aset

ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003

6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo

Los trabajadores y el trabajo en la crisis

6TO CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO. ASET.

PONENCIA A PRESENTAR:

DINAMICA Y ESTRUCTURA DE UN MERCADO DE TRABAJO FLEXIBILIZADO. UN ANALISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN EL GRAN BUENOS AIRES.

Autora: Noemí Beatriz Giosa Zuazua[1]

INTRODUCCION

Los impactos de las reformas económicas aplicadas durante los años 90 en los mercados de trabajo de los países latinoamericanos, fue tema de análisis de una gran cantidad de estudios desarrollados en los últimos años. Estos estudios, realizados desde diferentes perspectivas metodológicas, muestran invariablemente un incremento en el desempleo abierto, y cambios en la estructura del empleo con un marcado proceso de precarización de los puestos de trabajo y de las relaciones laborales.

El problema del estancamiento en la generación de empleos suele vincularse a las políticas macroeconómicas aplicadas y al estilo de crecimiento de la productividad impulsado por la apertura de los mercados, que ha generado no solo desempleo abierto, sino una mayor volatilidad en el nivel de empleo. Los cambios en la estructura del empleo se asocian con cuatro procesos que derivaron en una precarización generalizada: la **privatización**, es decir el traspaso del empleo público al privado como efecto de la privatización de las empresas estatales y la reducción de las funciones del gobierno como generador de empleo; la **terciarización** - reducción del empleo industrial y su transferencia a actividades del sector servicios de baja productividad-; la **informalización** - la transformación de empleo inserto en grandes empresas del sector formal en empleo informal del SIU –, la **precarización propiamente dicha** – la difusión de reformas de la legislación laboral que han introducido la flexibilización como mecanismo para reducir costos y aumentar competitividad en empresas del sector formal, y que dieron lugar a los denominados contratos "atípicos": trabajadores con contratos temporales o sin contrato declarado. (Tokman – Klein, 2000).

El incremento de los indicadores de precariedad junto al avance del desempleo es una preocupación actual de algunos organismos internacionales. La Organización Internacional del Trabajo viene desarrollando en los últimos años diferentes líneas de trabajo en esta temática. *Trabajo Decente y Economía Informal*, y el *Programa Infocus sobre seguridad socioeconómica*, son algunos de estas iniciativas. En algunos de los debates de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre las políticas a aplicar para atenuar los problemas presentes en los mercados de trabajo, los objetivos de desempleo y precariedad aparecen como un *trade off*. El dilema aparece frente a la posibilidad de que algunas de las políticas que apuntan a reducir la precariedad del empleo puedan significar la destrucción de puestos de trabajo, y en ese caso la urgencia por generar nuevos puestos de trabajo podría suponer la postergación del problema de la precariedad[2].

---

[1] Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas. CIEPP. E-mail: ciepp@speedy.com.ar; noetriz@step.net.ar.

[2] Perspectivas. Hacia un marco programático para promover el trabajo decente. Revista Internacional de Trabajo. Vol 121. OIT (2002)

El objetivo de este trabajo es realizar un análisis de la dinámica del empleo en el Gran Buenos Aires, poniendo el énfasis en la evolución de dos dimensiones de la precariedad: el empleo informal y el empleo formal precarizado, intentando establecer el vínculo entre su evolución y las estrategias de flexibilización numérica. El período de análisis abarca el último ciclo que se extiende de 1995 - 1998 como período de expansión, a 1998 – 2002 como etapa de contracción y crisis prolongada.

Como interrogante general se plantea hasta que punto la flexibilización numérica implementada en el mercado de trabajo derivó en una dinámica donde generación y destrucción de empleo y generación y destrucción de empleo precario se dan conjuntamente.

En la primera parte, y con el objetivo de encuadrar el marco de análisis y la construcción e interpretación de los indicadores, se pasa revista a las diferentes nociones teóricas de flexibilidad y a las formas de aplicación práctica. En la segunda parte se analizan los posibles vínculos entre flexibilidad y precarización del mercado de trabajo, diferenciando la precariedad que es generada por los procesos de subcontratación de las empresas, de la precariedad producto de la contratación "flexible" de asalariados o de la contratación no registrada. En la tercera parte se analiza la dinámica del empleo en el Gran Bunos Aires. Previamente se definen algunas especificidades de la metodología utilizada para la elaboración de los indicadores.

I - Las nociones de flexibilidad y las formas que adquiere

Al referirnos al tema flexibilidad laboral es necesario encuadrar el concepto ya que, desde una perspectiva teórica, su noción tiene diferentes significados según el abordaje teórico del cual provenga. De la Garza Toledo (2000) clasifica las nociones de flexibilidad en cuatro tipos según sus fundamentos teóricos.

La **flexibilidad del mercado de trabajo** que es la fundamentada en la **teoría neoclásica**. Bajo los supuestos de competencia perfecta y agentes racionales que cuentan con información perfecta y toman decisiones de forma atomizada, la teoría neoclásica supone el equilibrio en el mercado de trabajo por interacción de la oferta y la demanda, que determinan conjuntamente un nivel de empleo y salario de equilibrio. En consecuencia, flexibilidad es entendida desde esta perspectiva como la "libertad" para ofrecer trabajo y demandar trabajo, y la "libertad" para remunerar al trabajo según su aporte a la productividad marginal. Es por ello que, si se generan "desequilibrios" en el mercado de trabajo es a causa de que existen "rigideces" institucionales que impiden el libre funcionamiento de las fuerzas del mercado. En consecuencia se recomienda desregular el mercado de trabajo, eliminando aquellas instituciones que están impidiendo el ajuste automático.

Las restantes nociones de flexibilidad colocan el eje en el proceso productivo y su forma de organización. Para los institucionalistas la flexibilidad se vincula principalmente con la flexibilidad del patrón productivo, necesaria en tanto y en cuanto consideran la necesidad de construir un paradigma productivo más flexible que el fordista para incrementar la productividad, habida cuenta de la crisis de la producción en masa. Esta flexibilidad es interpretada desde dos perspectivas. Los **institucionalistas-regulacionistas**, para los cuales flexibilidad significa dar mayor fluidez a los procesos de trabajo y para lo cual se requiere de instituciones para que medien y viabilicen esta mayor flexibilidad; por ejemplo que los sindicatos adopten una estrategia ofensiva y acuerden con las gerencias formas más flexibles de organizar los procesos pero protegiendo al empleo y la distribución de ganancias de

productividad. Por su parte, para los **institucionalistas-neoschumpeterianos**, el nuevo paradigma se centra en la denominada "especialización flexible", la cual permite una mayor especialización productiva que se logra, desde las grandes empresas especializándose en áreas de mayor productividad y estableciendo redes de subcontratación con empresas de menor tamaño. En este caso la flexibilidad, según destaca De la Garza, no supone explícitamente la flexibilidad del mercado de trabajo, porque, al menos a nivel de grandes empresas requiere de un consenso entre obreros y patrones para llevar a cabo la organización del proceso productivo, y ello requiere de ciertas garantías de empleo, salario y capacitación.

Finalmente, se encuentra la **flexibilidad "toyotista"**, definida desde las doctrinas gerenciales, la cual también es entendida como flexibilidad dentro del proceso productivo. Es una flexibilidad interna que incluye las nuevas concepciones de calidad total y justo a tiempo del modelo toyotista, y se plasma en flexibilidad entre puestos y horarios, y para lo cual requiere de la polivalencia de los trabajadores.

Estas diversas nociones de flexibilidad no son identificables de forma pura en la practica. Según señala De la Garza, *"la flexibilidad del trabajo como forma sería la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo, y el salario, a las condiciones cambiantes de la producción, pero esta forma puede tener varios contenidos según las concepciones que estén detrás y sobre todo depende de las interacciones entre los actores, instituciones, normas y culturas dentro y fuera del trabajo".* Es decir, la forma en que se implementa la flexibilización en las empresas y el modo en que se expresa en modificaciones en la normativa, definen los contenidos reales de la flexibilidad, y ello depende de cada contexto, influyendo cuestiones estructurales e institucionales que llevan a los gobiernos y a las empresas a "optar" por distintas combinaciones.

En la literatura especializada suelen esquematizarse algunas formas en las que se plasman en la práctica las distintas nociones de flexibilidad. La OIT[3] identifica los siguientes aspectos generales de la flexibilidad laboral:

- Flexibilidad numérica: su implementacion supone mayor utilización de mano de obra externa haciendo uso de personal subcontratado, personal a domicilio, trabajadores de agencias de colocaciones, trabajadores por tiempo determinado, trabajadores a distancia.
- Flexibilidad de la organización: supone utilización de la subcontratación y de la producción en cadena, y tendencia a subcontratar la función empleo.
- Flexibilidad funcional: procura una mayor frecuencia en el cambios de tareas de los trabajadores, rotación de puestos y de calificaciones.
- Flexibilidad del tiempo de trabajo: también denominada flexibilidad numérica interna; se refiere al establecimiento de horarios flexibles que permitan ajustar los tiempos de trabajo.
- Flexibilidad de la remuneración: busca la variabilidad del salario ajustando su evolución en función de la productividad, utilización de bonos como componente de la remuneración.

La **flexibilidad numérica** incluye distintos mecanismos que le permiten a la empresa ampliar su capacidad para emplear y desemplear de acuerdo a las necesidad de la producción, para lo cual la disminución, o en un extremo la eliminación, de los costos de contratación y de despido son una vía. Para lograr dicha flexibilidad las empresas de mayor tamaño hacen uso de distintos modos de contratación que, si bien se encuentran amparados por la legislación

[3] OIT, Programa INFOCUS.

laboral transformada durante los 90, son aplicados de modo tal que acaba "encubriendo" o "fraguando" una relación asalariada. A continuación se analizan dos mecanismos de la flexibilidad numérica y sus contenidos precarizantes: la contratación flexible de trabajo asalariado y la subcontratación.

