana (1988), "Fuerza de trabajo femenina; evolución y tendencias", en *Mundo de mujer. Continuidad y cambio*, Santiago de

- Chile, Centro de Estudios de la Mujer (comp.), Ediciones CEM.
- Palomino, Héctor (1987), *Cambios ocupacionales y sociales en la Argentina, 1947-1985*, Buenos Aires, Documentos del CISEA/88.
- Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) (1978), *Sector informal. Funcionamiento y políticas*, Santiago de Chile, PREALC-OIT.
- PREALC (1986), "La crisis del empleo en América Latina", Santiago de Chile, Documentos de Trabajo 285.
- PREALC (1987), "El sector informal: quince años después", Santiago de Chile, Documentos de Trabajo.
- Roldán, Marta (1986), "Pautas de control del circuito monetario doméstico y formas de conciencia entre trabajadores industriales domiciliarios en la ciudad de México", en *Mujer y trabajo en América Latina*, Montevideo, Grupo de Estudios sobre la Condición de la Mujer en el Uruguay (GRECMU).
- Roldán, Marta (1987), "Trabajo industrial domiciliario, subcontratación y dinámica hogareña en la ciudad de México", en Marta Novick (comp.), *Condiciones de trabajo en América Latina*, Buenos Aires, CLACSO-CONICET.
- Schmukler, Beatriz (1979), "Diversidad de formas de las relaciones capitalistas en la industria argentina", en Tokman, Víctor y Klein, Emilio (comps.), *El subempleo en América Latina*, Buenos Aires, El Cid Editor.
- Tokman, Víctor (1979), "Una exploración sobre la naturaleza de las interrelaciones entre los sectores informal y formal", en Tokman, Víctor y Klein, Emilio (comps.), *El subempleo en América Latina*, Buenos Aires, El Cid Editor.
- Tokman, Víctor (1987), "El imperativo de actuar. El sector informal hoy", en *Nueva Sociedad*, 90, pág. 93-105, 1987.

IV. Microempresa, situación ocupacional y precariedad

Javier Lindenboim*

1. Introducción

En América latina la gravedad de la crisis actual, dentro de la cual la relacionada con el sector externo de la economía es el emergente más visible, impulsa la búsqueda de opciones que permitan paliar en algo tan dramática situación.

Sin lugar a dudas, los pueblos de Latinoamérica se encuentran en una etapa en la que no sólo se reivindican derechos inalienables sino que se busca, por un lado, desentrañar las causas más profundas que generan la crisis y, por el otro, visualizar las metas y las vías para superarla. No es éste el lugar en el que se desarrollan estas cuestiones, pero, sin embargo, sería deseable que al debatir temas como el del estímulo a la pequeña producción o el de la precariedad laboral, que van cobrando mayor significación en nuestro países, se los pudiera enmarcar en aquel contexto.

Como aporte al debate aludido, en el presente texto se desarrollan diversos aspectos que, se espera, contribuyan a mejorar la visión sobre la naturaleza y especificidad de los pequeños emprendimientos productivos. Asociado con ello, se presenta la problemática de la microempresa en el marco de las cuestiones que hacen al desenvolvimiento del mercado de trabajo dentro del peculiar modo en que se produce el accionar económico, social y político de nuestras sociedades.

Desde la concepción del dualismo estructural hasta la actual "economía subterránea" se plantearon, a partir de distintas ópticas, esfuerzos dirigidos a comprender mejor la realidad latinoamericana: así como encontrar caminos apropiados para su modificación en un sentido, al menos, progresista. Sucesivamente fueron abandonados ciertos enfoques y/o sustituidos por otros con similares propósitos y parecida insatisfacción en los resultados obtenidos. Dentro de una orientación internacional sustentada en el liberalismo a ultranza con escaso contenido de índole social, también en el terreno laboral y del desarrollo latinoamericano se ha hecho presente una visión desde la derecha que propone explicar la crisis no por razones estructurales sino por otras derivadas de las acciones del Estado.

La cuestión pasaría, entonces, por encontrar, desde otra perspectiva,

* Director del Centro de Estudios Urbanos y Regionales (CEUR). Miembro de la Carrera del Investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET).

caminos reales y efectivos. En esa dirección, no parece útil idealizar ninguna propuesta ni rechazar apriorísticamente cualquier opción que no se corresponda con un esquema predeterminado. Para ello parece necesario ponerse de acuerdo sobre el contenido del fenómeno que nos ocupa, sus verdaderos alcances y sus restricciones.

La idea principal que sustentamos gira, en primer término, alrededor de la necesidad de imprimir o, al menos, minimizar el alto grado de ambigüedad e imprecisión que enmarca la reflexión y la acción en torno del fenómeno microempresarial. En segundo lugar, proponemos realizar un esfuerzo que permita especificar las diferencias y semejanzas entre tal fenómeno y aquel otro —no menos ambiguo— de la pequeña empresa. En tercer lugar, sugerimos que el ámbito más apropiado para iniciar la tarea de identificación de los actores involucrados y, en consecuencia, para actuar, es el de las unidades familiares en cuyo seno se desarrollan muchas de las formas productivas microempresariales. Por último, estimamos que para acceder a la formulación de un programa de amplio alcance de estímulo y apoyo a tales núcleos, es necesario, junto con el mejoramiento conceptual —que creemos no se agota, ni mucho menos, con esfuerzos como el presente—, analizar críticamente las experiencias que se han venido produciendo de modo de descubrir los elementos que puedan ser generalizados. De esa manera se podrá contribuir —no sólo teórica sino prácticamente— a determinar la viabilidad y los alcances posibles de propuestas como ésta.

Como parte del esfuerzo necesario por mejorar significativamente la comprensión y la definición del fenómeno de la actividad microempresarial, se presenta como una tarea prioritaria la de establecer —hasta donde nuestros conocimientos y capacidades lo permitan— los alcances posibles de tal actividad en un marco de crecimiento económico acorde con la visión social del desarrollo.

En tal sentido, en este documento se propone discutir algunos elementos relevantes acerca del rol esperable para este tipo de unidades productivas, en el marco de una estrategia de crecimiento. Específicamente, se parte de la consideración de dos subconjuntos que aún no han sido satisfactoriamente definidos y, por lo tanto, su distinción es todavía escasa: el de la microempresa y el de la pequeña empresa.

Podría argumentarse que tal tipo de esfuerzo constituye sólo una mera preocupación académica, alejada de la práctica económica y social y —por ello— también de las propuestas de políticas y/o de acciones relativas a la promoción, al estímulo y al desarrollo de las unidades productivas de pequeña escala o dimensión.

Sin embargo, parece de fácil percepción que tanto el rol de este tipo de establecimientos como los mecanismos de funcionamiento y de integración al mercado, así como las necesidades y requerimientos particulares de medidas de apoyo, no son ni homogéneos ni uniformes. No lo son, por ejemplo, según se trate de unidades basadas centralmente en el trabajo de una parte (o la totalidad) de un núcleo familiar o bien de empresas que, pese a su pequeña envergadura económica ocupacional o financiera, se sostienen en una relación de tipo capitalista.¹

¹ Si bien existen diversas propuestas tipológicas, puede consultarse, Javier Lindenboim, "La microempresa: un fenómeno en busca de su identidad" en Alejandro

Es evidente, también, que fenómenos tales como el de la pequeña o microempresa no son sólo perceptibles desde un punto de vista estrictamente económico u ocupacional. Han tenido —y continúan teniendo— una connotación de profundo contenido social y político que no puede ni debe omitirse.

2. Pequeña y microempresa: ¿un fenómeno único?

Aun reconociendo las imprecisiones conceptuales que se aludían al comienzo, puede intentarse un cotejo a partir del modo en que ambos tipos de unidades productivas han sido y son tratados no sólo o no tanto desde un punto de vista académico sino desde el de la percepción cotidiana.

¿Cómo ha sido vista la pequeña empresa en las últimas décadas en la Argentina?

Más allá de las variadas perspectivas y de los diversos enfoques utilizados, pueden rescatarse ciertos rasgos principales.

Uno de ellos —aparentemente obvio— es el de la escasa dimensión ocupacional relativa. Este atributo ha sido no sólo privilegiado, sino, como es sabido, llevado a terrenos de absolutización poco útiles al momento de plantearse estrategias o lineamientos de acción específicos.

Un segundo rasgo distintivo ha sido el de asociar muy estrechamente a la pequeña empresa con la actividad industrial. La conjunción de estos dos rasgos ha llevado a la identificación del número de establecimientos industriales que cuentan con "hasta x" personas ocupadas y a analizar su paso relativo en el conjunto de la actividad manufacturera.

Un tercer rasgo —históricamente derivado de la observación de las unidades definidas por los rasgos precedentes—, es el de la pequeña dimensión económica. Esto alude al escaso volumen relativo (y absoluto) del capital utilizado tanto como a la pequeñez del valor agregado por tal tipo de empresas.

Un cuarto rasgo distintivo ha sido el de asociar la pequeña empresa con su localización geográfica. Así, algo que era un atributo, a la vez, las definía: el ser "del interior". La pequeña empresa —se sostiene— es del interior, independientemente de que la mayor parte de las unidades económicas definidas según los elementos que se están enumerando, se localizaron en el área central del país.

Otro rasgo que ha sido distintivo en la percepción de la pequeña empresa lo constituye su vinculación con el mercado interno. Habitualmente se ha visualizado a estas unidades económicas como aquellas indisolublemente vinculadas con los avatares de la capacidad adquisitiva de nuestro mercado doméstico.

Ello, sin embargo, no se compadece con la evidencia del predominio del sector más concentrado en la economía del país, el cual destina casi de manera excluyente su producción al interior de nuestras fronteras. En otras palabras, dada la conformación de nuestro mercado tanto las grandes como las pequeñas empresas han estado dirigiendo su producción —predomi-

Rofman y Guillermo Moreno (comps.), *Generación de empleo. La microempresa como alternativa*, Buenos Aires, Fundación Friedrich Ebert/CEUR, 1988.

nantemente— al interior de nuestras fronteras.

Por último, aunque, como suele decirse, no menos importante, puede identificarse una connotación de la pequeña empresa que, por lo general, ha resultado de su análisis antes que de la aceptación de que corresponda a uno de sus atributos, quizá central. Nos estamos refiriendo al rol subordinado que estas unidades presentan dentro del proceso productivo global.

Este rasgo, notoriamente, no puede ser percibido a través de los instrumentos de captación habituales, pero constituye un elemento clave para comprender las características esenciales de este tipo de unidad económica.

Basta, seguramente, con recorrer la historia de las organizaciones empresarias que han tenido la vocación de representar a estos sectores para encontrar delineados los rasgos que acaban de enumerarse. Aun antes de la creación de instituciones como la Confederación General Económica (CGE) a comienzos de los años cincuenta, puede recogerse abundante evidencia en torno a estas cuestiones. De manera especial, respecto de la situación de subordinación de estas empresas en relación con los agentes monopólicos del mercado.²

Ahora bien, ¿cuáles son los elementos que actualmente parecen caracterizar a la microempresa? Según las distintas aproximaciones conocidas, un punto crucial es el de la interpretación del desarrollo económico de nuestros países como un mecanismo generador de heterogeneidades diversas. Una de ellas se vincula con la producción misma. Otra, con el ámbito del empleo. En otras palabras, heterogeneidad productiva y heterogeneidad ocupacional.³

Tal tipo de diferenciación y segmentación constituye una de las manifestaciones del estilo de desarrollo vigente. El mismo viene evidenciando su incapacidad para absorber los contingentes de nuevos integrantes de fuerza de trabajo y, cuando lo hace, suele ser a costa del nivel de sus ingresos. De aquí al auge del autoempleo, a la quizás exagerada difusión de actividades terciarias y a formas de producción basadas en pequeñas unidades de carácter familiar, hay poca distancia. Aparece en escena el fenómeno de la informalidad. Hagamos entonces una breve referencia sobre el mismo.

3. Los enfoques conocidos sobre la informalidad en América latina

En la búsqueda de una interpretación de los problemas del desarrollo,

² A comienzos de la década de los años treinta se constituyó la Federación Argentina de Entidades Defensoras del Comercio y la Industria que tuvo actuación durante por lo menos diez años con una postura de defensa de las pequeñas empresas y de señalamiento de los grupos concentrados como los causantes de sus propias dificultades. Véase Javier Lindenboim, "El empresariado industrial argentino y sus organizaciones gremiales entre 1930 y 1946", *Desarrollo Económico, Revista de Ciencias Sociales*, vol. 16, n° 62, Buenos Aires, julio/septiembre de 1976.

³ Naturalmente, no se está haciendo mención a las desigualdades típicas del capitalismo, como las relativas a la distribución del ingreso, que se dan por descontadas.

del empleo y de la pobreza en nuestros países, aparecen las aproximaciones predominantes en las décadas que siguieron a la Segunda Guerra Mundial.

Durante los años cincuenta se propone una visión dualista de nuestras economías y de nuestras sociedades, postulándose la existencia de dos grandes sectores: uno tradicional y otro moderno. El primero, arraigado especialmente en el modo particular de tenencia y uso de la tierra —aunque no sólo vigente allí—; el segundo, vinculado estrechamente con el proceso de industrialización, con potencialidades de promover cambios significativos en nuestra estructura económica y social.

Desde esta perspectiva, las corrientes desarrollistas sostenían que el segundo núcleo era capaz de dinamizar la economía y que se convertiría en absorbedor efectivo de nuevos empleos. Tal visión optimista no pudo menos que chocar con la dura realidad latinoamericana en donde el crecimiento era lento, los cambios estructurales escasos y la absorción de empleo distaba mucho de ser satisfactoria.

Así, en la década de los años sesenta se desarrolla otro intento explicativo sobre la base de una nueva expresión dicotómica: habría una parte de la sociedad que se encontraría integrada más o menos establemente en su economía y otra que se desenvolvería en sus márgenes.

Este segundo conjunto daba origen al llamado polo marginal, en donde se concentraban las carencias e insatisfacciones más dramáticas de nuestros países. Complementariamente, la aparición de la así llamada teoría de la dependencia, indicaba que tal marginalidad expresaba el funcionamiento del capitalismo en la región, siendo innato a éste la aparición y perdurabilidad del polo marginal que —en rigor— mas que estar al margen era funcional al sistema en su conjunto. De tal manera, frente a la anterior visión optimista (acerca del desarrollo, el empleo y la pobreza), esta óptica se constituía en francamente pesimista.

En los años setenta nace y se desarrolla un nuevo intento explicativo de la misma problemática. Se trata —precisamente— del de la informalidad.

En su origen también conformaba una visión dualista (formalidad/informalidad) con una fuerte dosis de optimismo (bajo ciertas condiciones, los informales podrían ir transformándose en formales). El Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sin embargo, registró que —en 1980— el componente del empleo informal prácticamente mantenía su incidencia de treinta años atrás (o la disminuyó poco significativamente). Se agregó también un mayor énfasis en las cuestiones relacionadas con la subutilización de la mano de obra, fenómeno más complejo y abarcador que el del desempleo abierto.

Pero también en los años setenta y ochenta se advierte en los países desarrollados o centrales o del primer mundo la difusión de formas productivas que implican la reaparición de la pequeña producción aunque esencialmente subordinadas a las grandes empresas.

La búsqueda de menores costos por parte de esos sectores líderes los impulsa a contratar a pequeñas unidades productivas que son las que se hacen cargo —o evaden— los costos de la legislación laboral y social así como de los problemas de estacionalidad. Pero todo esto es posible —como se verá más adelante— gracias a la permanente difusión de cambios tecnológicos que generan y viabilizan una más amplia división social del

trabajo.

En nuestros países, tal tipo de fenómenos también se verifican junto con los vinculados con la evasión de las obligaciones legales (laborales, impositivas, etc.). De este modo ingresa en la escena la economía negra o subterránea.

Mientras la mayor parte de los enfoques pretendió identificar las causas como ínsitas a las relaciones estructurales, uno más reciente postula que aquéllas se deben encontrar en ciertos componentes de la superestructura jurídico-política. De manera especial, en la abundancia de normas estatales que —a juicio de esta corriente neoliberal— justificaría la alta proporción de evasores que manifiestan, de ese modo, el "ahogo" de su espíritu empresarial, debido a la amplitud de las regulaciones estatales.

También recientes son los enfoques centrados en las condiciones de desenvolvimiento del mercado de trabajo en donde predominarían los componentes de precariedad, y los que visualizan a la microempresa, como resultante y al mismo tiempo como opción adoptada en el contexto de nuestro estancamiento económico y nuestra crisis general.

De esta más que rápida recorrida surge la evidencia de que cuando hablamos de informalidad, de economía subterránea, de microempresa o de trabajo precario, en rigor estamos aludiendo a distintas manifestaciones de una realidad compleja, que sólo *parcialmente* son coincidentes. Puede sostenerse, respecto de la informalidad, que "en la misma medida en que la noción se ha generalizado, pretendiendo abarcar fenómenos tan disímiles, ha perdido su poder explicativo inicial".⁴

"En los países en desarrollo, el sector informal —sin duda— forma parte significativamente de la comunidad de los pequeños negocios. Al propio tiempo, es uno de los aspectos más confusos y excitantes del desarrollo del Tercer Mundo. Aunque la importancia del sector en la creación de empleo ha sido determinada y reconocida, prevalece la incertidumbre cuando se trata de definir las actividades informales y de identificar los caminos efectivos y el significado de la asistencia a ellas."⁵

Como ya ha sido dicho, una tarea no sólo pertinente sino imprescindible es la de delimitar nuestro propio campo de reflexión y de acción. No parece posible avanzar demasiado en la formulación de un programa integrado de asistencia y de promoción sin esta clarificación previa.

4. Factores que afectan a la producción en pequeña escala

Sin duda son innumerables los elementos que actúan —favorable o desfavorablemente— sobre este tipo de unidad económica. De entre ellos se enuncian a continuación sólo los que se consideran más significativos en relación con el tema que nos ocupa.

Uno de ellos se vincula con los veloces cambios que la ciencia y la tecnología promueven en el aparato productivo y los efectos consecuentes

que se verifican en la división social del trabajo. El progreso tecnológico originado en los países centrales ha permitido recrear en ellos unidades de tamaño relativamente reducidas. En general se trata de plantas que funcionan subordinadas a grandes empresas aun cuando en varias experiencias el fenómeno ha implicado la existencia de una capa de pequeños empresarios prósperos.

La transferencia de tales avances a los países en desarrollo o dependientes se verifica con pronunciado rezago y manifiestas distorsiones. Sin embargo, ello no ha obstado para que algunos de los fenómenos aludidos se presenten en nuestros países. En parte los mismos se expresan en pequeñas plantas más o menos formales; a veces mediante la contratación de uno o más miembros de una familia que se autoexplota laborando en el propio hogar.

En ocasiones tales plantas pueden pertenecer directamente a la empresa principal que opera con un número de pequeños establecimientos: es lo que se ha dado en llamar la estrategia multiplanta.

De hecho este tipo de circunstancias se superpone a las características que puedan preexistir en cada país. Sin duda tanto las pequeñas como las microempresas pueden estar afectadas por la situación de subordinación. Pero la capacidad para sobrellevar esa circunstancia es —sin duda— diferencial.

Otro elemento gravitante es el derivado de la profundización de la crisis económica del país —de larga data, pero quizá nunca tan aguda como hoy— y la repercusión de la de origen externo. En ambos planos, la crisis genera o potencia conflictos diversos en los que —nuevamente— la actividad microempresarial se ve más fuertemente afectada. La denominada pequeña empresa, por su parte, también ve constreñido su funcionamiento, pero su mayor conexión con el mundo formal le augura mayores posibilidades de sobrevivencia.

Tanto el cambio tecnológico como la crisis global derivan en aguda falta de opciones ocupacionales. Esto también implica impactos diferenciales en la medida en que la denominada pequeña empresa es vista como una fuente posible de demanda de fuerza de trabajo, al tiempo que la unidad microempresarial parece constituir —en última instancia— una forma de autoempleo colectivo.

En otros términos, podría señalarse a la pequeña empresa como un tipo particular de empleador, mientras la microempresa aludiría a un trabajador y/o a su grupo familiar (y/o a su reunión con otros trabajadores en similar situación) como demandantes de su propia oferta laboral.

Los efectos de la crisis —incluyendo los resultantes de las políticas económicas de ajuste— se manifiestan, naturalmente, en una mayor regresividad en la distribución del ingreso. Por lo expuesto precedentemente, se advierte una situación ambigua y, en cierto modo, contradictoria. Al tiempo que el conjunto de unidades económicas de pequeña escala requiere acciones o políticas de protección o estímulo más o menos similares, al interior de ellas la situación es disímil.

En las pequeñas —aunque pueda estar disimulada— existe la lógica pugna patrón/asalariado en el reparto de los seguramente escasos ingresos de la unidad económica que, como ya se vio, funciona de manera subordinada dentro del aparato productivo.

En las denominadas microempresas —y en tanto se admita que se trata

⁴ Vanessa Cartaya F., "El confuso mundo de la informalidad", en *Nueva Sociedad*, Caracas, julio/agosto de 1987.

⁵ H. Marius, "The informal sector in developing countries" en ILO(OIT), *Small enterprise development: policies and programmes*, Management Development Service, n° 14, Ginebra, 1987 (trad. J. Lindenboim).

de unidades carentes de personal asalariado— la disputa se da entre la unidad como un todo y el resto de los agentes económicos vinculados a ella. Por lo tanto, una política salarial afectará a las primeras, no así a las segundas.

Estos señalamientos —de carácter preliminar— apuntan a identificar algunos de los factores que inciden en las pequeñas unidades y, también, a percibir las diferencias en el impacto entre los dos tipos de empresas que se intenta recortar. En la siguiente sección se exponen los elementos que sustentan la distinción sugerida.

Se espera que la discusión de estas ideas en las Jornadas posibilite su ampliación y perfeccionamiento.

5. Hacia la identificación de las posibilidades de desenvolvimiento de la pequeña producción

Al comienzo de este documento se hizo mención a la existencia de enfoques y propuestas tipológicas diversas en torno de las unidades económicas de pequeña escala. Incluso en las anteriores Jornadas, desarrolladas en Córdoba en 1987, expusimos nuestra propia visión y sugerimos la utilidad de un esquema de tipos discernibles.

Allí se desagregaban cuatro subconjuntos:

- a) empresarial capital intensivo;
- b) familiar capitalizado;
- c) empresarial de baja productividad y
- d) familiar de estrategias múltiples.⁶

Las variables que contribuyeron a determinar tales tipos eran la tecnología (que permitía diferenciar los tipos a) y c)), las relaciones de producción (que posibilita desglosar a quienes utilizaban trabajo asalariado —v.g. tipos a y c— del resto) y la potencialidad de participación como oferentes en el mercado de trabajo (lo cual era una de las notas típicas del tipo d).

Lo que se sugiere, de hecho, es privilegiar la segunda de las variables mencionadas —existencia de trabajo asalariado o no— a fin de identificar como microempresas a aquellas que se basan en el trabajo personal, familiar o asociado.

Las razones que justifican esta propuesta pasan por reconocer las limitaciones prácticas que un programa integral de apoyo tendrá para atender a todo el universo de unidades de pequeña escala y, por lo tanto, la necesidad de asignar prioridades. Sobre esta base el tipo a y, en gran parte, el c quedarían fuera del programa, al menos en una primera instancia.

No parece haber dudas acerca de que quienes más requieren de asistencia y promoción son los tipos de base familiar o asociativo —b y d—, mientras que empresas como las incluidas en el tipo a tienen la posibilidad de vincularse con las organizaciones empresarias correspondientes.

Al mismo tiempo, el personal remunerado de estas empresas cuenta con

la existencia de sindicatos, dentro de los cuales pueden estructurar la defensa de sus intereses gremiales o profesionales.

En cambio las empresas de carácter familiar carecen de ambos canales, con lo que a su fragilidad económica y financiera agregan ésta de tipo institucional.

No parece apropiado suscribir la tesis de algunos autores que sostienen que la capacidad de sobrevivencia y desarrollo de las pequeñas unidades productivas deriva de la atención de un mercado distinto del predominante, al que puede llamarse formal.

Pareciera más realista reconocer que las potencialidades estriban no sólo en las políticas y acciones de apoyo y promoción sino en la existencia —simultáneamente— de una estrategia de crecimiento global que vaya ampliando los mercados potenciales de las propias unidades de menor envergadura relativa. Esto significa visualizar las perspectivas de este tipo de emprendimientos en asociación con el conjunto de la actividad económica.

Ello no obsta, por cierto, para postular la pertinencia de su promoción en contexto de crisis como la actual con el objeto múltiple de estimular la generación y percepción de ingresos, por parte de quienes no han podido insertarse en la actividad productiva de manera estable y/o eficiente; propiciar experiencias asociativas y participativas; desarrollar nuevas y mejores capacidades productivas, etcétera.

En las secciones correspondientes se introdujeron elementos tendientes a distinguir la pequeña de la microempresa. Puede decirse que con el concepto de pequeña empresa (más aún cuando se incluye a las medianas) se alude a la parte subordinada del aparato productivo pero integrante del mundo formal o estructurado. Sus requerimientos —que los tiene y mucho— son, o pueden ser, canalizados por las asociaciones empresarias respectivas y/o las áreas gubernamentales correspondientes.

En cambio, con la noción de microempresa se alude a un mundo más variado y complejo, dentro del cual se pretende identificar el conjunto —deseablemente, la mayor parte— capaz de autosustentarse eficazmente. Este conjunto, de hecho, tendría probabilidades de pasar a integrar el núcleo de la pequeña empresa. El resto, sólo sobrevivirá con apoyos de tipo asistencial.

De todo esto se deduciría que tanto las estrategias como las políticas y las acciones de estímulo a las unidades económicas de pequeña escala contienen puntos en común respecto de la micro y de la pequeña empresa. Pero también se presentan puntos de divergencia que no quiere decir de contradicción.

Lo que se presenta como necesario, entonces, es el debate acerca de las diferencias y similitudes de ambos tipos, lo cual facilitaría la identificación de caminos de acción común.

Por último, permítaseme una breve reflexión sobre la relación entre el ámbito de problemas aquí suscitado y el tema central de este Seminario. Está lejos de estar probado que la precariedad laboral sea un atributo exclusivo de la pequeña producción. Sin embargo, ello no obsta para afirmar que en tal contexto tiene una alta probabilidad de aparición el empleo no registrado y, por lo tanto, los programas de promoción a este tipo de unidades productivas deben incluir, de manera explícita, elementos con-

⁶ Véase nuevamente, Javier Lindenboim, "La microempresa: un fenómeno en busca de su identidad", *op. cit.*

corrientes a la preservación de las condiciones de protección laboral. De lo contrario, una estrategia de estímulo a las empresas de menor capacidad económica relativa podría provocar como efecto no deseado el incremento de las condiciones de inserción laboral definidas como precarias.

Bibliografía

- Apezechea, Héctor (1984), *La microempresa y el microempresario urbano de Montevideo. Algunos tópicos de reflexión*, Montevideo, CIESU, Documento de Trabajo 71/84.
- Azpiazu, Daniel (1986), *La promoción industrial en la Argentina, 1973-1983. Efectos e implicancias estructurales*, Buenos Aires, CEPAL -Buenos Aires, Documento de Trabajo 19.
- Bartolomé, Leopoldo (comp.) (1985), *Relocalizados: antropología social de las poblaciones desplazadas*, Buenos Aires, Ediciones del Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES).
- Bayce, Rafael (1984), *Consideraciones teóricas para enmarcar el estudio de la microempresa industrial en el Uruguay*, Montevideo, CIESU, Documento de Trabajo 69/84.
- Beccaria, Luis y Orsatti, Alvaro (1987), "Empleo y economía no registrada: el caso argentino", en INDEC, *Economía no registrada*, Buenos Aires, Estudios 9.
- Breuer, Bernd (1988), *El fenómeno del Tercer Sector. Posibilidades para la superación de la pobreza en los países en vías de desarrollo*, Documento presentado en el Seminario sobre "La cooperación entre instituciones públicas y privadas de desarrollo de apoyo al sector informal urbano en la Argentina", Berlín, 15/26.
- Cafferatta, Agustín y Lindenboim, Javier (1986), *Notas sobre la conceptualización de las empresas de gestión comunitaria*, Buenos Aires, CEUR (inédito).
- Carbonetto, Daniel y Kritz, Ernesto (1983), "Sector informal urbano: hacia un nuevo enfoque" en *Socialismo y Participación*, nº 21, Lima.
- Carbonetto, Daniel y Chávez, Eliana (1984), "Sector informal urbano: heterogeneidad del capital y excedente del trabajo" en *Socialismo y Participación*, nº 26, Lima.
- Cardozo, Fernando H. y Faletto, Enzo (1969), *Dependencia y desarrollo en América Latina*, México, Siglo XXI.
- Cartaya F., Vanessa (1987), "El confuso mundo de la informalidad", en *Nueva Sociedad*, Caracas.
- De Soto, Hernando (1986), *El otro sendero*, Lima, Ed. El Barranco.
- Di Filippo, Armando (1982), "Distribución del ingreso, necesidades básicas, pobreza" en *Pensamiento Iberoamericano*, nº 2, Madrid, ICI-CEPAL.
- Gatio, Francisco, Gutman, Graciela y Yoguel, Gabriel (1988), *Reestructuración industrial en la Argentina y sus efectos regionales 1973-1984*, Buenos Aires, Consejo Federal de Inversiones (CFI) - CEPAL.
- Geisse, Guillermo (1985), *Desarrollo de ciudades medianas a través del sector de subsistencia*, Documento presentado en la Segunda Reunión Preparatoria de la Conferencia sobre la Población de las Ciudades

- Pequeñas y Medianas en América Latina y el Caribe, Buenos Aires., Guerguil, Martine (1988), "Algunos alcances sobre la definición del sector informal", en *Revista de la CEPAL*, nº 35, Santiago de Chile.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) (1987), *Economía no registrada*, Buenos Aires, INDEC/OEA/BCRA, Estudios 9.
- Kritz, Ernesto (1983), *Marco conceptual y bases operativas para un programa de desarrollo microempresarial*, Buenos Aires, CIDES/OEA.
- Kritz, Ernesto (1988), "Promoción del sector informal urbano", en Rofman, Alejandro y Moreno, Guillermo (comps.) *Generación de empleo. La microempresa como alternativa*, Buenos Aires, CEUR.
- Landivar, Jorge (1988), *Las tendencias políticas en América Latina y el Tercer Sector*, documento presentado en el Seminario sobre "La cooperación entre instituciones públicas y privadas de desarrollo, de apoyo al sector informal urbano en Argentina", Berlín.
- Lindenboim, Javier (1976), "El empresariado industrial argentino y sus organizaciones gremiales entre 1930 y 1946", en *Desarrollo Económico. Revista de Ciencias Sociales*, vol. 16, nº 62, Buenos Aires.
- Lindenboim, Javier (1986), *Las microempresas en la Argentina. Sugerencias conceptuales y operacionales en función de la formulación de políticas de apoyo*, inédito, Buenos Aires.
- Lindenboim, Javier (1987), "Microempresas: un fenómeno en busca de su identidad" en Rofman, Alejandro y Moreno, G. (comps.), *Generación de empleo. La microempresa como alternativa*, Buenos Aires, CEUR.
- Marius, H. (1987), "The informal sector in developing countries" en ILO (OIT), *Small enterprise development: policies and programmes*, Management Development Service (MDS), nº 14, Ginebra, 1987.
- Martínez Nogueira, Roberto, *Microempresas: bases para su análisis organizacional y para el diseño de programas de apoyo*, Buenos Aires (mimeo).
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1986), *La subutilización de la mano de obra en el Gran Buenos Aires: evolución y tendencias*, Buenos Aires, Proyecto Gobierno Argentino/PNUD/OIT, Arg/84/029.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Centro Interamericano de Administración del Trabajo (1986 y 1988), *El empleo precario en Argentina*, Buenos Aires, MTSS/CIAT(OIT), 2 tomos.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1985), *La pequeña industria y la generación de puestos de trabajo*, Buenos Aires, Proyecto Gobierno Argentino/PNUD/OIT, Arg/84/029.
- Mizrahi, Roberto (1987), *Economía del sector informal: la dinámica de las pequeñas unidades y su viabilidad*, Documento presentado en el Seminario Latinoamericano sobre "A pequena produção urbana com enfase no estudo do setor informal", Recife, 2/6 de diciembre de 1985, en *Desarrollo Económico*, vol. 26, nº 104.
- Nelson, Robert E. (1987), "Promotion of small enterprises" en ILO(OIT), *Small enterprise development: policies and programmes*, MDS, nº 14, Ginebra.
- Nun, José (1969), "Superpoblación relativa, ejército industrial de reserva y masa marginal", en *Revista Latinoamericana de Sociología*, vol. V, nº 2, Buenos Aires.
- Parra, Tomás (1983), "La economía subterránea: nueva problemática en la crisis", en *Pensamiento Iberoamericano* nº 3, Madrid, Instituto de Co-

- operación Iberoamericana (ICI)-CEPAL.
- Peirano, Antonio (1938), *La organización gremial de los comerciantes e industriales*, Buenos Aires, s/e.
- Pinto, Aníbal (1970), "Naturaleza e implicaciones de la heterogeneidad estructural en América Latina" en *El Trimestre Económico*, vol XXXVII.
- Portes, Alejandro (1984), "El sector informal: definiciones, controversias, relaciones con el desarrollo nacional", en *Ciudades y sistemas urbanos*, Buenos Aires, CLACSO.
- Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) (1986), *Creación de empleo productivo. Una tarea impostergable*, Santiago de Chile.
- Quijano, Aníbal (1971), *Polo marginal y mano de obra marginal*, Santiago de Chile, CEPAL.
- Raczynsky, Dagmar (1977), *El sector informal: controversias e interrogantes*, Santiago de Chile, Estudios de CIEPLAN N° 13.
- Roberts, Bryan (1980), *Ciudades de campesinos. La economía política de la urbanización del Tercer Mundo*, México, Siglo XXI.
- Rofman, Alejandro y Moreno, Guillermo (1988), "Un programa de promoción, capacitación, asistencia técnica y financiamiento de microempresas productivas", en Rofman, A. y Moreno, G. (comps.), *Generación de empleo. La microempresa como alternativa*, Buenos Aires, CEUR.
- Sánchez, Carlos E., Palmieri, H., Herrero, F. (1977), *Desarrollo industrial, urbanización y empleo en la ciudad de Córdoba (Argentina): un caso de crecimiento desequilibrado*, Ginebra, OIT, Working Papers n° 27.
- Souza, Paulo R. (1987), "Sector informal: evaluación crítica después de diez años", en INDEC, *Economía no registrada*, Estudios 9, Buenos Aires.
- Torrado, Susana (1985), "Terciarización y estratificación social en Argentina durante el período 1960-1980", Buenos Aires, Proyecto Gobierno Argentino/PNUD/OIT, Arg/84/029.
- Vekemans, R. (1969), *Hacia la superación de la marginalidad*, Santiago de Chile, DESAL.
- Villavicencio, Judith (1979), "Sector informal y población informal" en Tokman, Víctor y Klein, Emilio (comps.), *El subempleo en América Latina*, Buenos Aires, CLACSO/El Cid Editor.

V. El perfil de la precariedad en los diferentes sectores sociales

Irene Oiberman

Introducción

En este trabajo se examinarán ciertos aspectos del empleo precario y su vinculación con las distintas condiciones de vida de los hogares y las diversas formas de organización familiar.

Los cambios ocurridos en la economía argentina como consecuencia del agotamiento del modelo de acumulación,¹ cuya expresión política fue la instauración de la dictadura militar en 1976, modificaron algunos aspectos del mercado de trabajo. El fuerte deterioro de los ingresos, la caída de la demanda de trabajo y el autoritarismo, incidieron en la disminución de la capacidad de negociación de los trabajadores, lo cual significó un empeoramiento en la distribución de los ingresos y en las condiciones de trabajo, y un aumento del empleo precario.

El incremento de la contratación sin ningún tipo de protección legal ni regularidad en los aportes son algunas de las manifestaciones de los cambios originados por el nuevo modelo de organización política y económica.

La proporción de asalariados desprotegidos —no registrados para aportes jubilatorios— pasó de 19% en 1974 a 24% en 1985, en el Gran Buenos Aires.

En este estudio se ha considerado empleo precario al que reviste ciertos aspectos de ilegalidad, en la medida en que los trabajadores en relación de dependencia carecen de beneficios sociales legalmente establecidos.

La Conferencia Internacional del Trabajo ha definido a "el trabajo temporario u ocasional, el trabajo estacional, el trabajo por contrato, el trabajo a domicilio y el trabajo clandestino o no declarado" como "tipos de actividad económica en que es particularmente difícil aplicar medidas de protección social normales".

Este informe se plantea como objetivo describir, por un lado, el perfil de

¹ La descripción de estos cambios en: Alvaro Orsatti, Luis Beccaria, "Trabajadores desprotegidos socialmente en el Gran Buenos Aires, 1985", Pedro Galin, "Precarización del empleo en Argentina", ambos en CIAT/OIT/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *El empleo precario en Argentina*, Buenos Aires, 1988, Rosalía Cortés, "Informe sobre el mercado de trabajo femenino en la Argentina", Buenos Aires, UNICEF, 1988.

los jefes de condición precaria y por el otro, las características de precariedad de los miembros de los hogares cuyo jefe es precario. En otras palabras, se trata de un intento de comparar la extensión de la precariedad con los otros componentes activos del hogar con el propósito de conocer o detectar la existencia de hogares precarios.

La fuente de información utilizada es la Encuesta sobre condiciones de vida de la "Investigación sobre pobreza en Argentina" y el análisis se limitará al conurbano bonaerense. Estos datos permiten, entre otras cosas, caracterizar socioeconómicamente a los hogares y conocer la magnitud y las condiciones que asume la pobreza urbana. Los temas referidos al empleo y al trabajo posibilitan estudiar las formas de inserción laboral en el sistema productivo e identificar el empleo precario.

Con el objeto de clasificar a los hogares según las diversas situaciones de carencia y reconociendo la heterogeneidad que presenta la problemática de la pobreza, se utilizaron dos aproximaciones metodológicas para definir a los hogares como pobres: la de satisfacción de necesidades básicas y la denominada línea de pobreza.

La primera remite a las manifestaciones materiales que evidencian falta de acceso a ciertos servicios tales como vivienda, salud, educación, entre otros. Según este criterio se definen como pobres los hogares donde no se alcanza a satisfacer algunas de las Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI).

La segunda aproximación se basa en la determinación de una canasta básica de bienes y servicios que se construye respetando las pautas culturales de la sociedad en un momento histórico determinado. A partir de los resultados de la Encuesta de "Ingresos y Gastos de los hogares de 1985" se elaboró una canasta de alimentos. La línea de pobreza se definió como más del doble del costo de esa canasta. Son pobres según este criterio los hogares que no alcanzan con su ingreso el valor de la línea de pobreza.

El uso de los dos métodos dio lugar a una clasificación de los hogares en:

- Estructurales: aquellos que son pobres por línea de pobreza y por NBI.
- Pauperizados: aquellos que son pobres sólo por línea de pobreza.
- No pobres: el resto de los hogares.

Esta tipología permite detectar las diferencias que presenta el perfil de los asalariados precarios y la incidencia que tiene esta condición en los hogares, entre los distintos grupos de pobreza. La hipótesis de la que se parte es que la precariedad no sólo tiene menor presencia en los hogares no pobres sino que además presenta condiciones y características diferentes.

Precariedad y tipo de hogar: el conurbano

Las desigualdades que surgen de la diversidad de inserciones de los individuos en el sistema productivo se reproducen en el interior de los hogares que integran. Por eso la situación laboral del jefe constituye el elemento fundamental que define el tipo de organización familiar.

El hogar es el ámbito social en el que tienen lugar las actividades ligadas a la producción y reproducción, biológica y social, de la población. La familia, definida por relaciones de parentesco, constituye la base del hogar y su composición es por un lado resultado de diversos procesos a lo largo del ciclo vital de sus miembros y por otro, de las conexiones que se establecen con las formas más amplias de producción, reproducción y consumos, ligados al mantenimiento de sus miembros.

En los 19 partidos que forman el conurbano bonaerense, la organización familiar predominante es la de familia nuclear con hijos.

Casi la mitad de los hogares (49,4%) están compuestos por el jefe, cónyuge e hijos; 16% por el jefe y cónyuge; 7,3% son hogares con jefe e hijos en los que no hay cónyuge; 8,5% son unipersonales y el resto está formado por familias extensas en las que además del núcleo familiar primario hay otros parientes o no parientes, y por los hogares que no tienen lazos familiares.

Considerando los hogares con jefes asalariados, la condición de precariedad se definió a partir de la desprotección laboral. Se consideran precarios a los jefes asalariados a quienes no se les realizan descuentos por jubilación o para obra social. Esta decisión se toma porque del total de jefes sin protección social 93% no tiene ninguno de los dos beneficios, 5,5% tiene jubilación y no tiene obra social y 1,7% declara que no le realizan descuentos para jubilación y sí para obra social.

Un cuarto de los hogares del conurbano tiene jefe precario.

Casi la mitad de ellos tienen más de 45 años, 70% son varones, pero hay una alta incidencia de mujeres entre los jefes precarios. 60% de las jefas tienen empleo sin protección comparado con 20% de los jefes. Cerca de 40% del total no alcanzó a terminar la escuela primaria.

Descontando el servicio doméstico que en 97% de los casos reviste condiciones de precariedad, el resto de los jefes precarios trabaja principalmente en la construcción, en comercio y en industria, y la mitad de ellos en empresas de hasta cinco empleados.

Pero esta situación es heterogénea si se la analiza por grupos de pobreza. Los jefes precarios pobres predominan en la construcción y en industria y los no pobres en comercio.

Si se analiza la rama de actividad conjuntamente con el tamaño se constata que si bien en todas las ramas los trabajadores precarios se concentran en las microempresas (hasta cinco ocupados), hay porcentajes importantes en los comercios y en los restaurantes y hoteles con más de 15 empleados. Otro elemento que hay que considerar es que 20% de los jefes precarios de la industria trabajan en empresas de más de 15 ocupados y casi 10% en las que tienen más de 1000 individuos.

Al observar el comportamiento de los jefes según su situación de pobreza surgen diferencias interesantes; los jefes precarios no pobres trabajan en la construcción, fundamentalmente en microempresas, mientras que los pobres tienen presencia en las empresas de mayor tamaño; la relación es prácticamente inversa en comercio, los no pobres presentan porcentajes significativos en las de 10 a 15 y de 16 y más empleados, y lo mismo ocurre cuando se observa la distribución de restaurantes y hoteles; en industria no existen diferencias significativas entre pobres y no pobres.

¿Qué incidencia tiene el empleo precario en cada uno de los tipos de hogar? ¿Existe alguna relación entre las formas de organización familiar

y la inserción laboral?

Cuarenta por ciento de los hogares con jefe precario son hogares nucleares con hijos. Al mismo tiempo los hogares más pobres tienen mayor proporción que el resto, pero la organización familiar *típicamente precaria* varía según grupos de pobreza.

Entre los hogares pobres, los jefes precarios provienen de los conformados por el núcleo familiar primario con hijos y de los extensos.

Entre los no pobres es alta la incidencia en los unipersonales y pluripersonales, donde no existen lazos de parentesco; posiblemente este hecho se daba a la presencia de jubilados que trabajan en negro.

Asimismo, los hogares donde el jefe no tiene un cónyuge concentran la mayor proporción de jefes precarios. La desprotección laboral estaría asociada a carencias en la organización familiar y la ausencia de uno de los miembros de la pareja obligaría al otro a aceptar condiciones laborales desfavorables, tornándose este grupo familiar muy vulnerable a aspectos tales como salud, educación y muy posiblemente inserción laboral del resto de sus miembros.

Cuadro 1. Distribución de los hogares con jefes asalariados por tipos de hogar según condición de precariedad

Tipo de hogar	Total	Precarios	No precarios
Nuclear con hijos	57,6	40,2	63,6
Nuclear s/cónyuge	7,0	17,5	3,3
Nuclear s/hijos	9,1	7,1	9,8
Extensos	16,7	16,4	16,8
Unipersonales	5,3	10,3	3,5
Pluripersonales	4,3	8,5	3,0
Total	100,0 (866.857)	25,6 (221.622)	74,7 (645.235)

Cuadro 2. Distribución de los hogares con jefes precarios por tipo de hogar según grupos de pobreza

Tipo de hogar	Total	Estructurales	Pauperizados	No pobres
Nuclear con hijos	40,2	58,9	53,7	30,3
Nuclear s/cónyuge	17,5	6,3	24,8	17,3
Nuclear s/hijos	7,1	5,9	1,7	9,6
Extensos	16,4	20,4	7,5	19,2
Unipersonales	10,3	5,1	7,7	12,8
Pluripersonales	8,5	5,4	4,6	10,8
Total	100,0 (221.621)	15,4 (34.149)	24,9 (55.304)	59,7 (132.168)

Cuadro 3. Proporción de hogares con jefes precarios por tipo de hogar según grupos de pobreza

Tipo de hogar	Total	Estructurales	Pauperizados	No pobres
Nuclear con hijos	17,8	27,2	21,5	13,8
Nuclear s/cónyuge	64,2	60,8	79,9	57,7
Nuclear s/hijos	19,9	59,9	30,1	17,6
Extensos	25,2	32,2	12,7	28,1
Unipersonales	50,1	54,5	84,5	45,0
Pluripersonales	50,1	58,1	69,4	46,6
Total	25,6	32,1	27,7	23,6

La condición de actividad del hogar

La forma más extendida de organización laboral familiar es aquella en la que sólo trabaja el jefe.

De cada 10 hogares cuyo jefe es asalariado, en cinco trabaja sólo el jefe, en dos trabajan jefe y cónyuge, en otros 2 el jefe y otros miembros diferentes del cónyuge, y en uno trabaja el jefe, cónyuge y otros miembros.

La condición de actividad del hogar se construyó tomando en cuenta las relaciones que cada familia establece con el mercado de trabajo. Según el tipo y estructura del hogar se identificó a los miembros ocupados obteniéndose las siguientes categorías: hogares donde trabaja sólo el jefe, hogares donde trabajan jefe y cónyuge, hogares donde están ocupados el jefe y otros miembros distintos del cónyuge, hogares con jefe, cónyuge y otros miembros ocupados y hogares en los que el jefe no trabaja. Varios factores confluyen en la decisión de los miembros de las unidades familiares para incorporarse al mercado de trabajo.

El volumen de fuerza de trabajo que la unidad vende en el mercado varía según las relaciones que se establecen entre géneros y generaciones que especifican si y cuándo las esposas y los hijos adolescentes pueden trabajar fuera del hogar. También depende de las carreras ocupacionales de cada miembro y de sus trayectorias de ingresos.²

Sin embargo, las fases de integración de cada uno de los integrantes del hogar a la actividad económica está estrechamente vinculada con la pertenencia a diversos grupos sociales y con el nivel de la demanda de trabajo. La crisis alentaría la incorporación de más miembros al mercado de trabajo generalmente en condiciones de inestabilidad y subempleo, como respuestas necesarias para enfrentarla, siendo muy probablemente el empleo precario una característica predominante de las nuevas incorporaciones especialmente en los sectores más pobres.

Así, si se analiza la distribución de la condición de actividad del hogar en los distintos grupos de pobreza se observa que mientras en dos de cada tres hogares pobres el jefe es el único ocupado, en los hogares no pobres dos de cada cinco se encuentran en esta situación, siendo importante el porcentaje de hogares en los que ambos cónyuges trabajan. La explicación puede buscarse por un lado, en el hecho de que los hogares pobres tienen

² Elizabeth Jelin, *Familia y unidad doméstica: mundo público y vida privada*, CEDES, Buenos Aires, 1984.

jefes más jóvenes y mayor número de niños, lo que dificulta la incorporación de las madres al mercado de trabajo, y por otro en el más alto nivel de instrucción y en las diferentes carreras ocupacionales de los miembros de los hogares no pobres que facilitan una mejor inserción en la actividad económica y una mayor posibilidad de contar con guarderías donde dejar sus niños.

Entre los hogares pobres aumenta la proporción de jefes precarios en los casos en que el jefe es el único que trabaja. En cambio en los hogares no pobres, la proporción de jefes precarios se concentra en los hogares en los que trabajan el jefe y otros miembros.

La distribución del ingreso per cápita entre los jefes asalariados indica que los precarios están levemente peor ubicados que los jefes no precarios; mientras 34,5% de los jefes precarios tienen ingresos per cápita que están por debajo del quinto decil, 30% de los no precarios se encuentran en ese tramo de la distribución de ingresos. Además, la misma proporción (28,6%) se ubica en los dos últimos deciles de ingreso. Sin embargo, las diferencias aparecen cuando se analiza según la condición de actividad del hogar.

Los jefes precarios tienen ingresos per cápita muy bajos en los hogares en los que sólo él trabaja, en cambio están mejor ubicados que los no precarios cuando trabajan además de él otros miembros.

Esto indicaría que la desprotección laboral asume características diferentes en los distintos grupos sociales. Se podría suponer que existen situaciones distintas entre los jefes precarios que estarían relacionadas por un lado con el tipo de inserción en la actividad productiva, no sólo del jefe sino también de los otros miembros del hogar y por otro lado, existirían condiciones diferentes según la estructura y la etapa del ciclo vital del hogar.

Cuadro 4. Hogares con jefes asalariados por condición de actividad del hogar según grupos de pobreza

Cond. de Act.	Total	Estructurales	Pauperizados	No pobres
Sólo trabaja el jefe	50,1	63,8	66,8	41,6
Trabajan jefe y cónyuge	20,7	11,0	12,9	25,6
Trabajan jefe y otros	20,6	16,9	15,1	21,8
Trabajan jefe, cónyuge y otros	8,6	8,2	6,1	9,6
Total	100,0 (866.857)	12,2 (106.290)	23,0 (1.199.580)	64,9 (560.987)

Cuadro 5. Hogares por condición de actividad según condición de precariedad

Cond. de Act.	Total	Precario	No precario
Sólo trabaja el jefe	50,1	46,6	51,3
Trabajan jefe y cónyuge	20,7	14,2	22,9
Trabajan jefe y otros	20,6	27,0	18,3
Trabajan jefe, cónyuge y otros	8,6	12,1	7,5
Total	100,0	25,6	74,4

Cuadro 6. Distribución de los jefes asalariados precarios según condición de actividad del hogar y grupos de pobreza

Condición de Actividad del Hogar.	Total	Grupos de pobreza		
		Estructurales	Pauperizados	No pobres
Sólo trabaja el jefe	46,6	61,2	73,4	31,7
Trabajan jefe y cónyuge	14,2	11,7	13,2	15,2
Trabajan jefe y otros	27,1	18,2	12,2	35,6
Trabajan jefe, cónyuge y otros	12,1	8,9	1,2	17,5
Total	100,0 (221.622)	15,4 (34.149)	24,9 (55.305)	59,6 (132.168)

Cuadro 7. Proporción de jefes precarios según condición de actividad del hogar y grupos de pobreza

Condición de Actividad del Hogar.	Total	Grupos de pobreza		
		Estructurales	Pauperizados	No pobres
Sólo trabaja el jefe	23,8	30,8	30,4	18,0
Trabajan jefe y cónyuge	17,5	34,3	30,5	14,0
Trabajan jefe y otros	33,6	34,3	22,4	36,2
Trabajan jefe, cónyuge y otros	35,8	34,7	5,8	17,5
Total	25,6	32,1	27,7	23,6

Cuadro 8. Jefes precarios. Deciles de ingresos per cápita por condición de actividad del hogar

Condición de actividad del hogar	1º al 4º decil	5º al 8º decil	9º al 10º decil
Sólo trabaja el jefe	53,2	24,4	22,4
Trabajan jefe y cónyuge	30,4	36,7	32,8
Trabajan jefe y otros	18,4	45,0	36,6
Trabajan jefe, cónyuge y otros	5,6	65,3	29,2
Total	34,5	36,8	28,6

Cuadro 9. Deciles de ingresos per cápita de los jefes no precarios según condición de actividad del hogar

Condición de actividad del hogar	1° al 4° decil	5° al 8° decil	9° al 10° decil
Sólo trabaja el jefe	38,9	41,0	20,2
Trabajan jefe y cónyuge	14,1	32,5	53,4
Trabajan jefe y otros	27,3	56,0	16,7
Trabajan jefe, cónyuge y otros	26,1	34,1	39,8
Total	30,0	41,3	28,6

La extensión de la precariedad

Se trata de detectar en este punto si los hogares con jefe precario integran unidades familiares en las cuales el tipo predominante de inserción en el mercado laboral es el trabajo en negro o desprotegido. Asumiendo algunas limitaciones de la fuente de información utilizada, se buscó una aproximación para conocer el empleo precario del resto de los miembros ocupados del hogar.

