

sistemas productivos de la construcción, como los derivados de las privatizaciones de los servicios tradicionalmente en manos del Estado (telecomunicaciones, gas, electricidad, agua y transporte).

La reestructuración es aún muy incipiente, la industria de la construcción no puede todavía generar los niveles de empleo esperados porque su nivel de actividad y de inversiones es bajo y existe un exceso de mano de obra que carece de las calificaciones más adecuadas y es poco competitiva.

Se analizan las estrategias de recursos humanos y capacitación y, muy especialmente, los cambios en la demanda de calificaciones universitarias y de mano de obra no calificada, así como el impacto producido por estos cambios en el perfil de demanda futuro.

108

Por último, la conformación del MERCOSUR agrega nuevas presiones al logro de la competitividad, la reconversión industrial, la incorporación tecnológica y un entrenamiento estratégico.

(telecommunications, gas, electricity, water and transportation).

As restructuration is just at its beginnings, construction industry is still unable to generate the expected employment levels, for activity and investment are scarce and there is a too large unqualified and little competitive labor force.

We also analyze the labor hiring and training strategies and, very specially, the shifts in the demand for university graduates and unqualified labor, as well as the importance of these changes in future demand's profile.

Finally, the development of MERCOSUR brings new urges upon competitiveness acquisition, industrial reformation, technological addition and strategical training.

Silvio Feldman

## Contratos temporales de trabajo promovidos: su uso en el sector privado

### Introducción

109

La Ley Nacional de Empleo 24.013, promulgada a fines de 1991, estableció cuatro modalidades contractuales promovidas.<sup>1</sup>

Con ellas, se amplió el menú de contratos temporales, es decir de tipos de contrato que se apartan del principio de la indeterminación del plazo que caracteriza a la modalidad principal del contrato de trabajo.<sup>2</sup> Mientras su carácter temporal es un rasgo compartido con otras modalidades contractuales ya largamente vigentes, dichas modalidades promovidas presentan una nota distintiva que interesa destacar.

A dicha nota, justamente, refiere la denominación de promovidas. Sucede que estos contratos conllevan para los empleadores la exención del 50 o el 100 por ciento –según el tipo de modalidad utilizada– de las contribuciones patronales a las cajas de jubilaciones correspondientes, al INSSPyJ, a las cajas de asignaciones y subsidios familiares y al Fondo Nacional del Empleo.<sup>3</sup>

Trabajo realizado en el marco del Proyecto Arg/92/009. Se presenta aquí una versión revisada del Informe elaborado en dicho marco.

<sup>1</sup> De acuerdo con el art. 28 de la ley, ésta prevé dos tipos de modalidades de contratación: a) promovidas, y b) no promovidas. Las promovidas son: las contrataciones por tiempo determinado como medida de fomento del empleo, por lanzamiento de nueva actividad, de práctica laboral para jóvenes, y de trabajo formación. Se consideran no promovidas las contrataciones de temporada y eventual. Esta caracterización se refiere a las modalidades contractuales consideradas en la ley de empleo, en su Ca-

Aunque también es de apuntar otra novedad: el apartamiento de un principio del derecho laboral argentino, el de la necesaria causalidad objetiva para la contratación temporal. Es decir, necesaria causalidad ligada a la naturaleza de la propia tarea o puesto de trabajo del trabajador contratado temporalmente, cuando ésta (o éste) supone su extinción, en virtud de las condiciones circunstanciales en las que se origina la contratación. Ocurre que las condiciones en las que se estableció que puede recurrirse a las modalidades contractuales promovidas, si bien suponen en todos los casos ciertas causales, remiten para algunas de ellas a atributos o características de los trabajadores (edad, encontrarse desempleado, tratarse del primer trabajo, etc.)<sup>4</sup> o del aumento de la cantidad promedio de trabajadores ocupados. Quizá la modalidad que de algún modo puede pensarse ligada a la naturaleza de la tarea o puesto de trabajo es la de "lanzamiento de nueva actividad", pero no en términos de su necesaria transitoriedad.