II - La Flexibilidad del mercado de trabajo y sus contenidos precarizantes

La vinculación entre flexibilización y precarización del mercado de trabajo supone el estudio de los distintas contenidos de esta flexibilización, para lo cual es necesario analizar las estrategias que, predominantemente, utilizaron las empresas en sus procesos de reestructuración productiva y, paralelamente, las transformaciones en la normativa legal, ya que la última es el marco para que se procesen las estrategias empresariales. En este contexto la externalización y subcontratación empresarial, y la contratación "flexible" de asalariados juegan un rol importante para las experiencias latinoamericanas porque fueron mecanismos utilizados para lograr la flexibilidad numérica externa.

II-1. La contratación "flexible" y los empleos precarizados:

Dentro de las transformaciones implementadas en las legislaciones laborales de los países latinoamericanos durante los años 90, con el supuesto objetivo de reducir el desempleo y generar empleo, se incluye la facilitación de los despidos y la reducción de su costo; la reducción de los costos laborales no salariales; la implementación de formas de contratación flexibles como a tiempo determinado, a tiempo parcial, y diferentes modos de subcontratación de los servicios de trabajo, entre otras. En Argentina las reformas mas importantes se implementan a partir de 1995, luego de los impactos de la crisis mexicana y el incremento sistemático de la tasa de desempleo abierto, fenómeno que fuera interpretado por el gobierno como consecuencia de una reducida "modernización" de las instituciones laborales y de la lentitud con que se enfrentaba la flexibilización del mercado de trabajo.

El objetivo de esta sección es revisar brevemente, a partir de los estudios desarrollados sobre el tema[4], algunas de las principales transformaciones en la legislación laboral que "flexibilizaron" la contratación de trabajadores, y que aún se encuentran vigente. El interés se centra en analizar aquellas modificaciones en la normativa que permiten **legalmente** que cualquier empresa cuente con la posibilidad de contratar (y descontratar) trabajadores en cualquier circunstancia y a costo nulo o reducido[5], entendiendo que estas modificaciones viabilizan la flexibilidad a costa de reducir la protección laboral.

Dentro de las reformas que redujeron la protección laboral y flexibilizaron la contratación de trabajadores se encuentra: a) el período de prueba; b) distintas modalidades contractuales temporarias; c) contratos a tiempo parcial; d) contratos de aprendizaje; y d) pasantías. Estas reformas fueron avanzando durante los años 90 con variantes, marchas y contramarchas, en su diseño e implementación. Una característica común a estas nuevas formas contractuales es la reducción del costo laboral no salarial, en comparación con los contratos "típicos" por tiempo

[4] Beccaria L- Galin P (2002)

[5] Si bien en muchos países las transformaciones en las relaciones laborales fueron viabilizadas desde modificaciones en la normativa legal, el caso Argentino es destacado en la literatura por la clara inducción manifiesta desde el Estado. Al analizar el caso argentino De la Garza expresa que en este país se observa "una clara inducción por parte del Estado, y de manera más enérgica que en otras naciones.....Por cambios en las leyes, mas que por efecto del mercado, Argentina es la que más rápido avanza hacia un modelo flexible en las relaciones laborales en Amércia Latina". De la Garza (2000)

indeterminado. La reducción del costo se lleva a cabo por diferentes exenciones que fueron variando con el correr del tiempo y el tipo de contrato. Una de las exenciones comunes fue, dentro de los pagos a la seguridad social, el aporte previsional, en su totalidad o en una proporción variables según la modalidad contractual. Otra exención (total o parcial) es el costo del despido.

Una de las modalidades "flexibles" más importantes, y que aún permanece vigente, es el **período de prueba**, aplicable por empresas de cualquier tamaño. Consiste en un período legal por el cual los trabajadores contratados (supuestamente) por tiempo indeterminado pueden ser puestos a prueba en aptitudes y conocimientos, quedando exenta la empresa de pagar indemnización en caso de que el trabajador sea dimitido. Asimismo, y como "agregado" las empresas quedan exentas de realizar algunos aportes y contribuciones a la seguridad social durante dicho período. La exención del 100 % del aporte jubilatorio permaneció vigente hasta el año 2000; el período máximo para contratar a un trabajador en período de prueba vario de 3 meses (entre 1995 a 1998) a un mes (entre 1998 a 2000), con extensión a 6 meses mediando aprobación por Convención Colectiva de Trabajo. En el año 2000 se extiende este período máximo legal de 30 días a 3 meses con posibilidad de extensión a 6 meses por CCT, pero se elimina todo tipo de exención en materia de contribuciones y aportes. Como ya muchos estudios han mostrado, la importancia de esta modalidad contractual es que ha permitido a las empresas proveerse de empleo temporario a bajo costo; es decir contratar y descontratar sin solventar el costo indemnizatorio que ello significa, e incluso sin efectuar la totalidad de los aportes y contribuciones que supone un empleo por tiempo indeterminado. En definitiva cumple la función velada de contrato por tiempo determinado sin incurrir en los costos del mismo, función que se amplía en la medida en que se amplía la vigencia del período de prueba.

La **"pasantía"** es otra modalidad que se encuentra actualmente vigente y supone un aporte de las empresas e instituciones (privadas y públicas) a la formación práctica de estudiantes universitarios. En calidad de tal, y con mediación de aprobación por parte de las Universidad o del propio Ministerio de Educación, las empresas privadas o las entidades públicas contratan estudiantes universitarios para desarrollar actividades laborales con el solo compromiso del pago de una "asignación" que no supone relación laboral asalariada. Esta modalidad, que se encuentra exenta del pago de toda contribución o aporte, le ha permitido y permite a las empresas, bajo forma velada, cubrir puestos de trabajo de cierta calificación a bajo costo, y bajo relaciones laborales precarias[6]. De ello dan cuenta distintos estudios críticos sobre la temática[7].

Para lograr la flexibilidad en las contrataciones y reducir costos, las empresas pueden hacer uso de parte de esta legislación vigente o, directamente, recurrir al empleo no registrado. Ocurre que, como señala Tokman (2000), las reformas que tienden a flexibilizar e introducir nuevos contratos funcionan a modo de "incentivo" para el incremento del empleo no registrado, en la medida en que son interpretadas por las empresas como un cuestionamiento al contrato históricamente prevaleciente en las relaciones laborales. Ese incentivo es amplificado por la inexistencia de inspección del trabajo y aplicación de sanciones.

---

[6] Haciendo uso de esta modalidad velada de contratación asalariada, las empresas evaden sumas considerables al sistema de seguridad social. Según denuncias presentadas ante la AFIP por la Fuba y Foetra Capital, solo las dos empresas de telefonía básica habrían evadido más de 50 millones de pesos en concepto de aportes patronales por emplear pasantes en lugar de contratados efectivos. (Pagina 12; Cash – 1/6/03)

[7] Batistini, O y Galin P (1998); Novik, M (1998), citados por Beccaria y Galin (2002)

En consecuencia, la difusión de estas nuevas formas contractuales viabilizan la "practica empresarial" de cubrir puestos de trabajo necesarios en los momentos de expansión del ciclo económico con trabajadores a un costo no salarial reducido (legal o ilegalmente). Estos mecanismos de reducción representan una desprotección para el trabajador, pues, entro otras cosas, facilitan su expulsión.

La proporción de trabajadores contratados que no registran aportes previsionales es un indicador de la evolución de formas de contratación precaria. Si bien este indicador es generalmente utilizado para medir el empleo no registrado (vulgarmente denominado empleo "en negro") es necesario tener en cuenta que allí se combinan también formas "legales" de contratación, que serán utilizadas con mayor frecuencia por las empresas de mayor tamaño.

II – 2. Flexibilidad, subcontratación y empleo precario:

Uno de los mecanismos implementados por las empresas para lograr mayor flexibilidad en la organización de sus procesos productivos es la subcontratación. Desde una conceptualización amplia puede entenderse por subcontratación al proceso por el cual las empresas externalizan parte de las actividades que antes desarrollaban al interior de sus plantas, con el objetivo de lograr aumentos de competitividad derivados de una mayor especialización productiva. Así concebida, la estrategia de subcontratación puede encuadrarse como parte de la noción de flexibilidad neoschumpeteriana, anclada en la especialización flexible.

En teoría, según los conceptos descriptos anteriormente, esta estrategia no debiera generar necesariamente relaciones laborales o empleos precarios, pues solo se trata de contratar a una tercera empresa el servicio o la parte de producción que antes se realizaba internamente. No obstante, la vinculación entre flexibilización y subcontratación precaria se establece en la medida en que el objetivo fundamental es la reducción de costos.

Como destacan Abramo (*et al* 1997), la subcontratación puede generar aumentos de competitividad por distintos vías:

- Puede significar la externalización de costos y riesgos desde una empresa más grande hacia empresas más chicas o menos formales, donde los sueldos son más bajos, las condiciones de trabajo más precarias y los sindicatos más débiles. Por ejemplo en el caso de la subcontratación de tareas, la empresa mandante se desliga de los deberes que emana del contrato de trabajo, aunque los trabajadores se desempeñen bajo su supervisión. Esto no significa aumento de productividad "real".

- El mecanismos anterior se combina en general con otro, que consiste en la optimización de la cantidad de los insumos utilizados, especialmente de la mano de obra. La mano de obra subcontratada se paga solamente cuando realmente se necesita, lo que permite una reducción de los tiempos muertos, pero conlleva por lo general una menor estabilidad en el empleo.

- El tercer mencanismo consiste en la especialización de las empresas y de las personas que trabajan como subcontratistas, permitiendo la optimización de tecnología y procesos. La especialización significa aquí un verdadero aumento de productividad

Las formas de la subcontratación:

A su vez, de la combinación del objeto (partes, servicios, o la función empleo) y del modo en que se implementa (externa o interna a la empresa), surgen distintas formas bajo las cuales se desarrolla el trabajo en régimen de subcontratación. Partiendo de la tipología establecida por Mattoso y Neto (1997) al analizar el caso brasileño, y de diferentes estudios sectoriales sobre reestructuración empresarial, se ilustra a continuación las distintas formas en que pueden insertarse pequeñas empresas y trabajadores por cuenta propia en las relaciones de subcontratación comandadas por empresas de mayor tamaño, y sus impactos en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo.

