

Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003

6^o

**Congreso
Nacional
de Estudios
del Trabajo**

**Los trabajadores
y el trabajo en la crisis**

***SÍ, SEÑOR. PRECARIZACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN
LA DÉCADA DEL NOVENTA.***

Nicolás Bonofiglio y Ana Laura Fernández

Trabajo presentado en el 6to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo
Buenos Aires, Argentina,
13 al 16 de agosto de 2003.

SÍ, SEÑOR. PRECARIZACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN LA DÉCADA DEL NOVENTA.*

Nicolás Bonofiglio** y Ana Laura Fernández***

“La órbita de la circulación o del cambio de mercancías, dentro de cuyas fronteras se desarrolla la compra y venta de la fuerza de trabajo, era, en realidad, el verdadero *paraíso de los derechos del hombre*. Dentro de estos linderos, sólo reinan la *libertad*, la *igualdad*, la *propiedad*, y *Bentham*.”

...

“Al abandonar esta órbita de la circulación simple o cambio de mercancías, ... parece como si cambiase algo la fisonomía de los *personajes* de nuestro drama. El antiguo poseedor de dinero abre la marcha convertido en *capitalista*, y tras él viene el poseedor de la fuerza de trabajo, transformado en *obrero suyo*; aquél, pisando recio y sonriendo desdeñoso, todo ajetreado; éste, tímido y receloso, de mala gana, como quien va a vender su propia pelleja y sabe la suerte que le aguarda: que se la *curtan*.”

(K. Marx, “El Capital”)

Introducción

Desde comienzos de la década del noventa, el mercado laboral exhibió un pobre desempeño, contribuyendo al deterioro social que afectó a gran parte de la población. El exceso relativo de mano de obra se tradujo en altos índices de desocupación y subocupación a la vez que ejerció un rol disciplinador sobre los trabajadores, reduciendo su poder de negociación y obligándolos a aceptar empleos de baja calidad (Battistini y Dinerstein, 1995).

La contracara de la abundancia relativa de mano de obra es la débil dinámica de la demanda laboral. En efecto, en la década del noventa el crecimiento económico no se tradujo en un incremento significativo en el número de empleados¹. Ya en los ochentas se presentaba el problema de la baja demanda de mano de obra, pero si bien en ese decenio se debía fundamentalmente al estancamiento económico, en los noventa se produjo a pesar del crecimiento (Lindenboim, 1997).

* Este trabajo se enmarca en el proyecto UBACYT EC 026, “Heterogeneidad e inequidad en los mercados de trabajo urbanos de la Argentina. Un balance de los noventa”, Programación 2001-2003, dirigido por Javier Lindenboim. Se agradecen los comentarios que sobre versiones anteriores de esta presentación realizaron Javier Lindenboim, Mariana González y Damián Kennedy.

** Lic. en Economía. Becario de investigación del CEPED, Instituto de Investigaciones Económicas, FCE, UBA. E-mail: nbonofi@econ.uba.ar.

*** Lic. en Economía. Maestranda en Ciencia Política y Sociología. Miembro del CEPED, Instituto de Investigaciones Económicas, FCE, UBA. E-mail: analaura@fyfasociados.com.

¹ La tasa anual de crecimiento del empleo para el período 1991-2001 fue del 0,12% para los 25 aglomerados urbanos que releva la Encuesta Permanente de Hogares – INDEC.

De esta manera, los problemas de demanda laboral ponen de manifiesto una nueva dinámica en el mercado de trabajo como respuesta a las transformaciones en la economía. Este fenómeno, que no es específico de Argentina aunque tenga particularidades locales, es la reestructuración de las economías capitalistas posterior a la crisis mundial de finales de los setenta (De La Garza Toledo, 2000a; Novick, 2000; Bilbao, 1999; Candia, 1996).

Flexibilización y precariedad aparecen como la cara más visible de los efectos de la reestructuración económica en el mercado laboral. El empleo ya no significa estabilidad, protección y previsibilidad sino que las relaciones laborales se caracterizan por la variabilidad de las remuneraciones y por la incertidumbre acerca de la duración de la ocupación, tanto en términos contractuales como de la extensión de la jornada de trabajo (Candia, 1996; Battistini y Dinerstein, 1995).

Este proceso también se extendió a América Latina, a partir de las reformas neoliberales que implementaron estos países especialmente a partir de la década del noventa. En este marco, el objetivo del presente trabajo es analizar cómo variaron las condiciones laborales de los trabajadores precarios en Argentina, circunscribiendo el estudio al período 1991-2001, durante el cual se profundizaron los cambios en el mercado laboral.

Para ello, se tienen en cuenta las siguientes dimensiones que hacen a las características del puesto de trabajo y del asalariado: remuneraciones, cantidad de horas trabajadas, rama de actividad y nivel educativo del trabajador, tomando como fuente de información la Encuesta Permanente de Hogares-INDEC.

En la primera sección, se desarrollan los conceptos de flexibilidad y de precariedad, teniendo en cuenta el contexto en el que se generalizaron estas prácticas. En la segunda, se analizan los cambios en las condiciones laborales de los trabajadores, haciendo hincapié en las diferencias entre precarios y protegidos. Por último, se presentan las conclusiones del trabajo.