Los datos referidos a los descuentos por jubilación y obra social fueron relevados solamente del jefe; al resto de los miembros se los indagó respecto de la cobertura de obra social, y si eran titulares o miembros de la misma.

Esta información permite conocer que 27% de los asalariados no tiene obra social y que 11% aunque posee obra social no es titular, por lo tanto 38% tiene empleo precario y, casi con seguridad, tampoco tiene jubilación, considerando la alta correlación que existe entre estos dos beneficios sociales.

Si se compara esta situación con la de los jefes, se observa que 22,2% no tiene obra social, y 2,2% no es titular de la misma.

Los trabajadores secundarios, no jefes, tienen porcentajes más altos de empleo precario. Del total de asalariados no jefes, 27% son cónyuges y 60% son hijos; y del total de ocupados, 34% de los cónyuges y 43% de los hijos no tienen obra social.

¿En qué tipo de hogares se encuentran estos miembros?

Con el propósito de responder a esta pregunta se consideró la cobertura de salud del hogar, aceptando que en los hogares donde todos tienen obra social algunos de sus integrantes (el jefe o la cónyuge) no tienen empleo precario, y en aquellos en los cuales ningún miembro posee cobertura es altamente probable que el jefe y la cónyuge tengan condiciones de precariedad en sus empleos.

En el conurbano bonaerense 22,5% de los hogares no tiene cobertura de salud y 27% no tiene obra social. Sin embargo en los hogares con jefes precarios, en los cuales otros miembros trabajan, 42% no tiene cobertura de obra social. Esta diferencia indica una concentración de los trabajadores secundarios precarios en los hogares en los cuales el jefe también tiene esta condición.

Pero además, cuando se incorpora al análisis la situación de pobreza,

se observa que 65% de los hogares pobres con jefe precario y otros miembros ocupados pueden ser clasificados como hogares precarios, mientras que entre los no pobres este porcentaje se reduce a la mitad.

Se podría concluir que en los hogares en los cuales el jefe tiene empleo precario es muy probable que la inserción laboral de los otros miembros tenga esta misma característica y que además esta probabilidad se incrementa cuando los hogares son pobres.

Cuadro 10. Distribución de los asalariados por cobertura de obra social y Sector Económico

Cobertura de obra social	Total	Asalariado público	Asalariado privado
Titular obra social	1.176.955		
	61,9	84,1	54,6
No titular obra social	205.832		
	10,8	7,5	11,9
No tiene obra social	518.661		
	27,2	8,4	33,5
Total	1.901.448	472.091	1.429.357

Cuadro 11. Distribución de los jefes asalariados por cobertura de obra social y Sector Económico

Cobertura de obra social	Total	Asalariado público	Asalariado privado
Titular obra social	738.496		
	75,3	93,0	69,7
No titular obra social	23.032		
	2,3	1,8	2,5
No tiene obra social	218.528		
	22,2	5,3	27,7
Total	980.057	237.225	742.832

Cuadro 12. Hogares con jefes precarios y otros miembros ocupados por cobertura de obra social, según grupos de pobreza

Cobertura de salud del hogar	Grupos de pobreza			Total
	Estructurales	Pauperizados	No pobres	
Todos sin cobertura	60,8	67,2	32,0	39,8
Todos con obra social	3,6	11,2	40,9	32,9
Todos con prepago			3,3	2,5
Algún miembro sin cobertura	35,6	21,6	23,8	24,9
Total	11,4 (13.184)	12,8 (14.723)	75,8 (87.367)	100,0 (115.273)

Cuadro 13. Hogares por cobertura de obra social, según grupos de pobreza

Cobertura de salud del hogar	Grupos de pobreza			Total
	Estructurales	Pauperizados	No pobres	
Todos sin cobertura	45,4	31,4	14,8	443.853
Todos con obra social	34,0	46,2	60,5	22,5
Todos con prepago	0,3	4,4	10,0	1.062.916
Algún miembro sin cobertura	20,4	18,1	14,7	53,8
				145.775
				7,4
				320.375
				16,2
Total	11,5	25,2	63,3	100,0
	(227.799)	(496.742)	(1.249.378)	(1.973.919)

Cuadro 14. Hogares con jefes asalariados por cobertura de salud, según grupos de pobreza

Cobertura de salud del hogar	Grupos de pobreza			Total
	Estructurales	Pauperizados	No pobres	
Todos sin cobertura	34,7	21,8	9,5	15,6
Todos con obra social	42,4	57,1	68,5	62,4
Todos con prepago	0,4	1,2	6,8	4,7
Algún miembro sin cobertura	22,5	19,9	15,2	17,3
Total	13,4	22,7	63,9	100,0
	(131.001)	(222.460)	(626.597)	(980.057)

Conclusiones

Cuando en los trabajos sobre la desprotección laboral se describe el perfil de los asalariados precarios, se enfatiza generalmente, a) su condición de trabajadores secundarios; b) la alta presencia de jóvenes y de mayores de 60 años entre ellos; c) su inserción predominante en las microempresas y d) la facilidad de entrada y salida de la ocupación precaria.

Sin intentar rebatir cada una de estas hipótesis, en este trabajo se pretendió mostrar que la precariedad no es despreciable entre los jefes de hogar y que no trabajan solamente en unidades pequeñas o en trabajos exclusivamente transitorios.

Se vio que en el conurbano bonaerense tanto como 221.000 hogares tienen jefe precario, de los cuales 89.000 están compuestos por una pareja e hijos. En una parte significativa de estos hogares el jefe es el único que trabaja, con lo cual la ausencia de beneficios sociales afecta sin duda al resto de los miembros, muchos de ellos menores.

Es decir que a la precariedad propia de los trabajadores secundarios se suma el efecto de la precariedad de los jefes. Esto da una idea de los alcances de la precariedad dentro de los hogares y de las implicaciones respecto de temas tales como salud, educación y las posibilidades de nuevas incorporaciones al mercado de trabajo.

Esta situación que se acrecienta y se agudiza bajo condiciones de pobreza debiera ser el foco de las políticas de empleo.

Cuando la desprotección se asocia a situaciones de carencias y al tipo de organización familiar, ambas se realimentan y en consecuencia precariedad y pobreza se reproducen.

Anexo 9

Cuadro A. Rama de actividad por condición laboral

Cond. laboral	Construcción	Comercio	Restaurantes y hoteles	Transporte	Industria	Serv. de rep.	Serv. pers.	Adm. Pública	Serv. doméstico	Resto*	Total
Precario	11,1	16,6	2,3	7,1	15,6	4,5	6,4	6,3	25,9	4,0	25,6
No precario	4,1	6,8	2,7	6,8	38,9	1,4	2,0	32,4	0,3	4,6	74,4
Total	51.342	80.949	22.543	59.536	285.424	19.101	27.048	220.363	59.624	37.044	866.857
	5,9	9,3	2,6	6,9	32,9	2,2	3,1	25,4	6,9	4,3	100,0

* Resto incluye Agricultura, Minas y Canteras, Electricidad, Gas y Agua, Servicios Sociales y Comunales y Comunicaciones.

Cuadro B. Jefes asalariados privados por condición laboral según tamaño de la empresa

Condición laboral	Tamaño de la empresa									N/S
	1-5	6-10	11-15	16-50	51-100	101-500	500-1000	1000 y más		
Precario	49,7	15,1	7,1	14,5	1,2	3,2	2,4	2,9	3,7	
No precario	8,0	7,2	4,3	19,7	15,3	17,6	40,0	16,8	6,6	
	109,677	54,000	29,334	107,705	68,694	81,401	20,897	77,964	34,329	
Total	18,7	9,2	5,0	18,4	11,7	13,9	3,6	13,3	5,8	

Cuadro C. Distribución de los jefes asalariados según condición laboral por rama de actividad y tamaño del establecimiento

Tamaño	Rama de Actividad															
	Construcción		Comercio		Restaurantes y Hoteles		Transporte		Industria		Reparaciones		Serv. Pers.		Resto	
	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	
	Prec.	Prec.	Prec.	Prec.	Prec.	Prec.	Prec.	Prec.	Prec.	Prec.	Prec.	Prec.	Prec.	Prec.	Prec.	
1 a 5	46,2	11,6	48,7	35,9	45,9	14,7	69,6	3,9	36,8	3,4	69,0	28,2	58,2	0,6	44,6	3,0
6 a 10	21,6	5,7	9,0	9,3	20,2	13,9	9,3	4,6	21,4	5,3	18,1	26,7	10,2	15,1	9,1	11,9
11 a 15	6,2	4,2	20,5	2,7	6,3	2,4	0,5	2,1	3,4	5,1	—	20,3	0,5	3,1	—	0,5
16 a 1000	18,4	62,9	20,5	43,9	27,6	69,0	13,8	66,2	20,5	61,6	8,8	24,0	37,6	21,8	44,0	34,7
1000 y más	1,4	1,1	1,1	4,8	—	—	1,0	13,9	9,0	18,1	3,3	—	—	55,7	0,8	42,1
NS/NR	5,2	14,5	0,2	3,4	—	—	5,8	8,3	8,9	6,5	0,8	0,8	0,5	3,7	0,8	7,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	24.653	26.689	36.756	44.193	5.184	17.359	15.798	43.737	34.752	250.672	10.006	9.095	14.109	12.958	8.886	29.552

Cuadro D. Distribución de los jefes asalariados pobres según condición laboral por rama de actividad y tamaño del establecimiento

Tamaño	Rama de Actividad																	
	Construcción		Comercio		Restaurantes y Hoteles		Transporte		Industria		Reparaciones		Serv. Pers.		Agricultura		Resto	
	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	
1 a 5	39,4	5,3	72,3	23,7	77,5	35,8	48,0	6,6	33,5	5,3	58,0	45,9	47,2	—	66,7	20,0	17,7	6,5
6 a 10	26,7	11,4	16,0	10,0	4,3	18,0	17,3	2,6	24,3	7,0	24,5	16,4	—	11,6	33,3	—	17,7	9,0
11 a 15	6,6	3,6	6,3	2,0	18,2	1,3	1,2	0,4	3,7	7,3	—	31,5	2,0	11,6	—	—	—	1,0
16 a 1000	21,7	70,0	5,4	48,0	—	44,9	18,4	65,6	23,5	65,1	12,5	6,2	50,8	57,1	—	60,0	47,0	43,0
1000 y más	—	1,7	—	15,6	—	—	1,2	15,6	8,3	12,0	5,0	—	—	5,4	—	—	8,8	22,5
NS/NR	5,4	8,0	—	0,7	—	—	13,9	9,2	6,7	3,3	—	—	—	14,3	—	20,0	8,8	18,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Cuadro E. Distribución de los jefes asalariados no pobres según condición laboral por rama de actividad y tamaño del establecimiento

Tamaño	Rama de Actividad																	
	Construcción		Comercio		Restaurantes y Hoteles		Transporte		Industria		Reparaciones		Serv. Pers.		Agricultura		Resto	
	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	No Prec.	
1 a 5	63,4	17,8	42,6	40,0	29,1	4,9	85,0	1,4	41,0	2,2	89,3	—	62,0	0,7	—	—	52,6	1,5
6 a 10	11,5	—	7,1	9,1	28,7	12,1	3,5	6,3	17,6	4,4	6,4	43,2	13,8	16,1	—	—	8,4	13,1
11 a 15	4,8	4,9	24,2	3,0	—	2,8	—	3,7	3,2	3,7	—	2,2	—	0,8	—	—	—	0,4
16 a 1000	11,6	55,8	24,4	42,5	42,2	80,2	10,6	66,7	16,7	59,6	2,1	52,5	26,5	12,0	100,0	—	39,0	31,5
1000 y más	3,9	0,6	1,4	1,0	—	—	0,9	12,4	9,9	21,6	—	—	—	69,7	—	—	—	49,4
NS/NR	4,8	20,9	0,3	4,4	—	—	—	9,5	11,6	8,5	2,2	2,1	0,7	0,7	—	—	—	4,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

VI. Crisis y trabajo precario en la construcción

Marta Panaia

Introducción

El presente trabajo intenta mostrar algunos aspectos de la precarización del empleo en la industria de la construcción.

Se centró el análisis en las prácticas sociales más frecuentes en esta actividad comprendidas en el estrecho espacio que va desde lo legalmente válido hasta lo socialmente aceptado.

Las prácticas sociales que se analizaron para estudiar la situación de precariedad en el sector abarcaron la coexistencia de diferentes formas de contratación de la producción y de la mano de obra, y la utilización de distintos encuadramientos remunerativos, en un contexto inflacionario y recesivo.

El material de base utilizado para extraer las presentes descripciones partió de dos fuentes recogidas durante 1987. Por un lado, entrevistas realizadas a informantes clave de carácter institucional y profesional, que aseguraran representatividad a las conclusiones obtenidas. Incluyeron representantes del sector estatal, de la Cámara Argentina de la Construcción (CAC) y la Unión Argentina de la Construcción (UAC), la Unión de Obreros de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), el Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI), Sector Construcciones, y los Centros de Formación Profesional reconocidos en el sector por su prestigio, y por otro las entrevistas realizadas a treinta obreros de distintas categorías (oficial-medio-oficial-ayudante y obrero especializado y subcontratistas) de distintos tipos de obras a los que se realizó una historia de vida laboral de la cual se extrajo la información referida a formas de contratación y de remuneración.

Hemos podido constatar que en la construcción coexisten formas de contratación de la mano de obra y de la producción paternalistas y modernas superpuestas a encuadramientos remunerativos por convenio, por tiempo y por rendimiento. Esto, lejos de flexibilizar las condiciones de empleo tienden a la precarización y a la ruptura de la mensualización.

La construcción es una industria de "planta móvil" que crea importantes centros de atracción de mano de obra y se distribuye desigualmente sobre el territorio nacional, de acuerdo con las características de la demanda.

El producto de la construcción es difícil de catalogar porque su gama

es prácticamente infinita. Todas las obras se hacen sobre la base de proyectos y no existe producción íntegramente seriada en la actividad.

Esto crea problemas específicos de organización del trabajo en la industria, por la variabilidad de los procesos de producción y por las diferentes especialidades que participan en el mismo producto.

En la observación de obras de gran tamaño o en construcción de viviendas industrializadas es evidente la coexistencia de procedimientos modernos y tradicionales que conducen a una fuerte parcialización de tareas. Estas adoptan las características de una relativa autonomía con fuertes repercusiones en la organización empresarial y en relación con las tecnologías utilizadas.

De ahí que resulte de gran importancia interrogarse sobre la incidencia de la tecnología incorporada a este sector, sobre la organización del trabajo y la gestión de la mano de obra y sobre la existencia de procesos de racionalización del trabajo que se contradicen con la improvisación, la ausencia de planificación y de control en la ejecución de tareas.

La industria de la construcción puede ser definida como un sector tradicional, casi de corte artesanal, donde distintos factores contribuyen a bloquear su modernización, como el peso del Estado-empresario, la política de inversiones públicas y el alejamiento de las fronteras tecnológicas internacionales.

Al mismo tiempo, la alta heterogeneidad interna y la atomización del sector se expresa en la coexistencia de lógicas empresarias diferentes —comercial, profesional, paternalista— que funcionan en una misma obra para la fabricación de un solo producto, predominando una u otra según el tipo de empresa, su tamaño y las características de la producción de cada obra.

Las empresas abarcan submercados económicos muy diversos como el edificio, vial, ferroviario, industrial, electromecánico y sanitario, estableciendo en cada uno de ellos una relación diferente entre equipo y mano de obra.

De esta manera, cobra importancia comprender los niveles posibles de racionalidad de la producción y de los procesos de trabajo involucrados, así como la forma de generación de relaciones salariales no convencionales.

El contexto de esta problemática es el de una persistente crisis económica que produjo un fuerte impacto recesivo en el sector. Según datos del Banco Central, mientras el PBI total bajó 5% entre 1980 y 1986, el de la industria de la construcción lo hizo en más de 50%. La actividad correspondiente a los dos grandes subsectores desagregados —públicas y privadas— muestra que la gravedad de la crisis y su duración ha sido similar en ambas.

Esta situación se agrava a partir del Plan Austral (julio de 1985) debido a las tasas reales activas de interés, que son positivas y altas, conduciendo a fuertes estrangulamientos financieros en algunos sectores empresarios de la rama y depresión de los proyectos de inversión.

El efecto de estas tasas reales es diferente para cada empresa de acuerdo con el nivel y con la composición de su endeudamiento. Por otra parte, la oferta de crédito para el sector declina en términos relativos.

Según datos del Banco Central, la oferta global de crédito para el sector en valores corrientes creció entre el 30 de junio de 1985 y el 31 de marzo de 1986. No obstante, según un estudio realizado sobre el Plan Austral

(CAC, 1987) lo oferta global de crédito se discrimina en dos componentes básicos: la "cartera viva", es decir los créditos cuya situación es regular, y la "cartera en gestión y mora". El crecimiento del crédito observado en este período se debe a esta segunda cartera, que pasó a representar de 21,6% a 29,2% del total del crédito recibido por el sector.

En el nivel de la cartera viva, las empresas recibieron proporcionalmente menos créditos que los demás sectores. El comportamiento del crédito en términos reales cayó 28,2% en la cartera viva y aumentó 7,7% en la cartera en gestión y mora.

Esta situación crediticia analizada para el Plan Austral, tiene en realidad larga data en el sector ya que carece de instrumentos crediticios aptos y adecuados para su modalidad operativa teniendo en cuenta que se trata de una industria de planta móvil, donde para poder iniciar la producción hay que efectuar importantes inversiones iniciales, que reciclan en un plazo superior al de la mitad de su plazo de ejecución.

De esta manera, quedan planteadas dos restricciones fuertes al crecimiento real del sector: el desincentivo a la inversión reproductiva en beneficio de la especulación financiera y la falta de financiamiento adecuado para la construcción y venta.

Los altos costos financieros también inciden negativamente en las obras públicas, con un efecto multiplicador sobre el precio final y el retraso frecuente en el ritmo de ejecución de las obras.

Este efecto retroalimentador tiene su origen en sistemas de reconocimientos de los costos financieros que introducen incertidumbres insalvables al momento de formular el precio.

La falta de financiación adecuada tanto en los montos como en los plazos refuerza el nivel de incertidumbre que debe afrontar el sector.

Según los empresarios¹ desde 1978 no se pagan variaciones justas del costo real y estiman que en muchos casos los gastos financieros y el pago de impuestos supera 30% del presupuesto de las obras.

Los plazos de pago de sesenta, noventa y ciento veinte días penalizan al contratista. Los certificados de obra están referidos al precio en el momento de su ejecución y si los certificados se cancelan sesenta días después, la empresa debe asumir el aumento del costo por concepto de gasto financiero.

Los plazos de pago extremadamente largos obligan a las empresas contratistas y subcontratistas a jugar un rol de intermediarias financieras, lo que en un contexto inflacionario pone en juego la viabilidad de las empresas.

Otra de las consecuencias de la reducción del crédito es que las empresas necesitadas de asistencia financiera deben buscarla soportando tasas de interés muy altas.

Esta situación provoca fuertes distorsiones en el mercado, no previstas además por la ley y que aquejan a algunos tramos del ciclo de inversión con mayor fuerza.

Es el caso del ciclo de inversión-certificación, que afecta a los bienes de uso, al capital de trabajo invertido o gastado sobre la base de compro-

¹ Este trabajo está basado en entrevistas institucionales, entrevistas a líderes de opinión, entrevistas a técnicos y especialistas de cada sector de la rama, visitas empresarias y organismos gremiales, empresarios y sindicales.

misos financieros asumidos con anticipación al mes que son certificados y que el contratista recupera indexados en meses sucesivos. Mientras que la deuda que contrajo crece, según las tasas nominales, su recuperación se verifica según la inflación que se dé en el período.

En el período analizado (CAC, 1987) las empresas constructoras de obras públicas que tenían certificados negociados y se cancelaron en mora tuvieron un reconocimiento de 5%. Mientras que las tasas reales en relación con el índice aplicable en estos casos se encontraba en el orden de 33% para tasa activa regulada y de 101% para interempresario cheques (segunda línea), sin incluir gastos bancarios.

Los resultados en obra no son de ninguna manera insospechados: se demora el ritmo de trabajo por el incumplimiento de los pagos, se incrementan los costos con la demora, se retrasan los servicios conexos y otros.

No obstante, la real caída de la actividad del sector debe ser cuestionada desde la perspectiva de otros indicadores indirectos de actividad como los despachos de acero para hormigón, los despachos de cemento para obras públicas y privadas y su relación con los permisos de edificación. Estos indicadores muestran un aumento que solo puede ser explicado por el incremento de actividades constructivas subterráneas que escapan a las registraciones oficiales y los mecanismos legales de contratación de la mano de obra.

Por otra parte, hay que tener en cuenta la acción estatal que también ha sufrido modificaciones debido a la inestabilidad de los ciclos políticos que incidieron en los criterios intervencionistas y en el rol del Estado-empresario aunque siempre se mantuvo un acento proteccionista. Por otra parte, la política estatal no ha seguido una estrategia de incorporación tecnológica de nivel internacional, sino que mantuvo un retraso que se expresa también en el sector.

La discontinuidad de las políticas de gobierno, el retraso tecnológico y la falta de una estrategia definida de exportaciones para esta rama, favorece un fuerte impacto de la crisis con graves estrangulamientos financieros.

El peso de la acción estatal alternada con períodos cíclicos de una actividad muy expuesta a las crisis económicas influye en la estructuración del mercado del trabajo, en la conformación empresarial del sector y en las políticas de gestión de la mano de obra que se organizan tanto en el mercado de trabajo como en el sector empresario.

1. Formas de contratación

Si realizamos un análisis en términos de las formas institucionalizadas por los empresarios en la contratación y los distintos tamaños de empresas podemos distinguir: las grandes empresas generalmente ligadas al sector público y al multinacional que asumen grandes obras de ingeniería y conjuntos habitacionales realizados con sistemas industrializados y préstamos internacionales, fuertemente competitivos, y las empresas medianas y pequeñas más expuestas a los estrangulamientos financieros y con distintos grados de perdurabilidad y visibilidad en el mercado.

Entre unas y otras existe una franja de subcontratistas que expresa relaciones y asociaciones, a veces bastante estables, pero sin una institucionalización visible, o con una forma institucional de corta duración

formal, que permite responder a demandas coyunturales, a trabajos unitarios, justificar montos más grandes de facturación, etcétera y cuya estabilidad de funcionamiento pasa por el mantenimiento de relaciones informales que se generan en otros ámbitos institucionales, ya sea empresarios, profesionales, financiero, o políticos.

Es decir, que habría que discriminar diferentes lógicas empresariales que responden a distintas rutas en el mercado y por lo tanto tienen otras políticas de gestión, de organización, de remuneraciones y demandan distintos tipos de mano de obra (Casassus-Montero, C., 1986).

En el sector de las empresas grandes existe alta estabilidad y complejidad burocrática, diferenciada estratificación y jerarquización de tareas y criterios de selección y promoción de personal.

En las empresas medianas y pequeñas, estos criterios se desvanecen gradualmente hacia patrones más paternalistas, superposición de roles, profesionales y empresarios, criterios de confianza y recomendación personal y menor jerarquización técnica.

En la subcontratación, la flexibilidad es mucho mayor y depende de las características del proyecto demandado en cada caso. Por esa razón, la empresa se limita a mantener un número muy bajo de trabajadores de confianza para los puestos claves por su calificación, a veces no tiene local o edificio real, y se monta y desmonta con gran velocidad y con las características que requiere el caso.

En el sector de la construcción los contratos y subcontratos de obra son todos con ajuste alzado por inflación debido a la duración larga del ciclo productivo que se mide en meses y hasta en años. El *ajuste alzado* parte de la cifra global fija que se asigna a la obra ("paquete") y es la que se ajusta.

En algunos casos no se tiene absoluta certeza de las cantidades (por ejemplo, en la fundación de puentes sobre pilotes o en la factura de terraplenes) y de los tipos de tareas que hay que realizar; entonces se pactan precios unitarios sobre la base de cantidades estimadas.

El resultado final se obtiene de precio unitario y de la cantidad efectivamente ejecutada. Este tipo de contratación se llama por *unidad de medida y a medición de lo hecho*.

Por último, el contrato *por coste, costas y administración*, que se utiliza sólo en casos excepcionales para obras de las que se carece de tradición y muy poco usuales (monumentos públicos, etc). Con este sistema se parte de la obra que hay que ejecutar y la retribución del contratista será un porcentaje (costa) sobre lo que resulta el costo (costes) de la obra bajo el control del comitente (el que contrata la obra al contratista).

Los tipos de contratación condicionan los márgenes de facturación, la intensidad del uso de la mano de obra y los márgenes de beneficio, en el contexto inflacionario del momento.

Los tipos de contrato y obra condicionan también los problemas de organización del trabajo de la construcción por la variabilidad de los procesos de producción y la cantidad de especialidades intervinientes.

Conviene hacer algunas aclaraciones sobre los problemas del control del trabajo y condiciones de uso de la mano de obra, en relación con las características físicas del proceso de producción para el caso específico de la industria de la construcción.

Es decir, se pueden distinguir, por un lado, si los procesos y las carac-

terísticas físicas de la producción son estables, repetitivas y previsibles y si los procesos son variables. Esta variabilidad puede ser externa, por las características del producto, o interna por la cantidad de trabajo que requiere (Coriat, 1980).

Este problema de la variabilidad física de los procesos se produce por la flexibilidad de los procesos de trabajo que permite la adaptación de la mano de obra a situaciones previsibles e imprevisibles. Esto exige un margen de *autonomía relativamente alto* para que el proceso de trabajo en grupo se integre y pueda funcionar como un equipo que economiza en términos de la tarea grupal el tiempo de cada actividad parcial.

Este principio de la autonomía indispensable a la producción variable se contraponen a la economía de control de tiempos que exige una detallada prescripción en el puesto, la tarea, el gasto y sobre todo la ejecución.

Aquí el rendimiento del equipo depende del funcionamiento global y no de una suma de rendimientos individuales. De allí que el saber obrero valorado en el mercado no depende solamente de sus conocimientos prácticos y técnicos, sino de su capacidad de integración grupal.

Por eso la formación de equipos en la industria de la construcción es muy significativa y conserva patrones culturales, nacionales, étnicos y mecanismos paternalistas e informales de selección, porque adquiere relevancia la noción de *trabajador colectivo* y la *calificación colectiva*, más allá de la calificación individual de cada uno de los componentes del grupo (Troussier, 1984).

Este tipo de integración en equipos plantea una relativa descentralización de las decisiones, el trabajo en plazos o bloques de tiempo y la exigencia de conciliar la variabilidad de las tareas con los mecanismos de adaptación grupal y control de la ejecución. En este sector existe propensión a la gestión de contratos especiales y a la subcontratación de tareas específicas.

El conjunto de técnicas organizacionales que incorporan las empresas tiene una gran incidencia en la racionalización de procesos de trabajo en la Construcción y de los márgenes de control y autonomía con que se trabaja en cada tipo de empresa.

Por otra parte, si bien este proceso puede señalarse como una invariante en el sector Construcción, ha tenido diferentes etapas de evolución en correspondencia con las políticas cíclicas del Estado, las políticas de inversión pública en vivienda y grandes obras de infraestructura, las condiciones inflacionarias y cambiarias, y la oferta de mano de obra trabajadora, técnica y profesional.

En términos generales, lo más llamativo es la autonomía de la dirección y del jefe de obra² que manejan el "paquete" completo con gran independencia financiera, una vez establecido el precio global y el ajuste alzado.

El monto de los beneficios depende de las formas de gestión del paquete, razón por la cual pocas veces la empresa posee una contabilidad detallada de la obra y el manejo de la caja chica queda en manos del jefe de la obra o del director.

² Cf. Marta Panaia, "Algunas observaciones metodológicas" en "Crisis, trabajo negro y relación salarial en la Industria de la Construcción argentina", INDEC, Doc. de Trabajo (mimeo), 1987.

Con estos fondos se contrata el personal volante, en negro, o sin Libreta, no queda constancia de estas contrataciones informales y su duración se establece por día o por el tiempo que dure la actividad que lo requiere, también es el Jefe de Obra el que le establece la tarea y la calificación supuesta para realizarla y para la retribución monetaria.

El personal volante o ligado sólo a un momento de la actividad, es en toda obra un porcentaje considerable.

El Jefe de Obra posee además una gran autonomía para la instalación de la misma, para la selección de los materiales, la organización del proceso de trabajo y la gestión de la mano de obra, las atribuciones de salario y calificaciones, la formación de los equipos y su afectación a cada tipo de tarea.

Cuando existe Director, este es frecuentemente el responsable de las relaciones entre la obra y la empresa, de la gestión financiera y de la planificación general.

También puede funcionar como Jefe de Obra el subcontratista que se traslada de obra en obra para realizar las tareas de su especialidad y en estos casos trabaja con un núcleo de obreros estables y contrata in situ los restantes que pueda necesitar, de acuerdo con las dimensiones de las obras.

También puede tener bajo su mando un grupo de jefes de menor jerarquía—esto ocurre en las grandes obras de infraestructura con los subcontratistas grandes— que permanecen en obra y el Jefe de Obra sólo mantiene un control externo de su grupo de jefes.

Otro caso frecuente es que el Jefe de Obra sea personal estable de la empresa contratista y tenga un equipo de jefes a su cargo que dirigen las tareas en la obra o que lo haga él personalmente. Esto depende del tamaño de las empresas; en la medida que disminuye el tamaño de las empresas estas diferenciaciones de roles se hacen más difusas.

En estos casos, la organización de la obra es de tipo tradicional, donde tanto el Director como el Jefe de Obra se mueven con mucha autonomía y donde la organización del trabajo que se adopta no se basa en elecciones preestablecidas basadas en el análisis de trabajo, ciclos operatorios y medidas de tiempo.

La eficacia del trabajo depende de las presiones que ejerza el jefe de obra sobre los trabajadores y de las relaciones salariales pactadas (convenio, por trato, jornal, premios, adicionales, horas extra, etc).

La jefatura de la gran variedad de trabajos de obra, especialmente en obras de cierta envergadura, puede ser eficiente y paternalista o puede ser de tipo burocrático, estando muy condicionado su éxito o fracaso con *patrones culturales de comportamiento* y con el *sistema de remuneraciones*.

En general, los niveles más altos de las obras son ocupados por profesionales de nivel universitario, mientras que los puestos de trabajo técnicos son ocupados por Maestros Mayores de Obra o por obreros de oficio con acreditada experiencia. Los puestos de producción, hasta el de Capataz, son ocupados por obreros sin calificación.

En los últimos tramos es donde se da especialmente la coexistencia de modalidades diferentes de gestión de la fuerza de trabajo y se extienden las zonas de estabilidad e inestabilidad del empleo o zonas de precariedad que trataremos más adelante.

Visto desde los estratos medios con formación técnica, las trayectorias

ocupacionales más frecuentadas son hacia la situación ocupacional en relación de dependencia en los cargos medios de las grandes empresas, o la salida laboral independiente para formar pequeñas empresas que evolucionan hacia un tamaño mayor.

También es posible una combinación de las dos alternativas en casos donde la antigüedad y la confianza en un antiguo empleado de la empresa lo convierten en socio (Gallart, 1984).

Por el uso de *tecnologías organizacionales y productivas* se puede decir que el sector consta de dos tipos de industrias terminales: la tradicional y la industrializada. A estas se agregan las industrias auxiliares como la Industria de Componentes, la Industria de Máquinas para la construcción y otras menores proveedoras de distintos servicios (Batista, 1987).

En líneas generales, tanto el desarrollo de la industria de componentes como la de máquinas para la construcción fue la que recibió mayor impacto del avance tecnológico, ya que la industria se equipó, en los últimos años de la década del 70, de tecnología de punta en estos rubros.

En otras áreas es mayor el retraso respecto a la frontera tecnológica internacional, pero se acerca bastante a la media internacional en la fabricación industrializada de sistemas pesados, maderas, hormigón en grandes naves, aluminio y yeso.

En cuanto a la tecnología organizativa de la obra en construcción, la elección de los materiales y de las máquinas son las decisiones que condicionan el ordenamiento general de la obra, es decir, la rotación y el encadenamiento de tareas.

Los ciclos de funcionamiento de las grúas (tiempos vivos y muertos) se alternan con la rotación del encofrado, la realización de los elementos constructivos (vigas, postes, techados, tablonos, etc) y con las grandes operaciones (colocación del encofrado, cemento, hierro), pero *los ritmos de trabajo global los establece la grúa* (Campinos-Dubernet, 1983).

Las *tareas de planificación* que realizan las empresas medianas grandes y grandes se centra en una estimación global de los tiempos de trabajo, una estimación diaria de la cantidad de obreros que se requieren en obra y el número de equipos por tipo de trabajo que se requiere según los tiempos muertos de las grúas.

En general, no se hacen especificaciones del número de obreros por equipo o cuadrilla ni de las calificaciones individuales de los componentes del equipo. Sólo se requiere un equipo o cuadrilla para determinada tarea. Esto acentúa la *polivalencia* demandada para los puestos de obra.

El número de componentes de cada equipo varía entre 5 y 15 personas y los dos tipos de cuadrillas más comunes son los de *calificación homogénea o especializada* que se contratan para determinado tipo de tareas y se remuneran por trabajo hecho y en conjunto. Es lo que más adelante llamaremos trabajo por tiempo; en estos casos, la empresa contratista suele tomar trabajadores volantes pagos "en negro" para ayudar en las tareas del equipo.

El otro tipo de cuadrillas que se utiliza comúnmente es la "nuclear", que está formada por un capataz, generalmente los oficiales más antiguos, de mayor experiencia y estables en la empresa asistidos por volantes que el Jefe de Obra o el Capataz contrata de acuerdo a las necesidades de las tareas.

Este tipo de equipo es el más frecuentemente usado entre las empresas

contratistas; en cambio, el equipo especializado es más utilizado entre las empresas subcontratistas de cada especialidad (electricidad, sanitarios, carpintería, etc).

A pesar de que este tipo de división de tareas es la más utilizada en los hechos, es la menos desarrollada en nuestro país, tanto en los establecimientos de formación profesional como en las estrategias de gestión de la mano de obra empresaria. Es decir, tanto en una como en otra se favorece más la polivalencia obrera que la tendencia hacia la especialización (Panaia, 1987).

El sistema de subcontratación es por *trabajo terminado y por tiempo*, mientras que el *salario es por rendimiento*, con lo cual se da el caso de un aumento de la intensidad del uso de la mano de obra para poder cumplir los plazos propuestos o, por el contrario, un aumento del número de obreros del equipo afectado a la tarea, según la posibilidad de cumplimiento de los mismos.

En nuestro país todavía no ha sido incluida la informática en el control de los plazos o bloques de tiempo en obras de construcción, de manera que se producen moratorias de trabajo, suspensión de tareas, alargamientos de plazos de pago y pérdidas de empleo, que contribuyen al estrangulamiento financiero del sector subcontratista y al desmejoramiento de las condiciones de trabajo del obrero (Panaia, 1987).

Se planteó con anterioridad que los márgenes de autonomía con que se maneja el Director o el Jefe de Obra y/o el capataz son necesarios por la variabilidad de las tareas del proceso productivo, pero también permite su funcionamiento como dentro de un "feudo", con altos grados de arbitrariedad y de improvisación.

Si bien la cualidad humana de un Jefe se convierte en un requerimiento importante para lograr un espíritu de grupo y cumplir con los objetivos propuestos, también es causa de uso discrecional del poder, de la atribución de calificaciones y remuneraciones a veces sin fundamento suficiente, del reaseguramiento de la continuidad del trabajo y de formas de dominación y control del saber obrero.

Relación salarial

Los determinantes institucionales analizados en el apartado anterior tienen que ver con las transformaciones básicas del proceso de trabajo, con la superposición de diferentes procesos de producción y gestión de la mano de obra, la coexistencia de tecnologías ahorradoras de mano de obra y procedimientos artesanales y tecnologías organizativas burocráticas y paternalistas.

Estas modificaciones en el proceso de trabajo han producido el surgimiento de nuevas relaciones salariales que es indispensable identificar, clasificar y analizar en función del contexto económico más amplio signado por el rol del Estado-empresario, la política de inversiones y la política monetaria y el distanciamiento de las fronteras tecnológicas internacionales.

En la situación de crisis, consideramos que existe una relación salarial dominante en la sociedad y otras formas de relación salarial con diferentes niveles de estabilidad y relatividad respecto del salario patrón.

Para el caso específico de la industria de la construcción en la Argentina,

constatamos la existencia de una estructura jurídica que respalda la relación salarial mensual de acuerdo a Conveniosacionales para la rama y una política de remuneraciones en el sector que superpone encuadramientos salariales "de facto" provocando una ruptura de la mensualización.

Es decir, la ley actualmente vigente (la 22.250) supera el régimen anterior definiendo mejor la figura del empleador, otorgando mayor flexibilidad a las tareas que se encuentran bajo su responsabilidad. Además, incluye al trabajador que tiene contrato laboral y está en relación de dependencia.

No obstante, este régimen legal no menciona al trabajador changarín o comúnmente llamado "volante" (Cafiero Lenzi, 1982), manteniendo la duda sobre si esta relación se puede considerar un verdadero contrato laboral con dependencia permanente y por ende generadora de derechos y obligaciones por ambas partes.³

Los distingue especialmente de los trabajadores temporarios o transitorios que cumplen tareas regulares y cotidianas, pero en plazos cortos.

En el caso del "volante", señala Cafiero Lenzi, no existe estabilidad perdurable, actúa en especialísimos momentos de necesidad laboral y no integra el equipo de largo tiempo. Esta situación es frecuente en la obra constructiva por el surgimiento permanente de labores y la precariedad de la estadía.

Considerando las tres connotaciones básicas de un contrato laboral: estabilidad, continuidad y permanencia prolongada, en el ámbito de la construcción no todos son posibles porque las tareas en las obras no son permanentes y por lo tanto la estabilidad es relativa.

Los contratos de trabajo celebrados bajo el ordenamiento de la 22.250 incluyen a los trabajadores en cualquiera de sus modalidades: permanente, temporaria, eventual o a plazo fijo.

Se considera que el trabajador se encuentra en relación de dependencia con su empleador con lo cual, por un lado, le corresponden las prestaciones de servicios, y por el otro las remuneraciones equivalentes al pago por el desempeño laboral.

Por esta ley se mantiene, además, el Fondo de Desempleo constituido por aportes mensuales de los empleadores y que regula los finales de contrato laboral de la Construcción.

Además, este personal esporádicamente desempleado tiene un promedio de horas trabajadas por año menor que el de los operarios industriales, cuya estabilidad laboral es mayor. De hecho, el artículo 6 del Acta de Acuerdo aprobada para el gremio de la Construcción por disposición del 22 de junio de 1987 de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, reconoce implícitamente que los operarios del sector trabajan efectivamente un promedio de 15/16 días mensuales contra los 22/23 días tradicionales de los demás sectores.

Esta sola circunstancia bastaría para justificar un mayor salario horario

³ "Trabajador que esporádicamente o de circunstancias realiza tareas efímeras, es decir: hoy trabaja el día entero o por algunas horas, vuelve a efectuarlo dentro de unos días o algunas semanas más adelante y así repite su ocupación corta, o sea cada vez que por esos instantes se necesitan sus servicios ocasionales", en Cafiero Lenzi, *Trabajadores y empresarios de la construcción*, Buenos Aires, Abeledo Perrot, 1982.

para la construcción, como de hecho ha ocurrido históricamente. La comparación de los niveles salariales de los oficiales de la construcción con los oficiales torneros indica que desde los años 60 aquéllos superaban a éstos con un margen variable de alrededor de 20%; analizando las cifras de junio de 1987, el salario horario del oficial tornero es 43% superior al del oficial albañil (véase Cuadro 2).

Desde el momento que no hay convenios desde 1975 y el salario se fija por decretos que establecen la política salarial, ha incidido fuertemente en su evolución la política estatal, que lo ha utilizado como mecanismo de ajuste hacia abajo de la política salarial global, es decir, como mecanismo de ajuste macroeconómico, sin que con ello se haya podido restaurar el crecimiento y la productividad.

Estas condiciones salariales no son iguales para todo el país (véase Cuadro 3) porque la dureza de las condiciones climáticas y el desgaste físico es diferencial por zonas. Así también se observan diferencias para los adicionales reglamentados en las distintas provincias (véase Cuadro 5). Luego hay que considerar en el salario nominal los adicionales por asignaciones familiares y la incidencia por cargas sociales (véase Cuadro 6).

Es decir, que en el salario nominal de un obrero de la construcción sujeto a las aplicaciones de la estructura jurídica vigente hay una parte del salario directo que está establecida por Convenio y ajustada por Decreto y una parte que cobra indirectamente a través de asignaciones familiares y complementarias.

Si bien carecemos de una cifra exacta, se puede suponer que es muy

Cuadro 1. Movimiento de empleadores y trabajadores inscriptos en el Registro Nacional de la Industria de la Construcción

Año	Empleadores		Trabajadores	
	Número	Var. base 100=1968	Número	Var. base 100=1968
1968*	6.432	100	25.315	100
1969	3.875	60,24	99.291	392,22
1970	4.208	65,42	95.865	378,68
1971	3.829	59,53	93.804	370,54
1972	2.961	46,03	89.083	351,89
1973	2.723	42,33	81.012	320,01
1974	3.516	54,66	105.172	415,45
1975	3.090	48,04	130.020	513,60
1976	2.909	45,22	113.733	449,27
1977	4.040	62,81	147.514	582,71
1978	3.005	46,71	161.877	639,45
1979	4.123	64,10	191.799	757,64
1980	3.005	46,72	219.545	867,25
1981	3.057	47,52	160.708	634,83
1982	2.018	31,37	89.241	352,52
1983	1.788	27,79	84.859	335,21
1984	1.663	25,86	79.897	315,61
1985**	852	13,25	46.477	183,59

* En 1968 desde marzo a diciembre.

** En 1985 desde enero a octubre 21.

Cuadro 2. Relación oficial/peón. Salario de convenio. Básico por hora

Año	12 gremios promedio %	Construcción albañil %	Metalúrgicos tornero %
1973	18,01	25,99	15,18
1974	14,25	20,19	12,40
1975	17,96	12,45	33,38
1976	14,93	7,76	19,19
1977	19,69	15,34	39,24
1978	31,63	23,90	87,42
1979	40,92	32,47	98,97
1980	44,17	38,60	98,93
1981	45,71	37,84	100
1982	28,85	25	62,50
1983	22,32	17,09	45,06
1984	23,53	12,28	54,72
1985	22,61	12,50	45,94

Fuente: INDEC "Salarios industriales básicos fijados por convenio".

reducido el número de obreros de la Construcción del país que a partir de 1980 se encuentra en esta situación, a juzgar por los datos del Registro Nacional de la Industria de la Construcción (véase Cuadro 1).

Estos trabajadores son los que cuentan con Libreta de Fondo de Desempleo y aportes como requisito de inscripción, o sea que son los que tienen una situación legal. Como puede observarse, la tendencia a la inscripción tanto de empleadores como de trabajadores sufre un fuerte descenso. Entre 1970 y 1980, la tendencia ascendente de trabajadores coincide con el mayor nivel de ocupación de las cifras censales.⁴

La situación real recogida a partir de las historias de vida laboral realizadas en obras y empresas de la Construcción muestran una situación más compleja donde las remuneraciones individuales de los trabajadores son muy diferentes de trabajadores en una misma obra, es un logro importante alcanzar la mensualización y la Libreta de Fondo de Desempleo y esta frecuentemente se rompe por razones de inestabilidad o falta de continuidad en el trabajo. Es frecuente la contratación en negro, sin Libreta, sin aportes y sin Registro.⁵

En cuanto a las situaciones de Registro de Categoría, en las obras surgen diferencias entre la que figura en la Libreta y la Categoría en que es contratado el trabajador en obra; diferencias de Registro entre la Catego-

⁴ Según los datos del Censo de 1980, los ocupados del sector Construcción pasan de 8,6% en 1970 a 10,9% en 1980 y los trabajadores por cuenta propia pasan de 9,8% en 1970 a 19,2% en 1980. Otra categoría censal que sufre un fuerte aumento son los Ayuda Familiar sin Remuneración Fija que pasan de 2,9% en 1970 a 12,7% en 1980. Las cifras censales en la década explican parte del aumento de los trabajadores del Registro, si bien en éste el aumento es mayor.

⁵ Cf. Alberto Bialakowsky y Patricia Feliú, "La historia de vida laboral. Una metodología participante", en *Condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina*, tomo I, Buenos Aires, Ed. Humanitas, 1987.

Cuadro 3. Remuneraciones básicas aplicables al personal comprendido en el CCNT 76/75 a partir del 1-1-86 por aplicación del art. 1 del decreto 2466/85

ZONA A: Capital Federal y provincias de Santiago del Estero, Santa Fe, Buenos Aires, Mendoza, San Juan, Catamarca, Córdoba, Entre Ríos, Salta, Tucumán, Chaco, La Pampa, San Luis, Corrientes, La Rioja, Formosa, Jujuy y Misiones

Oficial especializado	A 4,375 p/día
Oficial	A 3,715 p/día
Medio oficial	A 3,470 p/día
Ayudante	A 3,305 p/día
Sereno	A 72,580 p/mes

ZONA B: Expediente MT 764.821. 15% sobre Zona A. Provincias de Río Negro, Neuquén y Chubut

Oficial especializado	A 5,030 p/día
Oficial	A 4,270 p/día
Medio oficial	A 3,990 p/día
Ayudante	A 3,800 p/día
Sereno	A 83,465 p/mes

ZONA C: Expediente MT 764.821. 25% sobre Zona A. Provincia de Santa Cruz

Oficial especializado	A 5,470 p/día
Oficial	A 4,645 p/día
Medio oficial	A 4,340 p/día
Ayudante	A 4,130 p/día
Sereno	A 90,725 p/mes

Gobernación del Territorio Nacional de Tierra del Fuego y Antártida Argentina e Islas del Atlántico Sur. Expediente MT 764.821. 40%

Oficial especializado	A 6,125 p/día
Oficial	A 5,200 p/día
Medio oficial	A 4,860 p/día
Ayudante	A 4,625 p/día
Sereno	A 101,610 p/mes

ría que figura en la Libreta, la Categoría que cobra realmente y el tipo de tarea que realiza.

Cabe señalar, además, que el pago se realiza cada quince días y que en general las empresas son flexibles ante la solicitud de anticipos.

Las horas extra se pagan el doble que la hora normal de trabajo cuando se realiza los sábados por la tarde o los domingos y el cincuenta por ciento más que la hora normal cuando se realizan los días de semana o los sábados hasta las trece horas.

No obstante, no siempre las horas trabajadas como "extra" son pagadas como tales, sino que se suman todas las horas trabajadas para cubrir el horario mensual y solo las restantes son pagadas como "extra".

Para evitar esto, algunos trabajadores no realizan horas "extra" en la misma obra, sino que trabajan los fines de semana en otras obras sólo por las horas "extra" o por su cuenta en changas, para completar su salario.

Cuadro 4. Remuneraciones básicas aplicables al personal comprendido en el CCNT 151/75 a partir del 1-1-86 por aplicación del artículo 1º del decreto 2466/85

GRUPO A Personal Administrativo

1 categoría	A 91,100 p/mes
2 categoría	A 83,890 p/mes
3 categoría	A 75,205 p/mes
4 categoría	A 67,965 p/mes
5 categoría	A 60,735 p/mes

GRUPO B Personal Técnico

1 categoría	A 91,100 p/mes
2 categoría	A 83,890 p/mes
3 categoría	A 75,205 p/mes
4 categoría	A 67,965 p/mes
5 categoría	A 60,735 p/mes

GRUPO C Capataces

Capataz General de Empresa	A 115,700 p/mes
Capataz General de Obra	A 108,470 p/mes
Capataz de 1ª	A 101,250 p/mes
Capataz de 2ª	A 91,100 p/mes
Capataz ayudante	A 79,565 p/mes

GRUPO D Personal de Maestría

1 categoría	A 60,735 p/mes
2 categoría	A 59,285 p/mes
Asignación especial remunerativa (aplicable a todas las categorías)	A 20,485 p/mes
Bonificación por antigüedad	A 0,800 p/mes
Bonificación por título enseñanza media o técnica	A 4,180 p/mes
Bonificación por título universitario	A 8,355 p/mes

Cuadro 5. Asignaciones complementarias

Córdoba	Adicional por horario corrido de trabajo	5,62%
Chaco	Ley 49/74 Fondo de Salud Pública	0,71%
Entre Ríos	Asistencia social a la ancianidad, a la madre, a la invalidez (Ley 4035)	2,58%
Misiones	Fondo de Reserva para Salud Pública (Ley 325)	1,00%
Salta	Comedores Escolares (Ley 2374)	2,00%
Santa Fe	Fondo de Asistencia Social (Ley 5110 y 9604)	2,92%
Tucumán	Impuesto Salud Pública (Leyes 2652; 2798 y 3514)	2,57%
Santiago del Estero	Ley 4225 de Reconstrucción Social	0,50%

Fuente: Cámara Argentina de la Construcción

Cuadro 6. Incidencia de las cargas sociales sobre el costo de la mano de obra de la construcción. 1984-87

Vigencia	1-4-84 %	1-9-84 %	1-10-84 %	1-11-85 %	1-10-86 %	1-1-87 %	10-4-87 %
A. Beneficios sociales afectados por descuentos jubilatorios:							
1. Días feriados pagos	5,64	5,64	5,64	5,64	5,64	5,64	6,20
2. Vacaciones pagas	7,30	7,30	7,30	7,30	7,30	7,30	7,30
3. Enfermedad inculpable	12,41	12,41	12,41	12,41	12,41	12,41	12,41
4. Accidentes a cargo del empleador	1,46	1,46	1,46	1,46	1,46	1,46	1,46
5. Licencias especiales	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40
6. Indemniz. paraliz. c. climáticas	2,86	2,86	2,86	2,86	2,86	2,86	2,86
7. Asignaciones para vestimenta	2,04	3,97	4,10	4,10	4,10	4,10	4,09
8. Sueldo anual complementario	11,01	11,17	11,18	11,18	11,18	11,18	11,23
Subtotal A	43,12	45,21	45,35	45,35	45,35	45,35	45,95
B. Beneficios sociales que no están afectados por la jubilación:							
9. Asignaciones familiares	17,27	17,52	17,54	13,15	13,15	13,15	13,21
10. a, b) Indemniz. por desempleo	15,71	15,94	15,96	15,96	15,96	15,96	16,02
10. c) Indemniz. por fallecimiento del trabajador	0,11	0,11	0,11	0,11	0,11	0,11	0,11
Subtotal B	33,09	33,57	33,61	29,22	29,22	29,22	29,34

Cont. Cuadro 6

C. Aportes patronales sobre las remuneraciones:							
11. Contribución obra social	6,48	6,57	6,58	6,58	6,58	6,58	6,60
12. Contribución al FONAVI	7,20	7,30	7,31	7,31	7,31	7,31	7,34
13. Jubilación	—	—	10,96	15,35	15,36	18,27	18,35
Subtotal C	13,68	24,82	24,85	29,24	29,24	32,16	32,29
D. 14. Seguro de vida colectivo obligatorio							
Subtotal "A"	0,10	0,04	0,27	0,57	0,48	0,48	0,42
Subtotal "B"	43,12	45,21	45,35	45,35	45,35	45,35	45,95
Subtotal "C"	33,09	33,57	33,61	29,22	29,22	29,22	29,34
Subtotal "D"	13,68	24,82	24,85	29,24	29,24	32,16	32,29
Constatación enfermedad inculpable	0,10	0,04	0,27	0,57	0,48	0,48	0,42
Subtotal "D"	2,48	2,48	2,48	2,48	2,48	2,48	2,48
Total General	92,47	106,12	106,56	106,86	106,77	109,69	110,48
Incidencia del seguro obrero	1,2365	1,2411	1,2412	1,2412	1,2412	1,2412	1,2473

Fuente: Cámara Argentina de la Construcción.

Cuadro 7. Salarios básicos de convenio para la industria de la construcción al 1/6/87

Zona "A" Capital Federal, provincias de Santiago del Estero, Santa Fe, Buenos Aires, Mendoza, San Juan, Catamarca, Córdoba, Entre Ríos, Salta, Tucumán, Chaco, La Pampa, San Luis, Corrientes, La Rioja, Formosa, Jujuy y Misiones.

		Importe del adicional convencional de emergencia
Oficial especializado	11,205 A/día	0,672 A/día
Oficial	9,442 A/día	0,567 A/día
Medio oficial	8,823 A/día	0,529 A/día
Ayudante	8,407 A/día	0,504 A/día
Sereno	186,023 A/día	11,174 A/día

Zona "B" expediente MT 764.821/84 - 15% sobre zona "A". Provincia del Neuquén, Río Negro y Chubut.