Subcontratación de **individuos** que trabajan en sus domicilios o en la propia empresa subcontratante pero como una empresa individual, lo cual puede efectivizarse en contratos individuales o como cuenta propia.

- Un ejemplo típico del trabajo a domicilio se encuentra en la subcontratación de la industria textil y confección, o en la industria del calzado. Según describe Abramo (*et al* 1997) en estos casos se produce un encadenamiento en cascada desde la empresa mayor a pequeños talleres, y desde estos a trabajadores a domicilio. Es decir que se vinculan grandes y medianas empresas del sector formal con empresas pequeñas, hasta llegar, en el extremo de la cadena, a trabajadores "por cuenta propia" del sector informal. La forma que adopta es la subcontratación de servicios con externalización física (los trabajadores trabajan fuera de la empresa). La precariedad de las relaciones laborales suele manifiestarse en la inexistencia de previsión social, inestabilidad laboral que significa inestabilidad en la remuneración percibida. En paralelo a que las empresas se desvincula de los riesgos que implica la producción en los últimos eslabones de la cadena y no pagan tiempos muertos, los talleres y trabajadores a domicilio carecen de coordinación para aumentar su poder de negociación.

- Ejemplo de subcontratación de servicios con prestación en la propia empresa son los vinculados a limpieza y seguridad, terciarizado por la mayor parte de las empresas medianas y grandes. También es usual en el sector financiero y bancos o en las áreas comerciales y contables de las firmas, para ingreso de datos, tareas administrativas, de secretaría, cobranza, atención de cajeros automáticos. La precarización de las condiciones y relaciones laborales se manifiesta en elevada presión laboral que deriva en problemas específicos de salud; en el caso de ingreso de datos, trabajos desarrollados en general por mujeres, se caracteriza por el bajo grado de satisfacción en el trabajo, pago por rendimiento, jornadas laborales extensas y elevada inestabilidad laboral[8].

Subcontratación de **grupos de personas** que trabajan en "cooperativas", generalmente en la empresa subcontratante.

- Entre las modificaciones efectuadas en la normativa laboral durante los 90 se encuentra la vinculada a las cooperativas de trabajo. En Argentina la ley de contrato de trabajo establece que los socios de cooperativas de trabajo que trabajan para la sociedad en forma personal y habitual deben ser considerados como trabajadores dependientes. No obstante, resoluciones del Instituto Nacional de Acción Cooperativa y del Instituto Nacional de Seguridad Social caracterizaron a los socios de las cooperativas de trabajo como trabajadores autónomos, y por tanto exentos de la protección de la legislación laboral. Esta forma de desprotección habría viabilizado fraudes laborales, especialmente en ramas

[8] Abramo et.al, señalan que un indicador imperfecto de este auge es el aumento del empleo en el sector "bancos, seguros, bienes inmobiliario y servicios para empresas", que paso en Chile de 71.200 en 1975 a 298.500 en 1994.

como la agrícola, los servicios de vigilancia y limpieza[9]. En Brasil, de modo similar, fue modificada la ley de contrato de trabajo, estableciendo que no existe vinculo empleador ni entre la sociedad cooperativa y sus asociados, ni entre la empresa tomadora de servicios y la cooperativa que los presta. Ello dio lugar al "crecimiento extraordinario y fraudulento de las cooperativas de trabajo", constituidas por iniciativa de los empresarios con el objetivo de transferir los riesgos de la actividad económica para sus empleados, ahora conformados en cooperativas[10]

Subcontratación de empresas que ofrecen trabajadores a tiempo parcial o por tiempo determinado para ejercer actividades de apoyo o productivas en la empresa.

- Se trata de las denominadas agencias de empleo. La empresa subcontrata la función empleo por medio de una agencia pagando por dicho servicio. De este modo cuenta con la flexibilidad de proveerse de mano de obra según los ciclos de demanda, desentendiéndose de los riesgos de contratar o descontratar trabajadores directamente.

Subcontratación de empresas que ofrecen la ejecución de partes de la actividad productiva en el interior de la empresa principal, asumen el riesgo y contratan trabajadores para ejercer estas actividades.

- Un caso citado por Mattoso y Neto (1997) en Brasil es los denominados "consorcios modulares" de la industria automotriz, sistema por el cual la empresa en lugar de adquirir los componentes y desarrollar el proceso de ensamblaje con personal propio, localiza empresas que ofrecen desarrollar estos servicios en la misma fábrica y que asumen la responsabilidad por lo que significa ese módulo de producción. Es decir, la empresa se hace responsable por las inversiones, equipamiento y organización del trabajo.

Subcontratación de empresas que ofrecen servicios o partes de producción y que son ejecutados fuera de la empresa principal.

- Esta forma suele presentarse en la externalización de algunos servicios del sector financiero y bancario, que suponen la contratación de consultoras que entregan un servicio terminado.

Independientemente de la forma que adopte, los análisis de casos latinoamericanos dan cuenta de que la subcontratación como forma de flexibilización no significó la "especialización flexible" neo - schumpeteriana. Del estudio realizado por Novick (et.al 1997) para los sectores automotriz y telecomunicaciones en Argentina se concluye que, mas allá de las heterogeneidades en las estrategias seguidas por las empresas, se observa un aumento de las políticas de subcontratación y tercerización que no se encuentran en la línea de los sistemas articulados entre empresas que responderían al encuadre teórico de "especialización flexible" o de contratación a la "japonesa". Los vínculos entre empresas, particularmente en Argentina, no se encuentran contractualizados, y con fuerte poder por parte de la empresa "madre". Desde un enfoque de redes productivas, siempre existe pequeñas empresas en los eslabonamientos más débiles de la cadena, cuyos servicios son subcontratados en condiciones precarias. Por ejemplo para el caso de Telecomunicaciones, las autoras colocan en el límite de la cadena el "grupo de empresas "fantasmas", conformado por grupos de trabajadores poco calificados, que desarrollan tareas poco especializadas, generalmente vinculadas con la construcción, informalizados, y en algunos casos responde a mano de obra inmingrante precarizada.

[9] Beccaria L., Galín P. (2002).
[10] Mattoso y Neto (1997).

En los eslabonamientos inferiores de estas cadenas, que algunos autores denominan empresas "mano", para diferenciarlas de las empresa top de la cadena denominadas empresas "cabeza", es donde se encuentra un trabajo mal pago, inestable, desprotegido y poco calificado; son los sectores más vulnerables del mercado de trabajo que, según el caso, se corresponde con mujeres, migrantes, o indígenas[11].
De este modo, las empresas pueden hacer uso de este mecanismo para reducir sus costos adquiriendo "externamente" no solo servicios productivos y partes, sino incluso servicios de trabajo directo, por ejemplo cuando la mano de obra es contratada por medio de una agencia de empleo, o cuando es contratada como trabajador independiente en calidad de cuenta propia. Por su parte varias de estas formas de subcontratación representan una relación asalariada encubierta, en la medida en que distinto grupo de trabajadores pueden encontrarse desarrollando las mismas actividades en la misma empresa principal, solo que ahora bajo la forma jurídica de empresas independientes, cooperativas, asalariados contratados por agencia o trabajadores por cuenta propia.

En estos casos la terciarización es aplicada para racionalizar mano de obra y pasa a engrosar las formas en que se expresa la flexibilidad del mercado de trabajo -como flexibilidad numérica- , ya que solo son distintas vía que utilizan las empresas para contratar y descontratar "indirectamente" trabajo (empresas o trabajadores independientes). Si bien no existe una identidad entre flexibilización productiva y empleo precario, la experiencia latinoamericana indica que en gran parte de los casos ha sido su fuente. En estos casos, flexibilización del mercado de trabajo y subcontratación se encuentran en la misma sintonía.

[11] Abramo (et al, 1997), según cita de Castillo y Santos (1993)

III – El empleo en el Gran Buenos Aires

Del análisis anterior se deduce que la flexibilidad numérica se expresa en distintas formas de precariedad laboral. Aquella vinculada a la forma de contratación de los asalariados, y otra vinculada con la subcontratación. En este último caso la flexibilidad genera o aumenta los puestos de trabajo que son precarios por su naturaleza – su reducido tamaño y su organización productiva – y que forman parte del sector informal. A continuación se define la metodología e indicadores utilizados para el análisis.

Objetivos y Metodología aplicada:

Para analizar la estructura y dinámica del mercado de trabajo, haciendo énfasis en la incidencia del empleo precario, se parte del abordaje de la segmentación que incluye el concepto de sector informal (SIU) en el cual se discrimina una dimensión productiva identificada con los Servicios a Empresas[12], y se incorpora un indicador para analizar la incidencia y evolución del empleo precario en el sector formal.

- Se estima la población ocupada[13] en los segmentos Sector Formal –SF - y Sector Informal Urbano –SIU -. Para clasificar los ocupados en actividades formales o informales se utilizaron las variables "categoría ocupacional" y "tamaño del establecimiento", según se describen en la Tabla 1. La información proviene de las Bases Usuarias de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC), y se refiere al mes de octubre de cada año.

- Al interior de cada segmento se estima la población ocupada por rama de actividad según se especifica en la Tabla 2. En esta clasificación los servicios se agrupan en Servicios vinculados a las Empresas y en Servicios Personales. El objetivo es discriminar el grupo de servicios que se encuentran, o tienen mayor probabilidad de encontrarse, vinculados a servicios subcontratados por las empresas de mayor tamaño. En el SIU, los servicios a empresas representan la evolución de la dimensión productiva del sector informal, y los servicios personales indica la evolución del empleo informal tradicional.