1. Flexibilidad y precariedad: conceptos fundamentales de la organización del trabajo.

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

Bajo el modelo de acumulación anterior, las condiciones laborales de los trabajadores asalariados eran en general estables y previsibles no sólo en cuanto a la duración de la relación laboral, sino también con respecto a las obligaciones que ésta implicaba para cada una de las partes.

Ya a comienzos de los años setenta este régimen de acumulación comenzó a mostrar signos de agotamiento, y hacia fines de la década comenzaron a evidenciarse modificaciones en los patrones de producción. El proceso de reestructuración productiva implicó profundos cambios en la relación capital-trabajo y condujo a la utilización de nuevas tecnologías así como a la aplicación de un nuevo modo de gestión de los factores productivos (Druck, 2002; Candia, 1996).

En América Latina, también se verificó este proceso de reestructuración y se produjeron cambios en la organización del trabajo, que tuvieron un alcance limitado. En efecto, si bien existe un sector moderno en el que el modo de organización flexible del trabajo se ha adoptado en gran medida, éste se ha desarrollado en convivencia con empresas que utilizan regímenes de producción atrasados. De todas formas, más allá del modo de organización del trabajo que presenten, las empresas han adoptado en mayor o menor medida la flexibilización laboral, debido a que deviene en ventajas a la hora de determinar los costos laborales y disciplinar al personal. Cabe destacar que esta implementación fue posible gracias al mayor poder relativo de las empresas en el mercado de trabajo, más allá de que se desarrollaran en un marco de legalidad o ilegalidad, en un contexto en el que los sindicatos perdieron protagonismo.

En Argentina, al igual que en la mayoría de los países de América Latina, el Estado fue partícipe importante en este proceso, como impulsor de reformas en la legislación laboral² que implicaron la legalización de prácticas de flexibilización que ya se iban extendiendo de hecho en el mercado (Marshall, 2000).

Flexibilidad

² Para un análisis de la reforma de la legislación laboral ver Beccaria y Galin (2002), Marshall (2000).

El concepto de flexibilidad laboral puede separarse en sus tres dimensiones: salarial, interna y externa. La primera se refiere a la capacidad del empresario de modificar el nivel de los salarios según la evolución de la economía y su propia tasa de ganancia (De la Garza Toledo, 2000a). Por otro lado, la noción de flexibilidad interna se refiere a la intercambiabilidad de tareas, a la vez que implica la posibilidad de aumentar el producto por trabajador a partir de la eliminación de barreras que permitan al empresario determinar la extensión e intensidad de la jornada laboral (De la Garza Toledo, 2000b). La dimensión externa alude en cambio a la flexibilidad del mercado de trabajo, es decir, a las posibilidades de ajustar sin restricciones el tamaño de la planta de personal según las necesidades de producción, es decir con bajos o nulos costos de despido (Barbeito, 1999). Entonces, el concepto de flexibilidad laboral hace referencia a un mayor grado de libertad en la explotación de la fuerza de trabajo, en términos de su polifuncionalidad y de la determinación de su remuneración así como la cantidad de trabajadores.

El concepto de flexibilidad tiene distintos fundamentos teóricos de acuerdo con diversas concepciones acerca del funcionamiento del mercado de trabajo. Desde el punto de vista neoclásico, se entiende a la flexibilidad como la desregulación del mercado laboral con el fin de permitir el ajuste automático del nivel de salarios a la productividad marginal del trabajo, de manera que sea posible alcanzar el equilibrio. En esta visión, el énfasis está puesto en la flexibilidad externa y salarial. Es decir, se prioriza la eliminación de aquellas regulaciones que restringen en alguna medida la libertad de adecuación de la demanda de trabajo a las condiciones del mercado y a la productividad de la fuerza de trabajo.

Por otro lado, para la escuela regulacionista la flexibilidad debería darse en el proceso de trabajo con el objetivo de aumentar la productividad, y no con el objeto de eliminar las distorsiones que impedirían llegar al equilibrio en el mercado laboral. Incluso, se postula que la flexibilidad debería ser negociada entre los distintos actores involucrados: empresas, trabajadores y sindicatos (De la Garza Toledo, 2000a).

Desde otra óptica se ha interpretado a la flexibilidad como una vía para aumentar el control sobre los trabajadores. Es decir, por un lado implica la transferencia de los riesgos del proceso productivo desde el capital hacia el trabajador, y por otro permite el disciplinamiento de los trabajadores ante la posibilidad de que éstos sean fácilmente sustituidos bajo un contexto de alto desempleo. Bajo un modelo de producción flexible, las fluctuaciones del mercado ya no son necesariamente absorbidas por la empresa, sino

que el ajuste puede producirse en el ámbito del trabajo a través de variaciones en el tamaño de la planta y en el nivel de los salarios (De la Garza Toledo, 2000a; Battistini y Dinerstein, 1995).

Precariedad

La concepción flexible de la relación capital-trabajo, especialmente la posibilidad de adaptar la cantidad de trabajadores de acuerdo a las necesidades productivas, conduce al establecimiento de relaciones laborales inestables entre los asalariados y los empresarios. Esto lleva a entablar vínculos precarios, que se definen por la ausencia de aportes jubilatorios y/o la falta de protección por la legislación laboral (Lindenboim *et al*, 2000). Por lo tanto, el empleo precario se caracteriza por ser inestable y sin protección.