Estas modalidades se inscriben en lo que suele ser caracterizado como una de las dimensiones de las políticas de flexibilización laboral, la referida a la flexibilización de entrada

pítulo II, Título III: las promovidas que se establecen por medio de esta ley, y aquéllas existentes a las que se introducen modificaciones. Es decir que esta caracterización no considera a las modalidades contractuales establecidas por la ley de contrato de trabajo a las que no se modifica, como es el caso del contrato a plazo fijo y el contrato de trabajo por grupo o por equipos.

Con posterioridad al período considerado en este trabajo y a su realización, mediante la Ley 24.465 de modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo, promulgada el 23 de marzo de 1995, se establece una modalidad promovida adicional, la "modalidad especial de fomento del empleo". Además, se crea la figura del contrato de aprendizaje, definida como relación contractual especial, a la que no se le reconoce carácter laboral.

<sup>2</sup> La Ley de Empleo ratifica la "vigencia del principio de indeterminación del plazo como modalidad principal del contrato de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el primer párrafo del art. 90 de la Ley 20.744 (t.o. 1976)." (art.27, ley 24.013). Estipulando (en el mismo artículo) que en caso de duda respecto de las modalidades de contratación previstas por la misma ley se considerará que el contrato es por tiempo indeterminado.

<sup>3</sup> Por medio de los Programas de Promoción del Empleo Privado, creados por Resolución 87 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y modificados por Resolución 735 del mismo año, se establecen ayudas económicas para las empresas que realicen contrataciones en el marco de estos Programas. Queda establecido que las

y salida, en este caso, la de entrada al empleo. En esta perspectiva, se trata de estimular el empleo habilitando la posibilidad de contrataciones temporales, que atiendan las condiciones de mayor incertidumbre y cambios más acelerados que suele presentar la actividad económica en el presente, en los casos en los que el marco regulatorio (y, en especial, el carácter permanente –o por tiempo indeterminado– del contrato de trabajo) suponga la imposibilidad de despedir o imponga considerables restricciones y costos al despido. En la experiencia comparada, los contratos temporales constituyen un instrumento de uso bastante difundido en los países de Europa Occidental desde hace ya algunos años. Al propio tiempo, en ciertos casos se trata de reforzar el estímulo a la contratación laboral mediante reducciones o exenciones de las contribuciones patronales o

beneficios fiscales. Este estímulo adicional a la contratación suele focalizarse, en la experiencia comparada, sobre la contratación de ciertas categorías de trabajadores cuya inserción laboral registra especiales dificultades o se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad; a veces para estimular la contratación de trabajadores suplementarios.<sup>5</sup> Va de suyo que la significación relativa del estímulo está ligada en cada caso a las condiciones diferenciales que se establecen entre las diversas modalidades contractuales entre sí –cuando son varias– y con el contrato por tiempo indeterminado.<sup>6</sup>

En esa dirección, con las modalidades contractuales promovidas establecidas por la ley de empleo se introducen nuevas condiciones en las que se puede recurrir a contrataciones temporales. Asimismo, un estímulo adicional que les fijó el legislador y que –ya se dijo– las distingue como promovidas, es la exención de cierta proporción de las contribuciones patronales, distinta según los casos.

En este trabajo se analiza la difusión del uso de las modalidades promovidas. A tales fines se identifican y excluyen del mismo a los contratos de fomento del empleo utilizados en la implementación de los Programas Intensivos de Trabajo, dado que, en este caso, se trata de empleos de emergencia cuyo volumen y evolución se establecen en virtud de lógicas diferentes. Ello resulta de especial importancia debido a que han adquirido una considerable envergadura respecto del conjunto de los contratos establecidos sobre la base de las modalidades promovidas.