- Para el análisis del **empleo precario** se utilizan dos indicadores[14]:

a) En el SF se utiliza al empleo asalariado que no registra aportes. En base a este criterio se estimó la tasa de empleo precario del SF según el tamaño de la empresa donde declaran trabajar los asalariados: el estrato Grande/Mediano concentra los trabajadores de empresas de 100 o mas ocupados; el estrato Pequeño/ Mediano concentra los trabajadores en empresas de 6 a 99 ocupados. También se estimo la tasa de empleo precario según rama de actividad.

b) Los ocupados en el SIU son considerados en su totalidad como empleos precarios. Se entiende que la precariedad, en este caso, se deriva de la forma de organización de las unidades productivas. A su vez estas unidades existen, mayormente, porque trabajan

[12] Esta metodología fue presentada en Giosa Zuazúa N. (2000).
[13] La estimación de la población ocupada no incluye los beneficiarios de planes que se encontraban desarrollando tareas de contraprestación laboral y que fueron identificados por la Encuesta Permanente de Hogares para los años 2000, 2001 y 2002.
[14] Todos los cuadros y gráficos son elaboración propia sobre la base de la información de Bases Usuarias. EPH, INDEC.

precariamente. Las relaciones laborales precarias son aquí la consecuencia del reducido tamaño y de los mercado en los cuales se insertan[15]. Metodologicamente, este espacio ocupacional incluye los trabajadores por cuenta propia no profesionales, empleadores y asalariados de empresas hasta 5 ocupados (microempresas) y trabajadores sin renumeración fija. En consecuencia, su dimensión productiva, representada por los Servicios a Empresas, constituye un indicador importante para analizar las relaciones de subcontratación generadas por empresas formales.

Teniendo en cuenta las definiciones de la EPH para asalariados y cuenta propia, y considerando el criterio adoptado para definir el SIU, se podría asociar las distintas formas que toma la subcontratación con a) cuenta propia que son clasificados como tal porque forman parte de cooperativas subcontratadas (socios de cooperativas) o son trabajadores a domicilio o en su domicilio que trabajan con varios clientes); b) asalariados que trabajan en microempresas o trabajadores a domicilio o en su domicilio que dependen de un solo cliente. Todas estas son formas identificados en los estudios como formas de subcontratación relevantes. De este modo, las ocupaciones del SIU son tomadas como indicador de empleo precario, y las ocupaciones incluidas en Servicios a Empresas del SIU son tomadas como indicador de empleo precario subcontratado.

- Los indicadores de empleo precario:

La razón por la cual se utilizan dos indicadores diferentes para analizar el empleo precario es porque se parte del supuesto de que el carácter de la precariedad es distinto según el segmento y tamaño productivo. El hecho de que históricamente los trabajadores del Sector Informal Urbano estuviesen desprotegidos de la seguridad social, entre otras caracteristicas de su forma precaria de trabajo, llevó a extender el calificativo de "informal" a los asalariados que son contratados por empresas del sector formal bajo relaciones laborales precarias, entendiendo por ello la falta de aportes a la seguridad social. En este estudio no se consideró conveniente homogeneizar metodologicamente el empleo asalariado que es contratado bajo relaciones laborales precarias, pero por empresas formales - que se organizan bajo relaciones capitalistas - con el empleo precario que representa el sector informal[16].

A diferencia del SF, en el caso del SIU, el empleo precario incluye no solo asalariados no registrados y sus empleadores, sino también a cuenta propia y familiares no remunerados, para los cuales la precariedad no es una opción o parte de una estrategia empresarial de flexibilización, sino que constituye su modo de existencia. En otros términos la evasión impositiva, la falta de aportes a la seguridad social de asalariados y de cuenta propia, y los

[15] En la visión del PREALC el sector informal se define en base a la **forma de organización de las unidades de producción**. Dicho sector era conceptualizado a partir de reconocer la existencia de un conjunto de unidades de producción que se organizaban de forma diferente al esquema de la empresa típicamente capitalista que venía a constituir el denominado sector formal, donde existía una estrategia de acumulación, guiada por la lógica de la ganancia. Por el contrario, las unidades del sector informal intentaban maximizar el ingreso total; ello era causa y consecuencia de una serie de características que hacían a la forma que tomaban las relaciones de producción y a los mercados en los cuales se insertaban: en general estas unidades de producción utilizaban tecnologías obsoletas y trabajo intensivas, no predominaba en ellas el trabajo asalariado, sino el cuentapropismo o las empresas de tipo familiar; las relaciones laborales, cuando existía el trabajo asalariado, eran desprotegidas; las unidades de producción se insertaban en mercados competitivos donde eran reducidas las barreras a la entrada.

[16] No obstante cabe señalar que las ocupaciones del SÏU son las que acusan en conjunto la mayor tasa de asalariados sin descuento jubilatorio (73 % promedio). Solo que este es solo un atributo de las condiciones de precariedad, y no incluye a los cuenta propia, que representan el 35 % del empleo informal.

bajos ingresos, son los factores que les permiten obtener algún ingreso, y de los cuales las grandes empresa hacen uso para reducir sus costos terciarizando sus servicios al SIU.

A partir de dichos indicadores, la asociación entre precariedad y flexibilidad es identificada por dos vías:

- La flexibilidad de contratación: indicada por la evolución de la tasa de empleo precario en los distintos tamaños y ramas del SF
- La flexibilidad de subcontratación: indicada por la evolución de los ocupados en los Servicios a Empresas. Los Servicios a Empresas del SIU es utilizado como indicador directo de servicios de subcontratación prestados a las empresas del SF. Los Servicios a Empresas del SF es utilizado como un indicador más difuso, en la medida en que quizás solo una parte de estos servicios responden a terciarización entre las mismas empresas del SF.

Principales resultados e interpretaciones

Algunos hechos estilizados

- Durante el primer quinquenio de la década del 90 el principal ajuste cuantitativo de la fuerza de trabajo fue el desempleo abierto. El empleo no solo no reacciona al crecimiento del nivel de actividad, sino que algunos años son de destrucción netas de puestos de trabajo.
- Los segmentos SF y SIU mantienen sus participaciones en la composición del empleo, en un 56 % y 44 % respectivamente como promedio.
- El nivel de empleo formal llama la atención por su estancamiento, y es el empleo informal el que muestra una tendencia pro-ciclica.
- El período se caracterizó por una fuerte pérdida de empleo industrial, y como contracara la población ocupada se va concentrando en los servicios, que son actividades mas volátiles e inestables en materia de empleo y mas precarias en materia de relaciones laborales.
- Dentro de los servicios los únicos que se expanden son los de tipo productivo o distributivo a las empresas, que son los que compensan parcialmente la pérdida de empleo industrial. El mayor dinamismo (medido por la t.a.a.) se corresponde con los desarrollados por microempresas o por cuenta propia, mientras que la mayor proporción de puestos generados se corresponde con los desarrollados por el sector formal. (cuadros 4 y 5; Gráfico 4)

Así, entre 1990 y 1995 el mercado de trabajo se fue terciarizando. Los servicios van ganando posiciones en materia de empleo (en 1995 ya representaban el 67 % de la ocupación, 5 puntos porcentuales más que en 1990), en paralelo a la destrucción del empleo industrial y al aumento del desempleo abierto. A continuación se analiza el comportamiento del mercado de trabajo durante el último ciclo 1995-2002, intentando dar cuenta hasta que punto esta estructura esta vinculada con la generación de empleos precarizados del SF y de empleos informales.

Evolución del empleo en el Gran Buenos Aires durante el último ciclo económico

A partir de 1995, y pasadas las transformaciones estructurales de mayor impacto, si bien el empleo recupera una tendencia pro-cíclia - crece a una tasa anual del 3.5 % hasta 1998 y decrece entre 1998 y 2002 al 2 % anual – el resultado neto entre extremos en nulo. La

industria continúa reduciendo su nivel de empleo, y son los servicios (a empresas y personales) los que explican mayormente el aumento de puestos de trabajo, mientras que la industria y los servicios a empresas son los que más expulsan en la caída.

El empleo en el Sector Formal

El comportamiento del empleo formal es similar al total, entre 1995 y 2002 prácticamente no aumenta la cantidad neta de puestos de trabajo; no obstante crece al 4.2 % en la etapa de expansión y decrece al 3.7 % en la caída. Los servicios a empresas y servicios personales explican el aumento, y la industria y los servicios a empresas la caída. (cuadros 4 y 5)

La proporción de ocupados formales en el total de ocupados aumenta levemente, esto es mas notorio en la expansión, -en 1997 y 1998 son los primeros años que el SF sobrepasa el 57 % - En la crisis esta participación va disminuyendo hasta llegar el año 2002 con la menor participación de todo el período. (cuadro 3)

Si se analizan las variaciones en el empleo formal a la luz de la evolución de las contrataciones precarias y de la evolución que presenta el empleo entre ramas, se vislumbran algunos cambios cualitativos implícitos.

Incidencia y evolución de las contrataciones precarias en el sector formal

A partir del año 1995 - momento en que se implementan las modificaciones más importantes en legislación laboral para flexibilizar la contratación de asalariados - se incrementa la incidencia del empleo desprotegido en el SF. Las empresas pasan a contratar en mayor proporción asalariados que o bien no son registrados o lo son bajo algún régimen legal "promovido". La tasa se eleva del 16,4 % al 19 % para luego oscilar entre 21% y 24 %. (cuadro 3)

Este aumento no es independiente del tamaño de las empresas y del sector. Si bien ocurre en los dos estratos (empresas grandes, y pequeñas y medianas) y en todas las ramas, el salto más importante se produce en las grandes empresas y en los Servicios a Empresas.

- Si bien la incidencia del empleo precario continúa siendo mayor en empresas pymes que en **empresas grandes** (23 % promedio y 9 % promedio respectivamente a partir de 1995), en este último estrato el salto fue del 4% al 8.6 %, mientras que en las empresas medianas y pequeñas pasa del 18.2 al 20 %. (cuadro 3)
- Los sectores que concentran en conjunto la mayor proporción de empleo precario continúan siendo los Servicios a Empresas, Servicios Personales y la Industria. El cambio que se produce es de orden: a partir de 1995 es **Servicios a Empresas** el sector que acusa la mayor proporción (alrededor del 32 %), siguiendole los SP y superando ambos a la industria que era el sector que encabezaba en años anteriores. (cuadro 1)
- Si bien la incidencia del empleo precario continúa siendo mayor en la construcción (40 %), seguido de Servicios a Empresas (25%), Industria (24 %) y finalmente SP (19 %), el cambio a destacar es el importante salto en la incidencia del empleo en los **Servicios a Empresas**, que pasa del 19.7 % en 1994 al 24.4 % en 1995 (cuadro 2)

La mayor incidencia de contrataciones precarizadas tampoco es independiente del momento del ciclo económico. A partir de 1995 la dinámica del empleo formal es definida en parte por

el empleo precario, que se absorbe y se expulsa en mayor proporción en los momentos de expansión como de caída del ciclo económico.