Oficial especializado	12,886 A/día	0,773 A/día
Oficial	10,858 A/día	0,651 A/día
Medio oficial	10,147 A/día	0,609 A/día
Ayudante	9,669 A/día	0,580 A/día
Sereno	214,016 A/mes	12,850 A/mes

Zona "C" expediente MT 764.821/84 - 25% sobre zona "A". Provincia de Santa Cruz.

Oficial especializado	14,006 A/día	0,840 A/día
Oficial	11,803 A/día	0,708 A/día
Medio oficial	11,028 A/día	0,662 A/día
Ayudante	10,509 A/día	0,631 A/día
Sereno	232,079 A/mes	13,967 A/mes

Expediente MT 764/821/84 - 40% sobre zona "A". Tierra del Fuego, Antártida Argentina e Islas del Atlántico Sur

Oficial especializado	15,687 A/día	0,941 A/día
Oficial	13,220 A/día	0,793 A/día
Medio oficial	12,352 A/día	0,741 A/día
Ayudante	11,770 A/día	0,706 A/día
Sereno	260,720 A/mes	15,643 A/mes

Fuente: Cámara Argentina de la Construcción.

Gráfico 1. Salarios s/convenio (Básicos por hora). Categoría oficial

Porcentaje en más o en menos del salario de la construcción con respecto al salario del gremio metalúrgico.

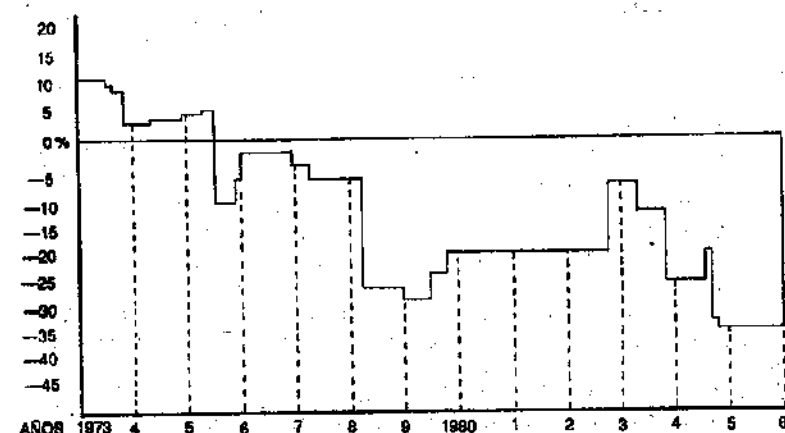
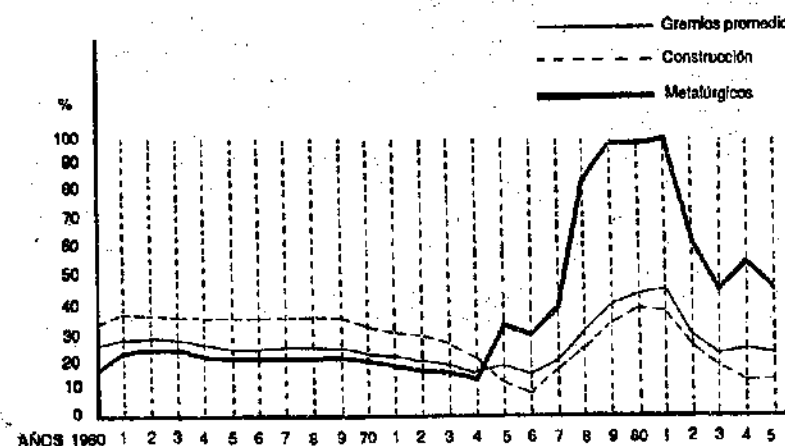


Gráfico 2. Relación oficial/peón. Salarios convenios. Básicos por hora.



Fuente: INDEC

Casi ninguno de los entrevistados logra expresar en números su ingreso global, incluyendo las horas "extra", changas y otros eventuales. No obstante, si tomamos en cuenta los jornales básicos aplicables a las categorías laborales por Convenio a partir de marzo de 1987 —a pesar de lo indicativo de las cifras obtenidas en las entrevistas— es evidente cierta ventaja diferencial hacia la informalidad.

En las entrevistas realizadas se ha podido constatar que se encuentra bastante generalizado el *salario por tiempo*, que es producto del salario base por hora por la duración efectiva del trabajo y en el que inciden las determinaciones sociales sobre el pago de horas "extra" y la formación y percepción del salario indirecto.

De alguna manera esto tiene que ver con las condiciones de trabajo en cada sector. Cada empleador para aumentar sus beneficios puede optar entre prolongar la jornada de trabajo, ampliar la semana laboral o reclutar más fuerza de trabajo y hacerla trabajar en horas extraordinarias a cambio de ventajas especiales. Estas se negocian, en general, según el grado de organización sindical y tienen que ver con el salario básico por hora y la definición de la duración normal de la jornada de trabajo y por semana.

Esta es la base de la negociación para determinar el pago por horas "extra" que se pagan más que las habituales.

De esta manera, el salario por hora aparente (Aglietta, 1977) aumenta más que el salario base por hora, cuanto más trabajadores realicen horas extraordinarias. A la inversa, cuando la duración del trabajo efectivo disminuye por debajo de lo normal, el pago del salario base por hora normal amortigua la crisis.

En estas situaciones recesivas adquieren importancia el salario por tiempo y la existencia de un salario mínimo para mantener la fuerza de trabajo indispensable.

El salario por tiempo, no obstante, no permite tener un cálculo exacto del costo real ya que no se pueden medir las diferencias de productividad en relación con cada puesto de trabajo.

La otra forma salarial frecuente es el *salario por rendimiento*, que se corresponde con la forma de contratación *por unidad de medida y a medición de lo hecho*, que suelen utilizarse en las subcontrataciones y para algunos tipos de tareas. En estos casos los salarios varían en función de la intensidad del trabajo.

La superposición de los encuadramientos salariales que se constatan en la construcción, lejos de crear una situación de flexibilidad salarial, favorece una fuerte precarización del sector, induce el surgimiento de empresas informales y nuevos salarios sujetos a otras formas más precarias de relación salarial.

Se observa, además, escasa conciencia de las condiciones de precariedad en el empleo, de la frustración por los altos niveles de subutilización de la mano de obra y baja racionalidad de los mecanismos de gestión empresarial y fragmentación de las trayectorias obreras.

Condición de precariedad

Las formas de contratación y retribución señaladas muestran que hay obreros de la construcción no cubiertos o insuficientemente cubiertos tanto

por las Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes como por el marco jurídico establecido por la ley 22.250. Esta falta de protección social constituye la condición de precariedad.

Es importante señalar que en este sector la precariedad está favorecida no sólo por las frecuentes infracciones a la legislación vigente sino también por las características señaladas en el tipo de organización del trabajo, la cantidad de especializaciones distintas que intervienen en la producción y los procedimientos productivos que facilitan al Jefe de Obra la contratación directa según las necesidades que debe enfrentar en cada jornada laboral y las dificultades e imprevistos que puedan surgir en cada caso.

Como se señaló en el apartado anterior, el propio marco jurídico se considera incapaz de incluir al trabajador changarín diferenciándolo claramente del trabajador temporario a los efectos legales, aunque en la práctica cotidiana la diferenciación no es tan clara.

La forma predominante de precariedad, no como norma estadística sino como modalidad de contratación, puede ser detectada a través de los problemas de registro que evidencian formas parciales de desprotección social, dentro de un marco de legalidad.

Esto se constata muy claramente, por un lado, en toda la trayectoria que es necesario realizar informalmente en el oficio para acceder a la Libreta de Fondo de Desempleo, que asegura el pago de aportes y la continuidad en la rama.

Por el otro, en el proceso de adquisición del *savoir faire* que se expresa en la arbitrariedad de las categorizaciones y recategorizaciones constantes que sufre el obrero a manos del Capataz de turno, que carece de la formación específica para realizar este tipo de evaluación con repercusión directa sobre los ingresos y en la frecuente ruptura y cambios de especialización de las trayectorias obreras que responden a las necesidades inmediatas de la demanda de trabajo.

El predominio de sentimientos de falta de pertenencia y de deterioro de la identidad física y social, proviene de estas formas de precariedad donde no se valoriza adecuadamente la adquisición de la calificación obrera, la continuidad en el oficio y la preservación de condiciones de trabajo y calidad de vida.

Otra característica organizativa del proceso de trabajo y de los procedimientos productivos dominantes en el sector que favorece formas parciales de precariedad son las formas de contratación y remuneración.

En ellas coexisten mecanismos paternalistas y tradicionales de fuerte contenido afectivo y que recurren a redes informales de contacto y selección (cuadrilla nuclear) superpuestas con contrataciones orgánicas centradas en las calificaciones obreras y técnicas (cuadrillas especializadas).

El perfil del trabajador precario de la industria de la construcción es bastante complejo. En términos del continuo trabajador efectivo-trabajador precario (Goldín, A, 1987) resulta bastante típico el trabajador que ha accedido a la Libreta de Fondo de Desempleo, pero realiza trabajos en negro, changas, eventuales y tareas de fin de semana pagadas como horas extra para asegurarse los ingresos necesarios en los períodos de desocupación, subocupación, mal tiempo o excesiva caída de los salarios reales.

Este trabajador se puede identificar bastante claramente con el obrero de oficio, que ha adquirido su calificación en el trabajo con la práctica y que mantiene una mayor continuidad en la rama; tiene una relación

paternalista con los contratistas y subcontratistas que le aseguran sus fuentes de ingresos y es capaz de formar nuevos recursos humanos, pues en general poseen buena capacidad de decisión, autonomía en las tareas y capacidad de mando. Se incluyen dentro de este perfil los capataces y oficiales y los obreros especializados.

Este es un trabajador efectivo para la ley, pero que acepta formas de trabajo precarizado por las condiciones de crisis en que se encuentra el sector, por el aumento de los niveles de desocupación y la falta de demanda de trabajo y la fuerte caída de los salarios reales de la Construcción.

En el otro extremo está el trabajador precario que entra y sale del sector, fuertemente presionado por la demanda, no se especializa y mantiene bajos niveles de calificación, acepta trabajar sin aportes, sin protección médica y con bajas condiciones de estabilidad. Incluye, en general, la categoría de ayudante medio-oficial y sereno y los niveles más bajos de especialización, así como los trabajadores esporádicos que ingresan al sector solo por necesidad.

Entre estos trabajadores predomina el pago en negro y variadas formas de subregistro de su actividad. En estos casos las fragmentaciones de las trayectorias laborales son más evidentes y el perfil del trabajador de la construcción mucho menos nítido.

Las formas de contratación devienen de la relación personal con el capataz o ingresan en el sector por algún familiar, pero generalmente su trabajo es simultáneo con otras actividades no relacionadas con la construcción o permanecen largos períodos fuera del sector. Es el ámbito más usual de los migrantes y los desocupados recientes.

Todos los casos entrevistados que pueden asimilarse a este perfil carecen de capacitación realizada ya sea por iniciativa propia o por cursos dictados por las empresas. Los conocimientos fueron adquiridos por acumulación de experiencias en empleos sucesivos o por tradición familiar.

No obstante, son incorporados inmediatamente a las tareas, asumiendo completamente las responsabilidades de su puesto de trabajo y quedando expuestos a dificultades y peligros que desconocen.

En los dos perfiles, la frontera entre la estabilidad y la precariedad se cruza con gran facilidad según las condiciones de pago y las características del trabajo, pero los límites de vulnerabilidad no son los mismos para los obreros que tienen trayectorias continuas y han podido acumular experiencia en el oficio que para aquellos que entran y salen de la rama o acceden recientemente.

Los maestros mayores de obra que ocupan el nivel técnico (Jefe de Obra) acreditan un título, pero todos aseguran haber hecho su experiencia trabajando en obra y no con anterioridad a su ingreso al puesto de trabajo, adolecen de una formación predominantemente teórica que se acerca más a la polivalencia que a la especialización y pertenecen a los niveles de empleo efectivo de las empresas.

Sin embargo, la escasa proyección social y profesional de sus títulos debido a la competencia de los ingenieros y arquitectos, desvían sus trayectorias ocupacionales hacia el cuentapropismo o la subcontratación.

No hay evaluaciones estadísticas de estas categorías, pero de las historias de vida laboral y de las entrevistas institucionales realizadas surge que muchos de ellos se vuelcan al mercado informal de viviendas y a la autoconstrucción —las incumbencias de su título les permiten construir

hasta tres pisos— o hacia la formación de pequeñas empresas de subcontratación (Panaia, 1987).

Los contratistas y subcontratistas constituyen un caso particular en este sector. En términos generales, no siempre el contratista o subcontratista implica una situación ilegal o informal; muchas veces se trata de empresas altamente especializadas con una organización burocrática y tecnología de gestión.

Por ejemplo, en una gran obra de infraestructura los contratistas son grandes grupos empresarios que contratan la obra civil, la obra de montaje y el sistema eléctrico, y los subcontratistas son pequeñas y medianas empresas que subcontratan las distintas partes de la obra civil y las distintas partes de la obra de montaje.

Estas a su vez contratan o subcontratan partes de sus tareas como la construcción de la villa alemana si se trata de una obra que requiere largo tiempo de producción, la construcción de caminos de acceso a la obra, el hormigón, las compuertas y esclusas si se trata de una obra hidroeléctrica, la pintura u otros tratamientos de superficies, etc.

No obstante, las condiciones de ahogo financiero señalada entre los determinantes institucionales de la crisis y la fuerte desaparición de empresas formalmente establecidas convierten la subcontratación en terreno fértil para la generación de trabajo precario y rentas en negro. En este sector, la situación tiene profundas raíces como lo demuestran los antecedentes a la ley 22.250.

Como ya se señaló, con la legislación vigente se logra una mayor consistencia de la figura del empleador, pero el sector arrastra tradicionalmente prácticas usuales de subcontratación —muy ligadas a los distintos submercados de la construcción— donde el que realiza los trabajos no es el dueño y no puede responder por la solvencia material de la empresa, las primas de riesgo y las cuestiones de responsabilidad; en realidad funcionan más como empresas u organizaciones de trabajo o de captación de la demanda.

El subcontratista actúa de mediador entre el empresario principal y los trabajadores, al mismo tiempo que lidera pequeños grupos de tareas especializadas con alto grado de autonomía y poder de decisión.

Es decir que independientemente de los inconvenientes de cobertura social que favorece, la subcontratación tiende a un tipo de organización del proceso de trabajo que se adapta con gran facilidad al procedimiento productivo y a la variabilidad del sector.

Legalmente, reglar el funcionamiento de las empresas contratistas y subcontratistas fue uno de los objetivos de la creación del Registro Nacional de la Industria de la Construcción para evitar que las empresas asumieran trabajos de mayor envergadura del que estaban capacitadas a realizar por su equipamiento y número de obreros. La fuerte disminución de las unidades empresarias es un indicador de la transgresión a estos requisitos administrativos en la situación recesiva que se encuentra la rama.

Para demostrar su capacidad, las empresas deben inscribirse en el Registro y acreditar profesionalidad y posesión de establecimiento. En las entrevistas institucionales realizadas se han constatado situaciones donde el subcontratista recibe los materiales de la empresa principal, no tiene oficinas propias, su personal se contrata en el lugar de trabajo y no está inscripto en el Registro, con lo cual no tiene responsabilidad laboral por los obreros.

Otra práctica, frecuente en las grandes obras de infraestructura es la recontractación del mismo personal, para asegurarle continuidad en el trabajo y evitar continuos traslados. El personal debe renunciar antes de terminar la parte de la obra para la que fueron contratados y son tomados nuevamente, con otro número de legajo, con lo cual pierden el beneficio que les corresponde por antigüedad.

En un apartado anterior se señalaron las formas típicas de contratación en el sector: el *ajuste alzado* y por *unidad de medida y a medición de lo hecho*. Esto se debe a que es difícil en esta industria establecer el precio exacto y el tiempo de realización, sobre todo en aquellas obras que requieren ciclos prolongados de producción. Este tipo de contrato no puede ser considerado de duración determinada cuando legalmente el único requisito que los define como tales es la "fijación escrita y expresa del plazo" (Art. 90 inc. a de la Ley de Contrato de Trabajo).

Sin embargo, en este tipo de contrataciones la mano de obra se toma por trabajo hecho y la forma de pago es por rendimiento, intensificando fuertemente el uso de la fuerza de trabajo para cumplir los plazos que impone la programación general de la obra, y mantener la rentabilidad de los plazos de inversión-certificación, que afecta a los bienes de uso, al capital de trabajo invertido o gastado sobre la base de compromisos financieros asumidos con anticipación al mes que son certificados y que el contratista recupera indexados en meses sucesivos.

El personal a cargo de los subcontratistas está generalmente jornalizado, pero suele ocurrir que se recontracta por trabajo parte de ese personal para realizar cierto tipo de tareas que son más unitarias (soldaduras, por ejemplo) y esto se paga por trabajo hecho.

Lograr un perfil de las empresas de subcontratación es un análisis que escapa a las posibilidades de este trabajo, si bien se considera de vital importancia para comprender esta franja tan crítica de la rama.

No obstante, consideramos que lo más importante es destacar el rol que cumple la franja de los subcontratistas como soporte de los estrangulamientos financieros y mostrar los efectos de precarización del empleo por la superposición de distintos encuadramientos jurídicos y salariales en la rama.

Lejos de contribuir a flexibilizar la contratación y facilitar el crecimiento del sector, aumentan su precariedad y desmejoran sus condiciones de trabajo, en un contexto recesivo e inflacionario.

Por último, hay que señalar el escaso valor que otorgaron los trabajadores entrevistados al poder de las organizaciones sindicales para lograr cambios significativos en la relación de fuerzas entre los trabajadores y las empresas, para los problemas señalados. Posiblemente, esto tiene que ver con el alto grado de atomización empresarial y obrera.

Esto se revierte en los casos de entrevistas realizadas a obreros de Grandes Obras de Infraestructura, en las que el sindicalismo demuestra ser más combativo y eficiente en los logros, por la adhesión de fracciones regionales del sindicalismo y por la repercusión en las poblaciones vecinas.

Conclusiones

La industria de la construcción fue definida como un sector tradicional,

casi de corte artesanal, donde distintos factores contribuyen a bloquear su modernización, como el peso del Estado-empresario, la política de inversiones públicas y el alejamiento de las fronteras tecnológicas internacionales.

Se consideró de importancia para su análisis comprender los niveles de racionalidad de la producción y de los procesos de trabajo involucrados, así como la generación de relaciones salariales no convencionales.

El contexto de esta problemática es el de una persistente crisis económica con más de 50% de caída del producto bruto del sector.

Además, desde la aplicación del Plan Austral quedan planteadas fuertes restricciones a su crecimiento real por el desincentivo a la inversión reproductiva y la falta de financiamiento adecuado, provocado por el alto costo financiero que sufre el sector.

Las franjas más castigadas por los déficit de estos mecanismos son las empresas contratistas y subcontratistas que se ven obligadas a jugar un rol de intermediarias financieras, con peligro de viabilidad de sus empresas.

El rol del Estado-empresario tuvo modificaciones debido a la inestabilidad de los ciclos políticos y al mantenimiento de cierto retraso respecto de la frontera tecnológica internacional, pero siempre mantuvo un acento proteccionista.

A pesar de los distintos tamaños de empresa, que se mueven con lógicas empresariales diferentes, todos los contratos y subcontratos de obra en la construcción se realizan con ajuste alzado, por unidad de medida y a medición de lo hecho, y por coste, costas y administración.

Estos tipos de contrato de obra condicionan la organización del proceso de trabajo, la gestión de la mano de obra, los márgenes de beneficio y la intensidad en el uso de la fuerza de trabajo.

Por otra parte, la característica del proceso productivo, que tiene una gran variabilidad y altos márgenes de autonomía relativa, valoriza más el colectivo de los trabajadores y su capacidad de operar como grupo que el trabajador individual.

Esto favorece la realización de tareas por contrato y subcontrato, en manos de grupos unitarios, donde adquiere un rol preponderante el Jefe de Obra por la autonomía financiera que posee, por su poder de contratación de mano de obra, la selección de materiales, las atribuciones de salarios y calificaciones, la formación de equipos y su afectación a cada tipo de tarea. Todo esto tiene importante repercusión en el ordenamiento general de la obra y en el encadenamiento de tareas, si bien los ritmos del trabajo global los establece la grúa.

También son muy importantes los jefes de equipo o los subcontratistas que mantienen el control de los grupos de trabajo y muy frecuentemente los mecanismos de contrato y remuneración.

Estos mecanismos de gestión de la mano de obra mantienen la coexistencia de patrones culturales de comportamiento diferente, distintos status jurídicos de los trabajadores en un mismo obrador y sistemas de remuneraciones variados.

Los tipos de cuadrilla más común con la que se trabaja son los de calificación homogénea o *especializada*, que se remunera por trabajo hecho y en conjunto, donde es frecuente la contratación en negro y la cuadrilla *nuclear*, formada por un capataz y los oficiales más antiguos que contratan diariamente los volantes necesarios para concretar la tarea encomendada.

El sistema de subcontratación es por trabajo terminado y por tiempo, mientras que el salario es por rendimiento. La forma de gestión de la mano de obra mostró la significación crítica del jefe de obra, capataz o jefe de cuadrilla —según el tamaño del obrador— por su responsabilidad en el proceso de contratación y remuneración, y por la autonomía de su rol.

El predominio de patrones de conducta paternalista y arbitraria en esta figura puede bloquear o entrar en contradicción con mecanismos más modernos de gestión o con la incorporación de tecnologías de punta.

Se consideró que en el contexto social de la industria de la construcción existe una relación salarial dominante que es mensual de acuerdo a los convenios colectivos y otras formas de relación salarial que se validan de hecho.

La relación dominante se refiere al trabajador que tiene contrato laboral y está en relación de dependencia, la contratación precaria, transitoria y en negro no está contemplada en el régimen legal vigente.

A la falta de convenios desde 1975, se agrega una tendencia a la baja del salario oficial que ha sido utilizada como mecanismo de ajuste salarial hacia abajo de la política salarial global.

Según los datos del Registro Nacional de la Industria de la Construcción, se puede suponer una fuerte caída de los obreros del sector que se encuentran en situación legal y esto parece corresponderse con la situación real recogida por las historias de vida laboral realizadas en este trabajo.

Las prácticas sociales generalizadas que van desde la situación legal de obtención de la Libreta de Fondo de Desempleo hasta las formas más precarias de contratación en negro consisten en el pago de *salario por tiempo*, el pago de horas extras según trato, formas parciales de pago de salario indirecto y el salario por rendimiento.

La superposición de estos encuadramientos salariales, lejos de crear una situación de flexibilidad salarial favorece una fuerte precarización que induce al surgimiento de empresas informales y formas precarias de relación salarial frecuentemente en infracción con la legislación vigente.

La forma predominante de precariedad como modalidad de contratación se expresa en la dificultad de acceder a la Libreta de Fondo de Desempleo y en el proceso de adquisición del *savoir faire*. El predominio de sentimientos de falta de pertenencia y de deterioro de la identidad física y social proviene de estas formas de precariedad donde no se valoriza adecuadamente la adquisición de calificación obrera, la continuidad en el oficio y la preservación de condiciones de trabajo y calidad de vida.

En las formas de contratación coexisten mecanismos paternalistas y tradicionales superpuestos con contrataciones orgánicas y profesionales. Si bien puede reconocerse claramente para ambos mecanismos los perfiles obreros típicos, la frontera entre la estabilidad y la precariedad se cruza con facilidad, según las condiciones de pago y las características del trabajo, aunque la vulnerabilidad no es la misma para los trabajadores que han podido acumular experiencia en el oficio que para los que entran y salen de la rama.

Los contratistas y subcontratistas constituyen una franja particular donde las condiciones de ahogo financiero quitan viabilidad a las empresas y las convierten en terreno fértil para la generación de trabajo precario y rentas en negro.

Otra práctica social que tiene un bajo aporte para mejorar la situación

de precariedad de estos trabajadores, al menos en la zona metropolitana, es la escasa repercusión del rol sindical señalado por los entrevistados, posiblemente debido a la escasa sindicalización de estos sectores y a la atomización de la situación productiva.

Referencias bibliográficas

- Aglietta, Michael (1977), *Regulación y crisis del capitalismo*, México, Siglo XXI.
- Batista, A. (1987), "Informe Comisión Sectorial CONET", Buenos Aires, (mimeo).
- Cañero Lenzi (1982), *Trabajadores y empresarios de la construcción*, Buenos Aires, Abeledo Perrot.
- Cámara Argentina de la Construcción (CAC) (1987), *El costo financiero. Su incidencia en el sector construcciones*, Buenos Aires.
- Campinos-Dubernet (1983), "La racionalidad del trabajo en la construcción. Las transformaciones del taylorismo ortodoxo al neo-taylorismo", París, CEREC.
- Casassus-Montero, Cecilia (1986), "Trayectorias obreras y crisis del mercado de trabajo", Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), (mimeo).
- Coriat, Benjamín (1980), "Ouvriers et automates: procès de travail, économie du temps et théorie de la segmentation de la force de travail" en *Usine et ouvriers: figures du nouvel ordre productif*, París, Ed. Maspéro.
- Gallart, María Antonia (1984), "Estrategias de supervivencia en un mercado cíclico: la inserción ocupacional de los técnicos de nivel medio en la Industria de la Construcción en Buenos Aires", Centro de Investigaciones Educativas (CIE), Cuaderno n° 34, marzo.
- Goldín, Adrián (1987), "Trabajo precario y negociación colectiva", Buenos Aires (mimeo).
- Panaia, Marta (1987a), "Informe Comisión Sectorial CONET", Buenos Aires (mimeo).
- Panaia, Marta (1987b), "Crisis, trabajo negro y relación salarial en la Industria de la Construcción argentina, INDEC, Buenos Aires (mimeo).
- Troussier, J. (1981), "Travail individuel et collectif dans quelques industries", Toulouse (mimeo).

VII. Precarización y empleo femenino

Rosalía Cortés*

Presentación

En la década de los ochenta el estancamiento económico continuado resultó en una expansión del desempleo abierto y del subempleo, mientras se prolongaba la caída de los ingresos asalariados reales y se incrementaba el deterioro de las condiciones de trabajo.

Para poder evaluar la gravedad de la situación, es necesario remontarse a mediados de la década anterior, cuando el gobierno militar (1976-1983) iniciaba la implementación de un proyecto de estabilización que tendría profundas consecuencias. Una mirada apresurada a los cambios producidos en ese período llevó a algunos analistas a plantear la "neutralidad" de sus efectos sobre el nivel de vida de los trabajadores urbanos. Se admitió, sí, que el impacto había "aliviado" los efectos potencialmente nocivos de la estabilización. El ajuste habría estado basado sobre dos mecanismos. Por un lado se planteaba que la caída de los ingresos había producido un efecto "retiro" de la fuerza de trabajo. Los trabajadores frente a la pérdida de ingresos "preferirían" la inactividad, provocando una disminución del volumen de la población activa y, además, una caída de las tasas de desocupación del período, que fueron las más bajas en muchos años. Por el otro, se remarcó que se produjeron flujos desde el sector asalariado —donde la caída de los ingresos había sido más pronunciada— hacia el cuentapropismo, donde había posibilidades de obtener ingresos mayores.

Esta interpretación era coincidente con una corriente teórica que destacó los rasgos de supuesta "escasez" de mano de obra que caracterizara al caso argentino. Según esta visión, en la Argentina, a diferencia de lo que ocurría en otros países latinoamericanos, no existía un contingente excedente de mano de obra que afectara el proceso de determinación de los salarios.

Esta descripción descansa sobre un modelo que ha sido refutado por investigaciones que han demostrado que —si bien en forma menos visible que en otros países—, en la Argentina han existido mecanismos de generación de oferta de mano de obra excedente (Marshall, 1978). De acuerdo

con este marco de análisis, a este proceso contribuyeron, por un lado, la concentración económica y los incrementos de la productividad de la mano de obra; por el otro, las migraciones internas e internacionales. El primer tipo de mecanismo dio por resultado la expulsión de trabajadores de la Industria y la Agricultura, que fueron absorbidos posteriormente por la Construcción y los Servicios, o que pasaron a engrosar el contingente de desocupados. Por su parte, las migraciones internas e internacionales hacia la región metropolitana afectaron, incrementándolo, el volumen de la oferta de trabajo del área. La presencia de estas dos fuentes de trabajo excedente contribuyó a que en el mercado de trabajo argentino haya pesado la presencia de trabajadores que ejercieron presión sobre el empleo y los salarios, y que puede explicar el estancamiento relativo de los niveles salariales en el largo plazo, más allá del enorme potencial de presión que hubieran representado las organizaciones sindicales.

Pero lo que interesa destacar aquí, es que si se toma como punto de partida el modelo que enfatiza la escasez de mano de obra en el mercado de trabajo argentino, y se minimizan los efectos negativos del plan neoliberal (1976-1983), se hace imposible comprender la dirección y alcances de los cambios ocurridos durante los años ochenta. El deterioro más reciente no puede ser explicado exclusivamente a partir de razones coyunturales, sino que debiera ser encarado como la resultante de un conjunto de transformaciones que se iniciaron a mediados de los setenta en un mercado de trabajo donde ya existían mecanismos de generación de un contingente de trabajadores subutilizados.

Los cambios iniciados con la implementación del plan económico del gobierno militar generaron profundas modificaciones económicas e institucionales en el mercado de trabajo. Estos modificaron la relación salarial, en el sentido de que los asalariados fueron perdiendo una a una las atribuciones que históricamente habían ido conformando la condición misma del trabajo asalariado en relación con sus empleadores (públicos y privados).¹

En la Argentina la extensión de la relación asalariada estuvo estrechamente vinculada a la expansión de la industria y en menor medida al crecimiento del empleo en el sector de servicios, incluyendo el empleo público. El modo de relación salarial que se difundiera sobre todo a partir del primer gobierno peronista, incluyó el derecho a la protección legal y social de los asalariados.

Las asociaciones mutuales de trabajadores que habían emergido desde principios de siglo como formas de autoprotección, habían otorgado cobertura de salud a sus afiliados a cambio de un pago contributivo. Con el tiempo, las organizaciones sindicales reemplazaron a las asociaciones mutuales en la provisión de salud, con las obras sociales que financiaron las prestaciones de sus afiliados. En los años cincuenta, y posteriormente, durante el período militar 1966-1973, el sistema fue institucionalizado y fueron creados los espacios requeridos para su integración al aparato

* Pablo Perelman, del INDEC, elaboró la información.

¹ Véase Petit (1985) para una descripción de este proceso en los países altamente industrializados de Europa Occidental a partir del resurgimiento del monetarismo en los años setenta.

estatal. Se plasmaba entonces un sistema sostenido por aportes y contribuciones de los asalariados y sus empleadores con gran autonomía sindical para las decisiones financieras.

El derecho al retiro de la fuerza de trabajo —el sistema jubilatorio— se convirtió, también, con respaldo estatal en la organización de los servicios y esporádicamente en la financiación de parte de las erogaciones, en un componente central de la relación asalariada, a partir de la institucionalización de las cajas jubilatorias (Cortés, 1986). Sin pretender evaluar la calidad de los servicios prestados o el monto de las transferencias que recibieron los asalariados argentinos durante tres décadas, o incluso sin intentar comparar su nivel con el de los bienes y servicios de consumo social que usufructuaron los asalariados de los países altamente industrializados de Europa, es indudable que fueron constitutivos de la condición misma de asalariado.

Finalmente, el aumento de la asalarización total, pero particularmente el crecimiento del empleo industrial desde los años cuarenta había sido acompañado por el fortalecimiento del poder de negociación sindical. Exceptuando los períodos de proscripción, los sindicatos cumplieron un papel importante en la defensa postinflación de los ingresos de los trabajadores. Así en las tres décadas que precedieron al golpe militar de 1976 se fue constituyendo el marco institucional de la relación asalariada, que se convertiría en el blanco principal de la restructuración que se iniciaba.

Ajuste y flexibilización. 1976-1987

Frente a la crisis externa y la alta inflación, el ajuste propuesto por el gobierno militar apuntó a modificar el papel de los sindicatos, a los que responsabilizó de extender la hiperinflación de 1975. Pero esta visión sobre el accionar de las organizaciones sindicales no se reducía a los períodos de alta inflación, sino que se les atribuía ser por naturaleza el mecanismo transmisor de los incrementos salariales; esto los convertía en factores que había que suprimir o, al menos, controlar. Un argumento utilizado recurrentemente fue que a lo largo de la historia argentina más reciente esta presencia había dado lugar a un conjunto de regulaciones y leyes laborales cuya vigencia era también causal de incrementos de los costos laborales. En consecuencia, la tarea del gobierno debía centrarse no solamente en neutralizarlos sino en modificar aquellas regulaciones que provocaban los efectos no deseados (Ministerio de Economía, 1981).

Por empezar, las regulaciones que establecían un nivel mínimo de ingresos de los asalariados protegidos por convenios colectivos de trabajo (salarios básicos de convenio) y de los que no estaban protegidos (salario mínimo). Seguidamente, requería suprimir la obligatoriedad de la intervención de los sindicatos en la negociación de los incrementos del básico de convenio y, por último, eliminar la generalización de los incrementos al conjunto de los trabajadores.

El gobierno logró, entonces, la suspensión de la actividad sindical pero generó además nuevas formas de abaratamiento del costo laboral, no siempre explícitas. A partir de 1979 los empresarios estuvieron en condiciones de descontar los incrementos salariales de las contribuciones fiscales, inaugurando un mecanismo de subsidio estatal al costo de la fuerza

de trabajo.

Desde los años treinta el Estado había contribuido a subsidiar el consumo de alimentos de los sectores urbanos, instrumentando impuestos a la exportación que tenían por objeto bajar el precio interno de los bienes exportables (Díaz Alejandro, 1970; Braun y Joy, 1968). El mantenimiento de los niveles de ingresos reales de los asalariados urbanos fue imposible, gracias a que las retenciones sobre las ganancias provenientes de las exportaciones primarias habían ayudado a contener el aumento del precio interno de los alimentos. Esto significó entonces que el peso de la protección de los ingresos asalariados le fue ahorrado a los empresarios industriales ya que la misma fue el resultado de una transferencia de ingresos desde el sector agropecuario, intermediado por el Estado. El gobierno militar, en cambio, propuso una rebaja gradual de los aranceles de exportación eliminando así el subsidio implícito al costo laboral que habían representado las retenciones. A partir de 1979, con la "flexibilización salarial" se pasaba a un mecanismo de subsidio de los costos laborales basado en el crédito fiscal. A la flexibilización salarial directa e indirecta se agregaría esta nueva forma de abaratar los costos laborales que eran transferidos al Estado (Ministerio de Economía, 1981).

La propuesta de reducción de los costos indirectos de la contratación de trabajadores se hizo en combinación con una reforma tributaria. La misma consistió en la supresión de los aportes patronales al sistema jubilatorio y su reemplazo por la recaudación proveniente de la ampliación de los impuestos indirectos. Esta modificación, además de que produjo una caída del consumo real de los asalariados, desencadenó una serie de cambios que excedieron el campo de los costos laborales. Un conjunto de factores operó para que se extendiera la flexibilización al volumen de empleo asalariado en la industria. La caída del consumo, el encarecimiento del crédito y la competencia extranjera empujaron en un primer momento a la rama textil y de confecciones (incluyendo vestido y calzado) y después a otras ramas, a la estacionalización de la producción, lo que significó que los empresarios comenzaron a extender la práctica del uso discontinuado de la fuerza de trabajo. Las firmas intensificaron el uso de la contratación temporaria dentro de la fábrica o taller, así como en el domicilio de los trabajadores, para evadir el pago continuado del salario y las contribuciones a la seguridad social.

Este esquema de utilización parcial de la fuerza de trabajo asalariada no quedó restringido a las empresas pequeñas. Existen indicaciones de que las empresas grandes han hecho uso de esta nueva modalidad de contratación facilitada por la proliferación de las agencias de empleo temporario —reglamentadas por el Ministerio de Trabajo durante el gobierno militar— y que continuaron vigentes hasta 1985 (Fernández Madrid, 1986; Pisoni, 1986). Estas agencias, en la práctica intermediarias entre las firmas y los trabajadores, garantizaban la provisión de mano de obra sin las cargas patronales que supondría un trabajo permanente.

Mientras que la flexibilización del salario fue llevada a cabo a partir de un cambio explícito en la legislación, otras formas de flexibilización se extendieron en la práctica, como lo prueba la expansión del trabajo no registrado, con la consiguiente evasión de las cargas sociales y previsionales.

Este proceso no concluyó una vez terminado el período del gobier-

no militar. Las disposiciones de flexibilización siguieron en vigencia después de asumido el gobierno constitucional. Los empresarios continuaron con su rol de gestores de las reformas tendientes a permitir la baja de los costos laborales directos e indirectos; la filosofía flexibilizadora se incorporó en forma lenta pero muy abarcadora en la sociedad argentina de los ochenta. Entre 1976 y 1983 las propuestas de desregulación se habían formulado desde el aparato estatal (con apoyo de las corporaciones empresarias).

A partir de 1984 se fueron restableciendo paulatinamente los aportes de los empleadores al sistema previsional y se redujo el impuesto al valor agregado; esto apuntaba a obtener un incremento en la recaudación de los impuestos directos. Sin embargo, la ausencia de una voluntad clara de propugnar un saneamiento del sistema tributario permitió que se incrementara respecto del período anterior. Los empresarios continuaron contratando trabajadores no registrados para evadir tanto el impuesto al valor agregado como las ahora restablecidas cargas previsionales.

El plan de estabilización iniciado en 1985 se basó inicialmente en un acuerdo con los empresarios del sector privado para detener la inflación que incluía el congelamiento de los salarios, mientras que la existencia de un importante déficit fiscal (intensificado por el abultado endeudamiento externo de las empresas públicas durante el gobierno militar) justificaría el control de las remuneraciones del sector público. Al creciente deterioro de las condiciones de trabajo, se le sumó el congelamiento de salarios, por lo que desde mediados de los 80 se vivió un agravamiento de la situación vigente en el mercado de trabajo urbano argentino.

El análisis que sigue se concentra en los rasgos más salientes que asumiera la estructura ocupacional a lo largo de los años 1980-1988, describiendo algunos aspectos del proceso de precarización de la fuerza de trabajo asalariada, con el objeto de distinguir los efectos de la crisis entre mujeres y varones asalariados. Paralelamente se intenta presentar una interpretación de las causas de la prolongación del deterioro de las condiciones de empleo e ingresos. La misma se basa por un lado en la reafirmación de que incluso en el período de expansión operaban mecanismos generadores de mano de obra excedente, y por el otro en el reconocimiento de la magnitud de las consecuencias que tuvo la estabilización entre 1976 y 1983 sobre la estructura del empleo y los ingresos. Con posterioridad a esa fecha las causas de la decadencia deben buscarse en la continuación de la flexibilización salarial, y en la ausencia de medidas para revertir el marco legal e institucional creado durante el gobierno militar. En los hechos prevalecieron las reglas de juego de un capitalismo salvaje en el que se desconocieron las atribuciones fundamentales de la relación asalariada, y cuya consecuencia parece haber sido el ahondamiento de la brecha preexistente entre una porción bien retribuida y protegida de la fuerza de trabajo y un grupo cada vez más excluido.

La tardanza en la restauración de la legislación sobre negociación colectiva, la permisividad frente al accionar de las empresas de trabajo temporario, la no fiscalización de la evasión previsional y la preocupación por el déficit fiscal que hizo descuidar todos los aspectos vinculados con el salario social, fueron factores que profundizaron la segmentación del mercado de trabajo.

El mercado de trabajo en los ochenta. Desempleo abierto y subempleo

Tanto el desempleo abierto como el subempleo son indicadores del desaprovechamiento de la población que está dispuesta a vender su fuerza de trabajo, pero que no encuentra ocupación o la que encuentra no es suficiente para garantizarle la subsistencia. Para poder encarar el análisis del grado de subutilización de la fuerza de trabajo no basta recurrir a las tasas de desempleo abierto y de subempleo; será necesario observar el comportamiento de la población activa total, ya que la incidencia de aquellos indicadores es diferente según se expanda o disminuya el volumen de la participación económica de la población.

A su vez, el tamaño de la fuerza de trabajo está influido tanto por el nivel de ocupación como por la incidencia del desempleo. Por este motivo, el aumento del volumen de la población activa no necesariamente es un indicador favorable de la situación que prevalece en el mercado de trabajo, porque puede estar expresando la expansión de la tasa de desempleo. Un incremento de la proporción de la población que participa de la actividad económica puede estar expresando una mayor subutilización de la fuerza de trabajo si hay un estancamiento de los niveles de ocupación, y un crecimiento de las tasas de desempleo abierto.

Un análisis de la composición del grupo de los desocupados a lo largo del tiempo permite hacer algunas reflexiones sobre el tipo de desocupación que caracteriza a la etapa más reciente.

a) En primer lugar es necesario distinguir la primera etapa posterior a la implementación de las políticas neoliberales entre 1976 y 1980. En esos años las tasas de desocupación abierta y de subempleo bajaron respecto de su promedio histórico y volvieron a elevarse en forma sostenida a partir de 1982, tanto en Buenos Aires como en el promedio de conglomerados urbanos del interior del país.

Sin embargo esto debiera interpretarse, no como una mejora relativa, sino como un proceso de cambio de los mecanismos generadores de trabajo excedente. Algunos autores han hablado de desempleo "oculto", sobre todo de trabajadores secundarios (es decir cónyuges e hijos), que se habrían retirado del mercado de trabajo (Beccaria y Orsatti, 1979) frente a la caída de los ingresos asalariados. Sin embargo, el análisis de la composición de los inactivos revela que ese grupo se nutrió no de trabajadores secundarios sino de jefes de hogar y de varones en edades centrales. Por lo tanto, el desempleo oculto tras el crecimiento de la inactividad afectó a los jefes de hogar, ya que entre las cónyuges comenzaba a percibirse un incremento de la participación en la actividad económica. Este fenómeno se reproducía entre los desocupados, donde crecía la importancia de los jefes de hogar en detrimento de los trabajadores secundarios (Cortés, 1985).

b) En una segunda etapa, 1980-1984, aumentaron las tasas de desempleo abierto, así como el tiempo promedio de desocupación. Mientras tanto, caía levemente el volumen de la población activa; es decir que los que estaban ocupados perdieron su empleo.²

² Si en cambio hubiese aumentado la población activa significaría que los nuevos trabajadores son los que no pueden encontrar una ocupación.

En este período los varones en edades centrales continuaron aumentando su presencia entre los desocupados, lo cual indica que los jefes de hogar hicieron su ingreso en un grupo que estuvo tradicionalmente "dominado" por nuevos trabajadores. Por otra parte, al mismo tiempo que crecía notoriamente la presencia de jefes de hogar, también se incrementaba la de cónyuges. En Buenos Aires en 1974 los varones representaron 45% de los desocupados, en 1980, 51,7%, llegando a 65% en 1985 (EPH, INDEC).³ En Buenos Aires, en 1974, solamente 21,9% de los desocupados eran jefes de hogar. El incremento de los despidos a raíz de la recesión elevaron esta proporción al 35,9% en 1981, cifra que se repetiría en 1988.

El desempleo juvenil continuó a lo largo de todo el período considerado registrando altas tasas. Entre 1980 y 1985, en el grupo de los jóvenes de 15 a 19 años había caído la tasa de actividad, al tiempo que las tasas de desocupación aumentaron 11%.

Lo que era visible a fines de los setenta se reafirmaría a partir de 1980: había aumentado la proporción de desocupados forzados, que habían sido expulsados de un trabajo anterior. En este sentido es relevante el peso de los que provenían de la actividad manufacturera, pero además en estos años comienza a cobrar importancia la presencia de los trabajadores provenientes de la construcción (INDEC, 1989).

c) La etapa 1986-88 se caracterizó por la eclosión de indicaciones de estancamiento económico y sus graves consecuencias sobre el mercado de trabajo. En septiembre de 1988 la ocupación industrial estaba 5% por debajo de la de 1985 y 8% por debajo de la vigente en 1984. Las tasas de desocupación en la manufactura llegaron en octubre de 1988 a 5,7%, las más altas desde 1974 (Ministerio de Trabajo, 1989); por otra parte se mantuvo el proceso de despidos en la construcción, donde pesó más la pérdida del trabajo independiente (cuentapropismo) que del trabajo asalariado; además se agregaron al panorama los desocupados provenientes del comercio y los servicios.

Tradicionalmente las tasas de desocupación habían sido más altas entre las mujeres y esta tendencia continuaría hasta 1988; en 1981, esta tasa había llegado a 5,3% y esa cifra fue superada a partir de 1985. Al empeoramiento de la situación de los varones y jefes de familia, se le agregaría en este período el deterioro de la situación de la mujer.

Así, mientras aumentaba la presencia de jefes entre los desocupados, entre 1987-1988 irrumpen nuevamente las mujeres (entre las que las cónyuges tienen un papel relevante) y los más jóvenes. Al mismo tiempo se hacía evidente que el volumen de las mujeres activas crecía por efecto de la desocupación. El desempleo abierto incidió en este último período sobre todo en las mujeres entre 15 y 34 años ya que el grupo de las de 34 y más aumentaron su nivel de ocupación.

Entre los varones la situación fue diferente porque el aumento de las tasas de desocupación coincidió con una caída de la tasa de participación; esto supone que los varones que tuvieron empleo lo perdieron en esta etapa, lo que habría empujado a las mujeres a buscar empleo. Este sería el caso

³ Entre los asalariados desocupados (tomando esta vez datos del conurbano bonaerense) en 1980 los varones representaban 55,9% de los desocupados, y en 1985 pasaron a constituir 63,7%.

de las cónyuges, que entre 1980 y 1988 incrementaron su presencia en la población económicamente activa (tanto ocupadas como desocupadas), mientras continuaba aumentando el desempleo de los jefes de hogar.

Estas transformaciones dentro de la fuerza de trabajo excedente abarcaron además a los subempleados. El subempleo visible involuntario es un concepto utilizado para designar la situación de aquellos trabajadores —asalariados y cuentapropistas— que desearían trabajar más horas. Generalmente se le adjudica al subempleo el rasgo de ser uno de los indicadores de informalidad laboral; se lo considera típico de las situaciones de trabajo en empresas familiares o en microempresas, en fin, en unidades a las que se califica de "baja productividad". Sin embargo, el subempleo no se restringe a ese sector; también tiene incidencia en el sector más formalizado, debido al impacto de la caída de los ingresos. El subempleo en los centros urbanos en la Argentina afecta sobre todo a las mujeres, entre las que hay un gran predominio de cónyuges, que desearían trabajar más horas. En el primer quinquenio de los 80, entre los subocupados de Buenos Aires (Capital y Conurbano) había aumentado el grupo que trabajaba menos de dieciséis horas semanales, pasando de 25% en 1980 a 31% en 1985 (Ministerio de Trabajo, 1986), lo cual refuerza la idea de que la crisis y la consiguiente caída en la demanda de trabajo agravaron la situación de ese sector.

Las tasas de subempleo habitualmente fueron más altas en las ciudades del interior que en Buenos Aires, pero igualmente cobraron un gran impulso a partir de 1985. El hecho de que las tasas de subempleo adquirieran magnitudes que llegan a casi 20% de la fuerza de trabajo ocupada en provincias que se caracterizan por un bajo grado de desarrollo económico, esta indicando un proceso de agudización del deterioro de las condiciones impurantes en el mercado de trabajo. En Corrientes, Formosa, Jujuy, Catamarca y Santiago del Estero, donde coinciden una alta concentración de la mano de obra en comercio y servicios, y elevadas proporciones de cuentapropistas, es donde el subempleo tiene mayor incidencia, sobre todo a partir de los últimos años.

Estructura del empleo y extensión de la precariedad

Hasta 1980 la restructuración del sector industrial había provocado una reducción del empleo en la manufactura, lo que hizo que en el conjunto disminuyera el trabajo asalariado y se expandiera el sector de trabajadores independientes. El trabajo cuentapropista como estrategia ocupacional frente a la recesión en el largo plazo involucró principalmente a los varones (en la construcción, comercio y reparaciones); entre las mujeres el trabajo asalariado en los servicios y el servicio doméstico constituyeron las principales alternativas de empleo y no así el cuentapropismo.

Después de 1980, a la continuada caída del empleo industrial se sumó la recesión en la industria de la Construcción; esto no solamente afectó a la porción asalariada de la fuerza de trabajo masculina, sino fundamentalmente la composición de los trabajadores por cuenta propia. Como el cuentapropismo en la Construcción había constituido uno de los principales refugios de los desplazados de otras actividades asalariadas en la etapa anterior, la contracción de ese sector fue uno de los principales motivos

de que aumentaran las tasas de desocupación abierta.⁴

Entre 1974 y 1980, la caída del empleo asalariado masculino en la Industria (5%) y en el Comercio (1%) generó por un lado la contracción de proporción de asalariados (5%) en el total de ocupados y por el otro un incremento del trabajo independiente (cuentapropismo).

En los ochenta se detuvo la caída de la tasa de asalarización, y el rasgo más saliente fue que la caída del empleo industrial fue acompañado por un incremento del empleo en Servicios y no ya del trabajo por cuenta propia, como en la etapa anterior. Se produjeron además importantes caídas en los ingresos medios en las actividades que concentraban a la mayoría de los asalariados.

Desde la recesión de mediados de los setenta, había aumentado la participación económica de la mujer, y el incremento continuaría en la década de los ochenta, en el contexto de un empeoramiento más visible de las condiciones de trabajo. La subutilización de la fuerza de trabajo femenina alcanzó niveles sin precedentes;⁵ si a esto se le suma el crecimiento del servicio doméstico a expensas de otras ocupaciones asalariadas, la extensión de la desprotección y la caída vertiginosa de los ingresos, surge un diagnóstico claramente desfavorable.

En el conurbano, entre 1974-1980 la caída del empleo manufacturero femenino generó un flujo hacia el empleo asalariado en los servicios; en cambio en los ochenta (y a diferencia de la Capital), el servicio doméstico —que llegaría en 1987 a representar un quinto de la fuerza de trabajo asalariada femenina— se constituyó en la única opción, mientras que el nivel de ingresos seguía bajando.

Una evaluación de lo sucedido en el sector asalariado a partir de 1980 deberá tomar en cuenta el proceso de restructuración que sufrió la fuerza de trabajo en términos de la protección laboral. En este sentido, no se trata solamente de la porción de trabajadores asalariados que vieron disminuir el grado de cobertura legal sino de los cambios en la estructura productiva que facilitaron que se extendiera la irregularidad de la jornada laboral.

El uso discrecional de la mano de obra asalariada afectó a todas las ramas de actividad. Este aspecto de la flexibilización laboral es el que arrastra al resto: el trabajo discontinuado permitió extender la evasión de las obligaciones patronales y el que finalmente terminó por estructurar un contingente de mano de obra "ocasional" proveniente —mayoritariamente— de familias de bajos ingresos. La mayor concentración de la población activa —varones y mujeres— en actividades que gozan de menor protección laboral, y el incremento del desempleo, explican que en el conjunto haya crecido el sector desprotegido de la fuerza de trabajo.

Estos rasgos permiten sustentar la hipótesis de una mayor segmentación del mercado de trabajo. La crisis desencadenó cambios estructurales de gran relevancia al aumentar la polarización entre un sector más formalizado y protegido —cuyos ingresos personales lo ubican en los estratos medios

⁴ En mayo de 1988 en el conurbano bonaerense, mientras caía vertiginosamente la proporción de cuentapropistas de la rama de la construcción, la desocupación masculina había ascendido a 6% de la fuerza de trabajo, la más alta desde 1974.

⁵ En mayo de 1988, la tasa de desempleo en el conurbano llegaba a 9,9%, y las mujeres jóvenes registraban tasas de 31%.

y altos—, y un sector totalmente desprotegido, en el que los trabajadores se ubican entre los perceptores de ingresos más bajos.

Complementariamente, los trabajadores provenientes de hogares de bajos ingresos son los que nutrieron las categorías más desprotegidas.

Entre 1980 y 1987, la proporción de asalariados que no gozaban de ninguna protección pasó de 9,6% a 15%; en 1988 llegaría a 21% de la fuerza de trabajo asalariado. Junto con este fenómeno, caía en importancia el grupo que gozaba de alguna combinación con jubilación (de 85,1% a 81,2%). Al mismo tiempo aumentaba la proporción de trabajadores con protección total, es decir que gozaban de todos los beneficios en su ocupación. Justamente éste sería uno de los principales indicadores del proceso de polarización de la fuerza de trabajo, la separación entre dos segmentos claramente diferenciados a partir de sus atribuciones.⁶

Claramente, la desprotección total difiere según el tipo de actividad económica y el sexo de los trabajadores. Los desprotegidos totales aumentaron notoriamente en la industria, el comercio y la construcción. Las mujeres se convirtieron rápidamente en la porción menos protegida de la fuerza de trabajo asalariada, ya que la proporción de los que no gozan de ningún beneficio en su ocupación creció de manera espectacular. Complementariamente, de todas las ramas de actividad disminuyó el grupo de las que tienen jubilación.