En el numeral I se presenta un análisis de los alcances que adquirió el uso de estas modalidades, según las actividades predominantes de las firmas que las utilizaron, la frecuencia con la que éstas recurrieron a ellas y la cantidad de trabajadores que habrían sido contratados mediante las modalidades promovidas. En el numeral II se evalúa la significación que alcanzó su uso. La identificación de factores que lo es-

contrataciones correspondientes se realizarán utilizando las modalidades contractuales promovidas. Pero en el caso de las contrataciones realizadas en el marco de estos programas, las empresas reciben estímulos adicionales. Estos consisten en ayudas económicas para el pago de los salarios netos de los trabajadores así contratados y para el pago de los aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social, durante cierta cantidad de meses, hasta cierto monto fijo estipulado para los salarios (que no podrá superar la suma de 240 pesos por mes, según la Res. 735) y otro para los aportes y contribuciones.

<sup>4</sup> A las causales relacionadas con atributos personales de los trabajadores, la doctrina laboral española ha dado en llamarlas causales de carácter subjetivo.

<sup>5</sup> Las bonificaciones en las cargas de la seguridad social e impositivas también se utilizan para estimular la contratación permanente de ciertos núcleos de trabajadores.

<sup>6</sup> A los efectos de simplificar la presentación se hace referencia a la regulación laboral, como si el contrato por tiempo indeterminado, o principal, fuera de aplicación al conjunto del universo laboral de un país. Esto no es así. En el caso de la Argentina, los trabajadores agrarios o los del servicio doméstico, entre otros, tienen regímenes de contratación con características particulares. Asimismo los trabajadores de la construcción tienen un régimen especial que en diversos aspectos se aparta de lo determinado por la ley de contrato de trabajo.

timulan y que lo desalientan constituye el objeto del numeral III. Los más de dos años y medio transcurridos desde la promulgación de la Ley Nacional de Empleo brindan un horizonte temporal razonable para analizar su uso en un período temprano de su vigencia.

## I. Difusión del uso de las modalidades contractuales promovidas

### I.1. Sus alcances y evolución en términos cuantitativos

Los contratos de modalidades promovidas se han utilizado de un modo bastante acotado, aunque se aprecia un incremento significativo y sostenido con el transcurso del tiempo, a partir de niveles iniciales bajos y siempre dentro de parámetros limitados.

Lo cierto es que hasta fines de 1994 se registró un total de 282.677 contratos de modalidades promovidas, de los cuales, bastante más de la mitad son contratos de fomento del empleo correspondientes a los PIT. Al dejarlos de lado, se contabilizan hasta entonces 130.488 contratos dentro del universo de interés de este estudio, según se muestra en el Cuadro 1.

La evolución en el tiempo muestra un importante y persistente incremento en el uso de los contratos —a partir de aquí, siempre sin considerar los PIT—: del 66 por ciento en 1994 respecto de 1993, año éste en el que ya se había registrado un incremento de más del 200 por ciento respecto de 1992, primer año de vigencia de los contratos promovidos (Cuadro 1).

De lejos, la modalidad más utilizada es el contrato por lanzamiento de nueva actividad, que concentra poco menos de las tres quintas partes del total. Los contratos de fomento del empleo representan el 30 por ciento del total. Ambas modalidades explican el 88 por ciento de los contratos.

En contraste, los contratos de práctica laboral para jóvenes y de trabajo formación, es decir los destinados a facilitar la inserción laboral de los jóvenes, sólo participan con niveles próximos al 5 por ciento en cada caso. En ambos casos su cantidad evoluciona mensualmente en niveles relativamente próximos, mientras que su significación relativa disminuye con el aumento de la cantidad de contratos de las otras modalidades a partir del segundo semestre de 1993.