El establecimiento de este tipo de vínculos tuvo lugar ante un nuevo rol del Estado, que renunció a su función de árbitro de la relación capital-trabajo y favoreció a la parte más fuerte de esta relación –los capitalistas- ya sea fomentando formas de contratación precarias, o bien a través de su inacción frente a las prácticas empresarias de empleo ilegal.

En la medida en que la precariedad representa la disminución de los costos de despido que enfrentan las empresas, la escuela neoclásica la admite como medio que posibilita el equilibrio del mercado laboral. En cambio, los regulacionistas ven en la precariedad un avance sobre los trabajadores que no se condice con su posición, en términos de que las condiciones laborales deberían negociarse entre los distintos actores involucrados, en pos de una mejor organización del proceso de trabajo con el objeto de aumentar la productividad.

Para los trabajadores, el establecimiento de vínculos precarios representa inestabilidad e imprevisibilidad en términos tanto de su continuidad en el empleo como de sus ingresos. De esta manera, la responsabilidad de asegurar su propia reproducción y la de su familia recae cada vez más sobre el propio trabajador ante la disminución de las obligaciones de los empresarios y la retirada del Estado en la prestación de servicios complementarios (Lindenboim *et al*, 2000; Battistini y Dinerstein, 1995).

Ante la posibilidad de establecer relaciones laborales precarias, éstas no se van a extender de forma homogénea al conjunto de la población asalariada. Aquellos trabajadores con niveles de calificación más elevados y con mayor poder de negociación

se verán menos afectados por el cambio en las relaciones laborales. De hecho, se asiste a una fragmentación del mercado laboral, conformándose por un lado un grupo -cada vez más reducido- de asalariados con empleos estables, por tiempo indeterminado y con protección legal; por otro lado, un grupo creciente de trabajadores con vínculos laborales precarios. A este cuadro se suma la situación de los desocupados, que actúan como factores de presión para los trabajadores precarios. Ambos grupos comparten algunas características similares en tanto relaciones interrumpidas con el proceso productivo, ya sea por que se encuentran circunstancialmente fuera del mismo o porque pueden quedar afuera en cualquier momento (Bilbao, 1999; Candia, 1996; Battistini y Dinerstein, 1995).

La principal consecuencia de la fragmentación del mercado laboral es la pérdida de la solidaridad al interior del grupo de los trabajadores, debido a la escasez de puestos de trabajo y la necesidad de los trabajadores de acceder a ellos. Así, el conflicto capital-trabajo se traslada al interior de la clase trabajadora, morigerando las posibilidades de la construcción de una identidad común (Bilbao, 1999; Battistini y Dinerstein, 1995).

En conclusión, los cambios en el mercado laboral se inscriben en una nueva lógica de funcionamiento de las economías capitalistas. El pleno empleo, la estabilidad y la previsibilidad de las relaciones laborales quedaron atrás dando lugar a mercados laborales flexibles y precarios. Las consecuencias son la inestabilidad laboral y salarial así como el incremento de la competencia al interior del grupo de trabajadores por los escasos puestos de trabajo, bajo un marco de elevado poder empresarial ante un Estado que abandonó el rol de árbitro en la relación capital-trabajo.

2. Evidencias de la creciente precarización.

Si bien en la década del 90 la precarización de las relaciones laborales fue un fenómeno generalizado, no puede dejarse de lado que para el año 1991 el porcentaje de asalariados precarios ya era superior al 30%. En los 10 años sucesivos, el crecimiento de la precariedad para los aglomerados urbanos analizados³ fue mayor al 25%, alcanzando a más del 38% de los asalariados. Entre puntas, el incremento de puestos asalariados se

³ De los 25 aglomerados urbanos que cubre la EPH en 1991, sólo en 10 es posible distinguir entre trabajadores precarios y no precarios. Dichos aglomerados son: Córdoba, Gran Buenos Aires, Gran La

explica a partir de la generación de empleos precarios, ya que se verificó una disminución del número de asalariados protegidos.

El aumento de la precariedad no fue homogéneo ya que en el Resto Urbano (RU)⁴ fue más severo, incrementándose alrededor de 10 puntos porcentuales en el mismo período mientras que en el Gran Buenos Aires (GBA) el crecimiento fue de 7 puntos porcentuales.

Ante la generalización de la precariedad, se analizará la incidencia del tipo de vínculo laboral en función del salario percibido, las horas trabajadas y el nivel educativo alcanzado en el marco de una utilización flexible de la mano de obra.

2.1. Salarios

Desempeño general

Los salarios reales medios tuvieron un desempeño similar al ciclo económico, destacándose el ascenso entre los años 1991 y 1993 en pleno crecimiento del producto, las caídas sucesivas hasta el año 1996, el mantenimiento y ascenso hasta 1998 y la caída hasta el fin del período analizado –2001-, en los tres años de mayor retroceso del producto en los últimos 10 años. En definitiva, el incremento de los salarios en todo el período fue del 6%, desempeño bastante modesto comparado con el incremento que tuvo el producto en el mismo lapso de tiempo (superior al 29%).

Los salarios reales horarios tienen una mayor correspondencia con el ciclo en los primeros 5 años analizados, ya que la suba inicial se extendió hasta el año 1994 luego retrocedió y en 1996 volvió a crecer –al igual que el producto-. La segunda expansión del producto (1995-1998) no se tradujo en un crecimiento del salario horario sino que se mantuvo estable, para finalmente volver a crecer a partir del año 1999 pese al retroceso del producto.