Las variaciones de los niveles de protección laboral por sexo tienen que ver con la forma que asume la distribución de varones y mujeres entre las ramas de actividad, ya que la organización de la producción vigente en cada rama es determinante de la condición de precariedad. Por ejemplo, en la industria y el comercio la desprotección laboral en las unidades de hasta quince asalariados es mayor que en las empresas más grandes. En estas últimas se dio un fuerte aumento de la desprotección laboral total, y un aumento más leve de los totalmente protegidos.

Entre 1980 y 1988 el proceso de polarización puede apreciarse al constatar que aumentó la desprotección de las asalariadas de bajos ingresos —40% más pobre— y se extendió la protección de los de ingresos medios y altos. Sin embargo en este punto aparece una distinción entre varones y mujeres que es interesante destacar: entre las mujeres asalariadas de más altos ingresos se extendió la desprotección (aunque menos que entre las de menores ingresos), hecho que debiera vincularse con el menor grado de organización y mayor grado de subordinación de la fuerza de trabajo femenina.

La distribución funcional del ingreso en la Argentina entre mediados de los setenta y fines de los ochenta se fue haciendo cada vez más desfavorable para los asalariados. La proporción del producto que correspondía a las remuneraciones asalariadas pasó de 50,3% en 1974 a 25,2% en 1976; luego de recuperaciones cortas (1980 y 1984), osciló alrededor de valores cercanos al tercio del producto total. Otra forma de percibir el deterioro a nivel de los ingresos es a través de las oscilaciones de la distribución personal: en 1987, el ingreso recibido por el 40% más pobre de la población

⁶ En este caso se han tomado los asalariados que trabajan más de 35 horas semanales, para excluir al grupo de los subocupados, entre los cuales la desprotección total tiene un peso muy importante.

se contrajo, mientras que el 10% más rico recibía 6% más que en 1980. Más específicamente, tanto entre los cuentapropistas como entre los asalariados se constata un incremento de la desigualdad en términos de distribución personal del ingreso.⁷

Llama la atención la numerosa presencia de mujeres entre los estratos más bajos: más de la mitad de las mujeres está ubicada entre el 40% más pobre. Esta situación es clara incluso excluyendo el servicio doméstico, actividad donde alrededor de 80% percibe bajos ingresos y que representa 20% de la PEA femenina.

Quando se comparan los ingresos cuentapropistas y asalariados promedio de varones y mujeres, surgen varios rasgos que merecen mencionarse. En primer lugar, que indefectiblemente en todas las actividades los ingresos de los varones están por encima de los de las mujeres. En segundo lugar, que en las ramas donde esta diferencia ha disminuido, se debió a que los ingresos de los varones cayeron más que los de las mujeres y no a un aumento de los ingresos femeninos. Esto está indicando que las mujeres partieron de una situación menos favorecida que la de los varones en 1980, y que no vivieron una mejora absoluta sino que, en promedio la situación de los varones continuó deteriorándose.

Evaluación final

La descripción de las tendencias recientes del mercado de trabajo permite detectar cuáles son las áreas de actividad más problemáticas desde el punto de vista de su capacidad de generar empleo e ingresos, así como desde el de las relaciones de trabajo.

La continuada caída de la demanda de trabajo y el agotamiento de los refugios tradicionales (construcción, empleo público, comercio) produjo una expansión importante de las tasas de desempleo abierto y de subempleo, tanto en la región metropolitana como en las ciudades provinciales. Este aumento incidió para que comenzara a revertirse una tendencia que había comenzado a mediados de los setenta: la caída de la proporción activa de la población. Pero en los 80, la ampliación de las tasas de actividad económica no fue síntoma de mejora, ya que se debió al aumento del desempleo.

La precarización del trabajo de facto significó no sólo la disminución efectiva de los costos laborales directos, sino de los indirectos. La evasión de las cargas sociales de la fuerza de trabajo se vio facilitada por la extensión de formas de utilización parcial e irregular, estacional de los trabajadores, varones y mujeres. En este sentido, la contribución de la evasión a la transferencia de riqueza a favor de los grupos más favorecidos no debe ser descuidada.

En los años sesenta, la participación de la mujer en la fuerza de trabajo había aumentado durante un período de expansión económica; en cambio

⁷ Habitualmente en los análisis de distribución del ingreso se considera a los cuatro primeros deciles, que abarcan a 40% más pobre de la población total, como grupo de ingresos bajos; a 40% intermedio en ingresos medios y a 20% restante en el grupo de altos ingresos (INDEC, 1982).

desde mediados de los setenta y en los ochenta la población activa femenina aumenta, pero basada en una participación precarizada, con mayores tasas de desempleo y subempleo y mayores índices de desprotección laboral. Ese incremento en la porción ocupada de la población activa produjo un incremento de la proporción de las trabajadoras del servicio doméstico, y de las asalariadas de servicios y de comercio en general, en empleos mal remunerados y carentes de protección laboral. La mujer ocupa un lugar desfavorecido no solamente en cuanto al tipo de utilización de su fuerza de trabajo, sino en el nivel de los salarios, que continúa siendo más bajo que el de los varones que se desempeñan en actividades semejantes.

La distribución sectorial de la población activa continuó e intensificó en algunos casos la tendencia a la desindustrialización y terciarización, incrementándose la concentración en las actividades de servicios. La caída de los niveles salariales y el incremento de los trabajadores no demandados entre los cuentapropistas, así como la polarización y empeoramiento de sus ingresos dan cuenta de los alcances de esta crisis.

Estos elementos, permiten afirmar que la estructura del empleo de la Argentina de los noventa comienza a adquirir rasgos de fuerte segmentación? De hecho, pareciera que la respuesta, por ahora, deba ser afirmativa. Los asalariados más pobres están crecientemente desprotegidos, y este sector precarizado está siendo nutrido, además, de cuentapropistas y asalariados provenientes de los más diversos sectores de una economía donde el uso estacional de la fuerza de trabajo parece extenderse y busca legalizarse. Esta situación se agrava al tiempo que se mantiene un sector asalariado de altos ingresos y altamente protegido. Por otra parte, las diferencias entre varones y mujeres no parecen haber disminuido, y la estructura del empleo de cada uno de estos grupos tiene características específicas.

El modelo de Estado y políticas públicas ligado con la propuesta neoliberal a fines de los setenta fue el estado subsidiario, que había sido difundido desde la ideología social cristiana como la alternativa no estatista del estado de bienestar. Su propuesta incluía una restructuración de la financiación de la seguridad social sobre la base de que los asalariados debían financiar sus propias prestaciones (salud e incluso retiro de la fuerza de trabajo). En este sentido, era coherente con una sociedad compuesta por un número creciente de hombres y mujeres incorporados como empleados (privados y públicos) a la fuerza de trabajo, y como forma de evitar que el peso de su reproducción cayera sobre el empresariado y cada vez más sobre aquéllos.

El modelo de Estado benefactor de la Argentina más reciente, donde la reducción de la masa salarial no permite hacerse ilusiones de una posible "autofinanciación" de los servicios sociales, parece inclinarse por una versión algo modificada de la del Estado subsidiario. Esta parte del reconocimiento de que en años recientes ha surgido a la luz el problema de la pobreza, y por lo tanto de que no son justamente los asalariados los sectores en riesgo. En este sentido se plantea una nueva orientación a las políticas públicas sociales, que se trasladan de la protección a los asalariados (a los que se considera en condiciones de autoprotegerse) hacia la ayuda a los sectores más marginados en forma directa, no necesariamente continuada, y sin fondos públicos regulares institucionalizados. El problema en ese marco deja de ser la provisión de bienes y servicios

sociales y pasa a ser la carencia vinculada con la pobreza. En esta concepción se legitima entonces la flexibilización y el empobrecimiento salarial. Uno de los peligros potenciales de este "realismo", que parte de la imposibilidad financiera del Estado y al mismo tiempo de identificar grupos en extrema pobreza, es que se llegue al desmantelamiento de las instituciones de protección al trabajo asalariado, que son las que justamente sirven de contención para el avance de la desprotección.

Referencias bibliográficas

- Beccaria, Luis y Orsatti, Alvaro (1979), "Sobre el tamaño del desempleo oculto en el mercado de trabajo urbano en la Argentina", en *Desarrollo Económico*, n° 74, vol. 19.
- Braun, Oscar y Joy, Leonard (1968), "A Model of Economic Stagnation. A Case Study of the Argentine Economy", en *The Economic Journal*, LXXVIII, 312.
- Cortés, Rosalía (1985), "Cambios en el mercado urbano de trabajo argentino, 1974-1983", en *Revista de la Universidad Nacional de Luján*, n° 3; y en FLACSO, Buenos Aires.
- Díaz Alejandro, Carlos (primera edición en inglés 1970), *Historia económica de la Argentina*, Amorrortu, Buenos Aires, 1984.
- Fernández Madrid, Juan (1986), "Análisis de la jurisprudencia sobre precarización del empleo", en CIAT-OIT/Ministerio de Trabajo, *El empleo precario en Argentina*.
- INDEC (1988, 1989), Información de Prensa, Encuesta Permanente de Hogares.
- Marshall, Adriana (1978), *El mercado de trabajo en el capitalismo periférico. El caso de Argentina*, Santiago de Chile, PISPAL.
- Ministerio de Economía (1981), *Memorias, 1976-1981*, Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo (1983), "Ocupación y producto en la industria manufacturera argentina, 1976-1983: un estudio de la recomposición del aparato productivo y su capacidad de generación de empleo", Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo (1986), "La subutilización de la mano de obra en el Gran Buenos Aires: evolución y tendencias", Arg/87/003.
- Ministerio de Trabajo (1989), *Boletín de Estadísticas Laborales*, Buenos Aires.
- Petit, Pascal (1985), *Slow growth and the service economy*, Frances Pinter, Londres.
- Pisoni, Rodolfo (1986), "El trabajo temporario urbano: implicancias de política económica", Instituto di Tella, Buenos Aires (mimeo).

Anexo

Cuadro 1. Jefes de hogar desocupados sobre el total de desocupados (1974-1988)

Período	
Octubre 1974	21,9
Octubre 1975	25,9
Octubre 1976	22,7
Octubre 1977	23,6
Octubre 1978	21,2
Octubre 1979	25,5
Octubre 1980	26,5
Octubre 1981	35,9
Octubre 1982	32,6
Octubre 1983	29,1
Octubre 1984	33,6
Octubre 1985	35,2
Octubre 1986	39,3
Octubre 1987	31,6
Octubre 1988	30,1

Fuente: INDEC

Cuadro 2. Tasas de desocupación general y específicas por edad (1974-1988)

Período	Total	Por edad			
	general	15 a 19	20 a 34	35 a 49	50 a 64
Octubre 1974	2,4	8,1	2,3	1,6	1,3
Octubre 1975	2,8	11,9	2,7	1,4	0,9
Octubre 1976	4,0	11,7	4,6	2,1	2,0
Octubre 1977	2,3	9,1	2,1	1,5	1,1
Octubre 1978	1,9	6,6	1,7	1,2	0,9
Octubre 1979	2,1	3,7	2,2	1,0	2,4
Octubre 1980	2,3	6,8	2,5	1,5	1,2
Octubre 1981	5,0	14,2	5,1	3,5	3,9
Octubre 1982	3,7	10,7	3,9	3,0	2,5
Octubre 1983	3,1	12,2	3,8	1,4	1,6
Octubre 1984	3,6	13,5	3,6	2,4	1,6
Octubre 1985	4,9	17,9	4,8	2,6	3,9
Octubre 1986	4,5	13,6	4,3	3,1	3,5
Octubre 1987	5,2	15,2	5,4	3,3	3,6
Octubre 1988	5,7	17,5	6,3	3,6	3,3

Fuente: INDEC

Cuadro 3. Jefes de hogar desocupados sobre el total de desocupados (1974-1988)

Período	%
Octubre 1974	21,9
Octubre 1975	25,9
Octubre 1976	22,7
Octubre 1977	23,6
Octubre 1978	21,2
Octubre 1979	25,5
Octubre 1980	26,5
Octubre 1981	35,9
Octubre 1982	32,6
Octubre 1983	29,1
Octubre 1984	33,6
Octubre 1985	35,2
Octubre 1986	39,3
Octubre 1987	31,6
Octubre 1988	30,1

Cuadro 4. Tasas de ocupación y desocupación por rama de actividad (1974-1988)

Período	Industria manufact.		Construcción		Comercio		Servicios com., soc. y personal	
	Ocup.	Desoc.	Ocup.	Desoc.	Ocup.	Desoc.	Ocup.	Desoc.
Octubre 1974	98,7	1,3	97,6	2,4	96,9	3,1	98,6	1,4
Octubre 1975	97,7	2,3	95,6	4,4	96,5	3,5	97,9	2,1
Octubre 1976	96,2	2,8	97,8	2,2	95,5	4,5	95,7	4,3
Octubre 1977	98,5	1,5	98,3	1,7	96,1	3,9	98,3	1,7
Octubre 1978	98,4	1,6	98,1	1,9	98,3	1,7	98,5	1,5
Octubre 1979	97,5	2,5	97,3	2,7	97,9	2,1	98,4	1,6
Octubre 1980	97,2	2,8	97,9	2,1	98,1	1,9	98,3	1,7
Octubre 1981	94,6	5,4	88,4	11,6	95,1	4,9	97,3	2,7
Octubre 1982	96,2	3,8	92,7	7,3	97,8	2,2	97,2	2,8
Octubre 1983	98,4	1,6	91,6	8,4	96,4	3,6	97,3	2,7
Octubre 1984	96,6	3,4	92,0	8,0	96,5	3,5	97,6	2,4
Octubre 1985	94,8	5,2	86,3	13,7	96,2	3,8	96,3	3,7
Octubre 1986	95,6	4,4	88,9	11,1	95,5	4,5	96,4	3,6
Octubre 1987	94,6	5,4	89,6	10,4	94,8	5,2	96,0	4,0
Octubre 1988	94,3	5,7	96,9	13,1	95,5	4,5	96,1	3,9

Cuadro 5. Conurbano: Tasas de desocupación por sexo y edad

Edad	1980*		1988**	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
15-19	6,0	5,5	31,0	16,5
20-29	4,7	1,9	9,8	6,6
30-49	2,4	0,9	7,0	4,1
50 y más	2,9	1,1	4,5	5,1
Total	3,6	1,6	9,9	6,0

* Octubre 1980.

** Mayo 1988.

Fuente: INDEC, EPH, Tabulados especiales.

Cuadro 6. Conurbano, 1980-1987: PEA femenina, asalariadas y cuentapropistas por rama de actividad

Rama	Asalariadas		Cuentapropistas	
	1980	1987	1980	1987
Industria y Electricidad	29,4	24,8	17,4	13,6
Construcción	1,3	—	—	—
Comercio	13,4	12,3	32,7	33,1
Transporte y Comunicación	2,7	2,4	—	—
Sector Financiero	7,5	7,3	3,0	1,9
Servicios	30,7	32,5	13,7	15,0
Serv. Doméstico	14,5	20,3	32,6	35,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Cuadro 7. Conurbano, 1980-1987: PEA masculina, asalariados y cuentapropistas por rama de actividad

Rama	Asalariados		Cuentapropistas	
	1980	1987	1980	1987
Industria y Electricidad	47,3	42,9	11,9	9,1
Construcción	11,3	8,2	33,7	15,8
Comercio	12,8	13,9	28,3	33,3
Transporte y Comunicación	9,5	10,9	6,7	8,0
Sector Financiero	4,2	6,3	4,5	5,0
Servicios	14,1	16,9	14,5	26,6
Serv. Doméstico	0,7	0,8	0,4	2,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INDEC, EPH, Tabulados especiales.

Cuadro 8. Gran Buenos Aires 1980-1987: Protección laboral de los asalariados por rama de actividad

1980	Rama	Indust.	Comerc.	Serv.	Establ.	Fin.	Construc.	Otros	Total
<i>Protección</i>									
Ninguna		7,3	12,4	6,9	2,6		26,2	11,8	9,6
Beneficios sin jubilación		4,8	6,0	2,7	3,8		3,0	1,8	3,9
Jubilación		88,4	81,6	90,3	93,6		70,8	86,4	86,5
Total		40,9	14,8	19,7	7,0		7,9	9,6	100,0

1987	Rama	Indust.	Comerc.	Serv.	Establ.	Fin.	Construc.	Otros	Total
<i>Protección</i>									
Ninguna		15,8	22,5	9,7	8,9		39,4	8,4	15,1
Beneficios sin jubilación		3,6	6,8	3,1	3,0		2,8	1,4	3,6
Jubilación		80,5	70,8	87,3	88,1		57,8	90,2	81,2
Total		35,6	15,0	23,7	9,9		5,2	10,5	100,0

Fuente: INDEC, EPH, Tabulados especiales.

Cuadro 9. Gran Buenos Aires 1980-1987: Protección laboral de los asalariados según nivel de ingresos

<i>Protección</i>	<i>Ingresos bajos</i>		<i>Ingresos medios y altos</i>	
	1980	1987	1980	1987
Ninguna	11,9	23,4	8,10	5,5
Beneficios sin jubilación	6,7	5	2,6	2,5
Jubilación	81,5	71,6	89,6	91

Fuente: INDEC, EPH, Tabulados especiales.

Cuadro 10. Relación entre los ingresos medios de varones y mujeres ocupados como asalariados, cuentapropia y servicio doméstico (para ocupados de 35 y más horas)

<i>Categoría</i>	<i>Ingreso varones/Ingreso mujeres</i>		
	1974	1980	1988
CP Industria	2,2	1,9	1,9
CP Comercio	1,7	1,7	2,4
CP Servicios	1,7	1,1	2,2
CP Financieros	1,8	2,5	1,8
CP Construcción	1,5	—	0,6
CP Otros	2,1	—	1,8
Asal. Indust.	1,5	1,5	1,6
Asal. Comercio	1,5	1,4	1,1
Asal. Servicios	1,5	1,3	1,1
Asal. Est. Finan.	1,2	1,9	1,4
Asal. Construcción	0,9	0,6	0,9
Asal. Otros	1,2	1,0	1,0
Serv. Dom.	1,7	1,2	1,5

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH, INDEC.

Cuadro 11. Varones ocupados como asalariados, cuenta propia y servicio doméstico. Evolución de los ingresos medios por categoría ocupacional y rama de actividad. Base 1974 = 100 (ocupados de 35 y más horas)

<i>Categoría</i>	1974	1980	1988
CP Industria	100,0	85,0	74,0
CP Comercio	100,0	106,0	80,0
CP Servicios	100,0	102,0	76,0
CP Financieros	100,0	104,0	96,0
CP Construcción	100,0	96,0	62,0
CP Otros	100,0	119,0	84,0
Asal. Indust.	100,0	89,0	69,0
Asal. Comercio	100,0	86,0	67,0
Asal. Servicios	100,0	77,0	56,0
Asal. Est. Finan.	100,0	138,0	96,0
Asal. Construcción	100,0	86,0	57,0
Asal. Otros	100,0	77,0	65,0
Serv. Dom.	100,0	71,0	61,0

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH, INDEC.

Cuadro 12. Mujeres ocupadas como asalariadas, cuenta propia y servicio doméstico. Evolución de los ingresos medios por categoría ocupacional y rama de actividad.
Base 1974 = 100 (ocupadas de 35 y más horas)

Categoría	1974	1980	1988
CP Industria	100,0	102,0	85,0
CP Comercio	100,0	105,0	57,0
CP Servicios	100,0	155,0	59,0
CP Financieros	100,0	75,0	96,0
CP Construcción	100,0	—	147,0
CP Otros	100,0	—	98,0
Asal. Indust.	100,0	88,0	66,0
Asal. Comercio	100,0	93,0	88,0
Asal. Servicios	100,0	86,0	78,0
Asal. Est. Finan.	100,0	86,0	81,0
Asal. Construcción	100,0	131,0	57,0
Asal. Otros	100,0	92,0	73,0
Serv. Dom.	100,0	104,0	73,0

Cuadro 13. Gran Buenos Aires 1980-1987: nivel de ingresos por categoría ocupacional* y sexo (35 horas y más)

Varones	Categoría	Cuenta propia		Asalariados		Serv. domést.	
		1980	1987	1980	1987	1980	1987
Ingresos							
Bajo		17,1	25,7	34,3	35,9	68,4	42,7
Medio		44,7	42,4	45,7	41,5	31,6	51,7
Alto		38,3	32,0	20,0	22,6	—	5,6
Total		23,1	20,9	75,1	77,4	1,8	1,6

Mujeres	Categoría	Cuenta propia		Asalariado		Serv. domést.	
		1980	1987	1980	1987	1980	1987
Ingresos							
Bajo		48,2	48,9	49,3	48,7	81,1	78,1
Medio		34,9	30,7	40,0	35,3	18,9	20,8
Alto		16,9	20,3	10,8	16,0	—	1,1
Total		13,5	13,4	72,1	68,9	14,3	17,7

* Excluye patrones y ayuda familiar.
Fuente: Elaboración propia en base a la EPH, INDEC.

VIII. Precarización del empleo rural: metodología para la captación del empleo irregular

César Moyano

Introducción

Los importantes cambios que ha experimentado la estructura del empleo en la Argentina en los últimos años, especialmente desde mediados de la década del 70, actualizan las discusiones sobre la correcta captación de la situación laboral de la población por parte de los diferentes operativos censales.

El interrogante que se plantea es si la manera en que se formulan las preguntas y las categorías que habitualmente se utilizan para recolectar y clasificar la información resultan suficientes para captar las nuevas realidades.

Junto a algunas tendencias que ya venían observándose en el mercado de trabajo desde la década del 60, como la caída del empleo asalariado —especialmente industrial— y el aumento del cuentapropismo, se constata el surgimiento de nuevas modalidades en la relación laboral: formas de trabajo precario como el de tiempo parcial y la subcontratación. Estos fenómenos serían de difícil captación, tanto en áreas urbanas como rurales, con las preguntas convencionales que realizan los censos de población y los censos económicos.

El objetivo de este trabajo es, sin embargo, plantear una metodología de comparación entre las fuentes mencionadas, especialmente entre el censo agropecuario y el censo de población, que estaría en condiciones de captar aquella parte del empleo asalariado agropecuario no declarado por los responsables de las explotaciones mediante el análisis de los resultados de la pregunta referida a la categoría de ocupación.¹

Habitualmente se analizó la variable "categoría de ocupación" con referencia a los sucesivos censos de población, señalándose los distintos criterios utilizados en cada censo y los problemas de calidad de los datos.²

El presente trabajo constituye un intento de plantear la complementariedad entre distintas fuentes para la captación de los fenómenos de pre-

¹ Para una discusión detallada de la definición de categoría de ocupación, véase Cortés (1988).

² Recchini de Lattes (1980), Lindenboim (1985), Ministerio de Trabajo y Secretaría de Planificación (1986), García (1987) y Orsatti (1987).

rización del empleo mencionados, al comparar la diferente captación de los asalariados y de los trabajadores familiares sin remuneración que realiza el censo de población y el censo agropecuario. La hipótesis que subyace es la diferente cobertura de ambas fuentes, lo cual se vincula en parte a la unidad de recolección a la cual se dirige cada una. El censo de población releva hogares e individuos y por lo tanto la ocupación y la categoría de ocupación del censado se recoge según la propia declaración personal de éste, mientras que el censo agropecuario, en cambio, releva explotaciones agropecuarias donde la población ocupada es la declarada por el productor u otro informante calificado.

En los puntos que siguen se enuncian brevemente los objetivos del censo de población y del censo agropecuario, la comparabilidad de las definiciones sobre características económicas de la población y se analizan las diferencias en la captación de la categoría de ocupación que realizan las distintas fuentes.

Objetivos del censo de población y del censo agropecuario con relación a la población ocupada

Aunque tanto los censos de población como los censos agropecuarios pueden proporcionar datos sobre las personas que trabajan en la agricultura, existen diferencias que conviene señalar en la forma en que cada fuente indaga sobre este tema. En el caso de los censos agropecuarios se pregunta sobre las personas ocupadas en la explotación al productor que la dirige. Por lo tanto, la información sobre estas personas se recoge siempre en relación con una determinada explotación. Como sucede en general con los instrumentos de recolección de información que van a establecimientos, la ocupación que se registra es la declarada por el empleador en el momento del censo. Por lo tanto, una posibilidad es que se informe una ocupación menor que la real sin que esto pueda ser advertido por el censista. Uno de los motivos más comunes es la intención de ocultar aquellos trabajadores que se encuentran en situación irregular.

Los censos de población, en cambio, se dirigen a todas las personas que habitan en un territorio determinado e investigan su principal actividad económica en un período de referencia dado. El supuesto es que las declaraciones que realizan directamente los censados son más fidedignas que las que se originan en el propio productor y por ello sería posible captar la parte del empleo asalariado que el empleador mantiene en situación de evasión total o parcial.

Existen otros factores que actúan en distintos sentidos y que también pueden afectar la captación: el hecho de que los relevamientos se efectúen con referencia a un determinado período. Esto último implica que aquellos que trabajan en una explotación agropecuaria en forma temporal pueden no ser captados por un censo de población cuando no coincide el período de referencia con la actividad del personal temporal, lo cual también puede ser válido en el caso del censo agropecuario dependiendo de cuál sea el período que éste considere. Otra posibilidad es que las personas que trabajan en más de una explotación agropecuaria durante el período de referencia censal puedan ser empadronadas más de una vez en el censo. Contra esa duplicación puede actuar en sentido inverso la omisión

que produciría, por ejemplo, el no registro de los contratistas de servicios de maquinaria agrícola y de contratistas de mano de obra y del personal asalariado que estos emplean, información que el productor puede no recordar de manera precisa o aun desconocer en absoluto. Todos estos factores mencionados deberán considerarse en el momento de efectuar la comparación entre las dos fuentes.

Análisis de las variables tal cual son relevadas en ambas fuentes

Ambas fuentes, el censo de población y el censo agropecuario, relevan la información sobre la población ocupada en las explotaciones, pero lo hacen basándose en definiciones y conceptos que deben compatibilizarse a fin de efectuar una correcta comparación. En principio, se hará un análisis de la forma en que históricamente se recogió la información y para ello se utilizarán los conceptos y definiciones correspondientes a los censos de población de 1970 y 1980 y el censo agropecuario de 1969. En el siguiente cuadro se resumen los criterios utilizados en la recolección de las distintas variables.

Definiciones de población económicamente activa y de población ocupada

Variables	Fuentes		
	Censo 1970	Censo 1980	Censo agropecuario 1969
Límite de edad	Población de 10 años y más	Población de 14 años y más	Pregunta con tres alternativas por sexo: Varones: h'14/15-59/60 y más Mujeres: h'14/15-54/55 y más
Condición de actividad	Criterio: actividad ejercida en la semana anterior a la enumeración: 21/9 al 26/9/1970	Idem 1970: 16/10 al 21/10/1980	Criterio: personal ocupado en la explotación al 30/9/69
Categoría de ocupación	Obrero/ empleado Cuenta propia Patrón o socio Trabajador familiar sin remuneración fija	Empleado u obrero del sec. público/ idem privado/ empleado doméstico/ Cuenta propia Patrón o socio Trabajador familiar sin remuneración fija	Asalariado Familiar del productor Ajeno a la familia fijo transit. Productor Familiar sin remuneración

¹ Con independencia del tiempo que dedican a la explotación.

² Los que trabajan al menos una tercera parte de la jornada.

En cuanto al límite de edad a partir del cual se hicieron las preguntas sobre características económicas, los censos de población de 1970 y de 1980 establecieron los 10 y los 14 años respectivamente. El censo agropecuario de 1969 clasificó según tres grandes grupos de edad diferentes según el sexo, pero con el límite inferior de edad abierto para ambos: hasta 14 años. Esto se tendrá en cuenta al realizar las comparaciones ya que introduce una variación importante en términos de cobertura.

Los censos de población utilizan el concepto de población económicamente activa con referencia a la actividad ejercida en la semana anterior a la enumeración. Incluyen tanto a los que trabajaron en ese período como a los que no trabajaron pero tenían trabajo y a los que se encontraban desocupados. En 1970 el período considerado fue la semana del 21 al 26 de septiembre, mientras que el de 1980 consideró el lapso entre el 16 y el 21 de octubre. El censo agropecuario relevó al personal ocupado en las explotaciones el 30 de septiembre de 1969. En las comparaciones, por lo tanto, deberá tenerse en cuenta que el concepto de PEA es diferente al de población ocupada, debiendo estimarse el volumen de desocupados a fin de restarlos de la PEA si éste resultara de una proporción considerable.

Con referencia a la categoría de ocupación, el censo de 1970 consideró cinco categorías: obrero, empleado, cuenta propia, patrón o socio, trabajador familiar sin remuneración fija. El censo de 1980 introdujo algunos cambios pero susceptibles de equipararse a las categorías del censo anterior mediante agrupamientos.

El censo agropecuario considera dos grandes categorías: no asalariado y asalariado. Los no asalariados son los productores y los trabajadores familiares sin remuneración, mientras que los asalariados se dividen entre aquellos que son familiares del productor y los que no lo son, sean fijos o transitorios.

La categoría de ocupación en las dos fuentes

A fin de someter a una comprobación empírica lo ya señalado con respecto a las diferentes fuentes de información se prepararon los siguientes cuadros. Antes de proceder a su análisis es conveniente señalar que los censos agropecuarios no tienen como objetivo investigar la condición de actividad de las personas sino obtener información sobre la cantidad y tipo de trabajo que insumen las explotaciones agropecuarias, es decir, lo que tienden a medir son en realidad "puestos de trabajo" o a los "trabajadores habituales" ya que no toman en cuenta, como se indicó, al sector desocupado de la PEA y tampoco a la población económicamente inactiva.

Independientemente de los valores absolutos, en cuya consideración deberá tenerse en cuenta el efecto del límite de edad inferior abierto del censo agropecuario frente al de la población de 14 y más años de los censos de población, la estructura porcentual revela las siguientes diferencias: existe una mayor captación de los asalariados en relación al censo agropecuario. Inversamente, este último capta mejor a los trabajadores familiares sin remuneración.

A modo de hipótesis puede señalarse que el CNA'69 subenumera los asalariados que se encuentran en situación irregular en términos de su relación laboral.

Cuadro 1. Población ocupada (CNA 1969) y PEA agropecuaria de 14 años y más (CEN 1970 y CEN 1980) por categoría de ocupación. Total del país

Categoría de ocupación	Fuentes					
	CNA 1969 ^a (30/9/69)	%	CEN 1970 (21/9 al 26/9/1970)	%	CEN 1980 (16/10 al 21/10/1980)	%
Empleadores (productores) y TCP	625.001	(34,7)	457.925	(34,8)	364.213	(32,2)
Empleados u obreros (asalariados)	579.202	(32,1)	706.684 ^b	(53,7)	617.778 ^b	(54,4)
TFSR	597.955	(33,2)	150.772	(11,5)	152.742	(13,4)
Total	1.802.158	(100,0)	1.315.381	(100,0)	1.134.733	(100,0)

^a Población ocupada en las explotaciones.

^b Sólo en esta categoría se ha restado una desocupación estimada de 2 por ciento.

Fuente: 1969: Censo Nacional Agropecuario 1969; 1970: Elaboración propia en base a Aparicio, Susana, "El empleo rural y la caracterización de los sectores sociales a través de los censos de población", en INDEC. Los censos de población del '80. Taller de análisis y evaluación. Estudios 2; 1980: Tabulados especiales CEN'80.

Cuadro 2. Población ocupada (CNA 1969) y PEA agropecuaria de 14 años y más (CEN 1970 y CEN 1980) por categoría de ocupación. Provincia de Buenos Aires

Categoría de ocupación	Fuentes					
	CNA 1969 ^a (30/9/69)	%	CEN 1970 (21/9 al 26/9/1970)	%	CEN 1980 (16-10 al 21/10/1980)	%
Empleadores (productores) y TCP	140.858	(41,2)	103.416	(36,8)	82.283	(33,8)
Empleado u obrero (asalariados)	123.996	(36,3)	158.480 ^b	(56,5)	140.541	(57,7)
TFSR	76.912	(22,5)	18.820	(6,7)	20.888	(8,5)
Total	341.766	(100,0)	280.716	(100,0)	243.712	(100,0)

^a Población ocupada en las explotaciones.

^b Sólo en esta categoría se ha restado una desocupación estimada del 2 por ciento.

Fuente: 1969: Censo Nacional Agropecuario 1969; 1970: Elaboración propia en base a Aparicio, Susana, "El empleo rural y la caracterización de los sectores sociales a través de los censos de población", en INDEC. Los censos de población del '80. Taller de análisis y evaluación. Estudios 2; 1980: Tabulados especiales CEN'80.

Existen indicios de que una parte muy importante de los asalariados no registrados podría tratarse de los asalariados transitorios, especialmente en las regiones no pampeanas. Frente a los 173.000 trabajadores transitorios registrados en el CNA'69 en las regiones no pampeanas, Reboratti (1981) estimó en 200 mil los trabajadores temporarios durante las cosechas en esas regiones, mientras que Neffa (1986) indica que serían unos 240 mil.

En cuanto a los mayores volúmenes de los trabajadores familiares en el CNA'69 que en el censo de población 1970 pueden deberse a que el primero incluyó en mayor proporción a los trabajadores que dividen su tiempo entre el estudio o las faenas domésticas y el trabajo en la explotación, mientras que el censo de población tradicionalmente subenumera esta categoría de ocupación y tiende a incluirla en los inactivos (ama de casa, estudiante).

En el Cuadro 2 se presentan los datos para la provincia de Buenos Aires. Se observan diferencias con el total del país en la captación de los empleadores por ambas fuentes, pero la tendencia inversa en la captación de los asalariados y de los trabajadores familiares sin remuneración se mantiene.

Comparación entre dos censos experimentales

En el punto anterior se presentó una comparación con información publicada proveniente de censos anteriores. Aquí se realizará una exposición con datos obtenidos en dos censos experimentales llevados a cabo en 1987 en la denominada área de la Nueva Capital (ciudades de Viedma y Carmen de Patagones y áreas rurales circundantes).

La posibilidad que ofrecen los censos experimentales debido a que relevan un área menor del territorio nacional y por lo tanto abarcan un universo susceptible de ser manejado con relativa rapidez en cuanto al número de casos, se suma al hecho de que estos replican en esa área el operativo censal mayor que habrá de abarcar la totalidad del país. Constituyen así una importante fuente de datos que a su vez permitirán el análisis de los diferentes aspectos del operativo con vistas a la realización del censo nacional.

La comparación que se presenta resulta de particular interés debido a que los censos experimentales fueron levantados casi simultáneamente. La diferencia reside en que, como ya se señaló, el censo de población se dirigió a las viviendas, tanto rurales como urbanas, y entrevistó a la población que vive en ellas, mientras que el censo agropecuario se dirigió a las explotaciones agropecuarias localizadas en el área.

Otras diferencias se han procurado neutralizar como las referidas al límite inferior de edad y la condición de actividad. La diferencia entre el período de referencia del censo de población y del censo agropecuario reside en que el primero consideró la semana entre el 20 y el 27 de octubre de 1987 y el segundo del 1° de julio de 1986 al 30 de julio de 1987, preguntando además, el de población, por la condición de activo o inactivo del censado en esa semana de referencia y el agropecuario por las personas que trabajaron en la explotación en forma *permanente* en la campaña agrícola 1986/1987. Como este último excluye así explícitamente a los trabajadores

transitorios y sólo remite en otra pregunta a los jornales pagados a los mismos se infiere que la diferencia en la captación de trabajadores agropecuarios —especialmente varones— a favor del censo de población se debe fundamentalmente a aquellos que desempeñan tareas en forma transitoria.

La condición de actividad, como ya se señaló, remite en el censo de población a la actividad desarrollada en la semana anterior al relevamiento, mientras que en el censo agropecuario a la "ocupación" en un período anterior mayor. La igualación se logra restando los desocupados a la PEA agropecuaria para obtener sólo los ocupados. En este caso no se efectuó porque los valores de desocupación no eran relevantes.

En los siguientes cuadros se observan los totales de población ocupada en las dos fuentes clasificados por sexo. A fin de observar el efecto del grupo inferior de edad (10-14 en el CP y hasta 14 en el CA) se presenta un conjunto de datos que lo incluye y otro que no lo hace.

Cuadro 3. Población ocupada y PEA agropecuaria de 10 años y más, por sexo. Nueva Capital, 1987

Censo agropecuario			Censo de población		
a. Incluye grupo inferior de edad.					
Varones	67,0%	(1422)	Varones	92,1%	(1862)
Mujeres	33,0%	(700)	Mujeres	7,9%	(160)
Total	100,0%	(2122)	Total	100,0%	(2022)
b. Sin incluir grupo inferior de edad.					
Varones	70,0%	(1248)	Varones	92,3%	(1841)
Mujeres	30,0%	(535)	Mujeres	7,7%	(153)
Total	100,0%	(1783)	Total	100,0%	(1994)

Fuente: Tabulados especiales censo de población y censo agropecuario. Nueva Capital, 1987.

Se observa que la exclusión del grupo inferior de edad reveló el importante efecto que produce el grupo abierto "hasta 14 años" del censo agropecuario, mientras que el censo de población prácticamente no modifica sus valores.

Si se analiza el segundo conjunto de datos, sin el efecto que produce el grupo inferior de edad, se observa en primer lugar que el censo de población capta un volumen mayor de personas ocupadas. En segundo lugar se comprueba una diferente captación de varones y mujeres, lo cual refuerza la hipótesis sobre la mayor captación de varones ocupados (32,2% por parte del censo de población, potencialmente en situación de empleo irregular).

Inversamente, capta dos veces y media menos mujeres ocupadas que el censo agropecuario, siendo posible que en este caso no sea el empleo irregular femenino lo que se revela sino, en general, las dificultades que enfrentan los censos de población en la medición de la mano de obra femenina, en especial la agropecuaria.

Dentro del contexto de este trabajo consideramos equivalentes las

expresiones población ocupada y PEA agropecuaria, aunque ya se señalaron sus diferencias. De idéntica manera hablamos de tasas de participación o de actividad referidas a la población ocupada o a la PEA agropecuaria.

A fin de efectuar la comparación entre las tasas de participación económica femeninas y masculinas calculadas sobre la base de las dos fuentes estadísticas se preparó el siguiente cuadro:

Cuadro 4. Captación de la PEA agropecuaria con referencia al censo de población* según sexo

Total	11,1
Varones	31,8
Mujeres	-280,0

* Tasa censo de población - tasa censo agropecuario
Tasa censo de población X 100

Fuente: Cuadro 1 del Apéndice.

Las tasas fueron calculadas tomando en los dos casos como denominador a los datos del censo de población ya que el censo agropecuario no registra la totalidad de la población rural sino sólo aquella que reside en las explotaciones. Por otra parte, el cálculo sobre la población total resuelve el problema de la residencia urbana de los trabajadores rurales que podría afectar el valor de las tasas si se calcularan sólo sobre la población rural.

El cuadro toma como base la información recogida por el censo de población. Se observa que el censo agropecuario subenumera los trabajadores (el CP capta 11,1% más que el CA). Sin embargo, la información según sexo revela que subenumera los trabajadores varones (el CP capta 31,8% más que el CA) pero, inversamente, de cada 100 mujeres ocupadas que capta el censo de población, el agropecuario capta 280.

Se observa que estos valores calculados a partir de las tasas de participación son similares a los obtenidos a partir de los valores absolutos incluidos en el Cuadro 3.

En el siguiente cuadro se presenta la captación diferencial que registran las fuentes estadísticas que venimos considerando con respecto a la categoría de ocupación de los trabajadores agropecuarios.

Cuadro 5. Trabajadores agropecuarios según categoría de ocupación captados con referencia al censo de población*

Productores	34,6
Asalariados	41,3
Trabajadores familiares sin remuneración	-237,2

* Trabajadores censo de población - Trabajadores censo agropecuario
Trabajadores censo de población X 100

Fuente: Cuadro 2 del Apéndice.

Se pone en evidencia una mayor captación por parte del censo de población de Productores y Asalariados con respecto al censo agropecuario. El censo de población capta en el área 41,3% más de asalariados, lo que constituye un valor de omisión importante que podría estar encubriendo una situación de empleo irregular susceptible de ser tomado en cuenta para futuras investigaciones sobre el tema.

La mayor cantidad de productores que capta el censo de población con respecto al censo agropecuario puede deberse a un fenómeno que ya era conocido pero que puso claramente de manifiesto el censo de 1980: la tendencia a residir en áreas urbanas de los productores y trabajadores agropecuarios. En este caso es probable que el censo de población haya captado un mayor número de productores en su vivienda urbana, incluso algunos cuyas explotaciones pueden estar situadas más allá de los límites del área censada. En esa misma línea de razonamiento es interesante señalar que el censo agropecuario detectó un número mayor de explotaciones de las que fueron efectivamente censadas. Entre los motivos por los cuales no se censaron 95 explotaciones sobre un total de 823 figuran el encontrarse cerradas (11), no haber ubicado al informante (59), no haber producido en el período de referencia (5) y, las restantes, por otros motivos (14) y abandonadas, inaccesibles y corresponde censar en otra parte (6).

De manera inversa, se comprueba una significativa omisión por parte del censo de población de los trabajadores familiares que, en cambio, sí son captados por el censo agropecuario.

Si se desagrega la información por sexo se observa el importante valor de omisión que presenta el censo de población con respecto a las categorías de asalariadas y trabajadoras familiares. Inversamente se observa la mayor proporción de varones captados por el censo de población, especialmente en la categoría de asalariados.³

Cuadro 6. Trabajadores agropecuarios de 15 y más años según categoría de ocupación y sexo. Nueva Capital 1987

	Varones		Mujeres	
	CP	CA	CP	CA
Productores	800	527	62	37
Asalariados	902	467	31	81
Trabajadores fam. sin remunerac.	139	254	60	417
Total	1.841	1.248	153	535

Fuente: Tabulados especiales censo de población y agropecuario. Nueva Capital, 1987.

Con respecto a la edad se tiene lo siguiente:

³ Se ha preferido presentar la información por sexo y por grupo de edad en valores absolutos.

Cuadro 7. Trabajadores agropecuarios según grandes grupos de edad y sexo. Nueva Capital 1987. (Incluye grupo 10-14 CP y hasta 14 CA)

	Varones		Mujeres	
	CP	CA	CP	CA
Hasta 14 años	21	174	7	165
15-59 años	1.479	1.103	121	457
60 y más años	362	145	32	78
Total	1.862	1.422	160	700

Fuente: Tabulados especiales censo de población y agropecuario.

Se observa que el grupo abierto hasta 14 años del censo agropecuario produce una mayor captación tanto de trabajadores varones como mujeres. En el grupo intermedio de edad (15-59 años) se produce una captación inversa: el censo de población capta más varones y el agropecuario más mujeres, mientras que es interesante destacar que lo mismo ocurre en el grupo de edad más avanzada. Si se cruza la información por edad con la correspondiente a categoría (cuadros 4 y 5 del Apéndice) se observa que el censo de población en el caso de varones trabajadores capta más productores y asalariados en el grupo central de edad y en el más avanzado, mientras que el agropecuario capta mejor a los trabajadores familiares más jóvenes (debido al grupo abierto) y a los del grupo de edad intermedia.

En el caso de las mujeres es indudable que el censo agropecuario realiza una mejor captación tanto en la categoría de asalariadas como de trabajadoras familiares en los tres grandes grupos de edad, pero mucho más intensamente en la categoría de familiares sin remuneración.

Antes de finalizar el análisis de las diferencias entre ambos censos es conveniente decir algunas palabras acerca de los trabajadores transitorios. El censo agropecuario no indagó explícitamente sobre la cantidad de transitorios empleados en la explotación. Sólo preguntó sobre la cantidad de jornales pagados en el caso de que se hubiera contratado trabajadores temporarios. Por lo tanto, podría pensarse que la diferencia entre los efectivos de asalariados varones se debe a que el censo de población sí los está captando, mientras que el censo agropecuario no los captó porque sólo preguntó por los trabajadores permanentes. Se interpreta que esto es en parte lo que ha ocurrido. Es decir, la diferencia se debe a una mayor captación de los transitorios por el censo de población y también, se infiere, de aquellos trabajadores permanentes no declarados por los productores. En uno u otro caso, se postula una fuerte proporción de empleo precario ya que, como es habitual, difícilmente los transitorios se hallan protegidos por una cobertura social y esos beneficios son inexistentes en el caso de los trabajadores en negro o clandestinos.

Esta presunción se halla avalada por una fuerte proporción de trabajadores en condiciones de empleo precario (medido por la falta de cobertura médica por obra social o sindical) que asciende al 52% de los asalariados agropecuarios del área.

Caben otras consideraciones con respecto al instrumento de medición. Este actuó en el sentido de omitir trabajadores secundarios del hogar como mujeres y jóvenes en el censo de población que debido al cuestionario

presumiblemente fueron registrados en alguna de las categorías de inactivos como los estudiantes y las amas de casa. Inversamente el censo agropecuario hizo "visible lo invisible" captando una importante proporción de trabajadores familiares sin remuneración, especialmente mujeres y jóvenes de ambos sexos.

Con respecto al tiempo de trabajo mínimo para considerar a una persona activa u ocupada, este no fue requerido por ninguna de las dos fuentes, por lo cual se descarta un posible efecto sobre las diferencias de captación.

Conclusiones

El trabajo presentado ha intentado aportar evidencias empíricas sobre la existencia de discrepancias entre fuentes estadísticas acerca del volumen del empleo agropecuario. Dichas diferencias ponen de manifiesto la existencia de empleo irregular o no declarado en las explotaciones agropecuarias, empleo que se presume reviste las características de precariedad tal cual ésta es definida corrientemente. Esta conclusión se basa en una fuerte presencia de trabajadores precarios (medidos por la falta de cobertura médica por obra social o sindical) entre los que declararon su condición de asalariados agropecuarios. Además, la forma de preguntar que adoptó el censo agropecuario excluyó de la captación a los trabajadores transitorios. Este grupo sí fue captado por el censo de población y por lo tanto las diferencias observadas en la captación del empleo por las dos fuentes se explicaría en parte por los transitorios y en parte por los no declarados por los productores debido a su condición de en negro o clandestinos, ambos casos asociados habitualmente a situaciones de precariedad.

Las diferencias observadas indican que el censo de población capta, en primer lugar, más varones asalariados trabajando en el sector agropecuario, tanto en el grupo de edad intermedio (15-59 años), como en el de edad avanzada, que los captados por el censo agropecuario.

De manera inversa, el operativo del censo agropecuario permite poner de manifiesto la existencia de un aporte mucho mayor por parte de las trabajadoras mujeres, especialmente familiares no remuneradas, pero también asalariadas y de ambas categorías en los tres grandes grupos de edad, que los volúmenes captados por el censo de población.

Lo expuesto hasta aquí plantea una interesante complementariedad de las dos fuentes, tanto en el intento por definir cuantitativamente el volumen total de mano de obra agropecuaria —poniendo de relieve las omisiones que afectan diferencialmente a varones y mujeres y a las distintas categorías de trabajadores—, como a la posibilidad de lograr una primera identificación de los núcleos donde potencialmente puede localizarse el empleo irregular.

En el nivel nacional se abre una interesante perspectiva de comparación con el censo nacional agropecuario de 1988 a partir de la realización del censo de población programado para 1991.

Referencias bibliográficas

- INDEC (s/f), Censo Nacional Agropecuario 1969.
- INDEC (s/f), Tabulados inéditos Censo Nacional de Población 1980.
- INDEC (s/f), Tabulados inéditos con datos provisionales Censo de Población y Vivienda Nueva Capital 1987.
- INDEC (s/f), Tabulados inéditos con datos provisionales Censo Agropecuario Nueva Capital 1987.
- INDEC (1988), Censo Agropecuario Nacional 1988. Manual del Censista 2.
- CEPAL (1982), *Medición del empleo y de los ingresos rurales*, Santiago de Chile. Estudios e Informes de la CEPAL. E/CEPAL/G. 1226.
- Cortes, Rosalía (1988), *Cambios en las relaciones de trabajo y definición de categoría ocupacional*, CEN 90. Programa Diseño Conceptual. Serie Informes de Investigación n° 16.
- FAO (1986), Programa del Censo Agropecuario Mundial de 1990, Roma.
- García, María Nieves (1987), "Comparabilidad de la información económica en los censos de población", en INDEC/CENEP/CELADE, *Los censos del 90. Características económicas de la población*. Serie Estudios n° 8.
- Hoffman, E. (1986), *Issues Concerning a Possible Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE)*. ILO, Bureau of Statistics, Isco revision Section.
- Lindenboim, Javier (1985), "Población económicamente activa: características principales y cambios en las últimas décadas", en INDEC, *Los censos de población del 80. Taller de análisis y evaluación*. Serie Estudios n° 2.
- Marshall, Adriana (1988), *La condición de actividad*. CEN 90, Programa Diseño Conceptual. Serie Informes de Investigación n° 16.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Secretaría de Planificación (1986), Proyecto Gobierno Argentino/PNUD/OIT sobre Empleo, Recursos Humanos y Remuneraciones (varios estudios).
- Moyano, César (1987), "La medición de la población ocupada en el Censo Agropecuario y en el Censo de Población", INDEC (mimeo).
- Neffa, Julio C. (1986), *El trabajo temporario en el sector agropecuario de América Latina*, OIT, Ginebra.
- Orsatti, Alvaro (1987), "Problemas de comparabilidad censal: lecciones a partir de un estudio reciente", en INDEC/CENEP/CELADE, *Los censos del 90. Características económicas de la población*. Serie Estudios n° 8.
- Reboratti, Carlos y Sabalain, Cristina (1981), *Migraciones estacionales en la Argentina*, CENEP-PISPAL, Buenos Aires.
- Recchini de Lattes, Zulma (1980), *La participación económica femenina en la Argentina desde la segunda post guerra hasta 1970*, CENEP, Cuaderno n° 11.
- Wainerman, Catalina; Moreno, Martín y Geldstein, Rosa (1985), "La medición censal de la participación económica: una evaluación con especial referencia a las mujeres", en INDEC, *Los censos de población del 80. Taller de análisis y evaluación*, Serie Estudios n° 2.
- Wainerman, Catalina y Moreno, Martín (1987), "Hacia el reconocimiento censal de las mujeres trabajadoras", en INDEC/CENEP/CELADE, *Los censos del 90. Características económicas de la población*, Serie Estudios n° 8.

Anexo metodológico

Para el cálculo de los datos que se presentan en el Cuadro 2 del Apéndice correspondientes a la PEA en ocupaciones agropecuarias obtenida a partir del censo de población Nueva Capital 1987, se siguieron los siguientes pasos:

- 1) se seleccionó a todas las personas con códigos correspondientes a ocupaciones agropecuarias (600/612 y 621/631 de la CIUO 68 Rev. 2);
- 2) a fin de asimilar la información del censo de población a la del censo agropecuario se consideró productor a todos aquellos con códigos 611/612; 621/624; 627/629 cuya categoría de ocupación correspondía a patrón o socio y cuenta propia, y a aquellos pertenecientes a los restantes códigos que declararon ser patrones o socios;
- 3) se consideraron asalariados a los que declararon ser empleados y obreros del sector público y privado y a aquellos cuentapropistas cuyas ocupaciones no correspondían a la de explotador agrícola polivalente;
- 4) se excluyeron seis personas que declararon pertenecer al servicio doméstico y que para el censo agropecuario no se incluyen en el concepto de personas que trabajan en la explotación;
- 5) no se excluyeron los desocupados porque se consideró que su proporción sobre el total carecía de significación (menos de 1,0%).