- Esta tendencia se presenta con una incidencia muy marcada en los **Servicios a Empresas**. La industria, por el contrario, reduce en forma sistemática empleo, sin modificar mayormente la brecha entre empleo precario y total, y en todo caso con una tendencia a reducir la incidencia. (Grafico 1)

- Esta tendencia pro-ciclica más acentuada también se observa en las grandes empresas y en las pymes. La tasa de empleo precario en las pymes aumenta de un 20 a un 26 % entre 95 y 99, para luego reducirse hasta el 24 % en el 2002; y las grandes lo aumentan del 8.6 % al 10,5, para luego reducirlo al 6.1 %. (Gráfico 2)

Las tendencias descriptas anteriormente podrían sugerir la extraña conclusión de que el grado de precaridad del mercado de trabajo formal, medido por el empleo desprotegido, se reduce en los momentos más críticos del nivel de actividad. Sin embargo este contrasentido pareciera tener explicación en el hecho de que lo que aumenta o se reduce en el mercado formal es el nivel de empleo. Solo que, con el incentivo de los cambios normativos, una parte del mismo fue reemplazado por empleo precarizado (no registrado y registrado), con el objetivo de ampliarlo en la expansión y expulsarlo en la crisis. Por su parte la expansión del empleo en Servicios a Empresas, como contracara de la pérdida industrial, pareciera haber amplificado estos efectos.

CUADROS Nº 1 y 2

Ocupados asalariados en el SF sin aportes jubilatorios
Distribución por rama (%)

Ramas	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1 - Industria	42,7	39,3	33,6	31,7	32,0	30,2	27,9	25,0	23,9	23,7	24,0	24,4	20,8
2 - S. Empresas	16,7	20,0	25,2	29,2	31,7	33,3	33,9	29,5	31,6	34,6	32,5	31,5	26,5
3 - S. Personales	29,5	26,8	31,7	27,7	25,9	26,7	26,5	30,5	28,5	27,4	32,3	32,0	42,6
4 - Construccion	6,7	9,4	6,9	7,8	7,2	6,9	6,9	5,4	6,3	5,7	6,7	5,1	4,6
5 - Estado	2,7	1,7	2,2	2,4	2,3	1,7	3,2	8,7	9,0	7,5	3,6	5,9	4,2
7 - Otras	1,7	2,7	0,6	1,2	0,9	1,2	1,5	0,8	0,7	1,0	1,0	1,1	1,3
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

Incidencia en el total de ocupados de las principales ramas y en el total (%)

Ramas	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1 - Industria	22,4	23,8	18,3	19,8	18,8	21,9	24,9	22,3	25,1	26,8	25,0	25,7	23,9
4 - S. Empresas	13,8	16,8	17,5	22,2	19,7	24,4	26,0	22,9	26,4	28,2	24,8	24,0	20,9
5 - S. Personales	15,9	18,6	17,7	17,1	13,7	16,6	18,6	19,7	19,9	20,0	20,2	19,0	21,9
3 - Construccion	41,5	49,4	35,6	42,5	35,4	36,0	45,0	37,5	39,7	38,8	41,2	49,1	76,9
6 - Estado	4,4	3,6	4,3	4,9	4,2	3,4	6,1	18,3	20,2	18,6	8,5	12,1	9,6
Total	17,0	19,5	17,0	18,8	16,4	19,4	21,5	21,2	23,5	24,3	22,1	21,6	21,5

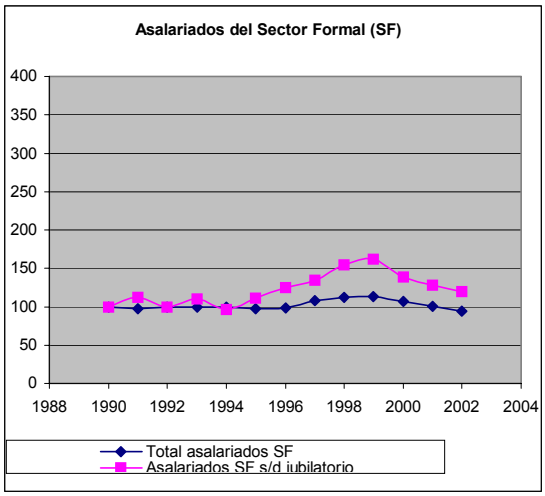
CUADRO Nº 3

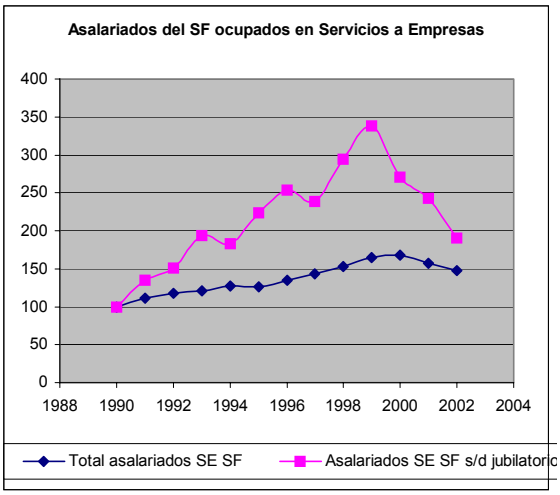
Incidencia de los asalariados sin aportes jubiliatorios por tamaño de empresa y total (%)

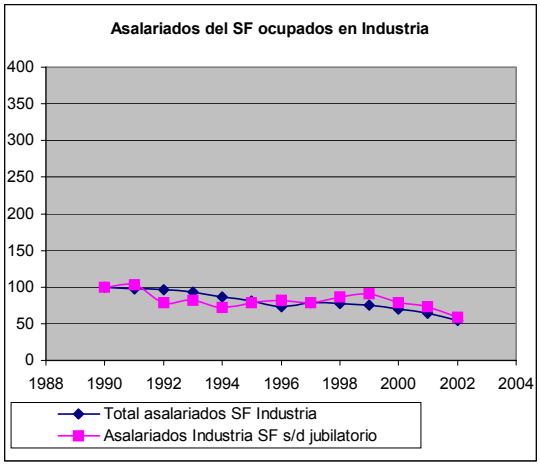
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Total ocupados en SF	17,0	19,5	17,0	18,8	16,4	19,4	21,5	21,2	23,5	24,3	22,1	21,6	21,5
Ocupados en empresas Grandes	7,1	4,5	6,4	7,1	3,9	8,6	7,9	8,7	9,1	10,4	9,8	7,6	6,1
Ocupados en pequeña y mediana	14,4	18,5	18,0	19,1	18,2	20,0	22,3	22,9	23,3	26,3	23,9	23,6	23,9

GRAFICOS Nº 1

Brecha de crecimiento entre los asalariados sin aportes jubilatorios y el total de asalaariados en el sector formal y principales ramas de actividad. Indice: 1990=100







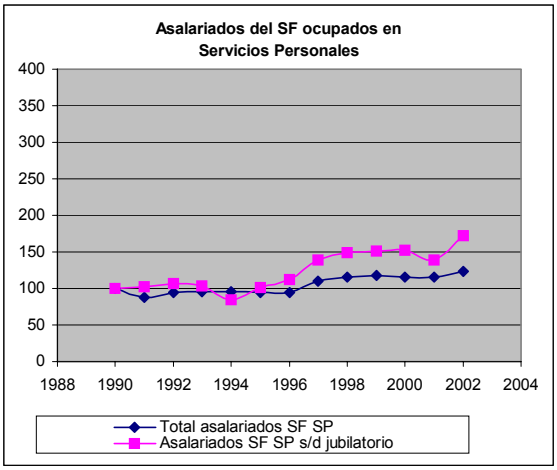
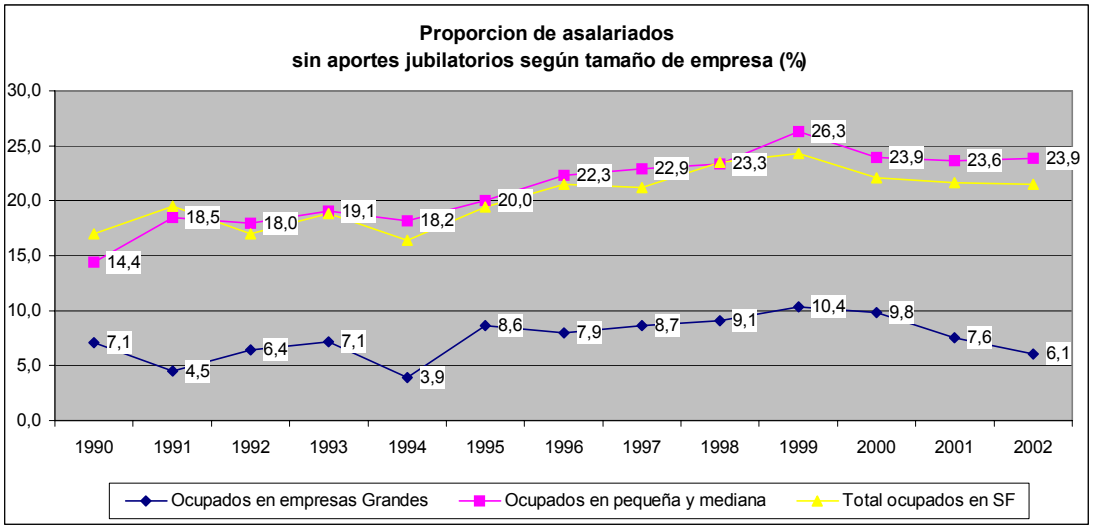


GRAFICO Nº 2



El empleo informal

Durante la primera mitad de los años 90, los cambios ocurridos en la estructura y dinámica del mercado de trabajo en Argentina ya presentaba algunas manifestaciones "atípicas" en comparación con los mercados de trabajo de otros países.