Las evoluciones de los salarios –medio y horario- fueron similares en el Resto Urbano y en GBA⁵. Sin embargo, el balance del período es completamente distinto según la región ya que en la última se observa un incremento de los salarios mientras que para el RU, un retroceso.

Plata, Jujuy, Mendoza, Neuquén, Río Gallegos, Salta, Santa Rosa y Tucumán. Se tomará a este conjunto como representativo del comportamiento general del mercado laboral.

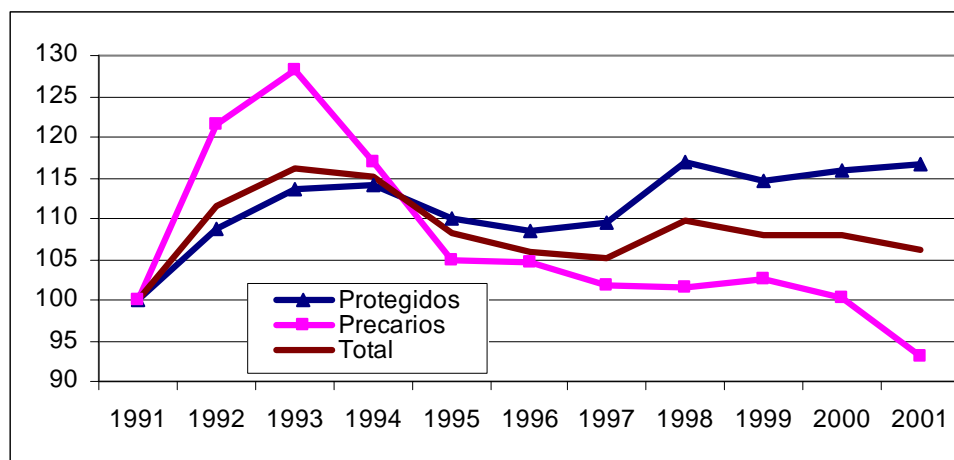
⁴ De los 10 aglomerados analizados, el Resto Urbano comprende a 9 de ellos, exceptuando a GBA.

⁵ La principal diferencia fue el crecimiento del salario horario entre 1999 y 2001 en GBA.

Precarios y no precarios

En la evolución del salario medio y horario (ver gráficos 1 y 2), se observa un proceso diametralmente opuesto según el tipo de vínculo laboral establecido. En efecto, el desempeño de las remuneraciones de los trabajadores precarios fue significativamente peor con respecto al de los trabajadores protegidos. Particularmente, los salarios medios de los precarios retrocedieron 7 puntos porcentuales a lo largo del período mientras que las remuneraciones de los protegidos crecieron aun más que el promedio (más del 16%).

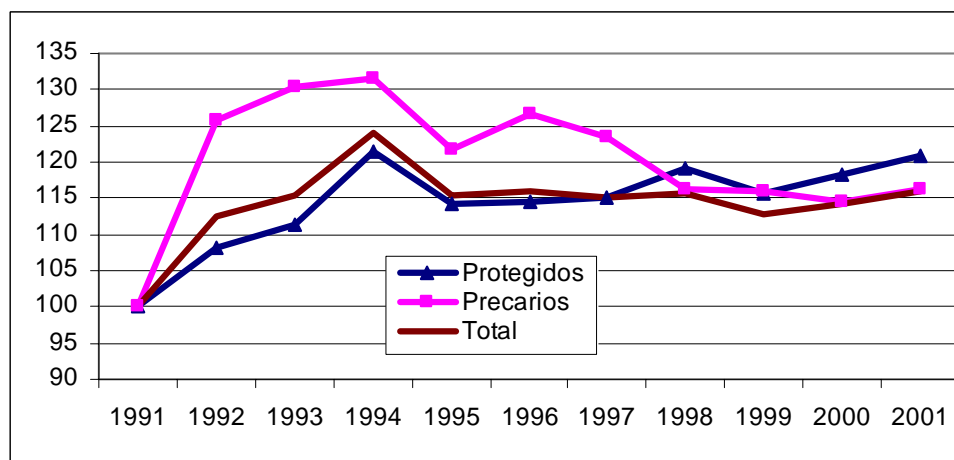
Gráfico 1. Evolución de los salarios medios para los 10 aglomerados (1991=100).



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares-INDEC.

Con respecto al desempeño económico, se observa que las remuneraciones de los protegidos evolucionaron de manera similar al ciclo. En cambio, los salarios de los precarios crecieron durante el período 1991-1994 y luego mostraron una tendencia decreciente, sin relación alguna con el ciclo económico.

Gráfico 2. Evolución de los salarios horarios para los 10 aglomerados (1991=100).



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares-INDEC.

Cabe destacar que las remuneraciones de los trabajadores precarios son significativamente menores que las de los protegidos. Además, la brecha entre ambas se fue ampliando a lo largo del período. Por otro lado, se observa una mayor variabilidad de las remuneraciones de los trabajadores precarios.

Por último, existen diferencias de intensidad en las evoluciones según el universo que se tenga en cuenta, siendo mucho más favorable el desempeño en GBA, tanto para los precarios como para los protegidos.