Apéndice

Cuadro 1. Censo de población

Varones		
Pobl. Total	PEA agrop. 15 y más	Tasa de participación de la PEA agropecuaria
27.700	1.841	6,6
Mujeres		
Pobl. total	PEA agrop. 15 y más	Tasa de participación de la PEA agropecuaria
28.223	153	0,5
Total		
Pobl. total	PEA agrop. 15 y más	Tasa de participación de la PEA agropecuaria
55.935	1.994	3,6

Censo agropecuario

Varones		
Pobl. total	Población ocupada de 15 y más en explotaciones agropecuarias	Tasa de participación de la población ocupada en explot. agropec.
27.700	1.248	4,5
Mujeres		
Pobl. total	Población ocupada de 15 y más en explotaciones agropecuarias	Tasa de participación de la población ocupada en explot. agropec.
28.225	535	1,9
Total		
Pobl. total	Población ocupada de 15 y más en explotaciones agropecuarias	Tasa de participación de la población ocupada en explot. agropec.
55.935	1.783	3,2

Cuadro 2. PEA agropecuaria de 15 y más años según categoría de ocupación. Nueva Capital 1987

	Censo de población Nueva Capital 1987		Censo agropecuario Nueva Capital 1987	
	%		%	
Productores	862	(43,2)	564	(31,6)
Asalariados	933	(46,8)	548	(30,7)
Trabajadores familiares sin remuneración	199	(10,0)	671	(37,7)
Total	1.994	(100,0)	1.783	(100,0)

Cuadro 3. PEA agropecuaria de 15 y más años según categoría de ocupación y sexo. Nueva Capital 1987

	Varones		Mujeres	
	%	C. pobl.	%	C. agrop.
Productores	(43,4)	800	(40,5)	62
Asalariados	(49,9)	902	(20,3)	31
Trabajadores familiar sin remuneración	(7,6)	139	(39,2)	60
Total	(100,0)	1.841	(100,0)	153

Cuadro 4. PEA de 10 y más años en ocupaciones agropecuarias según categoría de ocupación y grandes grupos de edad. Nueva Capital 1987 (varones)

	Productores		Asalariados		Trabajador familiar		Total	
	C. pobl.	C. agrop.	C. pobl.	C. agrop.	sin remuneración	C. agrop.	C. pobl.	C. agrop.
Hasta 14 años	3	1	9	29	9	144	21	174
15-59 años	602	439	753	420	124	244	1.479	1.103
60 y más años	175	88	172	47	15	10	362	145
Total	780	528	934	496	148	398	1.862	1.422

Cuadro 5. Población ocupada en explotaciones agropecuarias y PEA de 10 y más años en ocupaciones agropecuarias según categoría de ocupación y grandes grupos de edad. Nueva Capital 1987 (mujeres)

	Productores		Asalariados		Trabajador familiar		Total	
	C. pobl.	C. agrop.	C. pobl.	C. agrop.	sin remuneración	C. agrop.	C. pobl.	C. agrop.
Hasta 14 años	1	—	1	29	5	136	7	165
15-59	41	26	27	79	53	352	121	457
60 y más años	19	11	6	2	7	65	32	78
Total	61	37	34	110	65	553	160	700

Cuadro 6. Personas que trabajan en las explotaciones según categoría de ocupación, grandes grupos de edad y sexo. Censo agropecuario Nueva Capital 1987

	Hasta 14 años		15 a 59 años		60 y más años		S/E	Total
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres		
Productores	1	—	439	26	88	11	—	565
Trabajadores remunerados	144	136	244	352	10	65	—	951
Trabajadores familiares no familiares	8	3	63	13	8	1	—	96
Trabajadores familiares	4	4	46	15	4	—	—	73
Trabajadores remunerados	17	22	311	51	35	1	—	437
S/E	—	—	—	—	—	—	92	92
Total								2214

Fuente: INDEC. Datos provisionales Censo Agropecuario. Nueva Capital 1987.

Nota: En los cuadros presentados se sumaron las categorías de Trabajadores familiares remunerados y los no familiares remunerados y no remunerados.

IX. Precariedad laboral en el conurbano bonaerense en 1988.

Resultados de un estudio sobre pobreza familiar*

Jorge Carpio - Alvaro Orsatti

Colaboración: Claudia Sobron y Néstor López

Introducción

El enfoque metodológico adoptado por el Proyecto "Investigación sobre Pobreza en Argentina" (IPA) previó la aplicación de un cuestionario específico a los jefes de hogar (Formulario J) destinado a captar la información más relevante sobre la condición de ocupación y otras características de los jefes, con el objetivo de identificar y precisar los factores que puedan estar condicionando sus modalidades de participación en el mercado de trabajo, y desde éstas su incidencia en la situación de pobreza en el hogar.

Desde tal perspectiva, la búsqueda de indicadores sobre precariedad laboral debía ocupar un lugar significativo en el diseño del formulario.

A partir de 1985 había en el país una experiencia acumulada bastante importante sobre la dimensión cuantitativa de la precariedad, a partir de los estudios efectuados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el INDEC y la OIT (CIAT-Núcleo Operativo Argentina).¹

Este informe presenta una descripción del Formulario J, y algunos resultados obtenidos del relevamiento sobre el conurbano bonaerense,² que son retomados en la sección final para practicar reflexiones alrededor de la relación entre precariedad y pobreza familiar.

* Este artículo se basa en documentos de trabajo elaborados en el marco del Proyecto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, "Fortalecimiento de la Gestión para la Promoción del Empleo y la Regulación del Desempleo y Trabajo Precario", como parte del Convenio de colaboración con el INDEC referido a la Investigación sobre Pobreza en la Argentina (IPA).

¹ Para una reseña de estos trabajos, cf. Alvaro Orsatti (1988). El propio CIAT había dado su apoyo institucional al proyecto IPA, en 1987. Los resultados de esta encuesta han sido tenidos en cuenta como antecedente para el diseño del módulo sobre desempleo y precariedad laboral aplicado sobre la Encuesta Permanente de Hogares en mayo de 1990, en el marco del convenio entre el MTSS y el INDEC (cf. documento de Cynthia Pok y Marta Sanjurjo en pág. 218).

² El formulario también fue aplicado en las ciudades de Posadas, Santiago del Estero, Neuquén y General Roca.

Sección I. Características de los formularios IPA-INDEC en relación con la medición de precariedad laboral

En esta sección se comentan brevemente las características de los Formularios J y H, en lo que respecta a las dimensiones socioeconómicas que permiten aproximarse a la cuantificación y caracterización de la precariedad laboral (cf. Carpio y Orsatti, 1988). En consecuencia, las referencias excluyen a los desocupados, concentrándose en los ocupados y los inactivos marginales.

1. Condición de actividad

La condición de actividad es investigada por el Formulario General para toda la población de 6 y más años de edad residente en los hogares. En una segunda etapa, el Formulario J profundiza la situación entre los jefes de hogar.

El proyecto IPA ha intentado probar algunos criterios no convencionales en la medición de la condición de actividad.

En tal sentido el Formulario J formula una pregunta general sobre si "trabajó", en relación a un período de referencia restrictivo (la semana anterior), siguiendo el criterio habitual en censos y encuestas a hogares.

Se contempla la situación de suspensión temporal del trabajo entre ocupados, que puede llegar a detectar situaciones de precariedad por falta de trabajo y suspensiones.

Las situaciones que aparecen a priori como de inactividad (la alternativa "ninguna de las anteriores") son sujetas a dos nuevas preguntas, que profundizan sobre tal situación. Por esta vía, más allá de los ocupados y desocupados típicos, se intenta captar a otros dos estados que pueden ser asimilados a la condición activa:

— Los que tuvieron en la última semana algunas tareas de características menos nítidas, incluyendo (pero sin convertirlo en exigencia) el hecho de que no hayan recibido pago y hayan efectuado la actividad en el propio domicilio. Por lo tanto, puede o no referirse a tareas típicas de lo que en las encuestas tradicionales se denomina "ayuda familiar" o trabajadores familiares sin remuneración fija, al clasificarlo en términos de categoría ocupacional.

Se considera que esta alternativa de repregunta permitiría captar situaciones laborales que sólo parcialmente alcanzan a ser registradas cuando el interrogatorio se plantea de otra forma.

En el Formulario General, y dado el bajo límite de edad impuesto, esta pregunta permitiría captar básicamente al trabajo infantil, pero también lo haría en tareas no típicas de amas de casa y otros miembros del hogar de edad avanzada.

En el Formulario J es más difícil que se presente esta situación, pero la alternativa es incluida de todas formas para que exista simetría entre los cuestionarios.

— Los que no han trabajado en el período de referencia y sin embargo reconocen haber tenido actividad en el último año.

Esta variante se plantea a quienes respondieron no trabajar pero sí haber

hecho quehaceres domésticos, o estudiado y tener ingresos derivados de transferencias del sistema previsional o de rentas de la propiedad.

Por lo tanto, intenta captar actividades más eventuales o episódicas entre quienes tendrían alguna razón para no trabajar periódicamente.

Para introducir una diferenciación dentro del grupo, se interroga también sobre si esta actividad tuvo una duración de más o menos la mitad del nuevo período de referencia (seis meses).

2. Inactivos marginales

El Formulario J también incluye el Módulo Inactivos (preguntas 54 a 58) dirigido a tener información sobre la población que no fue considerada activa por el criterio de período de referencia semanal, pero que manifestaron haber trabajado el último año:

- 1) la cantidad precisa de meses que trabajó;
- 2) la cantidad de horas diarias que en promedio trabajó en la ocupación más importante de las desempeñadas en ese período;
- 3) la categoría ocupacional de esa ocupación;
- 4) la existencia o no de pago;
- 5) razones del no desempeño actual de tareas (pregunta 58), que pueden interpretarse como actitudes (falta de necesidad, falta de tiempo por desempeño de tareas domésticas, insatisfacción sobre las condiciones encontradas en el mercado).

3. Ocupados

Los formularios General y J incluyen nuevas preguntas a los activos dirigidos a caracterizarlos en términos de las variables tradicionales y otras experimentales.

3.1 Gran sector y categoría ocupacional

En el Formulario General se interroga sobre la condición de la ocupación principal, en términos de una combinación de los criterios de categoría ocupacional y de gran sector de actividad de los trabajadores en relación de dependencia (en función del tipo de empleador: el sector público, el sector privado o los hogares).

Las categorías identificadas son las habituales entre los no asalariados (cuenta propia, patrón o socio, ayuda familiar), pero se diferencian en obreros y empleados entre los asalariados. En el Formulario J se recurre a un criterio diferente, ya que en vez de interrogar directamente sobre la categoría ocupacional y gran sector, se comienza por esta última variable, enfatizando la condición de trabajador del Sector Público y del Servicio Doméstico, para considerar al resto en la alternativa "otros". A partir de esta primera clasificación, es posible introducir una serie de preguntas adicionales a la categoría residual, que lleva a identificar la condición asalariada (con empleadores privados y trabajando en establecimientos) o no asalariada: obtenida esta

diferenciación nuevas preguntas permiten caracterizar el tipo de situación laboral.

La distinción categorial surge de una pregunta donde el elemento en juego es la percepción o no de un salario o sueldo. Tal ingreso puede ser tanto fijo (por quincena o mes) como en función del tiempo trabajado y/o de la producción realizada, pero en cualquier caso lleva a considerar a estos ocupados como asalariados, y en consecuencia a formularles el nuevo grupo de preguntas específicas para esta categoría (Módulo Asalariados, preguntas 7 a 19). Los que contestaron la tercera alternativa, son considerados no asalariados, por lo que son derivados al Módulo Cuenta Propia, Ayuda Familiar y Patrón (preguntas 20 a 34).

En consecuencia, dado que el Formulario General también se aplica al jefe, pueden darse situaciones de diferente respuesta entre el H y el J, ya por ambigüedad en su autopercepción o porque la pregunta es respondida por otro miembro del hogar; en este caso, dada la aparente mayor precisión de la nueva pregunta, se debería optar por una reclasificación que confirme la respuesta obtenida en la segunda instancia.

3.2 Rama de la actividad privada en la ocupación principal

Se consideran doce situaciones preclasificadas en función de los sectores (de acuerdo al CIUU) donde existe mayor propensión (según trabajos empíricos disponibles) a que se presente fuerte precariedad: construcción, comercio, restaurantes y hoteles, transporte y cargas, manufacturas de alimentación, de confecciones, madera y muebles, metalúrgica, otras industrias, servicios de reparación, servicios personales y de esparcimiento, agricultura y otras de menor significación. La distinción sobre el sector agropecuario se plantea para que el cuestionario sea apropiado en ciudades donde la presencia rural es importante, derivando en el desempeño de tareas agropecuarias entre residentes urbanos. La clasificación residual se utiliza para las ramas de minería, electricidad, gas y agua, servicios sociales y comunales y comunicaciones.

3.3 Ocupación secundaria y otras fuentes de percepción

El módulo Segunda Ocupación y Actitudes incluye el estudio de la existencia de una segunda ocupación y otras fuentes de ingreso distintas al trabajo (preguntas 45 a 49).

En tal sentido, una primera pregunta enfatiza sobre la variable ingreso, planteando las alternativas de otro trabajo, jubilación o rentas.

En el caso de que responda la primera, se formulan algunas precisiones que apuntan a caracterizar esta segunda ocupación, y que son similares a las preguntas en otros bloques para la primera ocupación: categoría ocupacional, duración de la jornada e ingreso.

3.4 Características productivas

Adicionalmente a las variables que habitualmente se consideran para definir la ocupación, el Formulario J incluye otras que aluden, en forma simplificada, a algunos elementos de las relaciones productivas prevalecientes en la empresa en la que trabajan los encuestados.

La mayor parte de estas nuevas preguntas se formulan exclusivamente cuando el establecimiento es de pequeña dimensión (15 o menos ocupados), ya sea que el respondiente se desempeñe como asalariado o empleado.

Se optó por extender el límite hasta 15 ocupados en lugar de ceñirlo al típicamente utilizado para detectar microempresas (cinco ocupados), para tener un mayor control sobre las características del estrato siguiente. Obviamente, nada impide que las tabulaciones de los resultados vuelvan a considerar el estrato de microestablecimientos.

Para la ubicación de este estrato, se pregunta sobre la cantidad de personas que trabajan en la unidad productiva, aclarándose, a los asalariados, que no se refiere al establecimiento o la sección (preguntas 8 y 22).

Posteriormente, se evalúan las características de los establecimientos de menor tamaño en términos de una serie de variables:

• *Localización y características físicas del establecimiento*

Se plantean alternativas que ayudan a delinear rasgos de informalidad (preguntas 9 y 24). Por un lado, el trabajo en el propio domicilio, o ambulante en la calle; por otro, el establecimiento del empleador, incluyendo la variante de que éste se combine con el domicilio del empleador. Se considera también la posibilidad de que la actividad se desarrolle en una obra en construcción o en otras formas (que deben ser especificadas), en una parada o puesto fijo en la calle.

• *Predominio de relaciones asalariadas*

Se interroga sobre la condición dependiente de los otros trabajadores que acompañan al encuestado en la unidad productiva (preguntas 11 y 23).

• *Probabilidad de mayores relaciones horizontales entre el empleador y los asalariados*

Se plantea la alternativa de que el patrón trabaje junto a los demás, o se dedique exclusivamente a administrar y supervisar el negocio (preguntas 12 y 27).

• *Tipo de demanda que atiende la unidad productiva*

Se diferencian situaciones donde "una persona o empresa encarga la producción" de otras donde hay una pluralidad de empresas o la venta se efectúa al público en general (preguntas 13 y 29).

• *Tipo de vinculación con los proveedores de insumos*

Se diferencian los casos en los que las mercaderías o el material utilizado es recibido de la propia empresa o empresas para las que trabaja; de aquél en el que se obtienen por propia cuenta. La pregunta se formula exclusivamente a los no asalariados (pregunta 28).

• *Régimen de tenencia del local o puesto*

Se distingue la propiedad, el alquiler, el préstamo y la concesión. Se formula exclusivamente al no asalariado (pregunta 26).

• *Utilización de capital y tenencia*

Se diferencia la situación en que se utilizan herramientas y maquinarias o vehículos de aquellas en que sólo se recurre a las primeras (pregunta 31).

La pregunta se formula exclusivamente a los no asalariados. En el caso de respuesta afirmativa, también se distingue si son de su propiedad, se las da una empresa para la que trabaja, o está prestada o alquilada con otro origen (pregunta 32).

• *Aporte de los empleadores a la Caja de Autónomos*

Al ser de carácter voluntario, este dato juega de manera diferente al caso de los asalariados, denotando mayor formalidad.

• *3.5 Condiciones y medio ambiente de trabajo de la ocupación principal*

El Formulario J avanza en nuevas temáticas profundizadoras de la situación laboral de los ocupados:

• *Monto de ingresos*

El Formulario General incluye, además de la pregunta del Módulo Selección sobre el monto de ingresos total de la familia (pregunta 7), otra más específica, que forma parte del Módulo Trabajo (pregunta 51) y se formula a la totalidad de la población de 6 años y más.

La segunda pregunta considera:

- 1) todos los salarios netos;
- 2) el aporte mensual al hogar de los no asalariados;
- 3) jubilaciones o pensiones;
- 4) rentas por intereses o alquileres;
- 5) becas.

Por lo tanto, cubre situaciones de actividad económica y transferencias.

El Formulario 3 incluye preguntas más detalladas:

- 1) a los asalariados y no asalariados se les plantean tres alternativas, para cubrir distintas formas de pago del salario o costumbre de retiro (semana, mes);
- 2) a los asalariados se les solicita precisión sobre si el monto incluye propinas, comisiones o porcentajes sobre las ventas, y si se les entregaron mercaderías como parte de pago;
- 3) a los no asalariados, la pregunta se formula en términos del monto de retiros para sus propios gastos y los del hogar, planteando nuevamente la triple alternativa temporal.

• *Duración de la jornada de trabajo*

Esta temática ha sido incorporada tanto para el asalariado como para el no asalariado, en tres formas distintas:

- 1) consulta sobre las horas efectivamente trabajadas en la semana de referencia, con la metodología habitual de la EPH, es decir, solicitando el detalle por día, para luego agregarlo (preguntas 35 y 39 del Bloque Condiciones de Trabajo);
- 2) la obtención de una referencia sobre el "grado de normalidad" de la duración observada en la semana anterior, según la opinión del res-

pondiente, planteando las tres alternativas posibles (mayor, igual o menor a lo normal (preguntas 36 y 40), y solicitando información sobre cuál es la duración normal (preguntas 37 y 41):

- 3) una pregunta sobre el tiempo de viaje al trabajo, también pertenece a este bloque, ya que puede ser utilizada para ajustar la medida anterior, hasta llegar a la cuantificación del total de tiempo insumido para trabajar, tanto en el establecimiento como en los desplazamientos entre la residencia y el lugar de trabajo.

• *Antigüedad en la ocupación*

Las preguntas 14 y 30 estudian la antigüedad en el actual trabajo o actividad, entre asalariados y no asalariados, enfatizando las variantes de baja duración (menos de 3 meses, y hasta 1 año).

• *Tipo de relación laboral del asalariado*

Un grupo de preguntas formuladas exclusivamente a los asalariados, intenta investigar las particularidades de la relación laboral que los liga al empleador. En tal sentido se busca diferenciar inserciones laborales:

- 1) de carácter inestable ("no tiene una relación permanente", "trabaja a través de una agencia", pregunta 15).
La pregunta sobre antigüedad en el actual trabajo puede ser combinada con ésta, para identificar a quienes están trabajando "a prueba";
- 2) donde no se cumplen obligaciones contractuales derivadas del sistema de seguridad social o del derecho individual del trabajo: aporte jubilatorio y por obras sociales (preguntas 16 y 17).
Si bien la pregunta está formulada en función de la parte que corresponde al asalariado (y por ello le es descontada), implícitamente remite también a la contribución del propio empleador, aunque podría darse el caso de que se descuentan los aportes pero no se los deposita y tampoco se hagan las contribuciones;
- 3) donde no se pagan asignaciones familiares, en el caso de que el trabajador tenga cargas de familia que lo autorizan a percibir este adicional.

Corresponde señalar que el Formulario General también formula la pregunta sobre Obras Sociales.

• *Ambiente físico de trabajo*

El bloque Condiciones de Trabajo incluye otras preguntas a los asalariados y no asalariados (preguntas 39 y 40), sobre diversas variables ligadas al ambiente de anormalidad:

- 1) existencia o no de calor excesivo, mala iluminación, ruidos, vibraciones, humo, olores desagradables, gases tóxicos;
- 2) la necesidad de realizar habitualmente lo que el propio encuestado considera un excesivo esfuerzo físico y mental.

3.6 Actitudes

Los ocupados son también interrogados sobre una serie de actitudes ligadas a su actual situación laboral y expectativas futuras.

Las variables consideradas son:

- 1) participación y organización corporativa. Las actitudes de este tipo se analizan mediante el interrogatorio sobre la existencia de afiliación (que es voluntaria) a distinto tipo de organizaciones: sindicatos, entre los asalariados (pregunta 16); gremios, asociaciones y cámaras empresarias entre los no asalariados (pregunta 33);
- 2) búsqueda de cambios de la actual ocupación principal. Se considera la posibilidad de que se desee una duración mayor de la jornada de trabajo, en la actual u otra ocupación (pregunta 42), o que se busque directamente otra ocupación (pregunta 43). En este último caso también se interroga sobre las causas de la búsqueda (pregunta 44), intentando que se diferencien aquellas derivadas de problemas de trabajo entre los asalariados (suspensiones y despidos, retrasos en los pagos, huelgas y conflictos, malas condiciones), de poco trabajo entre los no asalariados o manifestaciones de carácter más personal ("no está contento con el trato", "para independizarse", "no hay posibilidades de prosperar", "quiere hacer mejor uso de sus calificaciones"). La alternativa "ingresos bajos" pertenecería a ambos grupos;
- 3) recurrencia a la estimulación por bebidas alcohólicas en situaciones de excesivo esfuerzo derivado de trabajos pesados (preguntas 41).

3.7 Historia laboral y migratoria

Independientemente de su actual condición de actividad, los jefes son caracterizados en términos de una serie de preguntas retrospectivas, referidas básicamente a variables laborales y algunas a desplazamientos geográficos:

- 1) edad en que comenzó a trabajar;
- 2) cantidad de trabajos entre 1976 y 1983;
- 3) características del trabajo donde más tiempo estuvo (en el caso de haber tenido otro que el actual), según categoría ocupacional y tamaño del establecimiento;
- 4) razones del cambio de trabajo (en el caso de haber cambiado), según se deriven de cambios en la situación laboral (cierre, despidos, falta de trabajo, suspensiones, ingresos bajos), o distintas expectativas ("estaba bien pero vio que había oportunidad para independizarse o mejorar el ingreso");
- 5) desplazamiento geográfico. Las preguntas migratorias tratan de identificar el tiempo de residencia en el área actual y el lugar de origen y/o nacimiento, según sector urbano rural, provincia o país (preguntas 59 a 70).

Sección II. Indicadores alternativos de precarización

En esta sección se presentan algunos resultados obtenidos de la Encuesta IPA, que demuestran sus potencialidades para dimensionar y caracterizar la precariedad laboral. Se recurre a tabulados correspondientes a la encuesta sobre el Conurbano Bonaerense, provenientes del Formulario J sobre los

jefes de hogar, habiéndose individualizado los ocupados bajo relación de dependencia en el sector privado de la economía.

Los indicadores de precariedad más explícitos de que dispone el Formulario J son cuatro:

- 1) no aporte al Sistema Previsional;
- 2) no aporte a las Obras Sociales;
- 3) relación laboral basada en contrato no permanente, de forma directa o por agencia;
- 4) salario a destajo.

Los dos primeros aluden a la falta de registración del trabajador en el Sistema de Seguridad Social, lo que permitiría individualizar a los precarios ilegales o clandestinos. Los dos últimos, en cambio, podrían ser considerados precarios legales, en el sentido de que aún cuando se respeta la normativa, las condiciones de trabajo son precarizadoras.

Cuadro 1. Proporción de precarios aparentes según medidas alternativas.
Jefes de hogar ocupados asalariados privados residentes en el conurbano bonaerense, 1988

	Porcentaje del total de asalariados
1. Sin contrato permanente	12,7
# Agencia	1,3
# Directo	11,4
2. Salario a destajo	15,9
3. Sin aporte jubilatorio	24,4
4. Sin obras sociales	25,4

Fuente: IPA - INDEC.

De acuerdo con el Cuadro 1, los dos indicadores sobre el grado de registro abarcan 25% de los jefes, y los otros dos se ubican alrededor de 12 a 16%.

Cuadro 2. Proporción de precarios aparentes según medidas alternativas combinadas.
Jefes de hogar asalariados privados residentes en el conurbano bonaerense, 1988.
Estructuras porcentuales (total = 100)

	Total	1. Estabilidad Sin contrato permanente	Con contrato permanente
1. Forma de pago			
# Total	100	12,7	87,3
Salario fijo	100	8,0	92,0
Salario a destajo	100	37,8	62,2
# Total	100	100	100
Salario fijo	84,1	52,7	88,7

Salario a destajo	15,9	47,3	11,3
2. Cobertura jubilatoria			
# Total	100	12,7	87,3
Sin aporte jubilatorio	100	40,0	60,0
Con aporte jubilatorio	100	3,9	96,1
# Total	100	100	100
Sin aporte jubilatorio	24,4	96,9	16,8
Con aporte jubilatorio	75,6	3,1	83,2
3. Cobertura de Obras Sociales			
# Total	100	12,7	87,3
Sin obras sociales	100	39,8	60,2
Con obras sociales	100	3,5	96,5
# Total	100	100	100
Sin obras sociales	25,4	79,6	17,5
Con obras sociales	74,6	20,4	82,5

	Total	2. Forma de pago Salario a destajo	Salario fijo
1. Cobertura jubilatoria			
# Total	100	15,9	84,1
Sin aporte jubilatorio	100	44,8	55,2
Con aporte jubilatorio	100	6,6	93,4
# Total	100	100	100
Sin aporte jubilatorio	24,4	68,8	16,0
Con aporte jubilatorio	75,6	31,2	84,0
2. Cobertura de Obras Sociales			
# Total	100	15,9	84,1
Sin obras sociales	100	44,9	55,1
Con obras sociales	100	6,0	94,0
# Total	100	100	100
Sin obras sociales	25,4	71,8	16,6
Con obras sociales	74,6	28,2	83,4
3. Cobertura Obras Sociales			
Total		Sin Obras Sociales	Con Obras Sociales
3. Cobertura Jubilatoria			
# Total	100	25,4	74,6
Sin aporte jubilatorio	100	99,3	0,7
Con aporte jubilatorio	100	0,2	99,8
# Total	100	100	100
Sin aporte jubilatorio	24,4	96,3	1,6
Con aporte jubilatorio	75,6	4,7	98,4

Fuente: IPA - INDEC.

Para conocer el grado de intersección que tienen entre sí estos indicadores, el Cuadro 2 presenta las seis combinaciones posibles entre los indicadores de precariedad.

Se deduce que la falta de cobertura de jubilación y Obras Sociales están prácticamente superpuestas, con sólo 1-5% de diferencia. Por el contrario, en el otro extremo, la falta de estabilidad y el salario a destajo coinciden sólo en una proporción inferior a 50% (entre 38% y 47%). En un escalón intermedio figuran las combinaciones entre ambos indicadores y la no registración, variando entre 45% y 72% para la forma de pago atípica y 60-97% para la inestabilidad contractual.

Cuando se tienen en cuenta las superposiciones entre indicadores, puede estimarse en alrededor de 30% la magnitud del empleo precario captado por esta metodología:

1. Sin Obras Sociales o jubilación	25,4
2. Con salario a destajo y Obras Sociales o jubilación	4,5
3. Sin contrato permanente y con Obras Sociales o jubilación	2,5
Total (1 + 2 + 3)	32,4

Los indicadores 2 y 3 no incluyen las combinaciones entre sí, que pueden estimarse en alrededor de 1,5 puntos dadas las restantes proporciones. El dato preciso es obtainible de los valores originales.

Corresponde señalar que los resultados no son, por definición, representativos de la extensión global de la precariedad en el área bajo estudio, por referirse a:

- 1) asalariados en el sector privado de la economía;
- 2) jefes de hogar.

En cuanto al primer factor, han quedado sin analizar los trabajadores domésticos y del sector público, que tienen, respectivamente, tasas de precarización más altas y más bajas que el grupo seleccionado.

Respecto del segundo, los no jefes de hogar tienen una situación ocupacional relativamente menos favorable que los jefes, ya que aún cuando el componente de voluntariedad en la elección de puestos y actividades es más alto, prima el efecto inverso resultante de la menor experiencia y antigüedad en el trabajo (cf. secciones V y VI).

Sección III. El perfil de la precariedad según características ocupacionales seleccionadas

La evaluación efectuada en la sección anterior puede ser ampliada para definir el perfil de cada grupo de precarios aparentes, desde el punto de vista de un conjunto de características ocupacionales.

Al efecto, se han seleccionado las que, a priori, permiten identificar distintos tipos de apartamiento de las condiciones laborales normales o típicas, aun cuando no pueden considerarse demostrativos de precarización:

- 1) subempleo visible: trabajadores que desean aumentar su actual jornada, siendo ésta reducida (inferior a las 35 horas semanales);
- 2) baja antigüedad en el actual puesto: menos de un año, con un detalle

- que aísla el subperíodo de hasta tres meses;
- 3) falta de aporte de la cuota sindical;
- 4) reducido tamaño del establecimiento, que puede anticipar baja productividad e ingresos;
- 5) localización atípica del microestablecimiento: en el propio domicilio del asalariado, ambulante o parada-puesto fijo;
- 6) autoevaluación negativa de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Cuadro 3. Proporción de asalariados según características ocupacionales seleccionadas. Jefes de hogar ocupados residentes en el conurbano bonaerense, 1988

	Porcentaje del total de asalariados
1. Subempleo visible	2,2
2. Reducida antigüedad en el actual puesto (hasta 12 meses)	
Total	13,6
Menos de 3 meses	4,6
3 a 12 meses	9,0
3. Localización marginal del establecimiento	
Total	17,1
# Domicilio	5,5
# Ambulante	10,8
# Parada o puesto fijo	0,8
4. Reducido tamaño del establecimiento. Hasta 15 ocupados	
Total	33,1
1	3,6
2 - 5	15,2
6 - 9	7,0
10 - 15	7,3
5. Sin aporte cuota sindical	33,3
6. Mal ambiente físico de trabajo	42,3

Fuente: IPA - INDEC.

En una evaluación global (Cuadro 3), aparece un abanico muy amplio de proporciones, con extremos en el subempleo visible y la autoevaluación negativa sobre CYMAT (2% y 42%, respectivamente). En situaciones intermedias se ubican, por un lado la baja antigüedad y localización marginal del establecimiento (14-17%), y por otro la pequeña escala y la falta de cobertura sindical (33% en ambos casos).

Combinando estas variables con tres de los indicadores de precariedad³ (Cuadros 4 y 5), a primera vista surge que las diferenciales de prevalencia

³ Se optó por excluir uno de los dos indicadores de no registración, el referido a cobertura de Obras Sociales.

de precariedad varían considerablemente según el indicador, en una cantidad importante de casos.

En otros términos no necesariamente el indicador de falta de registración es el que determina el "techo" de la precariedad para cada situación analizada, y menos aún se mantienen las brechas promedio entre aquel y los dos restantes.

Cuadro 4. Proporción de precarios aparentes según medidas alternativas y características ocupacionales
Jefes de hogar ocupados asalariados, residentes en el conurbano bonaerense, 1988
(en porcentaje del total en cada situación)

	1. Sin contrato permanente	2. Salario a destajo	3. Sin cobertura jubilatoria
Total	12,7	15,9	24,4
1. Antigüedad			
Menos de 3 meses	43,0	35,2	60,6
3 - 12 meses	25,5	25,7	50,4
1 - 4 años	14,7	17,3	35,3
4 y más años	5,7	12,5	13,6
2. Tamaño del establecimiento			
Hasta 15 ocupados	20,2	30,9	54,5
16 y más ocupados	7,9	7,4	9,2
16 - 50	15,1	11,6	20,1
51 - 100	4,4	6,9	2,5
101 - 500	3,5	8,7	2,4
501 y más	6,3	4,8	7,5
3. Rama de actividad			
Industria Alimentación	3,6	12,4	8,3
Confecciones	9,3	12,8	21,6
Madera - Muebles	5,9	14,8	12,1
Metalmecánica	6,2	5,0	7,9
Otras	9,3	9,5	11,4
Construcción	35,0	32,5	45,3
Comercio	13,1	20,4	44,7
Restaurantes y Hoteles	13,7	8,4	23,0
Transporte	11,1	21,7	26,3
Reparaciones	24,6	35,8	52,4
Serv. Personales	15,2	23,7	40,7
Resto			
Agropecuaria	10,5	21,0	73,7
Otras	16,3	12,7	20,9
4. Duración de la jornada semanal			
Menos 35 hs.	29,6	30,4	42,1
35 - 45 hs.	10,0	13,5	19,3
Más de 45 hs.	11,7	14,8	25,1
5. Subempleo visible (deseo de trabajar más horas)	25,5	32,7	46,1
6. Sindicalización			
Sin cuota sindical	53,3	6,5	99,4
Con cuota sindical	6,3	34,6	11,9
7. Auto percepción de las condiciones de trabajo			
Mal ambiente físico	14,9	15,8	17,1
Buen ambiente físico	10,0	16,0	30,1

Fuente: IPA - INDEC.

Cuadro 5. Proporción de precarios aparentes en microempresas según medidas alternativas y características ocupacionales.
Jefes de hogar ocupados, asalariados, residentes en el conurbano bonaerense, 1988
(en porcentaje del total de cada situación)

	1 Sin contrato permanente	2 Salario a destajo	3 Sin cobertura jubilatoria
# Total	20,2	30,9	54,5
1. Subestrato			
1	7,8	31,9	58,2
2 - 5	29,9	36,7	68,7
6 - 9	17,6	25,5	44,4
10 - 15	8,3	23,2	32,8
2. Localización del establecimiento			
Fijo del empleador	16,0	12,5	43,6
Domicilio del asalariado	17,6	14,7	21,2
Ambulante	77,8	12,5	76,0
Parada o puesto fijo	26,4	—	100,0
Obra en construcción	66,1	59,0	85,2
Otros	51,0	43,9	67,7

Fuente: IPA - INDEC.

El ranking de precariedad que surge de este análisis es el presentado en el Cuadro 6.

Cuadro 6. Ranking de prevalencias de la precariedad según indicador y características seleccionadas.
Jefes de hogar ocupados asalariados residentes en el conurbano bonaerense, 1988

	Indicador	Porcentaje del total
1. Más de 70%		
Sin cuota sindical	3	99,4
Obra en construcción (hasta 15 ocupados)	3	85,2
Ambulante	1	77,8
Agropecuaria	3	76,0
	3	73,7
2. 50 - 70%		
Antigüedad menor 3 meses	3	60,6
Antigüedad 3 - 12 meses	3	50,4
Hasta 15 ocupados	3	54,5
1 ocupado	3	58,2
2 - 5 ocupados	3	68,7
Sin cuota sindical	1	53,3
Obra en construcción	1	66,1

Servicios reparación	3	52,4
3. 25 - 50%		
Antigüedad menor 3 meses	1	43,0
	2	35,2
	2	25,6
3 - 12 meses	1	25,5
	3	35,3
1 - 4 años	2	30,9
Hasta 15 ocupados	2	31,9
1 ocupado	2	36,7
2 - 5 ocupados	1	29,9
	3	44,4
6 - 9 ocupados	2	25,5
	3	32,8
10 - 15 ocupados	3	45,3
Construcción	1	35,0
	2	32,5
Comercio	3	44,7
Transporte	3	26,3
Serv. Reparación	2	35,8
Serv. Personales	3	40,7
Menos 35 horas	3	42,1
	2	30,4
	1	29,6
Más 45 horas	3	25,1
Subempleo visible	3	32,7
	3	46,1
	3	32,7
	1	25,1
Obra en construcción	2	59,0
Parada	2	26,4
Establecimiento del empleador	3	43,6
Sin cuota sindical	2	34,6

Fuente: Basado en los cuadros 4 y 6.

Sección IV. Otras medidas experimentales de precariedad

Con independencia de las medidas de precariedad laboral comentadas en las secciones anteriores, la encuesta IPA permite aproximarse a este fenómeno por vías alternativas, de carácter más experimental. Se trata de:

- 1) la precariedad implícita en la inactividad, tal como ésta fue registrada en la encuesta, cuando se aplica la definición de actividad habitual, por lo que aparece bajo la subcategoría denominada "inactivos marginales" (véase Sección I);
- 2) la precariedad entre los trabajadores por cuenta propia, cuando existen elementos para presumir que podría haber una relación asalariada disimulada fraudulentamente.

En cuando al primer elemento, y teniendo en cuenta la magnitud absoluta del grupo de inactivos marginales⁴ se llega a una cantidad de asalariados

precarios adicionales, que eleva los porcentajes de precariedad antes calculados entre 5% y 9%, según la medida (Cuadro 7, columnas 2 y 5).

En el caso de los asalariados fraudulentos aparentes entre los cuentapropistas, se practicó un ejercicio sobre los ocupados en la microindustria (hasta 15 trabajadores), detectando las situaciones en que el trabajador independiente declaró que le vendía y compraba simultáneamente a una sola persona o empresa.

Cuadro 7. Estimación ampliada de la precariedad según indicadores alternativos.
Jefes de hogar ocupados, asalariados residentes en el conurbano bonaerense, 1988
(en porcentaje del total)

	1. Proporc. Original	2. Ajuste por inactiv.	3. Ajuste por cuenta propia fraudul. lentos	4. Ajuste combi- nado	5. Relación 2/1	6. Relación 3/1	7. Relación 4/1
Sin obras sociales	25,4	26,6	27,1	28,3	1,05	1,07	1,11
Sin jubilación	24,4	25,6	26,1	27,3	1,05	1,07	1,12
Salario a destajo	15,9	17,1	17,6	18,8	1,08	1,11	1,18
Sin contrato permanente	12,7	13,9	14,4	15,6	1,09	1,13	1,23

Fuente: Basado en los cuadros anteriores e información adicional de IPA - INDEC.

Como resultado, se obtuvo que 20% del total de ocupados en tal situación podrían ser considerados precarios desde este punto de vista. Tal magnitud equivale a un porcentaje que va de 7 a 13% de los asalariados precarios, según el indicador (Cuadro 7 columnas 3 y 6).

En consecuencia, del ajuste combinado según los dos criterios se deduce una estimación de la precariedad laboral entre 11% y 23% superior a la obtenida por los indicadores base, llevando las proporciones sobre el total entre 16% y 28%.

Particularmente en el caso de la medida sobre los asalariados fraudulentos, puede plantearse su condición de estimación "de máxima", ya que se supone que la totalidad de situaciones captadas como de posible precariedad lo son efectivamente.

Compensatoriamente, también podría afirmarse que el método utilizado sólo cubre una de las manifestaciones estadísticas del fraude laboral y que,

⁴ Los inactivos marginales captados en la Encuesta IPA equivalen a 1,2% de la población total de jefes de hogar. Dado que se conoce la categoría ocupacional predominante, puede obtenerse una magnitud sumable a la de los asalariados precarios.

al aplicarse exclusivamente sobre el sector industrial, no alcanza a otros subuniversos relevantes, por ejemplo las actividades terciarias.

Sección V. La precarización entre el total de asalariados

Como se adelantó en la primera sección, la Encuesta IPA ha incluido en el Formulario H una consulta sobre cobertura de Obras Sociales que tiene similares características a las del Formulario J.

A partir de esta información, es posible cuantificar en qué medida el análisis efectuado hasta ahora subestima la incidencia de la precariedad, al concentrarse exclusivamente en los jefes de hogar.

Del Cuadro 7 se deduce que la tasa de precarización de los no jefes asalariados ocupados en el sector privado es de 58,1%, con lo que la tasa sobre el total de asalariados llega a 42,3%. La medida correspondiente a los jefes de hogar (28,8%) es muy parecida a la calculada hasta ahora mediante el Formulario J (25,4%), lo que garantiza la comparabilidad de los resultados. Teniendo en cuenta las estimaciones absolutas sobre el número de precarios, se encuentra que el nuevo indicador es una vez y media superior a la anterior.

Cuadro 8. Proporción de asalariados precarios aparentes según criterio de cobertura de Obras Sociales.
Total de ocupados asalariados, privados, residentes en el conurbano bonaerense, 1988
(en porcentaje del total en cada situación)

	1. Total	2. Jefes de hogar	3. No jefes de hogar
Total	42,3	28,8	58,1
1. Sexo			
Varones	39,1	26,8	61,1
Mujeres	51,2	30,4	54,3
2. Edad			
Hasta 14	95,2	—	95,2
15 - 19	88,3	29,0	88,7
20 - 24	58,0	46,0	60,5
25 - 35	36,2	34,9	37,7
36 - 45	31,7	25,9	56,1
46 - 59	27,3	22,2	52,7
60 y más	18,3	22,6	61,9
3. Educación			
Sin instrucción y primaria incompleta	42,5	32,4	70,7
Primaria completa y secundaria incompleta	45,1	29,3	61,6
Secundaria completa y universitaria incompleta	38,6	28,0	46,4
Universitaria completa	9,7	1,4	39,8

Fuente: IPA - INDEC.

Sobre la base del resto de información presentada en el Cuadro 8 pueden señalarse las características personales diferenciales entre los jefes y no jefes de hogar.

En una rápida evaluación, aparecen algunos elementos de interés:

- 1) la incidencia de la precariedad es menor entre las mujeres no jefes que entre las jefes, lo que debe estar relacionado con un mayor componente de voluntariedad y selectividad;
- 2) la población de edades juveniles y avanzadas que no es jefe de hogar tiene probabilidades relativas de ser precaria muy superiores a la de los adultos jóvenes (25-35 años), donde pesa más la situación etaria que la relación de parentesco, lo cual lleva a la neutralidad de la incidencia. El tramo 20-24 años también registra este efecto, aunque más moderadamente. Entre los no jefes aparece también un grupo de hasta 14 años con casi total precariedad;
- 3) desde el punto de vista del nivel educativo, la falta relativa de diferencias en la prevalencia de precariedad entre los niveles educativos no universitarios de los jefes se modifica hacia una neta relación inversa entre los no jefes. En el caso de los universitarios, la precariedad es prácticamente inexistente entre los jefes, pero mantiene un nivel alto entre los no jefes, lo que debe estar ligado a la sobreoferta reciente de esta calificación, que se refleja en la población que aún no es jefe de hogar.

Sección VI. Comentarios acerca de la relación entre precariedad y pobreza familiar

En los análisis sobre subutilización de mano de obra y pobreza familiar, está presente con frecuencia el planteo de una fuerte relación causal entre ambos fenómenos. Sin embargo, esta vinculación directa aparece, conceptualmente, como simplista: el nivel de ingreso per cápita familiar depende del ingreso de los miembros activos (que pueden estar desocupados o subocupados en alguna de sus variantes), pero también del ingreso de los inactivos y sobre todo del reparto de los recursos totales obtenidos entre los propios perceptores y sus dependientes.⁵

En consecuencia, los factores sociodemográficos (incluyendo el "ciclo de vida" que lleva a la inactividad como perceptor de transferencias de la Seguridad Social, o de pequeñas rentas) merecen ser colocados en un lugar igual de relevante que los factores personales y ocupacionales vinculados directamente con los miembros que obtienen el componente central de los recursos económicos del hogar.⁶

Por otra parte, el mismo hecho de que la presencia de la subutilización y

⁵ En este análisis se está haciendo omisión de las diferencias que puede presentar el argumento según se trate de los pobres por NBI o por LP. Parecería que la reflexión es menos pertinente cuando se aplica al primero de los dos grupos, aunque es necesario tener en cuenta el efecto que puede producir en esta comparación el sobrerregistro en que suele incurrir el otro criterio, por las dificultades para tratar la variable ingreso.

⁶ A esto habría que agregar que la propia interacción entre el grupo de miembros del hogar define parcialmente la condición de actividad del conjunto que participa en el mercado de trabajo: además de los factores socioculturales, que disminuyen la pro-

de la pobreza no alcance la misma proporción en el total de hogares lleva naturalmente a que la intersección de ambos fenómenos sea parcial, con un "exceso" de aparición de uno de estos fenómenos en el grupo no pobre o no subutilizado.

La magnitud de la falta de coincidencia dependerá de que las definiciones de subutilización y de pobreza sean más o menos abarcativas, pudiéndose dar el caso de que las versiones más estrictas lleven efectivamente a una gran superposición, a diferencia de lo que se observa cuando los indicadores utilizados son más comprehensivos de distintas variantes o intensidades. Pero también estará jugando el grado de heterogeneidad interna de la subutilización y pobreza, vinculado con el respectivo grado de complejidad que presente la economía, población y sociedad bajo estudio.

En consecuencia, es de esperar que se provoque un triple juego de relaciones socioeconómicas:

- 1) que la pobreza se ubique más que proporcionalmente entre los subutilizados, como manifestación "pura" de la relación que existe, evidentemente, entre los dos fenómenos;
- 2) que tal prevalencia resulte atenuada por la presencia de otros factores vinculados al resto de los ocupados del hogar y a los inactivos;
- 3) finalmente, que una parte sustantiva de la pobreza directamente no coincida con la población subutilizada.

Los anteriores comentarios son aplicables al análisis de la precariedad laboral, concebida ésta como una variante de la subutilización entre los ocupados. Por tal razón, interesa contrastar aquellas hipótesis con los resultados obtenidos de la encuesta IPA-INDEC.

Conviene aclarar que en el caso específico de la precariedad, en el programa de estudios antes mencionado ya se ha demostrado que una porción significativa de los asalariados que son asimilables a esta categoría por la no registración alcanzan niveles de remuneración comparables a los no precarios, en parte por el propio efecto de aumento en el salario bruto que permite la evasión al sistema previsional. Por lo tanto, ya desde este fenómeno se puede anticipar una correspondencia sólo parcial con situaciones de pobreza derivadas de los bajos ingresos de los activos.

Según tres de los cuatro indicadores parciales sobre precariedad (obras sociales, jubilación y remuneraciones a destajo) los asalariados privados jefes de hogar que reúnen tales condiciones pertenecen a hogares pobres en 42% de los casos, a no mucha distancia de quienes no son precarios (36%) (Cuadro 8).⁷

Sólo para el cuarto indicador (contrato no permanente) la proporción de

pensión a la actividad económica, y que evidentemente mantienen su presencia en alguna proporción, juegan otros elementos: por ejemplo, la necesidad de algunos adultos (básicamente miembros secundarios del hogar) de atender a los hijos pequeños, por falta de recursos para contratar trabajo doméstico remunerado, o por inexistencia de oferta de infraestructura física cercana.

⁷ El indicador sobre falta de percepción de jubilación no figura en el cuadro ya que es equiparable con el de obras sociales.

pobres se eleva considerablemente hasta 51%.⁸

En consecuencia, la prevalencia de la pobreza entre los trabajadores precarios definidos según los tres primeros indicadores es de apenas 14%. Sólo entre los asalariados no permanentes la "probabilidad" de ser pobres es claramente superior (42%).

Consecuentemente, de la combinación entre estas prevalencias diferenciales y el peso relativo del empleo precario en el total de los jefes de hogar, la concentración de la pobreza entre asalariados precarizados es relativamente baja: entre 17 y 28% para cada indicador considerado individualmente, con una estimación promedio que llega hasta 36%.⁹

Al considerar a la totalidad de los asalariados, incluyendo ahora los no jefes de hogar, la conclusión general se mantiene, a pesar de que crece la asociación entre precariedad y pobreza (Cuadro 9). Aparecen como pobres 36% de los asalariados sin obras sociales, contra 29% de los cubiertos. La probabilidad de ser pobre entre los precarios aumenta entonces a 24% contra el anterior 14%, y la concentración de la pobreza en este grupo se eleva hasta 47%. Teniendo en cuenta el detalle relacionado con el parentesco, se

Cuadro 9. Relación entre medidas de precariedad y pobreza familiar.
Jefes de hogar ocupados como asalariados en el sector privado del conurbano bonaerense, 1988
(en porcentaje del total y de los pobres)

	Contrato no permanente	Contrato permanente
Total	12,7	87,3
Pobres en cada grupo	51,3	35,9
Total de pobres	17,2	82,8
	Sin Obra Social	Con Obra Social
Total	25,4	74,6
Pobres en cada grupo	41,8	36,5
Total de pobres	28,0	72,0
	Salario a destajo	Salario fijo
Total	15,9	84,1
Pobres en cada grupo	41,8	37,1
Total de pobres	17,5	82,5

Fuente: Sobre la base de IPA-INDEC. Se define pobre de la manera planteada por el Proyecto, agregando los casos de pobreza estructural y pauperización.

⁸ De acuerdo con el detalle interno de este indicador, es aún mayor la incidencia de la pobreza en el pequeño subgrupo que trabaja por agencia (69%).

⁹ Para tal estimación se tomó en cuenta el ejercicio planteado en la Sección II, combinándolo con las proporciones de pobreza vinculadas con cada indicador.

comprueba otro elemento que no fue planteado en el conjunto de hipótesis inicial, por no resultar inmediato: los no jefes de hogar¹⁰ presentan una proporción de precarios muy superior a los jefes, y al mismo tiempo un peso relativo de pobres bastante inferior (58% y 31% respectivamente). Ambos resultados no son inconsistentes si se razona en estos términos.¹¹

- 1) Desde el punto de vista de la precariedad, los no jefes tienen una inserción laboral más reciente, lo que se manifiesta en una menor acumulación de experiencia y antecedentes, que tiene una fuerte influencia en las condiciones laborales que obtienen en el mercado de trabajo; también puede estar jugando la propia actitud del trabajador, hacia una elección consciente de relaciones laborales más flexibles en términos de otros usos del tiempo;
- 2) desde la perspectiva de la pobreza, los no jefes ocupados son, en sí mismos, la expresión de las posibilidades que tienen algunos hogares —en comparación con aquellos con población en edades muy jóvenes o muy avanzadas—, de disponer de recursos adicionales a los provistos por el jefe para superar estadios de pobreza familiar. Por esta razón, el grupo aparece con una menor proporción de pobres, en la comparación con el conjunto de jefes, ya que entre estos están incluidas otras situaciones con mayor riesgo, por el balance demográfico que presentan;

Cuadro 10. Relación entre medidas de precariedad y pobreza familiar.
Total de ocupados como asalariados en el sector privado del conurbano bonaerense
(en porcentajes del total y de los pobres)

	Sin Obra Social	Con Obra Social	Total
Total			
Total	42,2	57,8	100
Pobres en cada grupo	35,6	29,2	31,9
Total de Pobres	47,0	53,0	100
Jefes			
Total	28,6	71,4	100
Pobres en cada grupo	42,9	33,7	35,6
Total de pobres	20,8	40,9	61,7
No jefes			
Total	58,1	41,9	100
Pobres en cada grupo	31,3	20,2	29,2
Total de pobres	26,2	12,1	38,3

Fuente: IPA - INDEC. Se considera exclusivamente a quienes declaran trabajar más de 15 horas semanales.

¹⁰ Los resultados obtenidos para los jefes de hogar son muy similares a los que ya fueron analizados más arriba a partir del Formulario J, lo que confirma la comparabilidad entre ambas fuentes.

¹¹ Estas observaciones no son contradictorias con el ya mencionado aumento en la concentración cuando se incluye a los no jefes de hogar, ya que se trata de un juego de compensaciones en que pesa más la incidencia de la precariedad entre el total de jefes que el nuevo factor.

- 3) de menor importancia relativa, y también para entender la mayor presencia de pobres entre los jefes precarios que entre los no jefes en la misma situación, el efecto de la precariedad laboral de los jefes en la condición de pobreza de un hogar es mayor que el de la precariedad de los demás componentes del grupo familiar.¹² De este modo, un hogar cuyo jefe tiene una inserción precaria en el mercado de trabajo tiene mayor probabilidad de ser pobre, más allá de las condiciones de trabajo de los demás miembros; por el contrario, en aquellos hogares en que el jefe tiene una inserción no precaria, la probabilidad de ser no pobre es mayor, aunque alberguen en su interior algún trabajador secundario precario.

Referencias bibliográficas

- Carpio, Jorge y Orsatti, Alvaro (1988), "Pobreza y precariedad laboral en el mercado de trabajo del conurbano bonaerense, 1974-1988", IPA-INDEC. Presentado al XVII Congreso Latinoamericano de Sociología (ALAS). Montevideo, Uruguay, diciembre de 1988.
- Carpio, Jorge y Orsatti, Alvaro (1988), "Actividad económica de la población en los Formularios J y H. Informe metodológico", IPA-INDEC, Buenos Aires.
- Orsatti, Alvaro (1989), "Relaciones entre pobreza familiar y subutilización", IPA-INDEC, Buenos Aires.
- Orsatti, Alvaro (1988), "Los estudios sobre empleo precario en la Argentina, 1985-1988", en: *Boletín IPA*, 1.

¹² Este argumento fue sugerido por Roxana Ynoub.

X. Propuesta de medición del empleo precario en el marco de la Encuesta de Hogares*

Cynthia Pok - Marta Sanjurjo

Presentación

Resulta de singular importancia para las instituciones y los investigadores involucrados en el proyecto al cual hace referencia este documento, la posibilidad de recoger los comentarios y sugerencias de los participantes de este seminario, centrado en la problemática de la precarización del empleo.

En este sentido, se considera que el encuentro será sumamente rico para el desarrollo del proyecto, dado que por encontrarse en sus etapas iniciales se estará en condiciones de incorporar concretamente al mismo las conclusiones y recomendaciones surgidas del seminario y que resulten pertinentes al ámbito específico que ha de tratarse.

La propuesta que será presentada enfoca directamente la temática de la precarización del empleo, desarrollándose la etapa que será expuesta en este ámbito, a partir de la convergencia de dos proyectos institucionales que suman sus esfuerzos para la consecución de objetivos comunes.