Los excedentes de fuerza de trabajo, si bien se incrementaron a igual que en la mayor parte de los países de la región, se concentraban mayormente en desempleo abierto y no en el sector informal. El aparente estancamiento del SIU para absorber estos excedente es una de las características señaladas por todos los estudios sobre segmentación del mercado de trabajo, como un rasgo diferente, sobre todo teniendo en consideración las elevadas tasas de desempleo abierto. A tal punto que, pasada la primera mitad de los 90, e iniciada la recesión en 1998 podría llegar a suponerse que el empleo en el SIU tendería finalmente a expandirse, en una suerte de "precarización de los desocupados" que no cuentan con subsidio al desempleo.

Pero mas allá de no crecer en términos relativos, lo novedoso era el cambio cualitativo en su composición sectorial y en las categorías de inserción ocupacional de los trabajadores. Los ocupados dedicados a prestar Servicios vinculados con las Empresas habían aumentado su participación del 14 % en 1990 al 20 % en 1995, y, conjuntamente, también venían aumentando dentro del SIU los ocupados en microempresas. El sector informal no solo no se comportaba amortiguando el desempleo abierto, sino que lo profundizaba, pues había adquirido un comportamiento pro-ciclico (cuadros 3, 4 y 6 / gráficos 4 y 5)

Esta tendencia se clarificaba al analizar la dinámica con el SF. La naturaleza de estos cambios parecía ser la contracara de la subcontratación, que motivo el aumento de microempresas. De hecho, son los Servicios informales productivos los que presionan en la misma tendencia que el ciclo económico: cuando aumenta el PIB, aumentan los ocupados en estos servicios , y cuando se reduce el PIB, se reduce su nivel de ocupación[17].

Del análisis para el GBA a partir de 1995 no puede deducirse que el SIU haya pasado a encubrir los aumentos del desempleo – su participación en la estructura ocupacional se mantiene en un 43 % promedio – con un desempleo abierto en aumento. No obstante a lo largo del ciclo 1995-2002 muestra un comportamiento un poco diferente a la tendencia pro-ciclica que presentaba en el primer quinquenio de los 90. (cuadro 3)

El nivel de ocupación crece, en todo el período, a una tasa acumulada del 1.13 % anual, crecimiento leve pero que se produce casi en forma sistemática (con la única excepción en el año 2001); en el 2002 el SIU llega a representar el 46 % de la población ocupada, que fue la máxima participación alcanzada en 13 años. Esta tendencia y mayor participación, si bien en parte es reflejo de la contracción del empleo formal, sugiere que el empleo informal podría haber comenzando a funcionar como contra-ciclico en los períodos de caída, al menos no expulsa trabajadores como en los años anteriores. Y esto se da en consonancia con el comportamiento de las ramas de actividad, porque los servicios personales comienzan a expandirse con oscilaciones; de hecho contribuyen con el 48 % del aumento de los ocupados entre 95 y 98, y en el período de crisis se mantiene con oscilaciones. También aumenta el empleo informal en construcción (cuadros 4 y 5; gráficos 4 y 5)

[17] Esta hipótesis es desarrollada en GIOSA ZUAZUA (2000 a y b)

A partir de 1995 el empleo SIU en Servicios a Empresas sigue la tendencia del ciclo en los primeros años de expansión - 1996 y 1997 - y en los últimos de crisis – 2001 y 2002 -, mientras que en los periodos intermedios se mueve en forma oscilante. Los ocupados en microempresas acompañan con mayor sintonía los movimientos del ciclo: pasan de explicar el 35 % en 1994 al 37 % entre 1996 y 1998, y disminuye en los años siguientes al 35 y 36 %.

Esta dinámica esta reflejando que parte de los empleos que se generaron en los momentos de expansión del ciclo fueron aportados por el SIU, tanto por su dimensión productiva como por el segmento más tradicional de los servicios personales y la construcción. Los servicios a empresas se contraen con la caída del nivel de actividad de los últimos años, precisamente porque están vinculados a la demanda de las empresas formales. Solo que ahora esta contracción es compensado en parte por los Servicios Personales, y las ocupaciones informales no disminuyen..

A modo de conclusión: una interpretación de conjunto

Algunos de los cambios en el mercado de trabajo pueden interpretarse al analizar la dinámica entre el sector formal y el informal. Durante el primer quinquenio, en la medida en que la industria expulsaba mano de obra se expandía el desempleo abierto y la demanda de servicios de subcontratación. Esta es una de las importantes modificaciones, la dimensión ocupacional de la industria se achica pero parte es sustituída por empleo informal en servicios - empleos cuya precariedad esta determinada por su tamaño - o por empleo formal en servicios - cuya precariedad esta más asociada a las formas "flexibles" de contratación.

Esta sustitución es provocada, en parte, por las distintas formas de subcontratacion implementadas por las empresas de mayor tamaño formales, del sector industrial y también del mismo sector servicios, como por ejemplo bancos que hacen uso de la subcontratación. Dependiendo de la rama de producción y del tipo de empresa, los servicios subcontratados adquieren distintas formas. En algunos casos recorren cadenas de subcontratación que atraviesan empresas formales hasta llegar al sector informal, en otros casos las empresas subcontratan directamente servicios que son prestados al interior de la firma, o externamente. Por ello crecen los servicios del SIU, pero también crecen los prestados por empresas formales. Al ser una vinculación productiva, estos sectores ocupacionales se mueven en consonancia con el ciclo económico.

A partir de 1995 - momento en que se implementan las modificaciones más importantes en la legislación laboral que otorgan a las empresas mayor capacidad para contratar y descontratar trabajadores - una transformación importante en el empleo formal es la ampliación del empleo asalariado contratado precariamente. Ya sea contratado con alguna forma promovida, o contratado "en negro", lo cierto es que su proporción aumenta en los distintos tamaños de empresa, y sectores, y es importante la contribución de los servicios a empresas del sector formal, que venía absorbiendo los ocupados desplazados de la industria.

Así, de los 460.000 puestos netos de trabajo que se generan entre 1995 y 1998 el 32 % son empleos precarios informales; de los generados en el sector formal, el 50 % son asalariados contratados precariamente, y el 40 % son servicios a empresas. De los 368000 puestos destruidos entre 1998 y 2002, la mayor parte son del sector formal; de ellos un 34 % son asalariados desprotegidos, y la contribución a la caída de los servicios a empresas es del 39 %.

Lo que parece delinearse es una dinámica tal que en los momentos de expansión del nivel de actividad, momentos en los que teóricamente deberían mejorar las condiciones del mercado de trabajo, los puestos de trabajo informales o formales precarizados se expanden, y en los momentos de descenso del ciclo disminuyen, al menos los vinculados productivamente. Es por ello que la generación de empleo y el aumento del empleo precario se encuentran correlacionados.

Las empresas subcontratan para ganar especialización y bajar costos, pero al mismo tiempo generan mayor vulnerabilidad e inseguridad, porque los trabajadores pasan a empresas más chicas, probablemente sin contención sindical, y trabajan en forma inestable, pierden el acceso a la seguridad social, y a los beneficios que otorga un trabajo registrado, y también pierden los mecanismos de representación. La contratación flexible y la falta de fiscalización pública dan lugar al encubrimiento de relaciones asalariadas, colocando a estos trabajadores en situaciones similares a los informales. La diferencia radica en que parte del empleo precario de las empresas formales pareciera poder ser evitado, sobre todo el que se concentra en empresas medianas y grandes. El problema del sector informal es de otra índole. El intento de "formalizarlo" no pareciera ser el camino, pues en este caso la evasión de las normas legales hacen a su existencia.

CUADRO Nº 3

OCUPADOS según segemento y categoría ocupacional
Gran Buenos Aires

SECTOR INFORMAL URBANO	1974	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
% en total de ocupados	36,7	43,3	44,6	45,4	45,6	44,8	43,6	44,1	42,9	42,5	42,6	44,6	43,9	46,2
Servicio Domestico	19,4	20,8	16,2	15,9	16,9	16,6	17,1	16,7	18,0	16,9	17,9	17,0	16,7	15,8
Patron hasta 5 ocupados	6,8	8,7	7,8	8,5	9,4	7,6	8,0	7,9	8,7	8,3	7,5	7,7	8,0	6,6
Sin remuneración	3,5	2,6	1,5	2,6	2,7	3,5	3,0	3,6	2,7	3,0	2,9	2,4	1,5	1,6
Cuenta Propia	42,5	40,6	41,0	40,3	40,4	39,5	39,0	34,9	33,7	34,5	36,2	36,1	39,1	39,4
Asalariado hasta 5	27,7	27,2	33,6	32,7	30,5	32,9	33,0	36,9	36,9	37,2	35,5	36,8	34,7	36,5
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
SECTOR FORMAL	**1974**	**1990**	**1991**	**1992**	**1993**	**1994**	**1995**	**1996**	**1997**	**1998**	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**
% en total de ocupados	63,3	56,7	55,4	54,6	54,4	55,2	56,4	55,9	57,1	57,5	57,4	55,4	56,1	53,8
Patron	3,5	2,9	2,7	3,0	2,8	2,6	3,1	2,4	2,7	2,5	2,6	2,4	2,2	2,5
Cuenta Propia	2,4	5,7	4,7	3,8	5,3	5,6	6,0	5,9	5,6	5,3	4,7	4,7	5,8	7,1
Asalariado	94,0	91,3	92,5	93,1	91,8	91,8	90,8	91,7	91,7	92,2	92,6	92,9	92,0	90,4
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

Fuente: elaboración propia en base a Bases Usuarias EPH, INDEC.