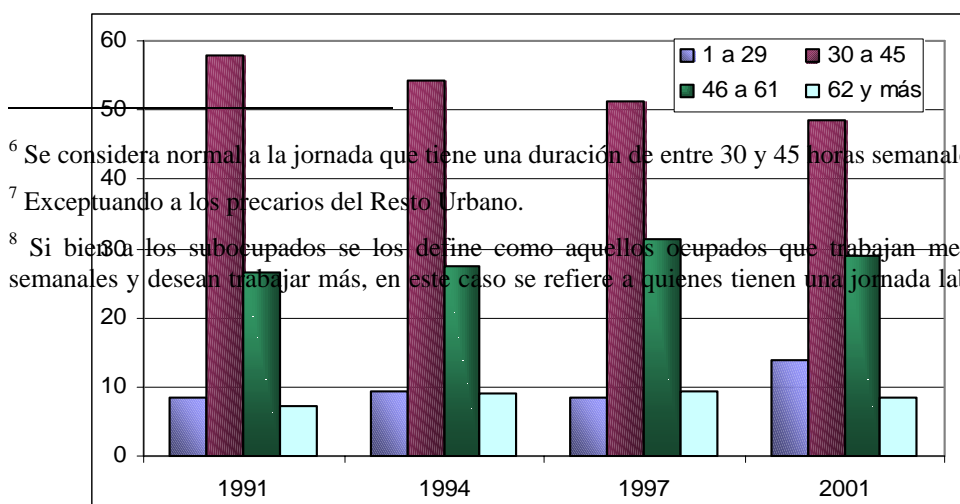
En conclusión, los asalariados precarios resultaron más perjudicados en materia salarial ya que sus remuneraciones medias cayeron a lo largo del período y presentaron una mayor variabilidad. A la vez, hubo un peor desempeño en el Resto Urbano, lo que muestra que el proceso de precarización fue más severo en el interior.

2.2 Horas trabajadas

En los 10 aglomerados, la participación de los asalariados con jornada laboral normal⁶ se redujo a lo largo del período, tanto para los trabajadores precarios como para los protegidos (ver gráficos 3 y 4). Como balance del período se observa una expulsión neta de trabajadores de este grupo, sin importar el tipo de vínculo establecido como tampoco el área considerada⁷. Este comportamiento se presenta de forma más marcada entre los precarios, que cayeron alrededor de 15 puntos porcentuales (pasaron del 42% en 1991 al 27% en 2001).

Como contrapartida de esta situación, la participación del grupo de trabajadores –precarios y no precarios- subocupados⁸ se incrementó. La reducción de la jornada laboral fue más drástica para los precarios, entre quienes los subocupados pasaron de ser el tercer grupo en orden de participación a ser el de mayor importancia relativa, proceso que se dio más intensamente en GBA.

Gráfico 3. Distribución de asalariados protegidos según cantidad de horas trabajadas. 10 aglomerados.



⁶ Se considera normal a la jornada que tiene una duración de entre 30 y 45 horas semanales.

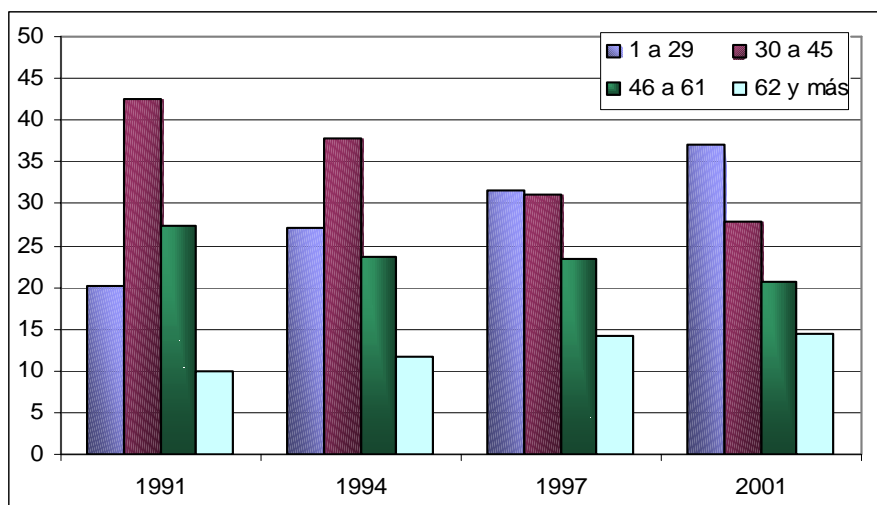
⁷ Exceptuando a los precarios del Resto Urbano.

⁸ Si bien los subocupados se los define como aquellos ocupados que trabajan menos de 35 horas semanales y desean trabajar más, en este caso se refiere a quienes tienen una jornada laboral de hasta 29

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares-INDEC.

Hasta el año 1994, la tendencia creciente de los subocupados es similar tanto para los protegidos como para los precarios. Posteriormente, los protegidos muestran un comportamiento anticíclico mientras que los precarios crecen sostenidamente tanto en los períodos de recesión como en los de crecimiento.

Gráfico 4. Distribución de asalariados precarios según cantidad de horas trabajadas para los 10 aglomerados.



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares-INDEC.