El "Proyecto para el fortalecimiento de la gestión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en las áreas de aplicación de instrumentos relativos al desempleo y al trabajo precario" se plantea "incrementar la capacidad del mismo en cuanto a generar políticas y acciones concretas que tengan por finalidad contribuir a la atención del desempleo y a la regularización de las situaciones de trabajo precario en el contexto de la reestructuración productiva y asistirlo en la reorganización de funciones y de modalidades de gestión en las áreas —ya existentes o por crearse— que tengan a su cargo tales políticas y acciones".¹ En ese marco, se reconoce como necesario generar

* El presente documento es de responsabilidad de los autores, pero su contenido refleja las discusiones sostenidas con Alvaro Orsatti durante la etapa preparatoria de la investigación.

Participaron también, en distintas fases de dichas discusiones, Silvia Giavedoni y María de los Angeles Traverso por el Ministerio de Trabajo, y Camila Morano y Enrique Fatone por el INDEC.

¹ Proyecto para el fortalecimiento de la gestión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en las áreas de aplicación de instrumentos relativos al desempleo y al trabajo precario. Documento de Proyecto II.1, Objetivo inmediato de Proyecto, Buenos Aires, 1988.

nueva información estadística sobre la población en condiciones laborales precarias y población desocupada a través de dos mecanismos. Por una parte, estructurando un conjunto de nuevos indicadores sobre esas temáticas basado en la recuperación y reexplotación de la información contenida en encuestas y registros ya existentes, y por otra, desarrollando un módulo ad hoc que en el marco de la Encuesta de Hogares permita profundizar en dicha temática.

Convergentemente, el "Proyecto de Reformulación de la Encuesta Permanente de Hogares" (EPH) que desarrolla el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), establece como primer objetivo de dicha reformulación el "concebir un instrumento adecuado para la captación de la realidad socio-económica actual, que dé cuenta a su vez de los cambios operados en ésta y que sea sensible a las modificaciones ocurridas en ella. La cumplimentación de este objetivo requiere considerar con prioridad los fenómenos de relativamente reciente aparición, de alta significación para la situación social de los individuos y los hogares, tales como la precarización del empleo, la intermediación, la incorporación de nuevas tecnologías, etcétera".²

Si bien estas temáticas ya fueron abordadas por la EPH en su formulación inicial (vigente desde sus inicios en 1973), su tratamiento requiere una definición conceptual más acorde con las nuevas modalidades que asumen aquellos fenómenos.

Esta coincidencia de propósitos de ambos proyectos abrió un espacio de convergencia orientado fundamentalmente a la discusión conceptual de las dimensiones involucradas en la problemática de la precarización del empleo, a la construcción de indicadores específicos referidos a aquellas, y a la formulación de un instrumento de captación que permita nutrir cuantitativamente la investigación.

La realización de este estudio expresa asimismo una nueva concreción del objetivo prioritario del INDEC de integrar y sistematizar toda la información socioeconómica y demográfica que se produce en el ámbito nacional, siendo de especial interés no sólo el ofrecer el servicio de implementación de relevamientos de ese carácter, sino de participar activamente en la formulación y diseño de este tipo de investigaciones, estrechamente ligadas a las temáticas propias de su quehacer habitual.

Por último, es de destacar que el desarrollo de la investigación permitirá, en el caso del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, capitalizar la información resultante en términos de la instrumentación de políticas específicas, mientras que en el caso del INDEC constituirá un avance significativo en orden a la reformulación global del sistema de indicadores sociales de la EPH, en particular en relación al núcleo temático central y al módulo de características ocupacionales.

Desarrollo conceptual

Desde el punto de vista conceptual el desarrollo del proyecto se encuentra encaminado a determinar el conjunto de dimensiones significativas para el

² Proyecto de Reformulación de la Encuesta Permanente de Hogares: objetivos y alcances temáticos, Departamento de Análisis y Desarrollo Temático, EPH - INDEC.

tratamiento de la problemática de la precarización.

Esta vía de aproximación de ninguna manera implica desconocer la necesidad de generar un modelo conceptual global, que permita derivar sistemáticamente del mismo los atributos pertinentes a un adecuado tratamiento del fenómeno.

Muy por el contrario, forma parte de los propósitos centrales de la investigación el acceder a una definición conceptual de esas características, que tome en cuenta el desarrollo teórico del concepto desde su aparición, los numerosos aportes vertidos por investigadores procedentes de distintas disciplinas, así como las caracterizaciones totalizadoras vinculadas al tratamiento de los principales fenómenos inherentes a la dinámica del mercado de trabajo.

En este marco, por lo tanto, la enriquecedora posibilidad de formular un avance conceptual en relación con la temática, a la par que recabar información estadística relevante para la misma, fuerza de alguna manera los tiempos de desarrollo del proyecto, impulsándose fuertemente la selección de indicadores, aunque sin perder de vista el modelo global al que se apunta.

Es a esta selección preliminar de indicadores (algunos de ellos ya considerados en el relevamiento habitual de la Encuesta de Hogares) en cuya operacionalización se está trabajando en orden a un relevamiento específico al cual se hará referencia.

La medición: propósitos y ámbitos temáticos

Los objetivos de la medición están centrados en distintos niveles.

En una primera instancia, se pretende medir *la extensión del fenómeno de precarización* en términos de la proporción de población incluida en esta situación.

La cumplimentación de este propósito requiere, por lo pronto, el logro de una definición acabada del concepto de precariedad laboral que —si bien según las distintas vertientes ha tenido un significativo desarrollo— no ha alcanzado aún a nuestro juicio un planteo teóricamente sólido, conceptualmente unívoco y metodológicamente riguroso.

En este marco los propósitos de medición están subordinados a nuevos avances —desde el propio proyecto y desde fuera del mismo— en este campo, apoyándose las formulaciones preliminares que aquí se presentan fundamentalmente en los elementos que de consenso reconoce la literatura especializada sobre el tema, avanzándose en aquellos aspectos que más indudablemente conforman la materia constitutiva del fenómeno.

Como segundo propósito y simultáneamente, se prevé recabar información adicional significativa en términos de la *descripción de los elementos contextuales* que dan lugar a situaciones de precarización del empleo.

Este campo temático se abre sobre aquellos atributos que no son constitutivos de la situación de precarización, pero que como indicadores socioeconómicos y sociodemográficos acompañan estrechamente al fenómeno.

Se trata de variables ligadas a la condición migratoria, a la situación educacional, a la composición de los núcleos familiares, etc., que deberán ser desarrollados sobre la base de una reexplotación de datos existentes y de una profundización temática en aquellas variables que lo requieran.

Como tercer propósito de significación decisiva para la formulación presen-

tada en este documento, se pretende reconocer *la existencia de diferentes ámbitos de ocurrencia de los fenómenos propios de la precarización*.

Los mismos están determinados por elementos constitutivos de la situación de precariedad y se expresan en tres niveles. El primero de ellos concierne a atributos propios de la ocupación, con las restricciones que oportunamente se explicitarán.

El segundo campo de ocurrencia es el específico de la intermediación como mecanismo de determinación de tal relación.

Por último, los restantes atributos propios se expresan en el nivel del establecimiento, dando cuenta de la situación de los trabajadores involucrados en la condición de precariedad.

En relación con los propósitos establecidos (en realidad, tres grupos de preocupaciones), el estudio ha avanzado —siempre en esta etapa preliminar— fundamentalmente en el último.

En el punto siguiente se detallan los indicadores establecidos para este ámbito específico, es decir la ocurrencia de los fenómenos propios de la precarización a través de elementos constitutivos de la misma.

Selección de indicadores

Asumiendo la perspectiva enunciada, se está enfocando la profundización de las características de la precarización en orden a ciertos ámbitos principales.

El primero de ellos, como ya se dijera, está centrado en aquellas dimensiones que constituyen atributos directos de *la ocupación* en cuyo marco se produce la precarización.

Obviamente, las mismas no se derivan —en la mayor parte de los casos— de las características mismas del proceso de trabajo involucrado, sino de los condicionamientos al mismo impuestos por las circunstancias propias del mercado de trabajo y de la normativa inherente al mismo.

Los indicadores seleccionados en esta primera instancia están determinados del siguiente modo: en relación con el área de la normativa (efectivamente aplicada en los casos concretos) se hará referencia a los *beneficios sociales*, considerando prioritariamente los indicadores de existencia de descuento jubilatorio, licencia (paga) por enfermedad, vacaciones pagas, obra social, indemnización por despido y aguinaldo.

También se considera, como indicador de reaseguro de la defensa del trabajador en su situación, la sindicalización del mismo, previéndose su captación a través de la existencia de pago de cuota sindical y de presencia en su lugar de trabajo de alguna instancia de organización sindical (comisión interna, delegado, etc.).

En el área de las modalidades de percepción de ingreso, se tendrán en cuenta dos dimensiones básicas: la base de cálculo que da lugar al pago (por período, por producto, por tiempo y las modalidades mixtas), así como la frecuencia de la efectivización del pago (mes, quincena, semana, día).

En el área de las modalidades de contratación, se tendrán en cuenta los contratos por tiempo indeterminado, los temporarios, los eventuales, a plazo determinado, los estacionales, por tarea determinada y a tiempo completo o parcial.

Además de la naturaleza de la inserción ocupacional presente, se prevé

considerar la intensidad de trabajo en un período más amplio —un año— distinguiendo entre la antigüedad del empleo actual, la cantidad de ocupaciones diferentes a lo largo del año y los meses trabajados durante el mismo.

Otro gran campo problemático que se ha establecido para su tratamiento es el de la *intermediación*.

En esta área se han de distinguir, como dimensiones básicas, las modalidades de intermediación propias del proceso de obtención del empleo y aquellas inherentes al ejercicio mismo de la ocupación.

En el primer caso se hará referencia a la obtención personal, al recurso a mecanismos tales como bolsas de trabajo, a la conexión por intermedio de agencias y a las distintas variantes de la modalidad contratista.

En el segundo caso, se tomará como indicador la persistencia de la percepción de remuneración a través de alguna instancia diferente del establecimiento para el cual se trabaja (agencia o contratista), restando profundizar la discusión acerca de cuáles serían otros indicadores significativos para el tratamiento, en este nivel, de la intermediación.

Un *tercer ámbito* de tratamiento de la precarización del empleo está referido a las *características de los establecimientos* en cuyo marco dicha precarización se manifiesta.

Así, será necesario investigar el tipo de empleador en términos de su carácter público en sus diferentes instancias (administración pública nacional, provincial, municipal y empresas del Estado), así como su pertenencia a la esfera privada (empresa, sociedad o empleador privado) diferenciando a su vez a las casas de familia como empleadores y el carácter cooperativo o no del conjunto de los establecimientos.

Otra dimensión significativa más directamente ligada a este ámbito es la que encuadra la situación de precarización en términos del lugar físico donde se ejerce la ocupación. Se hace referencia con respecto a dicha dimensión al desarrollo del proceso de trabajo en un local específico, en parte de la misma vivienda del trabajador, en la calle en puesto fijo o de manera móvil, y la modalidad a domicilio.

Una línea que se considera que abre interesantes posibilidades analíticas está centrada en intentar una aproximación al tratamiento de la precarización del empleo en los establecimientos, particularmente en aquellos que se apoyan predominantemente en este tipo de contratación.

La información —relativamente limitada— con la que habitualmente se cuenta en relación con la precarización del empleo, permite caracterizar a los trabajadores y admite clasificaciones de interés en términos de rama de actividad y tamaño de los establecimientos en los cuales los mismos se desempeñan.

En este caso se pretende ir más allá en esta caracterización, captando información sobre la proporción en la cual el establecimiento recurre a esta modalidad de empleo.

Los propósitos analíticos de esta línea están vinculados a la necesidad de establecer en qué medida la creciente precarización del empleo ha dejado de apoyarse predominantemente en el sector menos estructurado de la economía, sosteniendo la práctica marginal al nudo económico del aparato productivo, constituyéndose verdaderos nichos de precariedad en el seno de los establecimientos más formalizados de dicha estructura.

Es obvio que esto constituye una aproximación en la cual la unidad de análisis deja de ser el trabajador y pasa a ser el establecimiento, pero resulta

también evidente que la naturaleza de la información en cuestión muy probablemente no sería brindada por dichos establecimientos como unidades de captación.

Existe conciencia a su vez, de que se trata de un atributo de muy difícil captación a través del mismo trabajador, pero se prevé probar algunas modalidades operacionales que permitan medir, particularmente en el caso de los establecimientos medianos y grandes, el grado de extensión de la precarización por unidad—establecimiento.

Otro atributo que ha de ser considerado es el del posicionamiento del trabajador con respecto a las distintas instancias de negociación colectiva, previéndose reconocer la existencia de convenio colectivo en el ámbito laboral del trabajador precario, así como la visibilidad que dicho convenio detenta para el mismo.

Estos indicadores, desde el punto de vista del análisis, permitirán caracterizar mejor estos elementos, particularmente en el marco del grado de sindicalización imperante en el propio lugar de trabajo.

En el caso de los desocupados, se extiende el tratamiento de las características de la precarización en los tres niveles anteriormente establecidos —ocupación, intermediación y establecimiento— con referencia a la última ocupación.

Se pretende establecer así la relación contextual que guarda la situación de desempleo con los de la precariedad, investigándose adicionalmente las modalidades que dicha precariedad imprime a la expulsión de trabajadores de la condición de asalariados.

En este sentido, los indicadores establecidos —algunos de ellos ya captados en la EPH— consisten en la consideración de las prestaciones recibidas al dejar la ocupación: pago por el tiempo trabajado, aguinaldo, vacaciones, indemnización por despido, preaviso.

Asimismo, se hará referencia a las razones de pérdida o abandono de la ocupación, distinguiendo razones voluntarias e involuntarias de la misma, diferenciando particularmente las modalidades de estas últimas.

Complementariamente, se consideran atributos significativos los beneficios sociales a los cuales accede el trabajador durante el tiempo de desempleo, tales como el subsidio de desempleo y la obra social.

Por otra parte, aunque no ligada estructuralmente a la situación de precariedad ni al desempleo, se caracterizará también el acceso a ingresos de asistencia social, tales como la caja PAN y el Bono Solidario.⁴

Variables concernientes a la duración del último empleo en el caso de los desocupados, así como la intensidad de trabajo en un período de cierta extensión (un año) resultan evidentemente de inclusión forzosa.

Por último, recibirá tratamiento, también en el caso de los desocupados, la temática de la intermediación, vinculando las modalidades de búsqueda de trabajo con los mecanismos de obtención de empleo a través de distintos electores.

Dominios de estudio de la investigación

La investigación se referirá a las personas que residen en los hogares

⁴ El diseño de la encuesta es de octubre de 1989 y fue aplicada en mayo de 1990.

particulares de los aglomerados urbanos que releva actualmente la EPH, o parte de ellos, de acuerdo con las condiciones reinantes en el momento de efectuar la encuesta.

Los dominios de estudio para los cuales se darán estimaciones están condicionados por la cobertura geográfica de la EPH, el tamaño muestral y la clase de cuadros a obtener.

El diseño muestral de la EPH considera cada aglomerado urbano un área de estudio y de comparación con los otros aglomerados. Si bien hay diferencia en la cantidad de población entre aglomerados, el tener un número similar de casos muestrales (alrededor de 1.000 viviendas, exceptuando Buenos Aires), responde al principio de que la fiabilidad de un tipo de muestra depende prácticamente de su tamaño absoluto.

Aunque el tamaño muestral para el conjunto de aglomerados es grande (alrededor de 33.000 viviendas) para cada aglomerado en particular, es pequeño para profundizar en el estudio del empleo precario.

Los aglomerados urbanos comprendidos en la actualidad por la EPH son 27, de los cuales 22 corresponden a capitales de provincia. En el cuadro siguiente se presenta la nómina en forma decreciente tomando en consideración la población del censo de 1980.

Cuadro 1. Aglomerados urbanos comprendidos en la EPH por cantidad de población

Aglomerado urbano	Población censo 1980 (en miles)
Gran Buenos Aires	9.948
Gran Córdoba	983
Gran Rosario	957
Gran Mendoza	605
Gran La Plata	566
Gran San Miguel del Tucumán	498
Santa Fe	291
Gran San Juan	291
Salta	260
Gran Bahía Blanca	223
Gran Resistencia	220
Corrientes	180
Paraná	161
Santiago del Estero	148
Posadas	143
San Salvador de Jujuy	124
Comodoro Rivadavia	96
Formosa	93
Neuquén	90
Gran San Fernando del Valle de Catamarca	88
San Luis	70
La Rioja	67
Santa Rosa	51
Goya	47
Río Gallegos	46
Curuzú Cuatiá	26
Ushuaia-Río Grande	24

De acuerdo con la distribución de la población dada por el censo de 1980, los 27 aglomerados investigados por la EPH corresponden al 70% de la población urbana del país, al 100% de la población que reside en centros urbanos de 500.000 y más habitantes, al 97% de la población que reside en centros urbanos de 100.000 y más habitantes y al 91% de la población que reside en centros urbanos de 50.000 y más habitantes.

Cuadro 2. Distribución de los centros urbanos por tamaño y cobertura EPH Censo 1980)

Población (en miles)	Cantidad de centros		Porcentaje respecto			
	Censo 1980	C.EPH	Interv. C.EPH	Tot.urb. C.EPH	Tot.urb. C.1980	Acum. C.1980
500 y más	5	5	100,0	56,3	56,3	56,3
100 a 499,9	13	11	82,8	10,9	13,2	69,5
50 a 99,9	24	7	33,5	2,4	7,2	76,7
20 a 49,9	61	3	6,4	0,5	8,0	84,7
10 a 19,9	94	2*	1,8	0,1	5,7	90,4
5 a 9,9	152	0	0	0	4,7	95,1
2 a 4,9	362	0	0	0	4,9	100,0

* A efectos de la EPH, a Ushuaia y Río Grande se las considera un solo aglomerado urbano.

Los Cuadros 2 y 3 presentados muestran la cobertura geográfica de la EPH. Las ciudades investigadas son varias, pero el diseño no permite una estimación para el total urbano del país. Aunque la cobertura para los centros urbanos de 50.000 y más habitantes es de 91%, quedan fuera de estudio ciudades de características industriales como Zárate, Campana y San Nicolás, de influencia agrícola como Tandil, Olavarría y Pergamino, y de influencia turística como Necochea y Mar del Plata en la provincia de Buenos Aires; Gran Villa María, Gran San Francisco y Río Cuarto en la provincia de Córdoba; Rafaela en Santa Fe; San Rafael en Mendoza, etcétera.

En un primer momento, al elaborar el documento de proyecto se pensó en obtener estimaciones para el dominio correspondiente a la población residente en centros urbanos de 50.000 y más habitantes. Esto implicaba un alto costo en tiempo y recursos monetarios no compatibles con los objetivos del proyecto, resolviéndose reducir costos y tiempo integrando la medición del empleo precario al operativo regular de la EPH.

De acuerdo con las características del diseño muestral de la EPH se prevé producir tabulados en forma separada para los siguientes dominios:

- para el conjunto de los aglomerados investigados;
- para la población que reside en centros urbanos, que al momento del censo de 1980 tenían 500.000 y más habitantes (Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Mendoza, Gran La Plata y Gran Rosario) y podría incluirse Gran San Miguel de Tucumán que tenía 498.600 habitantes en 1980;
- para los aglomerados divididos en regiones tales como: Gran Buenos Aires, Centro - Litoral, Cuyo, Noroeste, Noreste, Sur;

- para cada aglomerado en particular se darán estimaciones para aquellos indicadores que tengan un adecuado grado de confiabilidad.

Cuadro 3. Distribución de los centros urbanos de 50.000 y más habitantes (censo 1980) y porcentajes de la población urbana investigada por la EPH

Provincia	Cantidad de centros urbanos						Pob. urbana invest. EPH	
	500 y más		100 a 499		50 a 99		Tot.	Ctros. 50 y más
	Censo 1980	EPH	Censo 1980	EPH	Censo 1980	EPH		
Gran Buenos Aires	1	1					100	100
Resto Gran Bs. As.	1	1	2	1	9	0	24	44
Catamarca					1	1	72	100
Córdoba	1	1	1	0	2	0	51	81
Corrientes			1	1			60	100
Chaco			1	1			52	100
Chubut					2	1	45	65
Entre Ríos			1	1	2	0	26	53
Formosa					1	1	57	100
Jujuy			1	1			41	100
La Pampa					1	1	39	100
La Rioja					1	1	66	100
Mendoza	1	1			1	0	74	90
Misiones			1	1			49	100
Neuquén					1	1	48	100
Río Negro							45*	100
Salta			1	1			55	100
San Juan			1	1			87	100
San Luis					2	1	47	58
Santa Cruz							46	100
Santa Fe	1	1	1	1	1	0	62	94
Sgo. del Estero			1	1			48	100
Tucumán			1	1			72	100
Tierra del Fuego							100	100
Total	5	5	13	11	24	7	70	91

* Recordar que la EPH investiga cuatro centros urbanos menores de 50.000 habitantes en el censo de 1980: Río Gallegos, Ushuaia-Río Grande, Goya y Curuzú Cuatiá.

* Comprende las ciudades incluidas en la muestra de la EPH para el Valle del Río Negro.

Desarrollo del módulo complementario al cuestionario de la EPH

Como es conocido, la Encuesta Permanente de Hogares es el único instrumento estadístico que brinda información continua acerca de la población activa, la ocupación y la desocupación, y las características de los hogares en relación con la situación ocupacional de sus miembros. La misma, sin embargo, no cubre las necesidades estadísticas de conocer en profundidad las características de la población sujeta a empleo precario y desempleo. Por eso se resolvió desarrollar y aplicar un módulo complementario al cuestionario de la EPH.

El principal objetivo del módulo propuesto es poder identificar y en lo posible cuantificar los grupos ocupacionales donde se encuentra la precariedad del trabajo, e individualizar sus formas principales para el diseño de políticas.

El mejor conocimiento de las características de la población sujeta a empleo precario permitirá definir un conjunto básico de indicadores que se incluirá en el cuestionario básico de la EPH cuando se lleve a cabo su reformulación temática.

El diseño del módulo debe relacionarse con el cuestionario de la EPH sin que este último sufra ningún tipo de modificación. La relación temática entre el cuestionario de la EPH y el módulo complementario, y la condición de no introducir cambios en el cuestionario de la EPH, dificulta su desarrollo si se quiere lograr una adecuada estructuración de la entrevista.

Por otra parte, la mayoría de los indicadores que hay que construir utilizarán preguntas de ambos cuestionarios no permitiendo, por lo tanto, la separación de las mismas para su procesamiento, a diferencia de la mayoría de los módulos aplicados con anterioridad en la EPH.

La definición operativa para determinar el empleo precario debe referirse a la información que puede proporcionar el ocupado. La aproximación de la medición será razonable, en la medida en que el interrogado sea capaz de contestar correctamente las preguntas.

Los conceptos y definiciones para determinar el empleo precario deben adecuarse a la:

- descripción del empleo precario a través del trabajador;
- operacionalización de los conceptos y definiciones;
- longitud viable del módulo para no producir cansancio o rechazo del entrevistado.

El módulo se aplicará a los asalariados y desocupados detectados por el cuestionario de la EPH. La decisión de limitarse a los asalariados activos se basó también en los resultados de la Encuesta de Trabajadores por Cuenta Propia del Gran Buenos Aires 1988, que arrojó muy pocos casos de asalariados encubiertos como trabajadores por cuenta propia.

Está planificado llevar a cabo una serie de pruebas durante el proceso de desarrollo del cuestionario, para evaluar la operatividad de los conceptos, secuencia de preguntas, elección de informantes adecuados y el tiempo de entrevista.

XI. El trabajo a través de agencias de servicios eventuales

Carlos Alberto Etala - Silvio Feldman

El uso de trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporario introduce una modalidad atípica de contratación laboral que implica el desarrollo de cuestiones nuevas y complejas para trabajadores, empleadores y la administración del trabajo.

Pero, más allá de la problemática propia que introduce el uso de esta modalidad de contratación de personal, cuando ésta es utilizada para los fines específicos que la normativa vigente legitima, su uso para otros destinos plantea aspectos, perspectivas y desafíos adicionales que no pueden obviarse en la consideración de aquélla.

De lo contrario se podría estar dando lugar, o alentando, a su uso impropio, la elusión de la normativa laboral, y de otro tipo, o el fraude.

En estas notas nos interesa considerar la difusión y motivaciones del uso de esta forma de contratación laboral con destinos distintos a los que están previstos en la normativa vigente, así como reflexionar, a partir de ello, acerca de la eficacia o incidencia de ciertos elementos para inhibir su desnaturalización, en particular: la normativa y los mecanismos previstos en ella, la negociación colectiva y la determinación de los niveles salariales y la modalidad de sindicalización.

1. Sus características y la normativa vigente

El texto originario de la Ley de Contrato de Trabajo traía en su artículo 31 una redacción similar a los dos primeros párrafos del actual artículo 29 del texto ordenado por decreto 390/76. Decía textualmente: "Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vistas a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social".

La exposición de motivos del texto sancionado en 1974 justificaba esta redacción calificando a estas interposiciones o mediaciones como "formas parasitarias", que era necesario suprimir, o limitar la intermediación al acto en sí, sin ninguna trascendencia en la relación empleador-trabajador, ya

que se daba por la ley una relación directa con supresión del intermediario en la contratación, y para mayor cautela en favor del trabajador, con la solidaridad que se asignaba a quien contrata o recluta con quien emplea u ocupa efectivamente al trabajador. Agregaba que se comprendían en esta situación las llamadas "empresas de servicios".

La reforma de la ley 21.297, sancionada por el gobierno militar en 1976, agregó al primitivo texto del artículo 31 un tercer párrafo a continuación de los anteriores, que expresa textualmente: "Exceptuándose de esta disposición los servicios eventuales que se presten por empresas reconocidas al efecto por la autoridad de aplicación, según lo que se prevé en el artículo 100". Esta es entonces la redacción que conserva el vigente artículo 29 LCT, según la numeración asignada por el texto ordenado del decreto 390/76.

En diciembre de 1980 se dictó el decreto 2491/80 destinado a reglamentar el funcionamiento de las empresas de servicios eventuales a que se refería el citado artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo. En sus considerandos este decreto aludía a las circunstancias que justificaban la reglamentación. Mencionaba entre ellas:

- a) que a partir de la sanción de la ley 21.297, que modifica el Régimen de Contrato de Trabajo (LCT), "las empresas dedicadas a la prestación de servicios eventuales comienzan a dejar de ser una mera realidad de hecho tolerada, para advenir en un instituto admitido por el ordenamiento jurídico";
- b) que las referidas empresas han crecido en el país lo suficiente en número y envergadura como para reclamar la atención de los poderes públicos, a fin de caracterizar su individualidad y reconocer su legalidad;
- c) que es preocupación esencial del Estado preservar la pureza de los canales legítimos de contratación en el mercado de empleo;
- d) que es necesario identificar con nitidez la figura del tipo de empresas de servicios eventuales, de manera tal que las autorizadas no ofrezcan zona alguna lindante con las agencias lucrativas de colocaciones;
- e) que los recaudos y garantías a que se condiciona la inscripción y funcionamiento de las empresas reglamentadas cumple la finalidad de asegurar y alentar la actuación en el mercado de empleo de unidades realmente estructuradas y de reconocida solvencia.

Seguidamente el decreto definía las empresas sujetas al régimen aprobado, regulaba el mecanismo de contratación a través de las empresas, los deberes respecto de los trabajadores, creaba un Registro especial para ellas en el ámbito de la Dirección Nacional de Servicio de Empleo del Ministerio de Trabajo y determinaba los requisitos para su inscripción y funcionamiento.

A partir de la aprobación de su régimen jurídico, el número de empresas que se integraron al Sistema se fue acrecentando aceleradamente, pero también aumentó el grado en que muchas de ellas se fueron apartando de los fines determinados legalmente para constituirse en organismos sucedáneos de agencias de colocaciones o coberturas para la concreción de fraudes laborales, en especial la contratación para tareas permanentes encubiertas como contratos temporales.

Estas desvirtuaciones del Sistema instituido se intentaron eliminar a través de la sanción en el año 1985 del vigente decreto 1455/85. Esta disposición impone que el requerimiento de la empresa usuaria a la de servicios tenga exclusivamente alguna de estas causas:

- a) en caso de ausencia de un trabajador para proveer su reemplazo mientras dure esa ausencia;
- b) en el caso de suspensión del contrato de trabajo, excepto que la suspensión sea por huelga o por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo;
- c) en caso de un pico de trabajo ocasional;
- d) organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones o programaciones;
- e) en caso de trabajos urgentes o de peligro inminente, siempre que las tareas no puedan ser realizadas por personal regular de la empresa usuaria;
- f) en general, cuando atendiendo a necesidades extraordinarias y transitorias hayan de cumplirse tareas ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria.

Asimismo el decreto garantiza que en ningún caso los salarios que se asignen al trabajador eventual podrán ser inferiores a los fijados para su categoría por la convención colectiva o estatuto aplicables a la actividad en que se ejecute la prestación. En el caso de un trabajador que reemplace a otro, la remuneración no debe ser inferior al salario y adicionales que se abonen regularmente al trabajador a quien sustituye, con exclusión de los adicionales por antigüedad que éste percibiere. El decreto vigente exige, además, a las empresas de servicios, el cumplimiento de ciertos recaudos formales, como la celebración de contrato escrito con la usuaria y la provisión a los trabajadores de una libreta de trabajo, rubricada por la autoridad administrativa que deberá permanecer en poder del trabajador y en la cual deberán hacerse constar, entre otras circunstancias, la individualización de la empresa prestataria, de la empresa usuaria, lugar de trabajo, horas y jornadas trabajadas, salarios percibidos y fechas de ingreso y egreso del trabajador.

Al igual que su antecesor, el decreto vigente establece que el personal contratado por las empresas de servicios eventuales será considerado en relación de dependencia con ellas, pero aclara que la extensión de los derechos y deberes de las partes frente a la ley laboral dependerá de la índole de la relación, de las modalidades del contrato entre la empresa de servicios eventuales y el trabajador, y del carácter de la prestación de este respecto de la empresa usuaria.

Como se ve, hay cierta vaguedad en la solución legal, puesto que si bien se determina con claridad que los trabajadores se encuentran en relación de dependencia con la empresa usuaria no indica con precisión el carácter de esa relación, es decir, si es permanente, eventual o permanente discontinua. Esta determinación tiene importancia por cuanto de adoptarse una u otra solución, distinta será la definición del problema acerca del derecho del trabajador dependiente de las empresas de servicios eventuales a percibir su remuneración durante el período de inactividad, en que, cesado en un destino laboral, se mantiene a disposición de su empleadora a la

espera de una nueva asignación. Luego de algunas vacilaciones, las decisiones de los tribunales de trabajo se orientan predominantemente en el sentido de que la relación que liga a un trabajador con la empresa de servicios eventuales es permanente y no eventual, con la salvedad de reconocer que también ella puede tener necesidades de mano de obra eventual, lo que debe determinarse en cada caso, estando a cargo de la empresa que la invoque la prueba de la circunstancia que desvirtúa el principio básico establecido de presunción de expectativa de continuidad del vínculo laboral.

En los hechos, el empleo de trabajadores a través de empresas de servicios eventuales produce una ruptura en la normal relación bilateral entre un trabajador y un empleador, haciendo su aparición una vinculación triangular en la que el trabajador queda tensionado entre un empleador *real* para el cual presta servicios efectivamente en un lugar de trabajo que pertenece a la empresa llamada *usuaria* o *utilizadora* y un empleador *legal*, la empresa de servicios eventuales, que es la suministradora de la mano de obra utilizada y que se encarga de poner a disposición de la empresa usuaria la fuerza de trabajo que le ha sido requerida por ésta.¹

La aparición de esta figura desdoblada del empleador tradicional origina no pocos desajustes en el desenvolvimiento de la relación, motivados por la circunstancia de que ciertos deberes emergentes de la relación de empleo no se advierte claramente en cabeza de cuál de los empleadores están localizados, o aunque lo estuvieran estrictamente desde el punto de vista jurídico, no ocurre lo mismo en los hechos. Así, por ejemplo, la potestad disciplinaria del empleador, es decir, la facultad de aplicar sanciones proporcionadas a las faltas o inobservancias cometidas por el trabajador parece corresponder, desde el punto de vista jurídico, al empleador *legal* o sea la empresa de servicios eventuales. Sin embargo, la *falta* del trabajador ocurre en su efectivo lugar de trabajo y en el cumplimiento de sus tareas concretamente, y es apreciada en los hechos por los encargados, supervisores, jefe de personal, o empleados superiores de la empresa usuaria, quienes son los únicos que pueden estimar su verdadera gravedad a fin de graduar la sanción a aplicar que, no obstante, no puede ser dispuesta por la empresa usuaria sino por la suministradora.

Lo mismo cabe señalar respecto del cumplimiento del deber de seguridad (artículo 75 LCT), que en una normal relación bilateral corresponde al empleador, pero que en esta particular relación disociada no es posible afirmar con precisión a cuál de los dos empleadores resulta exigible. Por una parte la empresa es la única que puede efectivamente ejecutar las medidas que el mencionado artículo de la Ley de Contrato de Trabajo impone al empleador, éstas son: "hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo", "adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integración psicofísica y la dignidad de los trabajadores" y "observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad del trabajo". Sin embargo, el trabajador no tiene ninguna relación jurídica con la usuaria ni podría por consiguiente exigir a ésta el cumplimiento de este deber de

¹ La empresa de servicios eventuales es la que abona efectivamente la remuneración al trabajador contratado y le entrega el duplicado de recibos de salarios en la que sólo ella figura como empleadora.

seguridad.

Como se ve, el trabajador se encuentra tensionado; en realidad potencialmente atrapado, en una relación triangular en la que el plexo de derechos de que goza resulta disociado en cuanto a la exigibilidad de su efectivo goce, lo que origina una situación de perplejidad en cuanto a su posición jurídica. Si como lo ha destacado Caplow² la característica más significativa de la triada es su tendencia a descomponerse en una coalición de dos de sus miembros contra el tercero, la situación triangular del trabajador eventual vendrá configurada estructuralmente y no es necesario abundar demasiado acerca de como se manifestará el "dos contra uno".

Esta relativa indefinición de los roles jurídicos y fácticos de ambas empleadoras da lugar a que en ciertas ocasiones el trabajador no sepa a quién dirigirse y en otras sea utilizada para ser alternativamente derivado de una a otra empleadora, a fin de producir el desgaste de su reclamo.

2. Difusión del trabajo a través de agencias

Si bien su significación es acotada, la proporción de trabajadores contratados a través de agencias evolucionó en años recientes en niveles superiores a los registrados en los primeros años del decenio de los ochenta.

Una primera aproximación al grado en que se ha difundido puede hacerse focalizando la atención sobre el número y perfil de las empresas de trabajo temporario, es decir las que suministran trabajadores a las firmas usuarias en las que deben prestar tareas.

En los primeros meses de 1985 se hallaban inscriptos, en el registro existente al respecto, aproximadamente 200 empresas. Hacia mediados de 1986 el número de empresas inscriptas o en trámite de inscripción en el nuevo registro, creado a fin de cumplimentar lo dispuesto por el decreto 1455/85 y la Resolución 1052 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, era prácticamente el mismo. Si bien algunas empresas no realizaron el trámite de reinscripción, se presentaron otras nuevas. Recientemente, a principios de 1989, las empresas inscriptas o en trámite de obtener la inscripción superaban las 280.

Estas empresas tienen una envergadura disímil. Un estudio realizado en 1984, en el que se reunió información de 71 firmas, puso en evidencia que estratificadas según el número de personal que colocan en empresas usuarias, 28% se ubicaban en el estrato de mayor tamaño (más de 300 personas colocadas), 30% se encontraban en el estrato medio (colocan de 100 a 300 personas) y 42% restante formaban parte del estrato inferior (colocan menos de 100 trabajadores).³

Aunque la carencia de datos impide trazar un panorama sistemático y abarcador acerca del peso de los trabajadores que prestan tareas habiendo sido suministrados a las empresas usuarias por agencias de trabajo temporario, la información disponible es indicativa de su nivel relativo y de

las tendencias que muestran su evolución. Según la estimación del estudio ya mencionado realizado en 1984 por la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario (FAETT), el número de trabajadores que colocan las empresas eventuales en el ámbito de la Capital Federal y el Gran Buenos Aires podía calcularse para entonces en 40.000. Ello representaba alrededor de 1,3% del total de los asalariados del conglomerado.⁴ De acuerdo al estudio, más de 61% eran trabajadores industriales, por lo cual la proporción específica en el sector debería estimarse en niveles superiores.

Focalizando nuestra observación en las empresas en las que prestan tareas los trabajadores, se visualiza que, al menos en el caso de la industria manufacturera, de hecho la proporción de personal contratado a través de agencias de trabajo temporario es mayor que dicho porcentaje. De acuerdo con la información que proporciona la Encuesta sobre Movimiento en la Mano de Obra de la industria manufacturera, que realiza el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito de la Capital Federal y el Gran Buenos Aires, "el personal eventual no remunerado directamente por el establecimiento" representaba 2,37% del personal total ocupado en agosto de 1983, en el registro de menor valor de la serie presentada en el Cuadro 1.⁵ Además hay que tener presente al evaluar este porcentaje que los valores correspondientes al mes de agosto —únicos disponibles antes de 1985— con frecuencia son algo inferiores a los de los promedios anuales, como se aprecia en el Cuadro 1.⁶

En cuanto a la evolución que experimentó la proporción de trabajadores contratados a través de agencias, en el Cuadro 1 puede apreciarse que registró fluctuaciones a lo largo del período cubierto por la información, aunque manteniéndose en niveles superiores a partir de 1986. Dichas variaciones mostrarían un comportamiento asociado a los cambios en los niveles de actividad, combinado con el efecto de sustitución de trabajo permanente por trabajo eventual, de acuerdo con lo consignado por Pisoni (1986) en relación con el período 1983-1986.

⁴ Según consigna Rodolfo Pisoni, dirigentes de la rama temporarios del Sindicato de Empleados de Comercio estimaban en 50.000 el número de trabajadores temporarios contratados a través de agencias (Pisoni: 1986).

⁵ Toer ha señalado que la encuesta subestimaría sensiblemente el número de trabajadores eventuales, puntualización que ha realizado basado en entrevistas con dirigentes sindicales, con ejecutivos de empresas ligados a oficinas de personal y con empresarios vinculados a recursos humanos y colocaciones de trabajadores (Toer: 1985).

⁶ Adolfo Ruiz señala que "... en general, la demanda de los servicios de personal temporario tiene su pico de máxima intensidad desde el mes de octubre de cada año hasta febrero-marzo, en que comienza su declinación; precisamente en este último mes comienza la fuerte demanda de personal permanente, la que se prolonga hasta el mes de setiembre". Cfr. "Estimaciones de personal. La correlación entre dos tipos de demanda" en pág. 4 de *Empresas y protagonistas*, sección de *Clarín*, que el 23 de setiembre de 1987 se dedicó al trabajo temporario.

² Caplow (1974).

³ Véase Bour (1987) págs. 76 y 95. La información proviene de la Primera Encuesta sobre la Actividad de Empresas de Trabajo Temporario (FAETT), agosto de 1984.

Cuadro 1. Indicadores sobre trabajo eventual contratado a través de agencias y empresas de servicio. Industria manufacturera. Capital Federal y Gran Buenos Aires

Período anual			Mes de agosto de cada año		
Porcentaje de personal eventual/ personal ocupado remunerado total	Porcentaje de empresas con personal eventual/ total empresas	Promedio del número de personal eventual por empresa que contrata personal eventual	Porcentaje de personal eventual/ personal ocupado remunerado	Porcentaje de empresas con personal eventual/ total empresas	Promedio del número de personal eventual por empresa que contrata personal eventual
1983	—	—	2,37	22,50	18,32
1984	—	—	2,89	24,50	20,51
1985	2,77*	19,13*	24,30*	2,40	17,00
1986	3,87	21,83	30,55	3,50	22,30
1987	3,43	21,57	27,05	3,55	22,15
1988	3,23**	20,77**	26,15**	2,98	20,18

* Nueve meses. No incluye datos respecto al trimestre abril/mayo/junio.

** Once meses. No incluye los datos correspondientes al mes de setiembre de 1988, por no encontrarse disponibles.

Fuente: MT y SS, ONARME, Dto. Estadísticas laborales, Encuesta sobre Movimiento de Mano de Obra.

Su uso se encuentra extendido a todas las ramas de la industria, mostrando una importancia desigual entre ellas. Un número relativamente acotado de actividades concentra una alta proporción del total de eventuales en la industria. En marzo de 1988, seis actividades, en el nivel de tres dígitos del CIIU, alimentación, textil, imprentas y editoriales, otros productos químicos, maquinaria eléctrica y material de transporte explicaban 64,9% del total de eventuales que registraba la encuesta del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.⁷

Desde otra perspectiva, la difusión de la contratación de trabajadores a través de agencias alcanza a diversos tamaños de establecimientos, al menos los cubiertos por la encuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es decir los de más de 25 personas ocupadas. Pero con características no homogéneas: a medida que aumenta el tamaño se registra una mayor proporción de establecimientos que utilizan esta modalidad de contratación de personal. En cambio, a medida que aumenta el tamaño de los establecimientos que la usan, disminuye la proporción de trabajadores eventuales que utilizan en relación con el total de su personal (Pisoni, 1986; Toer, 1985). Estas relaciones se mantienen hasta el presente (últimos datos para marzo 1989).⁸

A diferencia de lo que ocurre respecto al sector industrial, para el resto

⁷ Salvo imprenta y editoriales, las otras cinco ramas eran las que más cantidad de eventuales registraban en agosto de 1983 y marzo de 1986, absorbiendo alrededor del 60% del total de eventuales (Pisoni, 1986).

⁸ Aunque la proporción de trabajadores contratados a través de agencias, respecto al total, no experimenta grandes variaciones, a veces lo hace en muy pequeña medida y en un sentido inverso en los tramos de 50 a 99 trabajadores y de 100 a 299 trabajadores en algunos meses.

Cuadro 2. Trabajadores contratados a través de agencias de servicios eventuales en empresas del Estado. Algunos datos presentes en la información que brinda la prensa

Empresa	Cantidad de trabajadores contratados a través de agencias de servicios eventuales	Período y/o mes y año en que se registra	Ingresos relativos y otras condiciones de empleo	Costo laboral relativo	Fuente
Gas del Estado	1500	"contratados por terceros" (no se especifica si en todos los casos por agencias)	(8/87)	200% superior	Clarín 6/8/87 y solicitada Federación Trabajadores de Gas del Estado. Clarín 14/8/89.
Gas del Estado	350	(no consigna si están contratados directamente o por terceros pero su costo —tres veces más— indicaría que es por terceros)	desde hace dos años medio (4/88)	tres veces	Sur 21/4/89
SEGBA	"personal contratado por agencia"	(8/84)	"...sueldos irrisorios, sin cumplimiento de registros legales" (pago jubilación, normas de seguridad)		"Un poco de Luz". "Sobre: salarios, tarifas y deuda Externa". Comisión Estudios energéticos: Agrupación Renovación Sindical; Sindicato Luz y Fuerza, Agosto 1984.
SEGBA	"contratado a través de empresas de servicios eventuales..."	...que trabajan en forma permanente e ininterrumpida con una antigüedad, en algunos casos, de 8 años, en dependencias de SEGBA, bajo supervisión y control del "personal de dicha empresa" (12/1988)			"transcripción de partes de una denuncia a la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas: El Cronista Comercial" 11/12/1988 pág. 19.
Entel	500	"eventuales" y "contratados"	(87)	no se les paga aguinaldo, ni reciben vacaciones anuales pagas, ni licencia por enfermedad, matrimonio, y como es de imaginar al margen de aportes previsionales y sociales.	La Razón
YPF	2	Eventuales y contratados a través de agencia, que realizaron trabajos permanentes			Comandante decisión judicial El Portefolio, agosto 1987, pág. 31
Idem en organismos del Estado.					
Banco Central de la República Argentina	400	contratados por la agencia en tareas de servicios.	(5/89)		El Portefolio, mayo 1989; pág. 31

de los sectores se carece de información sistemática. Si atendemos a los resultados de la encuesta de FAETT podemos pensar que, de cualquier modo, al cubrir la industria, contemplamos el grueso (más de 62%) de los trabajadores contratados por agencia. Lo cierto es que para un gran conjunto de actividades es muy poco lo que sabemos.

Por ello, y aunque la información que disponemos es muy fragmentaria, nos interesa mostrar que el uso de esta forma de contratación se extiende a las empresas y algunas otras entidades del Estado, las que desarrollan muy diversas actividades. Por un lado, ello se ilustra con la información de prensa que presentamos en el Cuadro 2 (y que en muchos casos se originó a partir de situaciones de conflicto). Por otra parte, a través de entrevistas se pudo estimar que casi todas las empresas del Estado que están en la órbita de la SIGEP contratan personal por agencia, aunque la antigüedad y la proporción con que lo hacen serían muy desiguales.

3. Motivaciones de su uso con fines impropios

Elementos de juicio de diversa naturaleza muestran que junto con la difusión del uso de personal contratado a través de agencias en las circunstancias y causas previstas por la normativa vigente, se habría extendido su utilización con fines o en circunstancias impropias, y que ésta sería proporcionalmente gravitante.⁹

Entre las motivaciones que impulsarían al uso de esta modalidad de contratación de personal con fines distintos a los que la legislación admite, pueden distinguirse los siguientes:

- a) El establecimiento de hecho de un período de prueba, no autorizado por la ley laboral. Ello va unido al uso de las agencias como selectoras de personal, en especial para puestos no calificados. Pisoni (1986), a través de entrevistas, identificó la presencia de esta motivación en empresas que ven en ella un mecanismo de selección de personal evaluándolo en el trabajo. De este modo realizan el proceso de selección probando a los trabajadores sin asumir compromisos, en puestos de menor calificación, y externalizando los costos de reclutamiento y selección, transformándolos en variables.
- b) Facilitar el despido del personal. Se conecta con los que se puntualizan en a) y c). La situación de incertidumbre que genera la evolución económica durante los últimos años habría otorgado importancia a esta motivación.¹⁰ Nuestras indagaciones confirman lo ya señalado por Toer (1985), en el sentido de que estaría particularmente presente en empresas que se vieron afectadas por caídas significativas de la demanda y, por ello, de su personal permanente, cuando experimentan una recomposición o aumento de aquélla.

En cuanto a esta motivación, nos interesa distinguir dos dimensiones:

⁹ A efectos de este análisis se han realizado entrevistas con informantes calificados de los ámbitos sindical y empresarial.

¹⁰ Véase al respecto Bour (1987), Pisoni (1986) y Toer (1985).

la de atemperar y externalizar la situación conflictiva que involucran los despidos, y la de disminuir los costos (indemnización por antigüedad y falta de preaviso). En cuanto a la primera, la contratación vía agencia busca atemperar la situación conflictiva empresa usuaria/trabajadores, con:

- i) la mayor fragilidad de la relación que los trabajadores en cuestión incorporan a sus expectativas con el tipo de vínculo establecido;
- ii) la transferencia a la agencia, implícita en el tipo de contratación, de las expectativas y conflictos que sustenten los trabajadores que dejan de ser requeridos por la usuaria respecto a su continuidad/discontinuidad laboral (al igual que la transferencia de las gestiones que pudieran implicar los reclamos o litigios judiciales que se originaran en la cesación); y
- iii) la segmentación del colectivo laboral, tratando de evitar que la discontinuidad de la relación laboral dé lugar a planteos sindicales o conflictos colectivos.

En cambio, no resulta evidente de nuestras entrevistas que la contratación a través de agencias esté motivada por el objetivo de reducir los costos —en términos económicos— que podrían originar los despidos, de acuerdo con la legislación vigente (dejando de lado los vinculados con la selección a través de la prueba en el trabajo, referida en a)).¹¹ El tema presenta su complejidad, porque las empresas tienden a contrastar, globalmente, las ventajas o beneficios de usar esta modalidad de contratación con su costo, que no es menor.

El costo suele ubicarse en torno de un rango de 232% a 242% del valor del salario base, entendiendo por éste el salario por el tiempo efectivamente trabajado, considerando su importe bruto y previo a deducciones legales, e incluyendo premios, adicionales y cualquier otra forma de remuneración.¹² Es decir que implica computar 132 a 142% adicional al salario base. Ello indica que, como mínimo —considerando 132% del salario base—, la contratación a través de agencias conlleva un costo suplementario de 48% del salario base, imputable a los gastos de gestión, comercialización y financieros de las agencias, así como su propia rentabilidad. O, en otros términos: que de no mediar la intervención de las agencias, el costo salarial —incluyendo las previsiones correspondientes a vacaciones, aguinaldo, feriados, licencias, enfermedades, accidentes de trabajo, gastos de control médico y cargas sociales— sería menos gravoso que si se reciben los servicios

¹¹ No estamos considerando aquí los casos de empresas que contratan a través de agencias de empleo eventual creados a tal efecto por ellas, o ligadas, o dependientes de ellas y surgidas por su iniciativa; cuya existencia surgiría de las entrevistas y de la información de prensa (véase por ejemplo, *El Porteño*, mayo de 1981, pág. 31).

¹² En junio de 1988, la FAETT, calculaba el "coeficiente/costo del servicio mínimo sugerido" en 241,45, sobre un dictamen de Price Waterhouse & Co., que a su vez evaluaba en 192,91 el coeficiente (referido al salario base = 100) respecto al costo, sin incluir gastos de gestión, comercialización y financieros. En agosto de 1988, y también basado en cálculos de la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario, el coeficiente se establecía en 240-250 (Pisoni: 1986).

de aquéllas en un nivel entre 48% y 58% del salario base. Las empresas contrastan este costo con diversas ventajas o beneficios, considerándolos globalmente: el reclutamiento, la selección, el reemplazo ante la disconformidad con el desempeño del personal suministrado, ante enfermedad, accidentes, licencias —la mayoría referidos en el acápite a)—, los que se señalaron para facilitar el despido en todas sus dimensiones —incluyendo el costo del despido— y los que se consignaran en el acápite c).

En la situación de incertidumbre que genera la evolución económica, un segmento de empresas, en particular las que se vieron sensiblemente afectadas por las fluctuaciones de los precios relativos y de la demanda y redujeron su personal, encuentran al menos dos beneficios suplementarios, que valoran en la consideración de los costos de este tipo de contratación, en un contexto altamente incierto.

Por un lado, acotar la incidencia de la incertidumbre, al transformar el costo total que pudiera ocasionar la contratación de personal suplementario en un costo determinado, de un valor dado en el presente. Con lo cual se elimina la necesidad misma de calcular y estimar los costos derivados de la contratación del personal a lo largo del tiempo y se disuelven varias cuestiones que dicho cálculo supone ponderar, entre ellas, la del tiempo de contratación y la evolución de los distintos componentes del costo, ante cambios de los precios relativos (entre ellos y frente a los restantes precios de la economía). En esta perspectiva el tema se reduce, entonces, a saber si es rentable incrementar el nivel de actividad con el costo de contratar personal a través de agencias.

Por otro lado, externalizar todo aquello que no esté referido a la actividad específica de la empresa y concentrar todas las energías y atención en las tareas que ella debe realizar imprescindiblemente para aprovechar las oportunidades vinculadas con el aumento del nivel de actividad, así como para no dar lugar, ni comprometer, el desarrollo de otras tareas cuyo requerimiento no es constante ni su frecuencia conocida.