CUADRO Nº 4

Indicadores seleccionados para el Gran Buenos Aires
Evolución del empleo total, empleo formal e informal por ramas de actividad y según el ciclo del producto. Tasas de variación (t.a.a. %)

INDICADORES	TOTAL GBA				SECTOR FORMAL				SECTOR INFORMAL URBANO			
	t.a.a 90/94	**t.a.a** 94/95	**t.a.a** 95/98	**t.a.a** 98/02	**t.a.a** 90/94	**t.a.a** 94/95	**t.a.a** 95/98	**t.a.a** 98/02	**t.a.a** 90/94	**t.a.a** 94/95	**t.a.a** 95/98	**t.a.a** 98/02
PBI (1)	8,9	-2,9	5,81	-4,95								
Total GBA												
Empleo Total	0,3	-2,9	3,54	-2,0								
Empleo Total Industrial	-3,5	-5,7	-2,24	-5,0								
Empleo Total S.Empresas	7,0	-0,4	4,15	-4,3								
Empleo Total S. Pers+S.Dom	-0,7	-2,1	4,19	0,6								
Empleo Formal Total					-0,5	-0,8	4,2	-3,7				
Empleo Industrial					**-3,7**	**-5,4**	**-1,7**	**-8,0**				
Empleo Servicios Empresas					**5,5**	**1,9**	**5,8**	**-4,4**				
Empleo Servicios Personales					-1,0	-0,8	**6,8**	1,6				
Empleo Estado					-3,7	2,4	**7,8**	-6,2				
Empleo Construcción					2,2	7,1	5,0	-22,2				
Empleo ELGA					-9,5	-7,3	-12,1	-15,1				
Empleo Informal Total									1,0	-5,4	2,6	0,0
Empleo Industrial									-3,1	-6,5	1,7	1,1
Empleo Servicios Empresas									**9,9**	**-4,4**	**0,8**	**-0,8**
Empleo Servicios Personales									1,5	-3,2	2,2	0,3
Empleo Servicio Doméstico									-4,6	-2,5	2,3	-1,6
Empleo SP+SD									-0,5	-3,0	2,2	-0,3
Empleo Construcción									2,2	-14,1	8,5	1,6

CUADRO Nº 5

Contribución de las **ramas de actividad** a la variación de la población ocupada total y de los diferentes segmentos

1990-1994

	Ocupados urbanos		SF		SIU	
	Tasa de variación	Contribución	Tasa de variación	Contribución	Tasa de variación	Contribución
Total	1,0 %	100,0 %	-1,6 %	100,0 %	4,3 %	100,0 %
Industria		**-333,9** %		**257,7** %		-44,7 %
Servicios a Empresas		**598,0** %		**-325,8** %		**146,4** %
Servicios Personales		-133,1 %		86,4 %		**-25,8** %
Construcción		57,2 %		-15,6 %		21,6 %
Estado		-77,1 %		80,6 %		0,0 %
Resto		-11,1 %		16,8 %		2,6 %

1994-1995

	Ocupados urbanos		SF		SIU	
	Tasa de variación	Contribución	Tasa de variación	Contribución	Tasa de variación	Contribución
Total	-2,9 %	100,0 %	-0,8 %	100,0 %	-5,4 %	100,0 %
Industria		**42,1** %		**177,2** %		16,3 %
Servicios a Empresas		**3,3** %		**-63,1** %		**16,0** %
Servicios Personales		30,8 %		30,1 %		**30,9** %
Construcción		20,2 %		-28,0 %		29,5 %
Estado		-3,9 %		-24,3 %		0,0 %
Resto		7,4 %		8,2 %		7,3 %

1995-1998

	Ocupados urbanos		SF		SIU	
	Tasa de variación	Contribución	Tasa de variación	Contribución	Tasa de variación	Contribución
Total	11,0 %	100,0 %	13,2 %	100,0	8,1 %	100,0 %
Industria		**-4,0** %		**-9,8** %		8,2 %
Servicios a Empresas		**29,0** %		**40,0** %		**5,6** %
Servicios Personales		50,3 %		51,5 %		**47,9** %
Construcción		14,0 %		4,2 %		34,6 %
Estado		11,2 %		16,5 %		0,0 %
Resto		-0,5 %		-2,4 %		3,7 %

1998-2002

	Ocupados urbanos		SF		SIU	
	Tasa de variación	Contribución	Tasa de variación	Contribución	Tasa de variación	Contribución
Total	-7,9 %	100,0 %	-13,9 %	100,0	0,0 %	100,0 %
Industria		**41,5** %		**44,3** %		434,2 %
Servicios a Empresas		**39,0** %		**35,8** %		**-403,0** %
Servicios Personales		-12,6 %		-15,8 %		**-451,3** %
Construcción		12,6 %		16,6 %		566,5 %
Estado		15,8 %		15,7 %		0,0 %
Resto		3,8 %		3,4 %		-46,4 %

CUADRO Nº 6

Estructura ocupacional por rama de actividad y según segmento
Gran Buenos Aires -

Ramas	1990			1995			1998			2002		
	SIU %	SF %	Total %	SIU %	SF %	Total %	SIU %	SF %	Total %	SIU %	SF %	Total %
1 - Industria	15,9	30,8	24,3	13,2	25,8	20,3	12,8	21,6	17,9	13,4	18,0	15,9
2 - Elga	0,1	1,6	1,0	0,0	1,0	0,6	0,1	0,6	0,4	0,0	0,4	0,2
3 - Construccion	10,7	3,0	6,3	10,1	3,6	6,4	12,0	3,6	7,2	12,7	1,5	6,7
4 - S. Empresas	13,8	22,1	18,5	19,5	28,6	24,6	18,4	29,9	25,0	17,9	28,9	23,8
5 - S. Personales	37,9	32,1	34,6	39,6	31,2	34,8	39,1	33,6	35,9	39,4	41,5	40,6
6 - Estado	0,0	9,6	5,4	0,0	8,7	4,9	0,0	9,6	5,5	0,0	8,6	4,7
7 - S. Domestico	20,8	0,0	9,0	17,1	0,0	7,4	16,9	0,0	7,2	15,8	0,0	7,3
8- Resto	0,7	0,9	0,8	0,6	1,2	1,0	0,8	1,1	0,9	0,7	1,1	0,9
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