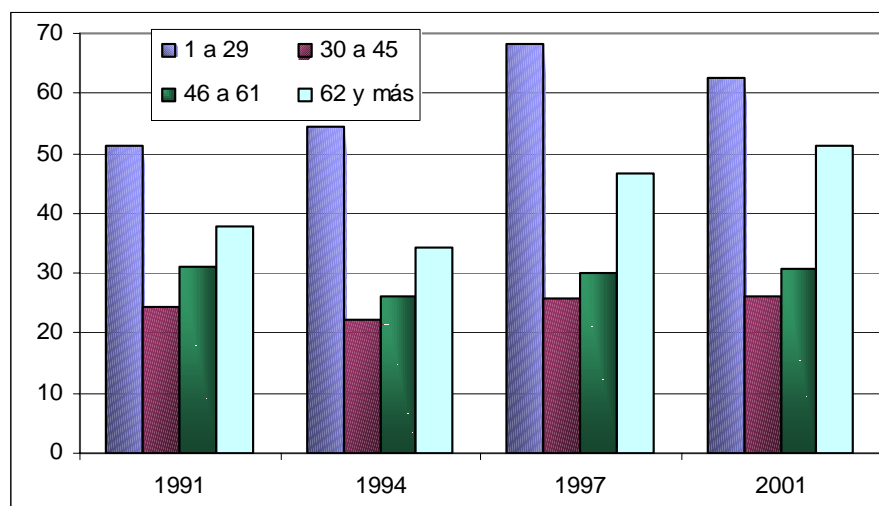
Paralelamente al aumento de la proporción de subocupados, se observa un aumento relativo en la importancia del grupo de asalariados que trabajan más de 61 horas semanales, especialmente entre los precarios. En GBA, esta tendencia hacia la polarización horaria es particularmente marcada.

horas semanales. Debido a la disponibilidad de información, se incluye a los subocupados voluntarios, pero éstos constituyen una fracción menor que permanece relativamente estable en el tiempo.

Cabe destacar que la evolución de los protegidos sobreocupados acompaña al ciclo económico, mientras que el crecimiento de los precarios se profundiza en la segunda mitad de la década.

Tanto para los protegidos como para los precarios, la evolución de los asalariados que trabajan entre 46 y 61 horas semanales es similar al ciclo económico. Sin embargo, la importancia relativa de este grupo aumenta levemente entre los protegidos, mientras que entre los precarios cae.

Gráfico 5. Proporción de asalariados precarios en distintos grupos definidos según cantidad de horas trabajadas. 10 aglomerados.



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares-INDEC.

En cuanto a la composición de los grupos según el tipo de inserción (ver gráfico 5), se observa que en 1991 los asalariados protegidos predominaban en todos los grupos menos en el de jornada más corta. Diez años más tarde, los precarios eran una amplia mayoría entre los subocupados (más del 62%) y también predominaban en el grupo de los sobreocupados. De esta manera, se verificó una tendencia hacia la polarización de la jornada laboral de los precarios.

En resumen, mientras que en 1991 los asalariados precarios se caracterizaban por trabajar una jornada normal, en 2001 la mayoría de ellos se encontraba subocupada. Este comportamiento contrasta fuertemente con el de los protegidos, entre quienes el porcentaje de subocupados es significativamente menor al de jornada normal e incluso está por debajo de aquellos que trabajan entre 46 y 61 horas semanales. Es decir, a pesar de que la expulsión de trabajadores con jornada normal se verificó entre los precarios y

los protegidos, la intensidad de este proceso repercutió más intensamente entre los primeros.

2.3. Nivel Educativo

En el período 1991 - 2001 se evidencia una notable mejora en el perfil educativo de los asalariados en general, con un importante aumento de la proporción de trabajadores con nivel educativo alto⁹. En GBA esta tendencia es más marcada, aunque en el Resto Urbano el nivel educativo de la fuerza de trabajo es relativamente más alto durante todo el período.

En el grupo de asalariados protegidos, los de bajo nivel educativo¹⁰ predominaban al principio del período, sin embargo, a partir de 1996, el grupo con nivel educativo medio¹¹ pasa a ser el de mayor importancia, y sigue creciendo hasta el final de la década. En el Resto Urbano, se parte de una situación inicial en la que el porcentaje de trabajadores con nivel educativo medio es el dominante, situación que se mantiene hasta el último año del período. En términos absolutos, en cambio, los protegidos con nivel educativo alto son los que muestran un mayor crecimiento en todos los aglomerados.

La participación por nivel educativo muestra entre los trabajadores precarios un comportamiento un tanto diferente, sin embargo también en este caso se observa una clara tendencia hacia el aumento del nivel de educación de la mano de obra. Durante todo el período, predomina el grupo de menor nivel educativo, aunque va perdiendo importancia a favor del grupo que alcanzó el nivel medio debido a su mayor crecimiento en cuanto a su importancia relativa. Los trabajadores que finalizaron el nivel terciario o universitario también ganan importancia, y conforman el grupo más dinámico en términos absolutos (crecieron más del 180% en el período).