En síntesis, si bien el potencial costo económico del despido aparece como una de las dimensiones que en este segmento de empresas se incluye en la consideración global de costos y ventajas de contratar personal a través de agencias, no se encontró que el interés en su posible reducción fuera contabilizado diferenciadamente ni, menos aún, privilegiado. De cualquier modo, es éste un aspecto que vale la pena seguir estudiando.¹³

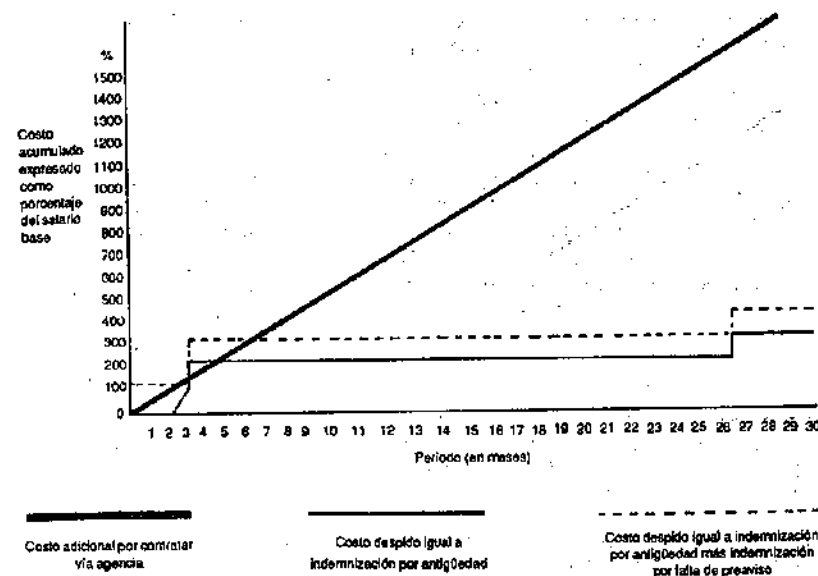
¹³ Nos ha parecido de interés, en la perspectiva de proseguir los estudios al respecto, realizar y presentar un ejercicio contrastando el costo suplementario de contratar vía agencias con los que podrían originarse ante el despido. A tal efecto se han calculado los costos mensuales acumulativos para un período de 30 meses, expresados como porcentaje del salario base. En el caso del costo del despido se presentan dos cálculos: el resultante de computar sólo la indemnización por antigüedad, en el supuesto de que durante el período de preaviso el trabajador continúa prestando tareas; y el que surge de computar la indemnización por antigüedad y la indemnización por falta de preaviso. Para el cálculo se ha tomado un valor de costo suplementario por contratar vía agencia de 50% del salario base por mes, costo relativamente reducido de acuerdo a los

c) Incrementar los grados de libertad empresarial en su política de personal, fragmentando el colectivo de trabajadores, y limitando su capacidad de organización y acción sindical. Incluimos aquí la búsqueda de incrementar los niveles de rendimientos y la elusión de los niveles salariales y otras determinaciones de convenio, o pactadas en el marco de la negociación colectiva.

Pisoni señala en su estudio que, en casos en que se registraba la existencia de organizaciones sindicales fuertes, encontró entre las motivaciones que llevaban las empresas a utilizar esta modalidad de contratación, la de debilitar su presencia dentro de las mismas. También en nuestras entrevistas se constató la existencia de este objetivo en su utilización con fines impropios.¹⁴

De hecho, la utilización de la contratación eventual a través de agencias ha dado lugar a la emergencia de dos segmentos de trabajadores en

vigentes. Tal cual se visualiza en el cuadro, el costo potencial de incurrir en el despido sería mayor sólo si el despido se produce en el cuarto mes de trabajo del empleado, en el caso de computar sólo la indemnización por antigüedad; y, durante los dos primeros meses y del cuarto al sexto mes de contratación, en el caso de que el período de preaviso no se trabaje y se indemnice. Pero, aún en este último caso, el costo sería superior en el tercer mes y, sensiblemente creciente mes a mes, a partir del séptimo mes de trabajo (del quinto mes en el caso de que se trabaje el período de preaviso, amén de que también sería superior a los tres primeros meses).



¹⁴ En uno de los casos, el uso de esta modalidad de contratación se implantó luego de una situación de conflicto.

la empresa. Uno, de trabajadores con estabilidad en el puesto, mayor nivel de calificación y niveles salariales superiores. Otro, de aquellos que tienen una inserción laboral frágil e inestable, compuesto por trabajadores que se desempeñan en puestos que requieren menos calificación, y que tienen menos posibilidades de realizar una carrera laboral en la empresa.¹⁵

En las entrevistas surgieron, además, diversas experiencias de intervenciones específicas con el fin de activar la percepción de la diferenciación entre los trabajadores contratados por agencia ante contextos de potenciales conflictos o en las situaciones en las que estos se iban planteando. En algún caso se les hacía presente su particular situación, estableciendo como lugar de pago la agencia, pese a que desde mucho tiempo antes se había implementado el pago en la usuaria, con el ahorro de tiempo y gastos que ello había implicado para los trabajadores. En otros se citaba a los trabajadores para hacerles presente su situación particular y advertirles de la fragilidad de su inserción laboral.

En diversos casos la contratación vía agencia era utilizada como mecanismo elusivo de los niveles salariales de convenio, ya sea por el pago de salarios diferenciados, ya sea por no respetarse las categorizaciones que correspondían, así como de otras determinaciones de los convenios.¹⁶

- d) Eludir restricciones a la incorporación de personal, ya sea las fijadas por diversas normas en el caso de las empresas del Estado y otras entidades de éste, ya sea las establecidas para sus subsidiarias o firmas ligadas por parte de empresas extranjeras.

En el marco de políticas diversas, en particular las orientadas a la contención o reducción del gasto público y del déficit fiscal, se han venido estableciendo restricciones o prohibiciones a la incorporación de personal en el sector público, a través de determinaciones y normas legales de distinta naturaleza y alcance. En este contexto, en ambos casos —en especial en las empresas del Estado—, se utiliza la contratación de personal a través de agencias como un mecanismo para la incorporación de personal, eludiendo tales restricciones. Para su legitimación es común que se aluda a las políticas que se dio en llamar de privatizaciones periféricas.

Toer ha consignado el uso de esta modalidad de contratación por parte de filiales de empresas extranjeras con el fin de no aparecer superando pautas respecto a la cantidad de horas hombre imputables a la producción.¹⁷

¹⁵ En una de nuestras entrevistas se nos señaló que, incluso, la diferenciación adquiriría una exteriorización en la vestimenta; mientras los trabajadores permanentes tenían la ropa de trabajo (uniformes) de la empresa, no ocurría lo propio con los contratados por agencias, aun después de mucho tiempo de contrato, no obstante que ambos se desempeñaban en el mismo sector de producción.

¹⁶ En cuanto al establecimiento de niveles salariales sustancialmente más bajos para los trabajadores contratados por agencia, véase, por ejemplo, el caso del personal contratado para las plantas de Benzer (Videus, Aurora) en Ushuaia, a través de la agencia Antón o Conosur, que alcanzara difusión a partir del conflicto suscrito en setiembre de 1987 (*Tiempo Fueguino*, 3 de setiembre y 24 de setiembre de 1987).

¹⁷ Véase Toer (1985), pág. 216.

Las motivaciones que hemos distinguido de este modo no son excluyentes entre sí. En la realidad, las empresas privadas que utilizan la contratación de trabajadores a través de agencias con destinos impropios, parecen orientarse por una combinatoria de motivaciones y objetivos analíticamente diferenciados en este trabajo en los acápites a), b) y c), en particular en el caso de los consignados en b) y c).

4. Extensión de su uso con destinos distintos a los previstos legalmente

Si bien tanto en la literatura sobre el tema como en las entrevistas es general el consenso que se encuentra acerca de la amplia difusión del uso de esta modalidad de contratación con fines impropios, no existe información cuantitativa ni estimaciones acerca de su alcance.

Aunque nosotros tampoco disponemos de información específica al respecto, trataremos de aproximar algunos elementos de juicio que permitan evaluar la amplitud que alcanza su utilización con fines distintos a los previstos por la normativa vigente, a través de los datos proporcionados por la encuesta de movimiento de mano de obra que realiza el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Observemos en primer término que el porcentaje de establecimientos del sector industrial que contrata personal eventual a través de terceros oscila en torno de 20 al 22%, revelando cierta estabilidad (véase Cuadro 1). Ahora bien: ¿es posible pensar que el segmento de establecimientos que utiliza esta modalidad de contratación está constituido, al menos, por un núcleo estable de ellos? La información presentada en el Cuadro 3 sugiere que sí. Se visualiza en el cuadro que del total de los establecimientos que tenían personal eventual contratado por agencias en marzo de 1988, 51% también lo tenía en marzo de 1985. En la valoración de esta proporción hay que tener presente que no sabemos cuántos de los establecimientos que no aparecen con "eventuales..." en 1985 no los tenían, ya que el cuadro se ha elaborado sobre la base de información para establecimientos que aparecían con "eventuales..." en 1985, pero no disponemos de información acerca de cuáles habían contestado la encuesta en esa onda y estaban incorporados en el procesamiento. En razón de lo cual, 49% de los que tenían en 1988 y no aparecen en 1985, pueden ser tanto establecimientos que no respondieron como aquellos que habiendo respondido no tenían personal "eventual..."

Además, pese a las limitaciones de la información, puede visualizarse en el cuadro cierta tendencia a que los establecimientos que en 1988 tenían una proporción alta de personal contratado a través de esta modalidad, y aparecen con información en 1985, también en ese año tenían una alta

Nos interesa analizar, en segundo término, la proporción de trabajadores eventuales contratados por agencias respecto del personal total de los establecimientos. Sin duda es difícil establecer una pauta que diferencie a través de esta proporción el uso con fines legitimados por la normativa vigente del uso con fines impropios. Seguramente el aspecto más difícil de evaluar es la posible incidencia de "un pico de trabajo ocasional", que puede presentar perfiles diferentes según las características productivas de las distintas actividades. Por otra parte, algunos de los destinos de su uso impropio,

proporción, y viceversa. Aun cuando los establecimientos que en 1988 tenían porcentajes altos de personal "eventual..." representaban una proporción mayor que los que tenían porcentajes altos tres años antes (véase Cuadro 4).

Cuadro 3. Empresas que utilizan personal eventual en marzo de 1988, por porcentaje que éste representa en su personal total, según su utilización y porcentaje en el personal en marzo de 1985 (en porcentajes)

Empresas que aparecen con personal eventual en 1985	Total empresas que usan personal	Porcentaje de personal eventual en las empresas que los usan en 1988									
		hasta 1,99	2,00 a 4,99	5,00 a 9,99	10,00 a 14,99	15,00 a 19,99	20,00 a 29,99	30,00 a 39,99	40,00 a 49,99	50,00 y más	
		1,99	4,99	9,99	14,99	19,99	29,99	39,99	49,99		
hasta 1,99	11	24	11	7	10	12	4				(1)
2,00 a 4,99	12	11	19	8	18	12	7				
5,00 a 9,99	11	5	8	23	13	9	7				
10,00 a 14,99	6	3	3	6	3	15	11	(1)	(1)		
15,00 a 19,99	5	5	3	1	8	15	4	(1)			
20,00 a 29,99	3			3		6	14		(1)		
30,00 a 39,99								(1)			
40,00 a 49,99											
50,00 y más	1							(1)			(3)
Subtotal de empresas que están registradas con personal eventual	49	48	44	32	52	69	47				(4)
Subtotal empresas que no contestaron encuesta o que habiendo contestado no tenían eventuales	51	52	56	48	48	31	53	(5)	(3)		(7)
Total empresas	100	100	100	100	100	100	100				
Nros. absolutos	(332)	(62)	(73)	(70)	(40)	(34)	(28)	(9)	(5)		(11)

Fuente: Elaboración propia basada en datos de la Encuesta de Movimiento de Mano de Obra del M.T. y S.S.

como es el caso de la implantación de hecho de un período de prueba, no conlleva a que los trabajadores contratados a través de agencias representen porcentajes altos del total del personal. Podemos pensar, en términos de hipótesis, en una pauta (en promedio) de 10% o más de personal contratado por agencia respecto del personal total como un indicador indirecto de su uso con fines distintos a los que la ley admite.¹⁸ Con el objeto de considerar magnitudes que no tiendan a sobrevalorar su uso con fines impropios en este ejercicio, en esta aproximación puede pensarse en 20%.

Cuadro 4. Empresas que utilizan personal eventual, según la proporción que representa en su personal total: marzo de 1985 y de 1988 (en porcentajes)

Porcentaje de personal eventual contratado a través de terceros	Marzo 1985	Marzo 1988
hasta 1,99	23,2	19,7
2,00 a 4,99	26,5	22,0
5,00 a 9,99	21,6	21,1
10,00 a 14,99	10,6	12,1
15,00 a 19,99	6,8	10,2
20,00 a 29,99	5,5	8,4
30,00 a 39,99	1,4	2,7
40,00 a 49,99	1,1	1,5
50,00 y más	3,3	3,3
Total empresas	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la Encuesta de Movimiento de Mano de Obra del MT y SS.

Pues bien, de acuerdo con los datos presentados en el Cuadro 3 los establecimientos que tenían 20% o más de trabajadores "eventuales..."

Es de destacar que la incidencia, en términos de la cantidad de personal involucrado es muy superior: 16,1% de los establecimientos que en marzo de 1988 tenían 20%, o más, de su personal constituido por "eventuales...", explicaba 50,3% del personal "eventual..." que se registraba según dicha encuesta.¹⁹

Resumiendo. Se ha indicado que los establecimientos que utilizan personal contratado por agencias representaban alrededor de 20-22% del total de establecimientos y que una proporción importante de ellos lo harían a lo largo del tiempo. Que además puede visualizarse que los establecimientos que utilizan proporciones altas de personal eventual en 1988 tendían a hacerlo en 1985; y que lo propio tendía a registrarse respecto de los que utilizaban una proporción baja. Que uno de los modos de aproximarse a estimar la incidencia del uso impropio de esta modalidad de contratación sería hacerlo a partir de una pauta acerca del porcentaje de personal eventual respecto al personal total. Y que si esa pauta fuera de 20%, ello implicaría que más de 50% del personal "eventual..." registrado por la encuesta de movimiento de mano de obra estaría siendo utilizado con fines distintos a los legitimados por la normativa vigente.

¹⁸ Hay que tener presente que se trata de establecimientos de 25 personas ocupadas, como mínimo.

5. La normativa vigente y el desarrollo de la contratación a través de la agencia con fines impropios

El funcionamiento de las empresas de servicios eventuales, por la singularidad de su régimen, genera situaciones en las que resulta más difícil asegurar una adecuada protección al trabajador, y da mayor ocasión para un uso fraudulento al margen de las normas laborales en vigencia.

Es por tal razón que en distintos países se han adoptado diversas medidas restrictivas a su funcionamiento, que van desde su prohibición absoluta hasta su admisión con estrictos sistema de regulación administrativa.

Es así que en nuestro país, al dictarse el decreto 1455/85, que derogó el sistema puesto en vigencia en 1980, se señalaba que "el sistema reglamentario pierde legitimidad cuando, fuera de las emergencias excepcionales y de los requerimientos extraordinarios que justifican su admisibilidad, esta forma de contratación de personal es utilizada para cubrir plazas que corresponden a los alistamientos regulares y permanentes de las empresas usuarias"; y en los mismos considerandos el decreto agregaba que se hacía preciso "reorientar las soluciones normativas sobre la base de requerimientos muy puntuales" y que "su omisión en la preceptiva en vigencia (se refería al decreto 2491/80) es justamente lo que ha contribuido a poner en severo riesgo la identidad de este mecanismo, a crear situaciones de fraude a la ley laboral y alterar las estructuras sindicales y convencionales".

El régimen jurídico vigente, al asegurar para los trabajadores eventuales igualdad salarial y de condiciones de trabajo con los del plantel permanente, así como similar cobertura de los servicios sociales, eliminó algunos estímulos para un uso fraudulento de esta modalidad de contratación.

Sin embargo, los instrumentos de control creados por el decreto de 1985, no lograron inhibir adecuadamente las desviaciones en su utilización, ya que los controles administrativos no funcionaron eficazmente e incluso algunos de ellos no fueron plenamente implementados hasta la fecha.

En las circunstancias actuales, con la crisis que presenta el aparato estatal en general y la administración del trabajo en particular, parece poco probable esperar un mejoramiento decisivo en este aspecto, en términos relativamente cortos.

Con la finalidad de superar las dificultades que plantea el funcionamiento del régimen vigente de regulación de las agencias de trabajo temporario se han formulado diversas propuestas dirigidas a lograr un perfeccionamiento de la normativa existente. En este sentido se han presentado reclamos sindicales (por ejemplo de la UOM) que postulan el retorno al régimen establecido por el artículo 31 de la Ley de Contrato de Trabajo en su texto originario de 1974. En idéntica dirección se han presentado los proyectos legislativos de los diputados Osvaldo Borda y Roberto García y del diputado Cornaglia. En una posición que no confía en el perfeccionamiento del

¹⁹ Los establecimientos que tenían 50% y más de personal "eventual..." daban cuenta del 16,4% del total del personal "eventual" registrado en la encuesta; los que tenían entre 40,00 y 49,99% daban cuenta de 12,4%, los que tenían entre 30,00 y 39,99% explicaban 3,6% del total de "eventuales..." y los que tenían entre 20,00 y 29,99%, explicaban 17,9% de dicho total.

régimen normativo, el proyecto legislativo de los diputados Monserrat, Arancuni y otros, propone la prohibición absoluta de dichas empresas.

Aunque se trata de un enorme desafío en una situación recesiva y de alto índice de desempleo y subempleo como la presente, resulta decisiva la conducta que asuman, a este respecto, los actores sociales, empresarios y trabajadores, quienes a través de la negociación colectiva deberán buscar los medios aptos para evitar la desvirtuación del sistema. Del mismo modo resulta irremplazable una actitud positiva de vigilancia del funcionamiento regular del sistema por parte de los propios trabajadores y de la acción de las organizaciones sindicales, en complementación de la que desarrolla la Administración del Trabajo.

6. La sindicalización y la negociación colectiva

¿La diferenciación que hemos señalado en el ámbito de la empresa entre trabajadores permanentes y los contratados a través de agencias, se proyecta también al plano sindical? ¿Cómo incide respecto a la sindicalización la circunstancia de constituir un segmento de trabajadores con niveles de calificación y de ingresos habitualmente inferiores, con un vínculo inestable con la empresa usuaria y con la percepción de la fragilidad de su relación con ella?

En las entrevistas efectuadas se han identificado dos conductas diferentes. Por un lado, es frecuente que dé lugar a actitudes de enorme cautela frente a situaciones que pueden dar ocasión a fricciones con la empresa. Por otro lado, la percepción de situaciones de agravio relativo, con condiciones de empleo normalmente más desventajosas y expectativas de improbable estabilidad, da lugar a que los vínculos con la empresa se fracturen fácilmente y que se registren actitudes de activa disposición a la acción sindical.

En estos últimos años, una parte de los trabajadores eventuales contratados a través de agencias se afilia a los sindicatos de la actividad o de la empresa en la que se desempeñan, mientras otra parte de ellos se afilia al sindicato de empleados de comercio, que tiene una rama específica para ellos.²⁰

En la perspectiva de este trabajo, interesa interrogarnos acerca de la posible incidencia de una u otra forma de organización sindical en la generación de condiciones más o menos favorables al desarrollo de factores que tiendan a inhibir el uso impropio de esta modalidad de contratación de personal. Parece evidente que la organización conjunta de los trabajadores de la actividad o empresa contribuye a generar condiciones más propicias a la unidad del colectivo de trabajadores. En contraste, la afiliación de los trabajadores contratados por agencia que se desempeñan en las diferentes actividades en una entidad sindical, puede facilitar la consolida-

²⁰ En algunos casos, la afiliación en uno u otro sentido parece estar vinculada con las actitudes de las empresas de servicios eventuales involucradas, según surge de las entrevistas. Hay casos de empresas que tienen contratados trabajadores a través de varias agencias, estando los contratados a través de algunas de ellas afiliados al sindicato de actividad de la usuaria, y los contratados a través de otras agencias afiliados al Sindicato de Comercio.

ción de la segmentación del colectivo de trabajadores.

La cuestión de la sindicalización de los trabajadores contratados a través de agencias está íntimamente ligada con la de la negociación colectiva. Una u otra forma de organización sindical pueden dar lugar a diversas perspectivas en relación a las iniciativas y esfuerzos tendientes a evitar que se desarrollen condiciones de empleo menos favorables para este segmento de trabajadores y, particularmente, a desestimular esta modalidad de contratación con fines distintos a los que la ley autoriza.

La normativa vigente (D. 1455/85), al establecer que los trabajadores contratados por agencia no pueden percibir remuneraciones inferiores a las establecidas por los convenios de la actividad en la que se desempeñan efectivamente y que en el caso de que existan adicionales de empresas éstos los beneficien, salvo los referidos a antigüedad, viene a desalentar estímulos complementarios para su uso impropio. No obstante ello, de las entrevistas han surgido situaciones de incumplimiento de la normativa o de su elusión a través de la asignación de categorías inferiores a los que corresponderían. En este aspecto, así como en cuanto a otras condiciones de empleo y a la limitación de su uso con destinos diferentes a los admitidos por la ley, la negociación colectiva ofrece un marco decisivo para perfeccionar los mecanismos que aseguren el cumplimiento de las normas vigentes, ya sean legales o convencionales.

Ni la ley sindical ni la de negociación colectiva contemplan la sindicalización o la negociación por modalidad de contratación. Y aunque así se pretendiera, no se alcanza a vislumbrar en qué sentidos, con qué técnicas instrumentales y con qué sustentos la organización en un sindicato que nuclea a los trabajadores contratados por agencia —independientemente de las actividades en las que se desempeñan—, puede contribuir a abordar en la acción sindical, y en la negociación colectiva en particular, las cuestiones y desafíos que plantea el no respeto de la normativa vigente. En especial en cuanto a su uso impropio. Aunque lo mismo cabe acotar en relación a la búsqueda a través de la negociación colectiva de mejoras vinculadas con la limitación de la precarización del trabajo en sus diversas modalidades, con el cuidado de la salud y la seguridad en el trabajo, con la mayor productividad, con la formación profesional y con otras condiciones de empleo.

Referencias bibliográficas

- Bour, Juan Luis (1987), "La terciarización del empleo en la Argentina. El sector de servicios a las empresas", Estudios y Documentos de Trabajo sobre Empleo, Remuneraciones y Recursos Humanos, Proyecto Gobierno Argentino, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Organización Internacional del Trabajo: ARG/1984/029.
- Caplow, Theodoro (1974), *Dos contra uno: teoría de las coaliciones en las triadas*, Madrid, Alianza, Universidad.
- Pisoni, Rodolfo N. (1986), "El trabajo temporario urbano en la Argentina. Un estudio exploratorio". Tesis presentada para optar al Postgrado en Análisis de Políticas Públicas, especialidad en Empleo y Desarrollo Económico, Instituto Torcuato Di Tella (mimeo).
- Toer, Rafael M. (1985), "Envergadura del trabajo precario: el caso del trabajo eventual no remunerado directamente por las empresas", en CIAT-OIT, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *El trabajo precario en Argentina*.

XII. Reclutamiento y empleo temporario

Cristina Diríé

1. Introducción

El presente trabajo analiza algunas características relevantes de la demanda de trabajadores en los últimos años.

Interesa enfocar la atención sobre ciertas características de la demanda de trabajadores porque:

- 1) señalan un cuadro de situación al que se enfrentan, en lo inmediato, todos aquellos que buscan empleo: tanto los nuevos trabajadores como los que buscan reingresar al trabajo asalariado (sean actualmente cesantes o cuentapropistas;
- 2) advierte sobre modificaciones que se irán evidenciando, lentamente, sobre el perfil del stock de asalariados y
- 3) a partir de ellas, se pueden señalar algunas posibles consecuencias sobre el mercado laboral.

En un primer apartado se resume, muy brevemente, el contexto general en el cual se ha desarrollado la demanda de trabajadores en la última década, y sus fluctuaciones.

En un segundo lugar, se analizan las características de los reclutamientos en la industria manufacturera de Capital Federal y del Gran Buenos Aires en el período 1985-1988.

En la siguiente sección se analiza, a partir de los avisos solicitando personal que publican los diarios, la participación de las agencias de servicios temporarios y/o eventuales en la demanda de trabajadores, en el mismo ámbito geográfico. Entendemos que, a pesar de los límites señalados en el apartado respectivo, esta sección constituye un aporte para la estimación del peso de la demanda de trabajadores temporarios en la demanda total y sus posibles tendencias. Asimismo, cabe destacar que, de este modo, se hace una aproximación al tema del empleo temporario en todos los sectores económicos y no sólo en el industrial (sobre el cual se releva información oficial continua de tipo estadístico). Por otra parte, también involucra tanto la demanda de trabajadores temporarios que luego serán contratados en forma legal como la de quienes serán contratados

en forma clandestina. En este sentido, estimamos que este enfoque da cuenta de la "demanda real" de trabajadores temporarios.¹

2. Contexto general de la demanda laboral

El análisis de la evolución de la demanda de trabajadores a lo largo de la década, muestra que ésta siguió la misma dirección que la evolución del producto bruto interno y del industrial, aunque sus fluctuaciones tuvieron mayor intensidad que la de éstos (ante una disminución del producto se verificaba una disminución mayor de la demanda de trabajadores y viceversa). La excepción la constituye el año 1987, en que mientras el producto bruto interno mostró un leve repunte respecto al año anterior, hubo una disminución de la demanda de trabajadores. La leve caída del nivel de actividad industrial entre 1986-1987 explicaría la antedicha disminución de la demanda laboral.

Cuadro 1. Evolución del producto, de la demanda de trabajadores y de la ocupación (1980-1988)

	Prod. bruto interno (1)	Prod. ind. (2)	Indicador demanda laboral (3)	Variación porcentual respecto año anterior (4)	Nro. obrero ocupado (5)	% de personal eventual sobre total de ocup. (6)
	1980=100	1980=100	1974=100		1970=100	
1980	100,0	100,0	179,2	—	88,2	sin datos
1981	93,4	84,2	63,9	-64,4	77,1	sin datos
1982	88,7	79,9	49,5	-22,5	73,0	sin datos
1983	91,4	88,0	74,7	+50,9	75,4	2,4*
1984	93,7	91,4	117,4	+57,2	77,6	2,9*
1985	89,5	81,9	82,3	-30,0	74,7	2,8
1986	94,3	92,5	140,0	+70,1	71,7	3,9
1987	96,2	92,0	136,1	-2,8	71,3	3,4
1988	93,2	85,6	95,7	-29,7	72,2	3,2

Fuente: Elab. propia basada en: 1) Información sobre oferta y demanda global del BCRA; 2) Idem; 3) Indicador Demanda Laboral, INDEC; 4) INDEC; 5) Enc. Mov. de Mano de Obra del Minist. de Trab. y Seg. Social.
* Corresponde al mes de agosto.

El número de obreros ocupados en la industria acompañó, en la misma dirección, las fluctuaciones del producto industrial hasta 1985, pero, desde entonces, tuvo un comportamiento distinto. A pesar del ascenso verificado en el nivel de actividad industrial en los años 1986 y 1987, el número de obreros ocupados descendió. Mientras tanto, se acrecentó el uso de personal eventual. Ello pareció indicar una desconfianza empresaria acerca

¹ Entendemos aquí por trabajador temporario aquel que no tiene un vínculo laboral por plazo indeterminado (como la mayoría de los asalariados) sino que su vinculación laboral o bien tiene un plazo de finalización prefijado de antemano o bien es altamente inestable. No importa si el tipo de tareas que cumple es de tipo permanente y constituye el giro normal y habitual de la empresa donde trabaja o no.

de la continuidad de la expansión y su consecuente opción por las contrataciones temporarias.²

En el año 1988, ante una caída del nivel de actividad industrial respecto al año anterior, del orden del 7%, aumentó el número de obreros ocupados. Por su parte, el porcentaje de eventuales sobre el total de ocupados en la industria, si bien disminuyó, no lo hizo con la misma intensidad que la caída del producto podría hacer prever.³

Habría que verificar mediante el seguimiento de estas mismas fuentes y el uso de otras, si la opción por las contrataciones temporarias tiene un carácter transitorio o ya ha adquirido un carácter más permanente.

3. Características generales de los reclutamientos en la industria

En esta sección se hace una caracterización general de los reclutamientos en la industria, de Capital Federal y Gran Buenos Aires, en los últimos años. Para ello se ha analizado la información pertinente de la Encuesta de Movimiento de Mano de Obra del Ministerio de Trabajo en los meses de octubre de 1985, 1986, 1987 y 1988.⁴

Como marco global a tener en cuenta en el análisis que sigue debe destacarse que, en 1985, 1987 y 1988 (1er. semestre) la industria expulsó mano de obra, pues la tasa de bajas superó a la de altas. Por otra parte, como motivo de las incorporaciones adquirió una creciente participación la necesidad de cubrir bajas en detrimento de otras motivaciones.

La información disponible respecto de las altas en la industria muestra que hay una creciente participación de los muy jóvenes (hasta 20 años) entre los incorporados a los planteles industriales, llegando a constituir en 1987 y 1988 casi la mitad de los ingresados (véase Cuadro 1).⁵

La participación por sexos se mantiene aproximadamente estable en el período considerado (alrededor de 75% de los ingresados son varones). Sin embargo, se advierten diferencias notables en cuanto a la edad de los incorporados según sean mujeres u hombres. El Cuadro 3, cuya información corresponde a los años 1986, 1987 y 1988 completos, indica que si bien para ambos sexos es creciente la tendencia a incorporar cada vez más trabajadores muy jóvenes, es en las mujeres donde ese tramo de edad adquiere una significación aún más importante.

² Además, a fines de 1985 entró en vigencia el decreto 1455 que reglamentó el funcionamiento de las agencias de servicios temporarios. Ello podría haber tenido influencia sobre las decisiones empresarias para optar por trabajadores temporarios con la intermediación de agencias.

³ Nótese que la Encuesta Industrial que releva la información sobre el número de obreros ocupados se realiza a empresas medianas y grandes. La Encuesta sobre Movimiento de Mano de Obra que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo y que releva la información sobre el número de eventuales en la industria, se administra a empresas de más de 25 trabajadores.

⁴ Los datos sobre altas corresponden a personal incorporado directamente por cada empresa encuestada y remunerado directamente por ellas y, por lo tanto, no incluyen a personal eventual contratado vía agencias.

⁵ Información correspondiente a los años 1986, 1987 y 1988 completos, corroboran esta tendencia. Durante 1986, 41,4% de los incorporados a la industria tenían hasta 20 años, en 1987, 45,5% y en 1988, 47%.

Cuadro 2. Altas en la industria según edad

	Oct. 85	Oct. 86	Oct. 87	Oct. 88
Hasta 20 años	29,2	42,1	47,6	46,3
21-30 años	35,9	31,7	29,7	29,0
31-45 años	24,7	20,0	16,8	17,3
46-65 años	5,8	3,3	2,2	3,4
No contesta	4,3	2,8	3,6	4,0
	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia basada en E. M. M. de O.

Cuadro 3. Altas en la industria según sexo y edad

	Varones			Mujeres	
	1986	1987		1987	1988
Hasta 20 años	38,2	42,1	43,7	51,0	56,5
21-30 años	34,8	32,2	30,6	27,8	24,3
31 años y más	27,0	25,7	25,7	21,2	19,2
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia basada en E. M. M. de O.

Analizando la composición de las altas según calificación, se advierte que, en 1986, aumenta la participación del sector obrero en el reclutamiento (en concordancia con el aumento del nivel de actividad industrial), pero luego se verifica una participación decreciente de éstos y una concomitante mayor participación de los empleados. Los profesionales mantienen su peso en el reclutamiento total, aunque adquieren más importancia aquellos del sector administrativo y los técnicos y dibujantes.

Cuadro 4. Composición de las altas en la industria según calificación

	Oct. 85	Oct. 86	Oct. 87	Oct. 88
Obreros (en general)	74,0	76,2	69,2	63,8
Capataces/supervisores	2,0	1,2	1,4	0,8
Técnicos/dibujantes	1,4	1,7	1,6	2,4
Profesionales producción	0,8	0,7	1,1	0,6
Empleados (en general)	18,7	17,3	24,3	28,0
Personal jerárquico	2,4	1,9	1,8	3,0
Profesionales administ.	0,7	1,1	0,5	1,3
	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia basada en E. M. M. de O.

Atendiendo a la composición de las incorporaciones en el sector netamente productivo, se advierte una participación creciente de los obreros no calificados, muy significativa en 1987, pero que retrocede en 1988 a los niveles ya elevados de 1987.

Cuadro 5. Composición de las altas en el sector productivo de la industria según calificación

	Oct. 85	Oct. 86	Oct. 87	Oct. 88
Obreros no calificados	59,8	63,4	68,6	63,2
Obreros semicalificados	18,9	14,5	12,3	16,1
Obreros calificados	15,8	17,6	13,4	15,1
Capataces/supervisores	2,6	1,5	1,9	1,2
Técnicos/dibujantes	1,8	2,1	2,2	1,7
Profesionales producción	1,1	0,9	1,5	0,4
	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia basada en E. M. M. de O.

El cuadro está indicando un proceso de paulatina descalificación de la mano de obra del sector producción en la industria que se advierte, aún más claramente, si se atiende a la relación entre las altas y las bajas de los trabajadores de cada categoría.⁶ En todos los meses de octubre considerados, hay mayor cantidad de altas que bajas de obreros no calificados, mientras que se verifica exactamente lo contrario respecto a los calificados, y también con respecto a los semicalificados a partir de 1986. Ello señalaría una propensión a modificar la composición del stock de trabajadores, con una preferencia por una mayor participación de los no calificados.⁷ Consecuentemente con ello, para los trabajadores significaría un proceso paulatino de precarización de las opciones laborales.

La evolución de la composición del reclutamiento en el sector administrativo de la industria señala (a pesar de algunas fluctuaciones) una mayor participación de los empleados calificados y de los no calificados. Tal comportamiento se habría dado en desmedro de los semicalificados.

Cuadro 6. Composición de las altas en el sector administrativo Industrial

	Oct. 85	Oct. 86	Oct. 87	Oct. 88
Empleados no calificados	25,6	27,0	29,6	26,5
Empleados semi-calif.	25,6	20,8	18,8	22,9
Empleados calificados	34,6	37,5	42,8	37,2
Personal jerárquico	11,0	9,3	6,9	9,3
Profesionales administ.	3,2	5,3	1,9	4,0
	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia basada en E. M. M. de O.

⁶ Cfr. el cuadro A del Apéndice.

⁷ Al respecto señala Rosalía Cortés que entre 1974 y 1981 se produjo ya una descalificación de los trabajadores que desempeñan tareas de producción en la manufactura, pero entonces se engrosó el sector de los semicalificados en desmedro de los calificados. (Cfr. Rosalía Cortés, "Cambios en el mercado de trabajo argentino 1974-1983", *Cuadernos de Economía Política*, Universidad Nacional de Luján-EUDEBA, 1987).

Sin embargo, si se atiende a la relación entre las altas y bajas en cada una de las categorías ocupacionales se advierte que se tienden a cubrir más las bajas de empleados no calificados que las de calificados, con lo cual se acentuaría el proceso de descalificación de la mano de obra industrial más arriba señalado.⁸

A lo largo del período considerado, se advierte que la tendencia por incorporar trabajadores más jóvenes (especialmente de hasta 20 años) se verifica para todas las categorías ocupacionales.

En todas las categorías de personal reclutado adquieren un peso más relevante los trabajadores muy jóvenes. El peso de éstos entre los obreros y empleados no calificados ha sido siempre considerable, pero en los años considerados aquí su importancia aumenta significativamente. También aumenta la participación en forma más notable, entre los obreros y empleados semicalificados. Sin embargo, el cambio más destacado ocurre entre los empleados calificados incorporados: Entre 1985 y 1988 los muy jóvenes triplican su participación en las incorporaciones de personal de esta categoría.

Cuadro 7. Proporción de trabajadores muy jóvenes (de hasta 20 años) en las altas de cada categoría ocupacional (Varones)

	Oct. 85	Oct. 86	Oct. 87	Oct. 88
Obreros no clasificados	32,6	49,1	53,5	54,9
Obreros semi-calificados	26,3	38,9	43,4	43,6
Obreros calificados	17,4	30,8	30,1	30,9
Capataces/supervisores	2,9	13,3	30,0	7,1
Técnicos/dibujantes	36,2	45,0	50,0	45,7
Empleados no calificados	40,4	43,4	59,1	48,4
Empl. semi-calificados	31,9	49,5	43,6	52,8
Empl. calificados	8,1	21,9	27,5	25,7
Todas las categorías	29,2	42,1	47,6	46,8

Fuente: elaboración propia basada en E. M. M. de O.

La preferencia por el reclutamiento de trabajadores muy jóvenes y la acentuación del proceso de descalificación de la mano de obra industrial podrían estar manifestando la intención empresarial por disminuir costos laborales. La certeza acerca de esta intencionalidad, así como las eventuales consecuencias de las señaladas preferencias en el reclutamiento de la mano de obra industrial, no pueden ser evaluadas en este trabajo, pero consideramos merecen su seguimiento.

4. Demanda laboral y reclutamiento vía agencia de servicios temporarios⁹

El presente apartado tiene por objeto analizar la composición de la demanda laboral y la participación de las agencias de servicios temporarios en ella.

⁸ Confrontar Cuadro B del Apéndice.
⁹ Cfr. el Apéndice metodológico.

La información se ha extraído de los avisos solicitando personal que se publican en el diario *Clarín* (de Buenos Aires), que concentra la mayor cantidad de pedidos y que constituye uno de los principales instrumentos de que se sirven los trabajadores cuando buscan empleo.

Se ha focalizado el análisis en los meses de octubre de 1987 y octubre de 1988, con el fin de compararlos.

Según nuestras estimaciones, entre octubre de 1987 y octubre de 1988, la demanda de trabajadores cayó 6,8%. Las solicitudes de obreros son las que más disminuyeron y, en concordancia, las de supervisores y capataces. Por otra parte, creció visiblemente la demanda de trabajadores de los servicios, la de vendedores/promotores y, en menor proporción, la de personal administrativo.

Cuadro 8. Composición y evolución de la demanda total de trabajadores

	Partic. porcentual		Nros. absolutos Variac.		
	Oct. 87	Oct. 88	Oct. 87	Oct. 88	%
Prof. y técnicos (de prod. y adm.)	5,7	4,3	485	345	-28,9
Pers. administr.	22,6	28,2	1940	2225	+16,3
Trab. de los serv.	7,5	12,2	642	978	+52,3
Pers. de ventas	16,4	22,5	1408	1796	+27,6
Obreros en gral.	45,4	30,3	3888	2422	-37,3
Superv./capat.	1,2	0,8	102	65	-36,3
Cond. vehíc. transp.	1,2	1,6	105	125	+19,0
Total demanda	100,0	100,0	6570	7986	-6,8

Fuente: elaboración propia basada en avisos diario *Clarín*.

Nótese que habría un comportamiento concordante de la demanda laboral respecto de la evolución del producto bruto interno entre el 4° trimestre de 1987 y de 1988 (caída de 7,2%). Por otra parte, los cambios en la composición de la demanda laboral estarían en relación con lo acontecido, entre esos mismos trimestres, en los rubros producción industrial, con una caída del orden de 10%, una elevación de 11% en el producto del subsector establecimientos financieros y un ascenso en el producto de servicios comunales, sociales y personales.

Del análisis de la información relevada surge la sustancial importancia de las agencias de servicios temporarios en la demanda de trabajadores. Sin embargo, debe agregarse que habría una demanda adicional vía agencia de servicios temporarios, no estimable en razón de la fuente aquí utilizada, que se efectuaría sin recurrir a la publicación de avisos en los diarios y recurriendo al pool de trabajadores temporarios que habitualmente trabaja con cada agencia o cuyos datos ya han fichado en ocasión de búsquedas anteriores. Por ello los porcentajes de participación de las agencias en la demanda total y en la de cada uno de los grupos ocupacionales deben considerarse como de mínima.

El peso de las agencias en la demanda de trabajadores resulta muy significativo, entre otras razones, porque señala la gran difusión del empleo temporario. Si bien no se puede asegurar que, en todos los casos, los trabajadores incorporados vía agencia ocupen puestos temporarios, enten-

demo que la casi totalidad de los reclutamientos que se hacen con la intermediación de ellas tienen ese carácter.¹⁰

Cuadro 9. Participación porcentual de las agencias de servicios temporarios en la demanda de trabajadores total y en la de cada grupo ocupacional

	Oct. 87	Oct. 88
Profesionales y técnicos	55,9	47,8
Personal administrativo	47,9	40,6
Personal de ventas	14,4	25,7
Trabajadores de los servicios	18,5	15,4
Obreros en general	56,6	35,8
Supervisores/capataces	43,1	29,2
Conduc. vehíc. de transporte	6,7	3,3
Demanda total	44,0	32,3

Fuente: elaboración propia basada en avisos diario *Clarín*.

Las contrataciones temporarias tienen, en la Argentina, un grado de difusión que es comparable al alcanzado en países europeos, aunque su ritmo de crecimiento ha sido posiblemente más lento.¹¹ Resulta interesante advertir que el peso de las agencias en los nuevos reclutamientos, más allá de fluctuaciones de corto plazo, modifica la composición del stock de trabajadores, tanto industriales como de otros sectores económicos, según carácter temporal o permanente. Ello acentúa un proceso de fragmentación entre los trabajadores de un mismo sector económico y también dentro de un mismo establecimiento. La segmentación también alcanza a trabajadores de un mismo grupo ocupacional.

Cabe agregar que también habría reclutamiento de trabajadores temporarios por otras vías de las aquí señaladas.¹²

Entre octubre de 1987 y octubre de 1988 se advierte que hay una menor participación de las agencias en la demanda total de trabajadores. El comportamiento evidenciado sería que, ante una caída en el producto bruto interno y, más acentuada, en el industrial en particular, disminuye la recurrencia a las agencias como proveedoras de personal.

* Una excepción la constituye el reclutamiento vía agencia de personal gerencial propiamente dicho, de los jefes de empleados de oficina y de cierta porción de los profesionales y técnicos. En esos casos se delega en una agencia la selección de personal, que tiene, al incorporarse, carácter permanente. Sin embargo, cabe indicar que el ofrecimiento de puestos de nivel gerencial y de jefes de oficina solo representó 0,2% de la demanda de trabajadores que hicieron las agencias en octubre de 1987 y 0,4% en octubre de 1988.

** Adriana Marshall, *Empleo temporario y regulación laboral*. Versión preliminar. Septiembre de 1989.

** Reclutamientos que se harían por medio de contratistas y también aquellos que se harían directamente por las empresas usuarias pero que tendrían carácter temporario (en forma legal o ilegal). No tenemos aquí posibilidades de ponderar el peso de ese tipo de reclutamientos. También habría que agregar el reclutamiento para puestos temporarios que realiza directamente el sector público.

En este sentido, resulta muy significativo advertir que, en realidad, la caída de la demanda laboral registrada se explica por la gran caída en la demanda que canalizan las agencias,¹³ pues la demanda directa de personal aumentó (Cfr. Cuadros 8 y 10).

Las agencias disminuyen su participación en el reclutamiento de todos los rubros ocupacionales, pero aumentan significativamente su papel en la demanda de vendedores/promotores, grupo que había aumentado visiblemente el número de puestos ofrecidos. Al respecto cabe acotar que el aumento en la demanda total de ese rubro se explica, casi en su totalidad, por el aumento en la demanda que de ellos hacen las agencias. Quizá motive esto el hecho de que ante una caída en la demanda de sus productos que verificó la industria y otros sectores, se decidió una política de ventas y/o promociones más intensa que lo habitual y se buscó intermediar la relación (vía agencia) para destinar responsabilidades laborales ante una actividad emprendida con carácter presumiblemente transitorio.

La composición de la demanda laboral de las agencias muestra, sobre todo en 1987, una gran importancia de la industria como demandante de trabajadores temporarios. Ello es coincidente con los resultados de otros tipos de estudios que se han hecho con anterioridad y que han utilizado otro tipo de fuentes. De acuerdo con encuestas llevadas a cabo por la propia Federación de Empresas de Trabajo Temporario, la mayor demanda de trabajadores eventuales provenía de la industria manufacturera (62% en 1984, 72% en 1987).¹⁴

Por otra parte y también para 1987, nuestras estimaciones referidas a la composición por grupos ocupacionales de los trabajadores eventuales, coinciden con las señaladas en otro estudio.¹⁵

El peso de la industria como demandante de personal eventual explica que ante la caída en el nivel de actividad industrial registrada en 1988 (mucho más significativa que la verificada en el producto bruto interno total) habría producido algunos cambios en la composición de la demanda de trabajadores vía agencia que se detectan en octubre de 1988.

Los cambios más importantes detectados en la composición de la demanda de las agencias, entre octubre de 1987 y octubre de 1988 son: la caída en la participación de los obreros y el aumento, muy significativo, en la participación del personal administrativo y de ventas. En 1987 los obreros constituían el principal grupo ocupacional que demandaban las agencias; en octubre de 1988 ese rol lo cumple el personal administrativo, aunque los obreros tienen una participación casi similar a la de aquéllos.

Dichos cambios siguieron la misma tendencia evidenciada en la composición de la demanda total, pero con intensidades distintas.

¹³ Quizá la caída no sea tan acentuada, dado que las agencias, ante los menores requerimientos empresarios, pueden recurrir a sus archivos para cubrir los puestos, sin necesidad de la publicación de avisos. Además el alto costo de los avisos también podría estar induciendo a este comportamiento.

¹⁴ Cfr. Adriana Marshall, *op. cit.*

¹⁵ Según cita Adriana Marshall en la obra ya mencionada, "en 1986 el 50% de los trabajadores eventuales en el conjunto de los sectores económicos se dedicaba a la producción de bienes y 19% a tareas administrativas".

Cuadro 10. Composición de la demanda de trabajadores vía agencias

	Oct. 87	Oct. 88
Profesionales y técnicos	7,2 (271)	6,4 (165)
Personal administrativo	24,6 (929)	35,6 (916)
Personal de ventas	5,4 (203)	17,8 (461)
Trabajadores de los servicios	3,2 (119)	5,8 (151)
Obreros en general	58,3 (2202)	33,5 (866)
Supervisores/capataces	1,2 (44)	0,7 (19)
Conduct. vehíc. transporte	0,1 (7)	0,1 (4)
Total demanda de las agencias	100,0 (3775)	100,0 (2582)

Fuente: elaboración propia basada en avisos diario *Clarín*.

Por otra parte, se advierte que, a pesar de representar un porcentual más significativo en la demanda vía agencia de octubre de 1988, el número de puestos administrativos ofrecidos por las agencias se mantuvo casi igual. Por otro lado, el incremento en la participación del personal de ventas responde a un aumento genuino de la demanda de este tipo de trabajadores.

Si enfocamos la atención sobre la demanda de obreros y su composición según calificación, se nota que, si bien disminuyó 37,3%, en general, la que se hace vía agencia descendió estrepitosamente, pues la demanda directa de obreros en general sólo descendió 7,7%. Se observa que la caída mayor en la demanda se dio en los obreros no especializados.¹⁶

Lo anteriormente expresado modificó la composición de la demanda obrera de las agencias: en octubre de 1987 la mayoría de sus solicitudes de obreros correspondían a no especializados y en octubre de 1988 a especializados.

¹⁶ Esto es coherente con lo observado en el comportamiento de las altas en la industria manufacturera entre octubre de 1987 y octubre de 1988: en comparación con 1987, descendía la participación de los obreros no calificados en la composición de las altas (Cfr. Cuadro 5).

Debe tenerse en cuenta el hecho de que para cubrir puestos de obreros especializados quizá sea necesario poner más avisos que para cubrir puestos no especializados (más fáciles de cubrir). Ello podría estar aumentando artificialmente el número de puestos ofrecidos para obreros especializados. El mismo Cuadro 5, que da cuenta de las altas efectivamente realizadas (aunque referido a personal efectivo) en la industria, indicaría que tal presunción es acertada. Pero cabe agregar que este sesgo se produciría tanto en la demanda directa como en la realizada vía agencia.

Cuadro 11. Composición de la demanda de obreros según calificación

	Demanda total		Demanda directa		Demanda por agencia	
	Oct. 87	Oct. 88	Oct. 87	Oct. 88	Oct. 87	Oct. 88
Obreros espec.*	2014	1705	1022	1195	993	510
	-15,4		+17,0		-48,7	
Obreros no espec.**	1873	717	664	361	1209	356
	-61,8		-45,6		-70,5	
Total obreros	3888	2422	1686	1556	2202	866
	-37,3		-7,7		-60,7	

Fuente: elaboración propia basada en avisos.

* Obreros especializados: todos aquellos cuyas ocupaciones implican un cierto aprendizaje previo (formal o por la experiencia de trabajo). Alude a lo que en otras encuestas se ha clasificado como calificados y semicalificados.

** Obreros no especializados: todos aquellos solicitados como operarios (a secas), operarios tareas generales, u operarios metalúrgicos, plásticos, etc., sin especificar las tareas a realizar. También hemos incluido en este rubro a los aprendices y peones.

5. Conclusiones

En este trabajo hemos hecho dos tipos de aproximaciones tendientes a caracterizar, al menos parcialmente, los reclutamientos de mano de obra en los últimos años en Capital Federal y Gran Buenos Aires.

Hemos señalado la acentuación de un proceso de paulatina descalificación de la mano de obra en la industria y una estrategia empresaria por incorporar personal muy joven. Ambas podrían tener como motivo el intento de reducir costos laborales.

Por otra parte, ha sido comprobada la gran importancia que tienen las agencias de servicios temporarios en el reclutamiento de personal de todos los sectores económicos.

En forma concomitante, se verificó el peso de la demanda de trabajadores temporarios dentro de la demanda total. Esto tiene gran importancia porque señala que, de proseguirse en este camino, se acentuará la fragmentación de la mano de obra asalariada entre estables vs. inestables. Las consecuencias que esto tiene sobre el mercado laboral son diversas. Entre ellas podemos mencionar el disciplinamiento de la mano de obra, el debilitamiento del poder sindical, etcétera.

El tipo de estudio sobre el empleo temporario realizado aquí no permite pronosticar cuál será el curso futuro de este tipo del empleo en la Argentina.

Sin embargo, estimamos que la suspensión (y eventual derogación) de los subsidios de diverso tipo a ciertas industrias y del régimen de prefianciación de las exportaciones industriales, entre otras políticas, han acentuado la preocupación del empresariado por la reducción de costos laborales y sus demandas de flexibilización laboral. Por ello entendemos que las líneas tendenciales detectadas se seguirán acentuando.

Si se da fuerza legal a ciertas ideas flexibilizadoras del mercado laboral que están en danza, en especial en aquellos aspectos que facilitan aun más las contrataciones temporarias, éstas van a aumentar, pero la participación de las agencias, posiblemente, va a disminuir.

Si agregamos a lo aquí constatado respecto al porcentaje del reclutamiento de personal que se realiza vía agencia de personal temporario, lo de los trabajadores que se contratan en forma temporaria (en el sector público y privado) en forma directa o vía contratistas, o subcontratistas, resultaría que los porcentajes de reclutamiento de personal temporario encontrados serían semejantes a los hallados en algunos países europeos después de la instrumentación de medidas de corte flexibilizador.

Por otra parte y como última conclusión, indicamos que lo que se venía señalando —en diferentes estudios de los últimos años—, respecto de ciertas características de edad y calificación del personal temporario, no vale sólo para estos casos sino también para las incorporaciones de personal permanente (al menos en la industria) y que, entonces, estas son las características de los reclutamientos de trabajadores en general.

Apéndice

Cuadro A. Altas, bajas y saldo entre ambas según categoría ocupacional. Personal de producción en la industria

	Oct. 85			Oct. 86			Oct. 87			Oct. 88		
	Altas	Bajas	Saldo	A	B	S	A	B	S	A	B	S
Obreros no calif.	1658	884	+774	1891	1214	+677	1590	1036	+554	722	614	+108
Obreros semi-calif.	525	397	+128	432	554	-122	284	380	-96	184	323	-139
Obreros calif.	439	632	-193	524	619	-95	310	504	-194	173	412	-239
Cap./Sup.	71	76	-5	45	80	-35	44	95	-51	14	65	-51
Tec./dib.	49	42	+7	62	63	-1	52	58	-6	40	60	-20
Prof. prod.	30	25	+5	28	11	+17	36	24	+12	10	18	-8

Fuente: elaboración propia basada en cuadros inéditos de la E.M.M.O. del MTSS.

Cuadro B. Altas, bajas y saldo entre ambas según categoría ocupacional. Personal administrativo en la industria

	Oct. 85			Oct. 86			Oct. 87			Oct. 88		
	Altas	Bajas	Saldo	A	B	S	A	B	S	A	B	S
Empleados no calif.	197	219	-22	204	198	+6	249	232	+17	145	156	-11
Empl. semi calif.	197	250	-53	157	285	-128	158	160	-2	125	133	-8
Empl. calif.	267	331	-64	283	367	-84	360	311	+49	203	311	-108

Fuente: ídem cuadro anterior.

Apéndice metodológico

Para el cálculo de la proporción de la demanda que es realizada vía agencia se construyó trabajosamente (y sobre la base de varias fuentes) un listado de domicilios de agencias. En cada aviso se ha confrontado el domicilio al que debían concurrir los postulantes y, en caso de pertenecer a una agencia, se computó el puesto como solicitado por una empresa de servicios temporarios.

Respecto al tratamiento de la información, si bien se ha utilizado la principal fuente de información que utiliza el INDEC para la construcción del Indicador de Demanda Laboral, nosotros llegamos a resultados no idénticos en cuanto al monto total de avisos, a su fluctuación y a la composición de la demanda por rubros. Por ello conviene detallar algunas diferencias puntuales respecto del tratamiento de los datos, que sirven, además, para demarcar adecuadamente nuestras interpretaciones.

- En aquellos casos en que no se especifica el número de puestos ofrecidos, estando el pedido en plural (por ejemplo "operarios se

necesitan") hemos tomado la decisión de considerar el número de solicitudes como dos (el INDEC los excluye de sus cómputos).