GRAFICO Nº 3

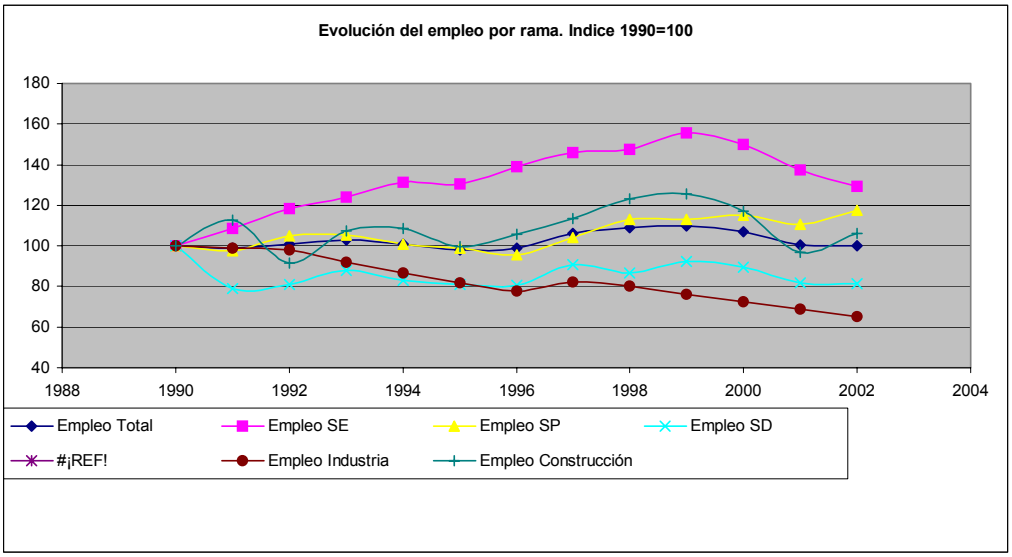


GRAFICO Nº 4

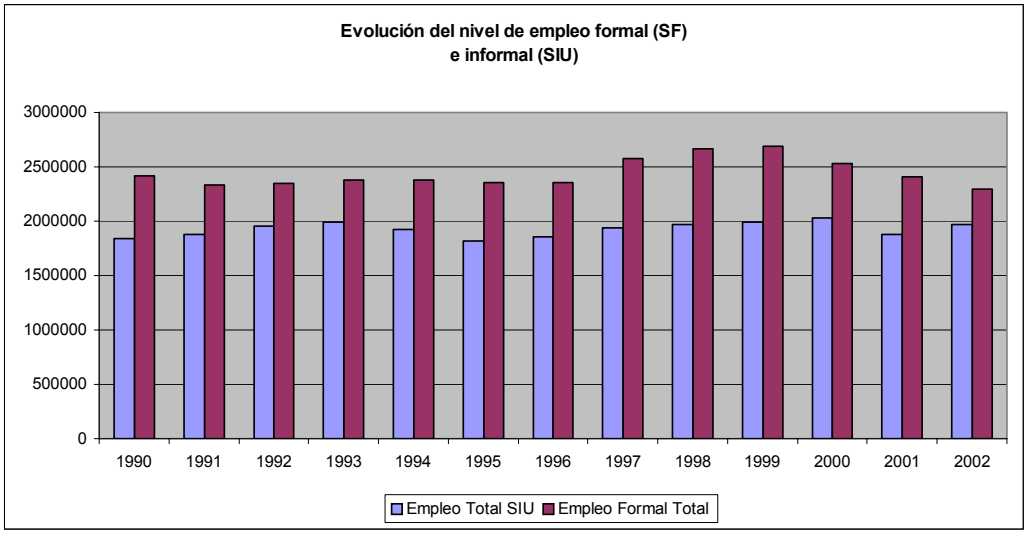


GRAFICO Nº 5

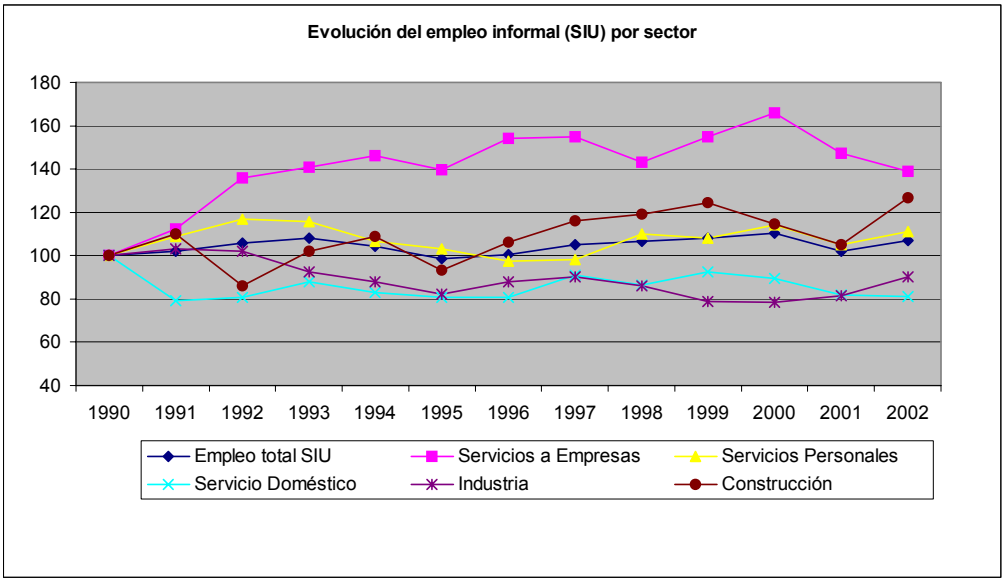


GRAFICO Nº 6

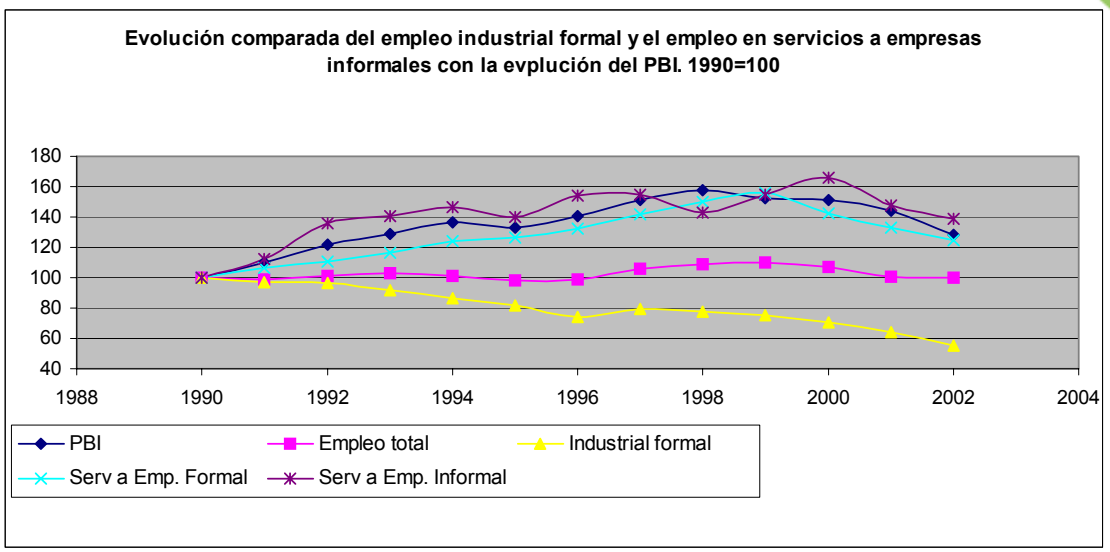


GRAFICO N 7

POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA. Estructura %. Gran Buenos Aires.

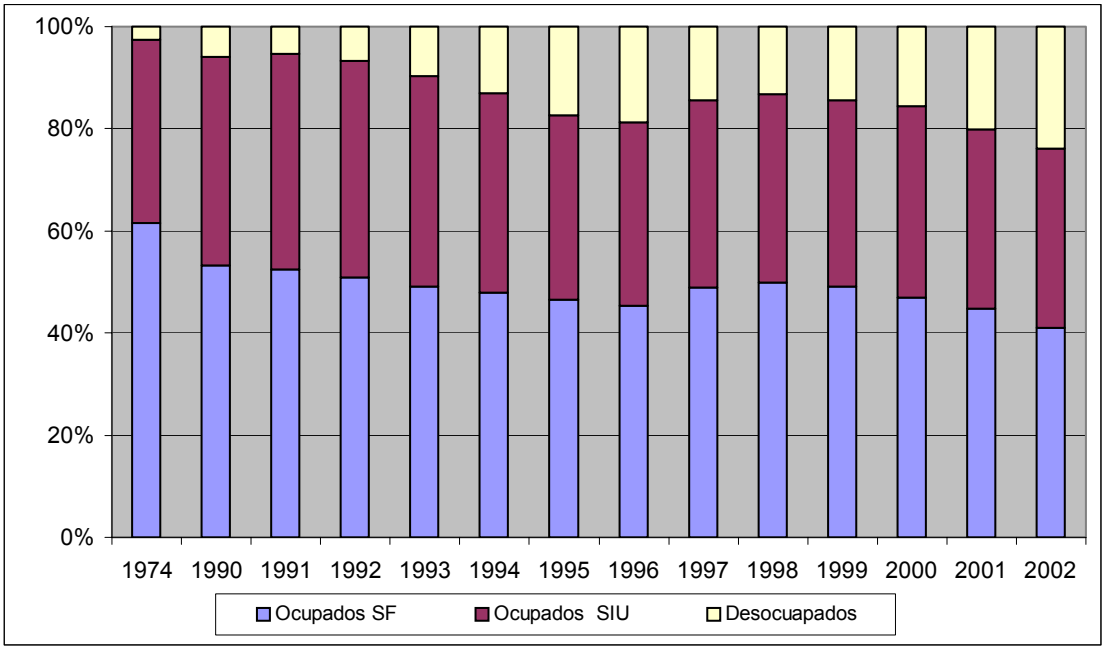


TABLA 1
Variables y categorías consideradas para la estimación de los ocupados en el SF y SIU

RAMA DE ACTIVIDAD	SECTOR FORMAL			SECTOR INFORMAL URBANO			
	Empleador con más de 5 ocup	Empleado en establ. mas de 5	Cuenta propia profes.	Empleador hasta 5 ocupados	Empleado en establ. hasta 5 ocupados	Cuenta Propia no profes	Trabajador sin remun. fija
1-Industria	X	X	X	X	X	X	X
2-ELGA	X	X	X	X	X	X	X
3-Construcción	X	X	X	X	X	X	X
4-Servicios a Empresas	X	X	X	X	X	X	X
5-Servicios Personales	X	X	X	X	X	X	X
6-Estado	Todos los ocupados						
7-Servicio Doméstico				Todos los ocupados			

TABLA 2

Ramas de actividad	**Incluye:**
1 - Industria	Todas las ramas de la industria manufacturera
2 - Elga	Suministro de electricidad, gas y agua
3- Construcción	
4-Servicios a Empresas	Comercio al por mayor Transporte y servicios conexos del transporte y comunicaciones Intermediación financiera Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler
5-Servicios Personales	Comercio al por menor Restaurantes y hoteles Enseñanza Servicios sociales y de salud Otras actividades de servicios comunitarios y sociales Servicios de reparación Otros servicios personales
6-Estado	Administración pública y defensa
7-Servicio Doméstico	
8-Resto	Actividades prinarias y ocupados cuya rama de actividad se desconoce

BIBLIOGRAFIA

Abramo L. (1997). Cambio tecnológico, encadenamientos productivos y calificaciones del trabajo en Chile: Un balance. En: Competitividad, redes productivas y competencias laborales. OIT.

Abramo Laís (2000). Mercado de trabajo, flexibilización y nuevas formas de regulación. Cadernos do Cesit N. 29. UNICAMP

Beccaria L y Galin P (2002). Regulaciones laborales en Argentina. Evaluación y propuestas. CIEPP- Fundación OSDE.

Cimillo E. (2000). Empleo e ingresos en el sector informal en una economía abierta: el caso argentino.

Cortes R. (2000-b). La calidad del empleo urbano en la Argentina de los 90. Trabajo presentado en: Mercado de Trabajo e intervención sindical: ¿nuevas pautas?. Buenos Aires, IDES, octubre 2000.

De la Garza Toledo E. (2000-a). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. FCE.

De la Garza Toledo E. (2000-b). La construcción socioeconómica del mercado de trabajo y la reestructuración productiva en México. En: Trabajos, sujetos y organizaciones laborales. Clacso.

Giosa Zuazua (2000-a). Dinámica de acumulación y mercado de trabajo: las grandes empresas, el desempleo y la informalidad laboral en la Argentina de los años 90. En: -Epoca, revista argentina de economía política.

Giosa Zuazua (2000-b). Reestructuración productiva, dinámica industrial y heterogeneización del mercado de trabajo. Inédito. Trabajo presentado en: Mercado de Trabajo e intervención sindical: ¿nuevas pautas?. Buenos Aires, IDES, octubre 2000.

Klein E. y Tokman V. (2000). La estratificación social bajo tensión en la era de la globalización. Revista de la Cepal 72.

Novick M (et. al – 1997). Vinculaciones interfirmas y competencias laborales en la Argentina. Los casos de la industria automotriz y de las telecomunicaciones. En: Competitividad, redes productivas y competencias laborales. OIT.

Monza A. (2000). La evolución de la informalidad en el área metropolitana en los años 90.

Mattoso J. Y Siqueira Neto J. (1997), O trabalho em regimen de subcontrataçao no Brasil. Cadernos do Cesit N. 24. UNICAMP.

OIT (2002). El trabajo decente y la economía informal. Conferencia Internacional del Trabajo. 90ª. Reunión 2002.

Roca E, Moreno JM (2000). El trabajo no registrado y la exclusión a la seguridad social. En: Formalidad y Exclusión social. FCE, Siempro; OIT.

Tokman V. (2000). El sector informal pos reforma económica. En: Formalidad y Exclusión social. FCE, Siempro; OIT.