Para cada nivel educativo alcanzado, la composición según tipo de inserción también fue cambiando a lo largo del decenio analizado (ver gráfico 6). Inicialmente, los trabajadores protegidos predominaban en todos los grupos. Su participación fue cayendo gradualmente y diez años más tarde los precarios representaban más de la

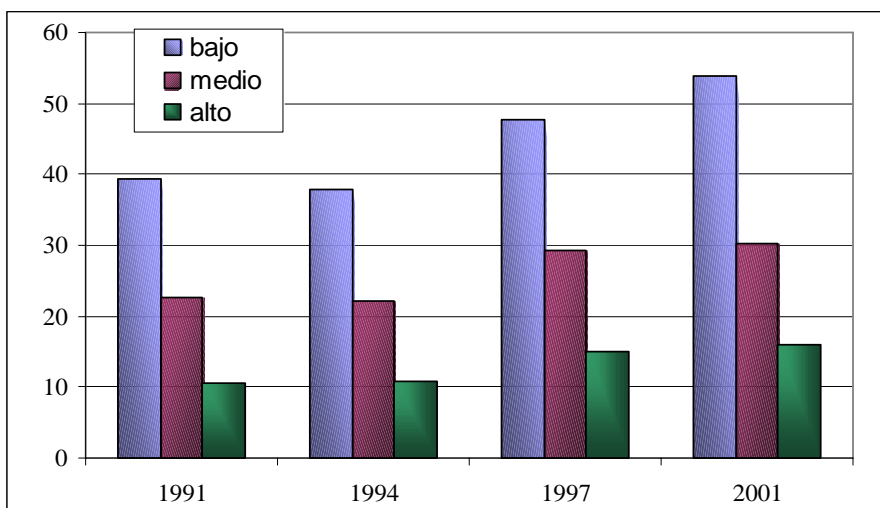
⁹ Se considera que tienen nivel educativo alto aquellos trabajadores que completaron estudios superiores o universitarios.

¹⁰ Se considera que tienen nivel educativo bajo quienes tienen hasta el nivel primario y secundario no técnico incompleto.

¹¹ Se considera que alcanzaron nivel educativo medio aquellos que tienen secundario no técnico completo, secundario técnico completo o incompleto y superior o universitario incompleto.

mitad de los trabajadores con nivel educativo más bajo. De hecho, los asalariados precarios aumentaron su participación en todos los niveles, aunque en 2001 los protegidos siguen representando casi el 70% del nivel medio y más del 83% de los trabajadores con nivel educativo más alto.

Gráfico 6. Composición de los asalariados precarios por nivel educativo. 10 aglomerados.



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares-INDEC.

En términos generales, se observa una clara mejora en el nivel educativo de la fuerza de trabajo. Esta situación se observa tanto entre los trabajadores protegidos como entre los precarios, aunque en este último grupo, la mejora fue más marcada. Si bien la situación inicial era más favorable en el interior, la brecha educativa fue disminuyendo a lo largo del período debido al mayor dinamismo de GBA en este aspecto.

Con respecto a la composición según tipo de inserción en cada nivel educativo, la mayor participación de asalariados protegidos en los grupos con niveles medios y altos indica la importancia fundamental que tiene el nivel educativo alcanzado por el trabajador a la hora de determinar el tipo de relación laboral que se establece.

2.4. Rama de actividad.

Si bien de manera heterogénea, el incremento de la precarización se verificó en casi todas las ramas¹², motivo por el cual puede afirmarse que el establecimiento de

¹² Debido a la falta de significatividad de los datos, se excluye de este análisis a las ramas Electricidad, gas y agua y Actividades primarias.

relaciones precarias se debió a las ventajas que en términos de costo les brinda a los empresarios y no a las diferentes formas de organizar el trabajo que tienen las distintas ramas.

Particularmente, las ramas Construcción y Transporte, almacenaje y comunicaciones se caracterizaron por presentar el mayor crecimiento de la precariedad en términos absolutos (12 y 20 puntos porcentuales entre 1991 y 2001, respectivamente) como también por el peso de las relaciones laborales precarias entre los asalariados (74% y 46% en el 2001). En el resto también se registraron incrementos significativos de la precariedad, a excepción de la rama Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas (a partir de ahora, Establecimientos financieros).

En la evolución de los salarios medios de los precarios, se observan dos tendencias diferentes. Por un lado, en las ramas Establecimientos financieros e Industrias manufactureras el desempeño de las remuneraciones fue mejor que en el promedio de la economía, ya que para la primera crecieron más del 77% mientras que para la segunda, retrocedieron casi 2 puntos porcentuales durante todo el período. En las ramas restantes, las remuneraciones retrocedieron aún más que le promedio, con caídas superiores al 10%.

Respecto a las remuneraciones horarias, nuevamente se observa que en las ramas Establecimientos financieros e Industrias manufactureras tuvieron un mejor desempeño que el promedio.

Con respecto a la duración de la jornada, se observan dos comportamientos diferenciados entre los asalariados precarios. Por un lado, en las ramas Industrias manufactureras, Construcción, Comercio al por mayor, al por menor, restaurantes y hoteles y Servicios comunales, sociales y personales crece la proporción de subocupados, mientras que en las demás, se incrementa fuertemente el porcentaje de los sobreocupados que trabajan más de 61 horas.

En resumen, el análisis al interior de las ramas muestra que la precarización fue un proceso generalizado pero heterogéneo, donde en mayor o menor medida se repiten las tendencias descriptas en el análisis general. La única excepción al comportamiento anterior es el de la rama Establecimientos financieros, donde el porcentaje de trabajadores precarios permaneció prácticamente constante, la subocupación se

incrementó ligeramente y las remuneraciones medias y horarias de los precarios crecieron aun más que el promedio.