- Hemos excluido de toda consideración aquellos avisos en los que no se especifica el puesto ofrecido (por ejemplo "personas de ambos sexos se requieren", "jóvenes con afán de progreso se necesitan", etc.).
- En nuestro análisis no contemplamos información sobre el personal del servicio doméstico, pues entendemos que, en ese sector, que tiene una inserción ocupacional muy particular, tienen actuación otro tipo de agencias intermediadoras distintas de las que nos interesa hacer referencia aquí.
- Hemos excluido de los cálculos a las solicitudes de profesionales de la salud, cuyo número no es poco significativo, pero que, también, estimamos tienen otros canales y formas de reclutamiento.
- Por las mismas razones se han excluido a los trabajadores de la construcción y de la industria de la confección y del calzado.
- Asimismo, hemos excluido del rubro trabajadores de los servicios a las solicitudes de "señoritas acompañantes para departamento privado", cuyo número es relativamente significativo, pero que entendemos también tienen otros canales y formas de reclutamiento y cuya demanda no tiene que ver, estrictamente, con el nivel de actividad económica.

Respecto a la fuente utilizada se hace necesario aclarar, al igual que lo hace el INDEC respecto de su Indicador de Demanda Laboral, que nuestras estimaciones "están referidas a ofrecimientos de empleo, y, por ello, sus variaciones no implican necesariamente modificaciones en la ocupación. En efecto, puede ocurrir que la vacante a cubrir responda, por ejemplo, a alguien que se jubiló, falleció, emigró o quedó desocupado, en cuyo caso el empleo total no se altera. Más aún, puede ocurrir que una variación en el número de pedidos publicados responda a un cambio en los métodos de búsqueda de personal sin existir una modificación en el total de cargos vacantes. Puede, además, suceder que un incremento (decremento) en el indicador no refleje un aumento (disminución) de las vacantes sino una mayor (menor) dificultad para cubrir las".

Sin embargo, estimamos que esta fuente constituye una útil aproximación al tema en estudio.

La información en detalle de los avisos en los diarios se recogió durante la tercera semana del mes de octubre de 1987 y del mes de octubre de 1988. Sus conclusiones pueden extenderse al mes completo pues, antes de seleccionar esa semana, se analizó que la misma era representativa del total del mes.

XIII. Precarización laboral y estructura productiva en la Argentina: 1974-1988*

Luis Beccaria - Alvaro Orsatti

1. El avance de la subutilización de mano de obra

En el marco de la crisis y reestructuración productiva de la economía argentina iniciada a mediados de los años setenta, el mercado de trabajo estuvo sujeto a un generalizado proceso de heterogeneización, expresado en nuevas condiciones de absorción de empleo.

Históricamente, se habían registrado moderadas tasas de desempleo abierto en el sector urbano: desde mediados de los sesenta hasta principios de los setenta oscilaron alrededor de 4 ó 5%. También el subempleo visible era relativamente reducido y no existían indicios de un volumen significativo de desempleo oculto. Esta situación, unida al hecho de que el país recibía fuertes corrientes inmigratorias de naciones limítrofes, ha permitido que se pueda caracterizar a la Argentina como una economía que, a diferencia de otras de Latinoamérica, no registraba una situación de "oferta excedente de trabajo". El lento crecimiento demográfico y la escasa presencia de subempleo rural eran factores importantes que contribuían a explicar esta característica. Más aún, se ha argumentado que, en realidad, la economía argentina (al menos hasta mediados de los setenta) presentaba deficiencias de oferta de trabajo y un salario que equilibraba el mercado de trabajo a un nivel mayor que el que permitía el equilibrio externo.

Este panorama no estaba asociado, sin embargo, a un crecimiento acelerado de la demanda de trabajo, especialmente en los sectores productores de bienes. Desde mediados de los cincuenta la industria absorbió relativamente poco empleo, con lo que se acentuó la preponderancia como empleador del sector terciario. Sin embargo, tanto las ocupaciones en los servicios en general como las no asalariadas —en actividades

terciarias y en las productoras de bienes— recibían ingresos tales que no permitían suponer que constituirían alternativas al desempleo abierto.¹

Con posterioridad a 1974/75, se producen algunas modificaciones importantes en las características del mercado de trabajo. La observación de los indicadores clásicos sugieren la continuación de una situación no depresiva: sin embargo, había claros signos de la reducción del empleo, en particular en la industria. Esta aparente contradicción puede explicarse por varias razones. Por un lado, se advierte una caída de la oferta interna de trabajo a juzgar por lo acontecido con la tasa de actividad, esto es, de la proporción de la población que trabaja o quiere trabajar. Debe recordarse que, a igual nivel de demanda de trabajo, una menor oferta reduce el desempleo. Parecería que las menores expectativas de conseguir empleo (producto de la caída de la demanda de trabajo) así como la fuerte reducción de los salarios, habría hecho retirar del mercado a alguna porción de la oferta, fenómeno que se denomina "efecto trabajador desalentado". Se tendría entonces que, en realidad, una parte de la desocupación aparece encubierta como aumento del número de los inactivos. Esto se verifica, en especial, en algunos grupos de trabajadores (jóvenes, cierto segmento de las mujeres). En esta misma dirección habría apuntado la disminución (o reversión) del flujo inmigratorio de países vecinos.

Finalmente, se produce un incremento en la proporción de trabajadores por cuenta propia: la disminución de las posibilidades de empleo formal habría llevado a que se "busque refugio" en actividades informales. Se ha argumentado que esta visión de una actitud pasiva de los trabajadores, en el sentido de que fueron prácticamente obligados a realizar actividades por cuenta propia frente a la imposibilidad de empleo formal, no refleja la historia completa. Una parte, al menos, del aumento del cuentapropismo pudo haberse originado en una decisión voluntaria de algunos trabajadores de abandonar puestos asalariados como consecuencia de la reducción de las remuneraciones reales. De hecho, los ingresos de cuenta propia relativos a los de los asalariados se elevaron a partir de 1976. Esto podría explicar la situación de actividades como la construcción, para las cuales el incremento de la actividad llevó a que se detectasen ciertas dificultades de reclutamiento. Sin embargo, el aumento del cuentapropismo que resulta del abandono voluntario de puestos asalariados en busca de mejores condiciones no parece ser globalmente importante. En el período más reciente, el mayor empleo no asalariado estaría jugando, ahora sí, el papel de alternativa al desempleo.

En resumen, el mantenimiento de un bajo desempleo abierto habría sido consecuencia de una reducción de la oferta de asalariados, producto a su vez de:

Más allá de estas características estructurales, los niveles de desempleo abierto y subempleo respondieron a los vaivenes de la economía general que afectaban, fundamentalmente, a la demanda de trabajo. Así, períodos de caída del nivel de actividades desmejoraban la situación del mercado de trabajo, elevando aquellos dos indicadores; un ejemplo de esto es la fuerte recesión de 1962-1963, durante la cual la tasa de desempleo alcanzó a 8%. Inversamente, coyunturas expansivas incrementaban la demanda de trabajo y reducían los niveles de subutilización de la mano de obra, como se advierte claramente entre 1973 y 1975.

* Este artículo se basa en documentos de trabajo elaborados en el marco del Proyecto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Fortalecimiento de la Gestión para la Promoción del Empleo y la Regulación del Desempleo y Trabajo Precario, como parte del convenio de colaboración con el INDEC. Un análisis más amplio de las condiciones socioeconómicas del período se encuentra en Luis Beccaria y Alvaro Orsatti (1989).

- 1) caída de la oferta de trabajo interno;
- 2) disminución de la inmigración neta y,
- 3) aumento del cuentapropismo.

El desempleo abierto vuelve a incrementarse en 1981, manteniendo aproximadamente ese mismo nivel hasta 1985, cuando vuelve a aumentar. Por su parte, el subempleo visible muestra una tendencia alcista continua desde 1981.

Consecuentemente, se observan actualmente grados de subutilización que son muy altos en la experiencia argentina. Estos se han registrado juntamente con niveles de tasa de actividad relativamente elevados, aun cuando es razonable suponer que el ritmo de crecimiento de la oferta de trabajo no es más alto, y posiblemente sea más bajo, que el verificado antes de 1975 como consecuencia de lo que sucede con los saldos migratorios. Por otro lado, la proporción de "cuentapropia" continúa siendo alta.

Ese aumento de la subutilización se ha manifestado aun en las coyunturas de incremento del nivel de actividad, como entre 1986 y mediados de 1987. La demanda de trabajo estaría, entonces, respondiendo al incremento de la producción en forma más inelástica que lo que tradicionalmente sucede.

Para disponer de una cuantificación aproximada de este proceso, puede recurrirse a estadísticas oficiales. En un primer nivel de análisis, el rasgo más llamativo es el muy superior crecimiento del número de activos en situación de desempleo abierto y subempleo visible, en comparación con el resto. Considerando un conjunto representativo de la población residente en las localidades urbanas de mayor tamaño,² se comprueba que entre 1974-1975 y 1984-1988, los activos subutilizados por estar desempleados o subocupados visiblemente crecieron a 4,4% anual acumulativo, contra 1,2% de los otros ocupados³ (Cuadro 1). En el período intermedio 1976-1983, la ya mencionada reducción de la oferta de mano de obra permitió que la PEA creciera apenas 6%, sin cambios en los niveles de subutilización. Durante 1984-1988 la disponibilidad reprimida se manifiesta en el mercado y lleva tanto a una absorción plena como a un crecimiento explosivo del desempleo y subempleo visible.

2. Las modificaciones en la estructura productiva

2.1 El empleo en la pequeña producción

Los análisis sobre la estructura productiva argentina suelen enfatizar el importante grado de concentración y "estatización" que habría ido alcanzando desde los años treinta y los cuarenta. Por un lado, el grupo de

² Se trata del Gran Buenos Aires (Capital y conurbano) y alrededor de otras veinte ciudades con más de 50.000 habitantes; el total representa a más de 17 millones de personas, equivalente a 70% de la PEA urbana total o a 90% de los residentes en ciudades del tamaño recién señalado.

³ Las estimaciones oficiales sobre subutilización se limitan a estas dos medidas; por lo tanto, el resto de la ocupación incluye el subempleo invisible, que se manifiesta de forma menos directa que la involuntariamente baja duración de la jornada, elemento sobre el que se centra la medida de subempleo visible.

grandes empresas privadas estarían representando más de 2/3 de la producción total.⁴ Por otra parte, el conjunto de actividades estatales, que incluye la administración pública y las empresas, significan alrededor de 20% del producto total y 35% del empleo urbano no agropecuario.

Cuadro 1. Estimación de la PEA y componentes seleccionados, 1974-1988
Gran Buenos Aires y otras 20 ciudades
(en tasas de crecimiento anuales e índices 1974-1975 = 100)

PEA	Subutilización parcial		Total	Resto ocu- pados
	Desempleo abierto	Subempleo visible		
A. Tasa de crecimiento anual acumulativa	1,6	4,6	4,4	1,2
B. Índice 1974/1975=100				
1974-75	100	100	100	100
1976-83	106	100	100	106
1984-88	118	168	163	114
1988	124	190	185	118

Fuente: En base a INDEC. Los datos originales promedian resultados de abril y octubre de cada año.

tividades como el servicio doméstico (con un peso relativo que resulta significativo en una comparación internacional) y estratos pequeños-medianos, que suelen mostrarse como una de las peculiaridades locales, sobre todo en lo referente al peso que mantienen en la producción total. Entre ambos extremos, también integrarían este subgrupo un pequeño sector "social" (cooperativas y otras formas asociativas) y un muy considerable estrato de empresas familiares y microempresas.

Este último conjunto, que por comodidad se denominará a partir de aquí pequeña producción,⁵ incluye evidentemente una gran variedad de situaciones en términos del nivel de productividad, ingresos generados y organización de la producción.

Por lo pronto, una primera cuantificación basada en la estructura ocupacional, con origen en el censo de población de 1980 (Cuadro 2), lleva a concluir que la pequeña producción, definida como el conjunto de empresas familiares, microempresas y servicio doméstico, excluyendo los ocupados con calificación profesional, representan 43% de la ocupación total. De este conjunto, 20% se desarrolla en el sector agropecuario, y 42% lo hace bajo relaciones asalariadas.

⁴ Esta observación suele formularse exclusivamente para la industria, pero es posible generalizarla para el comercio y los servicios privados, en vista de resultados censales correspondientes a la distribución por establecimiento de las ventas totales.

⁵ La intención es evitar, en este texto, cualquier discusión de tipo teórico-conceptual sobre la categoría más apta con que podría hacerse referencia a tal conjunto de actividades, incluyendo la propia denominación y el agregado relevante (por ejemplo, si las actividades fuera del mercado y el servicio doméstico también deberían integrarlo).

Cuadro 2. Estimación del empleo en la pequeña producción, 1980.
Total del país

	En miles de personas			% de ocupación total		
	Total	No agrop.	Agrop.	Total	No agrop.	Agrop.
Total de pequeña producción	4236	3360	846	42,3	33,8	8,5
Empresas familiares	2093	1611	472	20,9	16,1	4,7
Microempresas	1599	1225	374	16,0	12,3	3,7
Empleadores	363	287	76	3,6	2,9	0,8
Asalariados	1236	938	298	12,4	9,4	3,0
Servicio doméstico	544	544	—	5,4	5,4	—

Fuente: basado en INDEC: Censo de Población de 1980

Para disponer de un análisis dinámico es necesario recurrir a otra fuente estadística, a su vez limitada a un área específica, el Gran Buenos Aires (Capital y conurbano). Según la Encuesta de Hogares del INDEC, entre 1974 y 1988 (Cuadro 3) la pequeña producción aumentó 38%, repartido entre los dos subperiodos definidos por la nueva década, con un mayor dinamismo en el primero, ya que el crecimiento es del 16% para 1980-1988. Esto confirmaría que la observación anterior a nivel nacional pertenece ya al período de mayores crecimientos del estrato.

Cuadro 3. Estimación del empleo en la pequeña producción.
Gran Buenos Aires, 1974, 1980 y 1988

	En miles de personas			% de la ocupación			Crecimiento 1974 y 1980 = 100		
	1974	1980	1988	1974	1980	1988	1974 /80	1980 /88	1974 /88
Total pequeña producción	1382	1649	1912	38,3	43,4	45,8	119	116	138
1. Empresas familiares	668	821	957	18,5	21,6	22,9	123	117	143
2. Microempresas	458	566	684	12,7	14,9	16,4	124	121	149
2.1 Empleadores	90	114	129	2,5	3,0	3,1	127	113	143
2.2 Asalariados	368	452	555	10,2	11,9	13,3	123	123	151
3. Servicio doméstico	256	262	271	7,1	6,9	8,9	102	103	106

Fuente: basado en INDEC: Encuesta de Hogares.

En términos de sus componentes, las dos principales (empresas familiares y microempresas) aumentaron a un ritmo similar entre 1974 y 1988, algo mayor el segundo por lo sucedido en los años ochenta. Por su parte, el servicio doméstico sólo tuvo un leve incremento tendencial.

El mayor crecimiento de los asalariados de microempresas en comparación con los empleadores estaría indicando un aumento en el tamaño medio de las unidades. Este hecho podría servir para apoyar a dos hipótesis en parte contrapuestas: por un lado, a aquella que sugiere una mayor "formalización" de las empresas del estrato debido, quizás, a una difusión del mecanismo de subcontratación. Por el contrario, aquel comportamiento podría señalar el impacto de una débil demanda del sector formal que hace más favorable el reclutamiento de mano de obra por parte de las pequeñas firmas.

El detalle sobre el peso relativo de la pequeña producción, que registra un avance de más de 7 puntos porcentuales entre extremos del período, anticipa que el mencionado crecimiento de este estrato fue netamente superior al del resto. De acuerdo con el Cuadro 4, este último grupo se mantuvo prácticamente constante entre 1974 y 1988, a partir de lo sucedido con las empresas formales del sector privado y mixtas.

Cuadro 4. Estimación del crecimiento de la ocupación según gran estrato y sector.
Gran Buenos Aires, 1974, 1980 y 1988

	(1974 = 100 y 1980 = 100)		
	1974/80	1980/88	1974/88
Ocupación total	105	110	116
Pequeña producción	119	119	138
Resto	97	105	102
Administración pública	117	117	109
Formal privado y E. Estado	95	106	101

Fuente: basado en INDEC: Encuesta de Hogares.

Finalmente, esta evolución tan diferenciada entre los dos grandes estratos seleccionados que se verificó en el Gran Buenos Aires, tiene clara relación con el proceso global de aumento en la subutilización señalado en el capítulo anterior, ya que en esta área su crecimiento entre extremos del período fue 40% superior al registrado para el conjunto de cerca de veinte ciudades, en un contexto de menor dinamismo de la PEA total (Cuadro 5).

En lo que hace en particular a la estructura del empleo asalariado —que es la categoría ocupacional relevante para el análisis de la precarización— el Cuadro 6 permite visualizar también el crecimiento más acelerado de los sectores de pequeña producción. Allí se presenta una categorización útil para el análisis por desarrollar en los capítulos siguientes, la cual permite apreciar el crecimiento relativo de los que trabajan en establecimientos menores, sólo ligeramente compensado por una leve mayor significación de la administración pública.

Cuadro 5. Estimación del crecimiento de la PEA y componentes seleccionados.
Gran Buenos Aires, 1974, 1980 y 1988

(1974 = 100 y 1980 = 100)

	1974/80	1980/88	1974/88
PEA	105	114	120
Subutilización parcial			
Total	115	226	260
Desempleo abierto	—	297	297
Subempleo visible	125	190	237
Resto ocupados	105	105	110

Fuente: basado en INDEC.

Cuadro 6. Estructura del empleo asalariado según grandes estratos en años seleccionados.
Gran Buenos Aires, octubre 1974, 1980 y 1988
(en porcentaje)

Estratos	1974	1980	1988
Total asalariados	100,0	100,0	100,0
1. Pequeña producción	22,3	24,9	28,9
Servicio doméstico	7,8	6,5	8,1
Asalariados en establecimientos con 5 ocupados y menos	14,6	18,4	20,8
2. Resto	77,7	75,1	71,1
Administración pública	4,9	5,3	6,2
Asalariados en establecimientos con 5 ocupados	72,8	69,6	64,9

Fuente: INDEC - EPH.

2.2 Establecimientos, producto y productividad en la industria manufacturera

El análisis presentado en el punto anterior insinúa que puede defenderse la hipótesis de un proceso de desconcentración del empleo durante el ciclo de los últimos quince años. Para confirmar esta idea, y al mismo tiempo relacionarla con el proceso productivo global, conviene recurrir a la información censal más reciente disponible sobre la industria manufacturera. Ello tiene una doble ventaja: 1. permite referirse al total nacional; 2. se concentra en el sector más importante de la economía tanto por su peso absoluto y su productividad como por las interrelaciones que mantiene con los demás sectores. Dada la dificultad de éstos operativos para captar con precisión los establecimientos muy pequeños, este análisis se basa exclusivamente en la información referente a unidades con seis ocupados y más.

Los elementos que hay que revisar son: el tamaño absoluto del empleo y su distribución por estratos, en comparación con el número de estable-

cimientos y los niveles relativos de productividad.

Desde el punto de vista de la ocupación, el crecimiento del 4% en el empleo formal entre 1973 y 1984 que surge de la comparación intercensal (véase Cuadro 7), modifica radicalmente la visión que se había tenido durante años sobre un proceso de severa reducción del nivel de empleo industrial; antes de conocerse estos resultados (así como los del censo de población de 1980), una encuesta oficial sobre estratos formales de la industria registraba descensos del empleo obrero de 40% entre 1970 y 1985. Como se ha visto, este balance se ajusta más a lo sucedido en los grandes establecimientos, e incluso sobreestima la caída por problemas de carácter muestral. En todo caso, la evolución de 1973-1984 no se compara con la del período intercensal anterior, durante la cual el empleo industrial formal creció casi 30 por ciento.

Cuadro 7. Evolución de la industria según tres estratos de tamaño.
Establecimientos, empleo, valor de producción y productividad relativos al promedio, 1973 y 1984

	Total	Pequeños	Medianos	Grandes
1. Crecimiento intercensal 1974/85 (tasas medias anuales)				
Establecimientos (1974-1985)	12,2	14,5	0,8	-12,0
Ocupados totales	-8,0	12,3	-0,5	-25,2
Ocupados asalariados (1973-84)	3,8	34,2	11,5	-15,9
2. Tamaños medios (ocupados)				
1973	33	10	83	516
1984	31	12	91	493
3. Relaciones (total = 100)				
Valor de producción por establecimiento				
1973	100	25	251	1827
1984	100	24	269	2192
Valor de producción por ocupado				
1973	100	70	105	119
1984	100	57	101	142
Valor de producción por asalariado				
1973	100	80	88	113
1984	100	64	97	132
Salario medio				
1973	100	74	93	117
1984	100	65	99	130
Relación salarios/valor de producción				
1973	100	94	92	104
1984	100	103	102	98

Fuente: basado en INDEC - CNE.

La información censal para la industria permite también deducir otras señales de creciente heterogeneidad:

- 1) se ha estimado que, desde el punto de vista de la rotación, el aumento de 30.000 puestos de 1973-1984 sería consecuencia de la incorporación de alrededor de 300.000 puestos y la expulsión de un número levemente menor, por el cierre de plantas y disminución del tamaño medio de establecimientos ya existentes en 1973;
- 2) en términos subsectoriales, es muy parecido el número de ramas que expandieron y que redujeron su ocupación en proporciones significativas;
- 3) los regímenes de promoción industrial, al crear 45.000 puestos, justifican la totalidad del aumento neto y absorbieron una parte de la caída en el resto de la industria. Esto tiene un efecto en términos regionales, ya que las provincias beneficiadas por aquellos regímenes elevaron su empleo en 120% promedio, contra un descenso absoluto en el área de localización tradicional.

La segunda dimensión relevante en el análisis sobre la heterogeneidad se refiere a los cambios en la participación de los estratos productivos. Parece haber elementos para concluir que, efectivamente, se produjo una importante desconcentración en el número de establecimientos y en el empleo, resultado de la menor presencia de las grandes unidades y un avance del sector informal y los estratos de pequeño y mediano tamaño. El incremento de 12% en el número de los establecimientos formales se explica básicamente por lo sucedido en el estrato de pequeña dimensión (entre 6 y 50 ocupados promedio), ante la casi estabilidad de los medianos y el descenso de 12% entre los grandes. En términos de empleo, el contraste es mayor, ya que el leve incremento o caída (según el período considerado, 1973-1984 ó 1974-1985) proviene de reducciones en el tamaño medio de los estratos mayores y avance en el resto.

Este proceso de desconcentración en el número de unidades y en el empleo fue acompañado por otro de incremento en la heterogeneidad en las productividades relativas. Las grandes empresas incrementaron el valor de producción por establecimiento 25% por sobre las pequeñas, y más que duplicaron el crecimiento del producto por ocupado.

Esta medición de los avances en las brechas por estratos debió subestimar la situación real en la medida que no ha incorporado las microempresas. Según otra fuente⁶ en el área del Gran Buenos Aires, y en las mismas fechas censales, los asalariados de microestablecimientos industriales tenían un peso relativo muy superior al detectado por el censo, y éste era claramente creciente en el tiempo. La importancia de esta observación es que también vale para otros sectores privados donde la medida tiene significado (comercio, servicios privados), con lo que el proceso de desconcentración del empleo habría sido un fenómeno de características globales.

En consecuencia, el proceso de desconcentración en el empleo no fue

incompatible con un mantenimiento del grado de concentración de la producción. Los indicadores de concentración técnica⁷ que se han calculado para ambas observaciones censales (INDEC, 1988) demostrarían que el número de ramas donde se registra un aumento en la concentración de la producción es similar al de aquellas donde se aprecia un proceso inverso. En lo que hace a la concentración del empleo, resulta claramente superior el número de ramas donde ésta se reduce. En tal sentido, lo sucedido en esta década contrasta visiblemente con la anterior (el período intercensal 1963-1973), durante la cual el proceso de concentración había sido muy intenso, especialmente en las ramas que incrementaban su participación en la producción total.

Finalmente, podría también afirmarse que este proceso debió estar vinculado con la desaceleración del ritmo de crecimiento del producto industrial. Si bien los resultados hoy disponibles no son aún suficientes para llegar a una cuantificación precisa sobre la evolución del producto en valores constantes, otros datos (por ejemplo, el empleo y la fuerza motriz instalada) anticipan que la reestimación de las cuentas nacionales incluirá un crecimiento real, que podría ubicarse tentativamente en alrededor de 20-25% entre 1973 y 1984, que entonces resultaría superior al crecimiento poblacional. Esto no implica, sin embargo, considerar que la industria haya crecido más que el resto de la economía, debido a que las estimaciones del producto de buena parte de las otras actividades también deberá ser ajustado en dirección ascendente.⁸

3. La precarización del empleo asalariado

Desde 1985, bajo el influjo de la experiencia observada en los países industrializados y la difusión de literatura especializada, ha comenzado a discutirse en la Argentina sobre la magnitud y características del trabajo precario.⁹ Dado que existe una variedad de definiciones de esta categoría, y ante las características descriptivas cuantitativas impuestas a este estudio, en esta sección se ha vuelto a optar por una variante metodológica que permite el empleo de una estadística continua disponible que cubre la totalidad de sectores y estratos económicos: la identificación del empleo no registrado o clandestino a partir de la Encuesta Permanente de Hogares

⁷ Son reconocidas las limitaciones de este tipo de medidas (la agregación excesiva que se mantiene en la clasificación, la combinación entre actividades integradas con otras que no lo son, el fenómeno de los joint ventures entre las empresas de capital extranjero), que aconsejan considerarla "de mínima" y a recurrir al análisis de grupos económicos que ha llevado a resultados claros sobre un avance sistémico de la concentración económica desde 1976 en adelante (cf. Azpiroz, Basualdo y Khavisse, 1986 y Khavisse, Basualdo y Acevedo, 1989).

⁸ Hasta el censo de 1985 estaba generalizada la opinión sobre un proceso de desindustrialización absoluta, en la medida en que el producto industrial calculado mediante encuestas por muestra y el Banco Central aparecía cayendo en términos constantes (6% entre 1974 y 1984).

⁹ En aquel año comenzaron las tareas conjuntas entre el CIAT-OIT y el MTSS, con el apoyo del INDEC en cuestiones de medición. Cf. CIAT-OIT-MTSS (1986 y 1989).

⁶ Se trata de la Encuesta de Hogares, que interroga a la población ocupada sobre el tamaño de las unidades donde trabajan, lo cual permite una aproximación al fenómeno de los cambios en el peso de los distintos estratos de establecimiento.

del INDEC. Como se desarrolla en el Anexo, este indicador surge de la autoevaluación de los ocupados que se consideran asalariados cuando ante la pregunta sobre si se le efectúan descuentos en concepto de aporte patronal jubilatorio, responden negativamente.

La incorporación de este elemento permite reinterpretar las tendencias ocupacionales ya analizadas, aprovechando que algunas de las referencias empíricas ya efectuadas tienen la misma base estadística.

3.1 Tendencia global y sectorial

Considerando a los asalariados residentes en el Gran Buenos Aires, el empleo precario de carácter clandestino habría tenido un importante crecimiento durante la segunda mitad de los años ochenta superando significativamente a los niveles, de por sí ya altos, de los años setenta: si en seis observaciones entre 1974 y 1983 su incidencia fue de 20% promedio, en tres siguientes ubicadas entre 1983 y 1988 alcanzó a 27% (Cuadro 8). En el primer subperíodo, el punto de partida es superior a 21%, con un descenso hasta 1982 (19%), y una recuperación brusca en 1983, que en la práctica puede considerarse el inicio de la tendencia ascendente posterior. Asimismo, ésta parece haber sido de velocidad creciente entre 1983 y 1988.

Cuadro 8. Incidencia del empleo no registrado según grandes sectores económicos en años seleccionados.
Gran Buenos Aires, octubre 1974-1988
(porcentaje del total de asalariados y de cada sector)

	Total	Industria	Construcción	Comercio	Resto
1974	21,5	15,8	36,2	29,9	23,3
1975	21,2	15,9	42,0	29,4	22,0
1976	19,3	14,6	42,0	26,1	19,3
1980	18,7	14,5	32,0	21,7	19,3
1982	19,3	15,1	31,3	24,3	19,1
1983	21,3	16,6	34,0	27,8	21,2
1985	23,2	18,8	62,0	35,6	21,2
1987	27,7	24,2	62,0	37,8	25,1
1988	29,9	26,3	58,0	39,5	20,7

Fuente: EPH - INDEC. Tabulados inéditos.

Los datos a nivel de las ramas permiten encontrar comportamientos disímiles entre los tres grandes sectores que han sido identificados: en el primer subperíodo (1974-1982), la precariedad en la industria se reduce menos que en el resto, y en comercio sucede lo contrario. La construcción tiene una evolución acorde con la condición cíclica de la actividad, que elevó la precarización en 1975/76 y la redujo fuertemente en 1980-1982. En el segundo subperíodo (1983-1988) la ya señalada tendencia al avance de la precariedad está difundida en los tres sectores, algo más en la construcción y la industria, en comparación con el comercio. Como resultado, la tasa de precarización final en la industria es la que creció más rápidamente entre extremos del período estudiado: 66% contra 32% en el comercio y

55% en la construcción. Finalmente, en el resto de actividades el descenso durante el primer ciclo tendió a mantenerse luego.

Para una descripción sectorial más precisa, el Cuadro 9 se concentra en los años extremos y otro intermedio (1980), distinguiendo dos sectores que presentan incidencias totalmente diferentes, aun cuando aparecían incluidos junto con otros en el resto del Cuadro 8: la administración pública y el servicio doméstico. En el primero, por definición, el no registro es imposible, aunque en él se pueden encontrar relaciones contractuales precarias de significación.¹⁰ A la inversa, el segundo es la ocupación urbana menos registrada, dada la característica del empleador (hogares particulares) y las condiciones de la oferta de mano de obra que típicamente la provee.¹¹ Consecuentemente, la exclusión de la administración pública eleva la tasa de precarización global en 1-2%, y la del servicio doméstico la hace descender en 2-3%. Dentro del subgrupo¹² que excluye a ambas actividades, los tres grandes sectores ya identificados —industria, comercio y construcción— tienen una incidencia de la precarización claramente superior, entre 20% y 60% según el año.

Cuadro 9. Incidencia del empleo no registrado según grandes sectores económicos en años seleccionados.
Gran Buenos Aires, octubre 1974, 1980 y 1988.
(en porcentaje del total de asalariados y de cada agrupamiento)

	1974	1980	1988
Total	21,5	18,7	29,9
1. Total excluido Administración Pública (3 + 4)	22,4	19,8	31,7
2. Servicio doméstico	63,1	61,9	70,6
3. Resto	18,8	16,6	28,0
Industria, Comercio y Construcción	20,0	18,3	33,3
Resto	16,4	14,2	20,7

Fuente: EPH - INDEC.

En términos dinámicos, se deduce ahora con más claridad que lo sucedido en estas tres ramas definió el nivel general, ya que el aumento

¹⁰ Cf. artículo de J. Neffa en CIAT-OIT (1986) y A. Orsatti (1986).

¹¹ Las otras ocupaciones que presentarían un estadio similar de no registrabilidad son las desempeñadas en el medio agropecuario, nuevamente en relación con las características de la oferta y también las particulares condiciones de localización de los establecimientos y temporalidad de las tareas.

¹² La relativamente baja precarización agregada de este subgrupo se explica en buena medida por el fuerte componente estatal en la producción de servicios. Este mismo factor debe estar actuando también en la industria, en comparación con la construcción y el comercio, subestimando la magnitud de precariedad en el subsector privado.

promedio de aquellas se ubica a mucha distancia del servicio doméstico y las otras actividades terciarias (67% contra 12% y 26%, respectivamente).

3.2 Evolución de los diferentes estratos productivos

El criterio de clasificación por grandes estratos utilizado en la Sección 2 (Cuadro 6), había permitido detectar una evolución más dinámica de la pequeña producción en comparación con el resto. Tal proceso puede ser rediscutido en el contexto de la tendencia recién señalada de incremento de la precarización. La información también permite, adicionalmente, una diferenciación en el interior del estrato formal.

El Cuadro 10 posibilita un primer nivel de análisis al repetir el criterio ya probado, que aísla los asalariados en microestablecimientos (junto al servicio doméstico) de los que trabajan en unidades formales (junto a la administración pública). Se aprecia que el ya señalado aumento de la precarización se verifica en todos los grupos relevantes, aun cuando el mayor dinamismo se observa entre los asalariados de establecimientos formales (excluida la administración pública). Entre estos, la incidencia se expandió, entre 1988 y 1974, en 40%, mientras que entre los informales lo hizo en menos de 20% y algo más del 10% en el servicio doméstico.

Cuadro 10. Incidencia del empleo no registrado según grandes estratos en años seleccionados.
Gran Buenos Aires, octubre 1974, 1980 y 1988.
(en porcentaje del total de asalariados de cada agrupamiento)

Estratos	1974	1980	1988
Total	21,5	18,7	29,9
1. Pequeña producción	59,7	50,7	68,4
Servicio doméstico	63,1	61,9	70,6
Asalariados en establecimientos con 5 ocupados y menos	57,8	46,7	67,5
2. Resto	10,5	8,1	14,3
Administración Pública	3,8	0,6	2,8
Asalariados en establecimientos con más de 5 ocupados	10,9	8,7	15,4

Fuente: INDEC - EPH.

Pero vale recordar que paralelamente a este crecimiento de la incidencia en los diferentes estratos, hubo una modificación en la estructura del empleo asalariado. Tal como se señaló en la Sección 2.1 este proceso implicó un aumento neto del peso de los asalariados de pequeñas unidades, que son aquellas con mayor incidencia de la precarización. Por lo tanto, el mero cambio en la composición del empleo —aun sin modificaciones en la incidencia en cada grupo— debió llevar a una mayor tasa promedio de precarización. En efecto, si se aplican las incidencias registradas en 1974 (primera columna del Cuadro 10) a la estructura de la ocupación asalariada

de 1988 (última columna del Cuadro 6), se obtiene una tasa promedio de 24,4%. Esto significa que 2,9 puntos (24,4% - 21,5%) de los 8,4 que creció la incidencia agregada entre 1988 y 1974 (o sea, 35%) se explica por cambios en la composición de la ocupación. Expresado de otra manera, aun cuando se hubiese mantenido la estructura ocupacional, las modificaciones registradas en la incidencia de cada estrato hubiera llevado a un crecimiento significativo de la tasa agregada, de 21,5% en 1974 a 27,0% en 1988, o sea 26 por ciento.

La mayor proporción (2/3 partes) del aumento de la precarización obedeció a los incrementos ya comentados que se dieron en todos los estratos, aun en el sector formal; el efecto composición contribuyó también en el mismo sentido.

Esta tendencia a la precarización entre los asalariados ocupados en unidades no informales requiere una mayor profundización para poder controlar la obvia heterogeneidad que se mantiene en el interior del subgrupo de asalariados en unidades con más de 5 ocupados. Para ello se ha considerado la estructura por seis estratos de la industria y el comercio; la información correspondiente figura en el Cuadro 11.

Cuadro 11. Estructura del empleo asalariado e incidencia de la precariedad por estratos de tamaño. En la industria y comercio.
Gran Buenos Aires, 1974, 1980 y 1988

	Estructura por estratos (en %)			Incidencia de la precariedad		
	1974	1980	1988	1974	1980	1988
1. Industria						
Total ^a	100,0	100,0	100,0	13,9	13,0	24,7
Microestablecimientos	9,6	13,3	16,1	50,6	46,3	72,2
Resto	90,4	86,7	83,9	10,0	7,9	15,6
6-15	15,8	18,5	19,9	26,4	16,1	38,2
16-50	19,2	20,2	22,0	15,9	11,6	15,1
51-100	9,4	11,1	11,7	9,6	3,7	7,0
101-500	21,0	20,9	18,3	3,1	5,0	4,7
501 y más	25,0	16,1	11,9	1,2	0,8	3,9
2. Comercio						
Total	100,0	100,0	100,0	30,3	21,6	39,6
Microestablecimientos	37,5	47,4	46,4	52,4	32,4	60,8
Resto	62,5	52,6	53,6	17,1	11,8	21,2
6-15	25,3	20,5	20,9	18,9	17,1	31,3
16-50	13,2	18,5	15,4	6,3	11,4	21,1
51-100	6,7	8,1	6,3	38,7	3,4	10,5
101-500	11,2	3,8	7,0	19,0	7,6	10,2
501 y más	6,1	1,6	4,0	5,8	—	3,9

^a La medida sobre la incidencia de la precariedad no coincide con la presentada en cuadros anteriores por excluir los casos S/E estratos.

Una primera observación que surge de allí es que la incidencia de la precarización entre los asalariados formales de la industria se expandió en más de 50%, y 25% entre los del comercio. Según se acaba de mencionar, para el conjunto de los asalariados formales de todas las ramas, el aumento había sido de 41% (Cuadro 10).

El Cuadro 11 también permite verificar que —como resultaba esperable— la incidencia disminuye claramente a medida que aumenta el tamaño de las unidades. Pero lo que resulta más relevante al objetivo planteado es que el aumento de la precarización entre los asalariados formales se dio fundamentalmente entre los que trabajan en los establecimientos más pequeños. Así, en la industria, el crecimiento es significativo en el estrato de unidades con más de 6 y hasta 15 ocupados, mientras que en comercio, también este estrato registró una expansión de la precarización, así como el siguiente (el de establecimientos medianos—chicos con más de 16 y hasta 50 ocupados). En el sector manufacturero se observan, asimismo, crecimientos de la incidencia en los estratos de unidades más grandes, pero no es posible lograr conclusión firme dadas las restricciones que impone el tamaño de la muestra al evaluar los cambios en tasas calculadas sobre un número reducido de casos.

Se puede estimar que 85% del aumento de 5,6 puntos en la incidencia de la precarización entre los asalariados formales de la industria se explica por los aumentos registrados en el estrato formal más pequeño.

A su vez, el mencionado cambio está también influido por las modificaciones en la estructura ocupacional ya que —en forma similar a lo señalado durante el análisis por grandes estratos— en el interior del sector formal también aumentó el peso relativo de los grupos con mayor incidencia. Se puede calcular que la tasa de precarización de los asalariados formales en la industria habría llegado a 12,6% (en lugar de 15,6% registrado) si se hubiesen aplicado las incidencias de 1974 a la estructura por estrato de tamaño de 1988. Por consiguiente, 46% de la mayor precarización que registra este grupo de trabajadores de la industria se debe a las modificaciones habidas en la composición ocupacional.

En el caso de comercio, los dos estratos más pequeños explican la casi totalidad del aumento de la precarización que se observa entre los asalariados formales. En cuanto al efecto del cambio en la estructura por estratos de tamaño, su contribución es similar a la recién señalada por la industria.

3.3 Los ingresos relativos

Más allá del menor nivel de protección que resulta inherente al trabajo precario, el mismo puede también implicar otras situaciones desventajosas. En particular, en el Cuadro 12 se observa que aquellos no inscriptos en el sistema de seguridad social obtienen menores remuneraciones; en promedio su ingreso resultaba, en 1974, 40% inferior al correspondiente al de los no precarios.

Sin embargo, esta cifra significa una sobreestimación del diferencial efectivo. En ese mismo cuadro puede apreciarse que la brecha entre los ingresos de ambos grupos de asalariados que se verifican en cada uno de los grandes estratos, utilizados en las secciones anteriores para clasificar el empleo, es de 30%. Aquella cifra superior se debe a que el grupo de

Cuadro 12. Ingresos medios de asalariados según grandes estratos. Gran Buenos Aires, 1974, 1980 y 1988 (Ingreso promedio = 100)

Estrato	1974		1980		1988	
	Por persona	Por hora	Por persona	Por hora	Por persona	Por hora
Serv. doméstico	44	45	46	51	41	49
No registrado	39	47	40	50	33	46
Registrado	54	44	59	31	64	56
Establec. con 5 ocup. o menos	74	73	77	72	62	64
No registrado	64	65	73	68	57	62
Registrado	90	81	84	76	74	70
Administración Pública ¹	133	136	136	121	157	144
Establec. con más de 5 ocup.	111	110	110	112	116	116
No registrado	82	103	79	103	82	94
Registrado	116	111	115	112	123	120
Total	100	100	100	100	100	100
No registrado	65	76	67	76	60	71
Registrado	112	107	110	106	118	114

¹ Aún cuando se detectaron algunos trabajadores no registrados en este estrato, dado su escaso número no se los consideró para el cálculo de los ingresos.

menor ingreso promedio—el servicio doméstico— es aquel con mayor incidencia de la precarización.

Este resultado es interesante ya que sugiere que —al menos en parte— las diferenciales observadas en estos estratos, o en una misma rama de actividad, pueden obedecer a otras razones. En efecto, el trabajo precario suele estar asociado a otras situaciones ocupacionales que implican salarios menores tales como escasa antigüedad en el puesto, ocupaciones de baja calificación y menor cantidad de horas trabajadas (véase Orsatti y otros, en CIAT-OIT y MT y SS (1988)). El efecto de este último factor puede deducirse del mismo Cuadro 12, ya que los diferenciales de las remuneraciones horarias son menores, e incluso se invierten en el caso del servicio doméstico.¹³ Sin embargo, en el del estrato de los establecimientos informales, la brecha —aun del ingreso por hora— continúa siendo significativa, ubicándose en 20 por ciento.

Entre 1974 y 1988 el ingreso real de los asalariados se deterioró en forma manifiesta, y este comportamiento del promedio estuvo acompañado de una mayor desigualdad de su distribución.¹⁴

¹³ La no consideración del ingreso en especie puede llevar a una conclusión errónea respecto del diferencial en este estrato.

¹⁴ Una investigación en marcha indica que el coeficiente de variación de la dis-

Del Cuadro 12 se desprende, en efecto, que son mayores las diferencias entre los ingresos medios (tanto personales como horarios) de los distintos estratos. Sin embargo, el panorama resulta más complejo al analizar las brechas entre los correspondientes a los asalariados precarios y no precarios. En lo que hace a los salarios por persona, sólo se advierte un incremento en servicio doméstico, no habiendo alteraciones significativas en los otros dos casos (se reduce y aumenta sólo levemente en los establecimientos informales y formales, respectivamente). Si en cambio se estudian los ingresos horarios, surge que se reduce la brecha en el sector informal, pero se acrecienta en el formal. En realidad, en el primer caso ya la diferencial había sido menor en 1980.

Nuevamente, debe tenerse en cuenta que al estar la precarización correlacionada con otras dimensiones de la situación ocupacional, la dinámica observada puede estar asociada a cambios en la estructura de puestos que desempeñan los trabajadores clandestinos. De cualquier forma, de las cifras analizadas se deduce que las empresas formales no sólo redujeron sus costos laborales al aumentar la proporción de trabajadores precarios, sino que las remuneraciones que les abonaron cayeron más que la de los asalariados regulares.

4. Conclusiones

El mercado de trabajo urbano argentino registraba, tradicionalmente, un grado apreciable de precarización, al menos a juzgar por una de sus dimensiones más significativas como es la falta de registración. Por ejemplo, hacia 1974 su incidencia en el Gran Buenos Aires era ya de 20%. Sin embargo, desde mediados de los setenta y juntamente con el estancamiento y reestructuración productiva, la reducción de la demanda de trabajo y el empeoramiento de la distribución del ingreso, se produjo un aumento significativo —del orden de 40%— de la precarización así definida en ese mismo mercado de trabajo metropolitano. En realidad, puede estimarse que la totalidad del crecimiento del empleo asalariado que se produjo en esta área entre 1974 y 1988 se debe al aumento de los puestos precarios.

El mayor peso relativo del empleo en la pequeña producción, tanto en microestablecimientos como en las unidades formales pequeñas (que son las que registran las mayores incidencias), explican una parte significativa de aquel aumento de la tasa agregada de precarización. Este comportamiento de la estructura de la ocupación refleja la mencionada debilidad de la demanda de empleo formal que se registró durante el período bajo análisis. El mismo sugiere que la informalidad actuó como alternativa al desempleo, encubriendo subocupación, y replicando el comportamiento esperado de los mercados de trabajo de economías en desarrollo, lo que no era típico de la experiencia anterior argentina.

Si bien el cambio de la estructura del empleo, en el sentido de un aumento de los estratos más "precarizables", es responsable de parte del incremento observado en la incidencia global, la mayor proporción del aumento está

tribución de las remuneraciones en el Gran Buenos Aires creció de 85% a 113% entre ambos años. Los cálculos se efectuaron a partir de los datos de la misma fuente que se utiliza en este documento.

asociada a una expansión de las tasas registradas en cada uno de esos estratos de unidades pequeñas. El mencionado comportamiento del mercado del trabajo, especialmente durante los ochenta (luego que desaparecieron los efectos contrabalanceadores que había significado la menor expansión de la oferta de trabajo) generó condiciones aun más favorables para que las firmas de menor tamaño aumentasen la absorción del empleo no registrado, esto en el marco de significativas caídas en el costo salarial.

Este último comentario no debe entenderse como descartando la existencia de incentivos por el lado de la demanda; en efecto, suele argumentarse que durante este período habría habido un proceso de descentralización de la producción mediante la difusión de mecanismos como la subcontratación. Esa mayor posibilidad de reclutar trabajadores precarios —fenómeno al que no es ajeno un debilitamiento del control de Estado— habría mejorado la capacidad de las microempresas para satisfacer el tipo de demanda que provenía del sector formal. De todas formas, esta posibilidad no resulta más que una hipótesis que merece una evaluación más cuidadosa, ya que no se cuenta con indicios que permitan verificar el comportamiento reciente del tema de la subcontratación.

Parece también conveniente estudiar en detalle la evolución futura de la precarización en el estrato de firmas grandes. La información empleada en este trabajo no resulta totalmente adecuada para analizar con precisión lo sucedido recientemente. Sin embargo, parecería que ha habido un crecimiento aun cuando las tasas continúan en valores reducidos. Más aún, en este estrato se observa que hacia 1988 los trabajadores precarios obtienen salarios horarios que, en relación con los que reciben los registrados, son más bajos que en 1974, situación que no se verifica para el caso del sector informal.

Anexo

Criterios metodológicos utilizados

La medición del grado efectivamente alcanzado por la protección laboral en la Argentina presenta evidentes dificultades:

- 1) el Sistema Estadístico Nacional no tiene operativos específicamente diseñados para responder a este tipo de objetivos;
- 2) no se ha alcanzado el grado de integración entre las distintas fuentes de información que permita, mediante cotejos y cruzamientos de información, una cuantificación indirecta;
- 3) la calidad de las fuentes estadísticas disponibles, especialmente aquellas derivadas de muestras a establecimientos, es muy despareja, lo que quita seguridad sobre los resultados que eventualmente se obtengan de ejercicios como el mencionado en el punto anterior;
- 4) la cobertura regional y sectorial alcanzada por las encuestas a hogares y establecimientos es parcial, impidiendo obtener resultados en el nivel nacional o por ramas de actividad de una manera integral. En general, hay una concentración del análisis sobre lo que sucede en el Gran Buenos Aires o en el eje litoral, con mucho menos información sobre el resto del país. Parecería que es allí donde, dado el mantenimiento de bolsones de pobreza y subempleo, resulta presumible que se localice buena parte de la desprotección laboral;

- 5) se tiende a cubrir sólo al sector formal de la economía, lo que al igual que la cuestión regional lleva a subestimar la magnitud global de la desprotección, dada la concentración que ésta tiene en unidades más informales;
- 6) las estadísticas derivadas de tareas administrativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como las que se refieren a afiliación sindical y beneficiarios cubiertos por Convenciones Colectivas, podrían tener importantes problemas de cobertura, en defecto o exceso.

A los efectos de este documento, se optó por recurrir a la única alternativa disponible: la existencia de descuentos en concepto de aporte personal jubilatorio, tal como es investigado por la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC. Este será, en consecuencia, un indicador aproximado de no registración o clandestinidad en el Sistema Previsional, a pesar de la obligación prácticamente generalizada a cualquier relación de dependencia que impone el Estado. En el caso de la encuesta utilizada, correspondiente a los residentes en el GBA, el tamaño muestral es de 5.000 familias, lo que equivale a menos de 20.000 personas de las cuales 8.000 son económicamente activas y algo menos de 6.000 se desempeñan en tareas asalariadas. Para este último subgrupo el margen del error general es de alrededor de 1,5%, que se eleva a 4% para subgrupos del tamaño equivalente al del empleo desprotegido medido en este estudio. Los márgenes aumentan para componentes menores, fluctuantes entre, por ejemplo, 29% y 13% para poblaciones de 10.000 y 50.000 personas, respectivamente.

Los errores de muestreo deben, entonces, tenerse en cuenta al analizar los resultados, especialmente cuando se hace referencia a subconjuntos de la población de tamaño reducido.

Dado que el grupo poblacional investigado es el que fue considerado ocupado por su situación en la última semana, y declaró que su actividad principal la desempeña como asalariado, existen al menos tres factores que determinan una potencial subestimación del número de trabajadores clandestinos, al no considerarse:

- a) los puestos que corresponden al segundo empleo. Es una hipótesis factible que las condiciones de precarización puedan estar presentes más que proporcionalmente en las ocupaciones secundarias. Si bien la EPH interroga sobre la doble ocupación, no se hace sobre ésta el mismo repertorio de preguntas que sobre la ocupación principal, incluyendo las necesarias para este estudio;
- b) los asalariados fraudulentos por simulación de la verdadera relación, que lleva a que el respondiente se autoidentifique como trabajador por cuenta propia.
- c) los asalariados habituales que serían captados por la encuesta si el período de referencia para detectar la condición de actividad fuera más extensa, dado que puede presumirse que la totalidad o mayor parte de estos casos serían precarios.

Una cuarta razón de orden general es que el asalariado no conoce a ciencia cierta si el empleador está depositando en el Sistema Previsional el aporte que efectivamente retiene.

Referencias bibliográficas

- Azpiaz, Daniel, Basualdo, Eduardo y Khavisse, Miguel (1986), *El nuevo poder económico en la Argentina*, Buenos Aires, Legasa.
- Beccaria, Luis y Orsatti, Alvaro (1989), "Argentina 1975-1988. Las nuevas condiciones distributivas desde la crisis", en *Revista Economía de América Latina* n° 18-19, México. También presentado en el Coloquio Internacional Políticas de Ajuste en América Latina. Efectos económicos y sociales y nuevas estrategias, Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires (1989).
- CIAT-OIT y MTSS (1986), *El empleo precario en Argentina*, vol. 1.
- CIAT-OIT y MTSS (1988), *El empleo precario en Argentina*, vol. 2.
- INDEC (1988), "Indicadores de concentración. La industria manufacturera argentina. 1973 y 1984", Documento de Trabajo n° 12.
- Khavisse, Miguel, Basualdo, Eduardo y Acevedo, Mario (1989), "Las formas empresariales multiarticuladas en la actividad económica nacional: los grupos económicos nacionales y las empresas transnacionales diversificadas (1973-87)", Secretaría de Planificación, mimeo.
- Orsatti, Alvaro (1986), *El empleo precario en Argentina*, CIAT-OIT (inédito).

Indice

Presentación, Pedro Galin - Marta Novick	7
Nota Introductoria, Silvio Feldman - Pedro Galin	9
I. ¿Contrataciones flexibles o trabajo precario? El empleo temporario y a tiempo parcial, Adriana Marshall	18
II. Desregulación y flexibilización normativa de la protección en el ordenamiento laboral argentino, Moisés Meik - Oscar Zas	47
III. Estrategias laborales de los trabajadores por cuenta propia del Area Metropolitana de Buenos Aires, María Antonia Gallart - Martín Moreno - Marcela Cerrutti	86
IV. Microempresa, situación ocupacional y precariedad, Javier Lindenboim	107
V. El perfil de la precariedad en los diferentes sectores sociales, Irene Oiberman	119
VI. Crisis y trabajo precario en la construcción, Marta Panaia .	134
VII. Precarización y empleo femenino, Rosalía Cortés	160
VIII. Precarización del empleo rural: metodología para la captación del empleo irregular, César Moyano	179
IX. Precariedad laboral en el conurbano bonaerense. Resultados de un estudio sobre pobreza familiar, Jorge Carpio - Alvaro Orsatti, con la colaboración de Claudia Sobron y Néstor López	196
X. Propuesta de medición del empleo precario en el marco de la Encuesta de Hogares, Cynthia Pok - Marta Sanjurjo	218
XI. El trabajo a través de agencias de servicios eventuales, Carlos Alberto Etala - Silvio Feldman	228
XII. Reclutamiento y empleo temporario, Cristina Dirie	248
XIII. Precarización laboral y estructura productiva en la Argentina: 1974-1988, Luis Beccaria - Alvaro Orsatti	262