3. Conclusiones.

En la década del noventa, la Argentina se embarcó en un proceso de reformas estructurales de la economía, entre las cuales se destaca un conjunto de cambios regulatorios en el mercado laboral que se inscribe dentro de la lógica de utilización flexible de la mano de obra. Sin embargo, estas modificaciones sólo sirvieron para legalizar parte de las transformaciones que ya venían ocurriendo en la organización del trabajo.

De hecho, los empleos estables y por tiempo indeterminado, que en mayor o menor medida fueron la norma en Argentina, se circunscribieron dentro de un régimen de acumulación que predominó desde la posguerra hasta fines de los setenta. La reestructuración de las economías significó profundos cambios en la organización del trabajo, entre los que se destacan la flexibilización y la precariedad laboral.

De esta manera, la generalización de vínculos laborales inestables y sin protección en Argentina puede pensarse como un problema estructural, caracterizado por una débil dinámica de demanda laboral. La consecuencia de este desempeño es la presencia de un “sobrante” de mano de obra que posibilita el establecimiento de vínculos laborales precarios. De esta forma se llega a niveles de precariedad bordeando el 40% a fines del 2001, luego de un significativo incremento desde 1991 y pese al importante crecimiento económico en el mismo período.

El grupo de asalariados precarios, cada vez más numeroso, se enfrenta a una situación caracterizada por la inestabilidad y la flexibilidad. Por un lado, no tiene garantizada su permanencia en el mercado laboral. Por otro, los ingresos que percibe son muy variables y sensiblemente inferiores a los de los trabajadores protegidos, brecha que se amplía con el correr de los años. Por último, entre los subocupados y los sobreocupados –pero principalmente entre los primeros- predominan los asalariados precarios. Este cuadro no se modifica cuando se tienen en cuenta las distintas ramas económicas, en las cuales se verifican con diferente intensidad las mismas tendencias que en el conjunto de la economía. Tampoco se ve alterado el análisis si se diferencia entre GBA y el Resto Urbano, ya que en ambos se observa el mismo proceso de precarización, ligeramente más severo en el interior.

En consecuencia, la utilización de la mano de obra precaria, en contraste con la protegida, se caracteriza por una mayor flexibilidad, tanto en materia horaria como salarial, sumada a la posibilidad de ser despedida cuando sea necesario ante las fluctuaciones del ciclo económico.

Los altos niveles de desocupación, la desprotección, la competencia entre los trabajadores por los escasos puestos de trabajo, la retirada del Estado y la pérdida de protagonismo de los sindicatos contribuyeron a la conformación de este escenario, donde el riesgo empresario se traslada a los trabajadores, viéndose éstos obligados a aceptar las condiciones que les son impuestas.

Bibliografía.

- Barbeito, Alberto (1999) “Desempleo y precarización laboral en la Argentina. Una visión macroeconómica”, *Documento de trabajo N° 24*, CIEPP, Buenos Aires, julio.
- Battistini, Osvaldo y Ana Cecilia Dinerstein (1995) “Desocupados, precarizados y estables: alienación y subjetividad del trabajo”, en *Realidad Económica N° 134*, Buenos Aires, agosto.
- Beccaria, Luis y Pedro Galin (2002) “Regulaciones laborales en Argentina. Evaluación y propuestas.” *Colección diagnósticos y propuestas N°3*, Fundación OSDE – CIEPP, Buenos Aires.
- Bilbao, Andrés (1999) “El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo”, Los libros de la catarata, Madrid.
- Candia, José Miguel (1996) “Empleo precario y conflicto social. ¿Nuevas formas de organización popular?”, en *Nueva Sociedad N° 142*, Caracas, marzo.
- De la Garza Toledo, Enrique (2000a) “La flexibilidad del trabajo en América Latina”, en E. De la Garza Toledo (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México.
- De la Garza Toledo, Enrique (2000b) “Las teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina”, en E. De la Garza Toledo (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Druck, Graça (2002) “Flexibilização e precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho”, en G. Druck (coord.) *Dossiê: trabalho, flexibilidade e precarização*, Caderno CRH N° 37, Salvador, julio.
- Galín, Pedro (1988) “Precarización del empleo en Argentina”, en *El empleo precario en Argentina*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, marzo.
- Goldin, Adrián (1997) “El trabajo y los mercados. Sobre las relaciones laborales en la Argentina”, EUDEBA, Buenos Aires.
- González, Mariana (2001) “Tansfonramciones de hecho y de derecho en las relaciones laborales en los noventa”, *VI Jornadas argentinas de estudios de población*, AEPA, Neuquén.
- Lindenboim, Javier, Leandro Serino y Mariana González (2000) “La precariedad como forma de exclusión”, en *Cuaderno del CEPED N° 4*, Buenos Aires.
- Lindenboim, Javier (1997) “Desocupación, precariedad y flexibilidad laboral: un debate abierto”, en *Revista Interamericana de Planificación N° 113*, Cuenca, enero.
- Marshall, Adriana (2000b) “¿Para qué sirve la reforma laboral?”, en *Encrucijadas*, Año 1, N° 2, UBA, Buenos Aires.
- Novick, Martha (2000) “La transformación de la organización del trabajo”, en E. De la Garza Toledo (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México.