Cuadro 1

Cantidad de contratos de modalidades promovidas (ley 24.013) registrados, según semestre de registro y corresponder o no a PIT

		Contratos registrados			
		en el período		cantidad acumulada	
		Total	Subtotal excluidos PIT	Total	Subtotal excluidos PIT
Año	1992	14.456	14.456	14.456	14.456
Primer semestre	1993	22.680	17.706	37.136	32.162
Segundo semestre	1993	85.841	25.852	122.977	58.014
Primer semestre	1994	68.702	30.189 *	191.679	88.203*
Segundo semestre	1994	90.998	42.285 *	282.677	130.488*

\* Se incluyen contratos del Programa de Empleo Privado (6.744 de junio a diciembre de 1994).

Fuente: elaboración propia sobre la base de información del SURL.

### I. 2. Actividades principales

El uso de las modalidades contractuales se ha difundido en las más diversas actividades que constituyen su amplio universo de aplicación. En este sentido, cabe tener presente que sólo quedaron excluidos de dicho universo de aplicación los trabajadores agrarios y los del servicio doméstico, es decir dos significativos conjuntos de trabajadores cuyas condiciones de empleo se regulan por estatutos específicos.

Sin embargo, pese a tan extendida difusión en términos de actividades, se registra una importante concentración de contratos en dos de ellas. De acuerdo con la información elaborada sobre las actividades predominantes a la que corresponden los contratos (Cuadro 2) se verifica que bastante más de un tercio de ellos corresponde a actividades industriales y algo menos de un 30 por ciento al comercio.<sup>7</sup> Una actividad que viene aumentando muy considerablemente su participación es restaurantes y hoteles, a la que corresponde el 9 por ciento de los contratos registrados en el

<sup>7</sup> La actividad predominante a la que corresponde cada contrato se ha identificado sobre la base del ámbito de aplicación del convenio colectivo correspondiente. El porcentaje que corresponde a cada actividad es algo mayor que el que aparece en el cuadro, en tanto en el total se incluye un 5 por ciento de contratos para puestos fuera de convenio, cuya distribución no hay por qué suponer muy distinta a la del resto de los contratos.

primer semestre de 1994. En contraste, la explotación de minas y canteras, al igual que transporte, almacenamiento y comunicaciones, son actividades cuya participación relativa fue bastante más relevante en 1992 y luego se ha sostenido en torno de proporciones significativas pero muy acotadas. Su participación se ha ubicado en niveles del 3,5 por ciento en la primera de ellas y del 5 por ciento de los contratos en la segunda

Cuadro 2

Contratos de modalidades promovidas (ley 24.013) registrados, según rama de actividad predominante \*(En porcentajes sobre el total)

Ramas de actividad predominante *	Contratos registrados en el período			
	Hasta diciembre 1992	Enero junio 1993	Julio diciembre 1993	Enero junio 1994
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1,6	0,7	0,4	0,3
Explotación de minas y canteras	12,1	3,0	3,8	3,6
Industrias manufactureras	33,8	37,0	37,9	37,1
Suministro de electricidad, gas y agua	0,0	0,5	0,6	0,5
Construcción	1,5	0,1	0,2	0,0
Comercio al por mayor y al por menor	31,5	26,3	29,2	25,9
Hoteles y restaurantes	1,7	6,0	8,0	9,3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8,6	5,6	4,2	5,4
Intermediación financiera	0,1	0,4	0,5	
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	0,0	0,3	0,2	0,0
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	1,4	4,8	3,5	3,2
Enseñanza	0,0	1,3	0,7	1,5
Servicios sociales y de salud	0,8	1,2	2,5	3,3
Otras actividades de servicios comunitarias, sociales y personales	0,9	2,4	1,9	1,8
Otras y no bien identificadas	0,9	0,9	3,0	3,4
Fuera de convenio *	5,2	9,8	3,5	4,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

\*Las actividades preponderantes se identifican a partir del CCT de aplicación a cada trabajador.

Fuente: elaboración propia sobre la base de información del SURL.

### I. 3 Intensidad en el uso de contratos de modalidades promovidas<sup>8</sup>

¿En qué grado la utilización de estos contratos se encuentra difundida en empresas de distinta envergadura, según la cantidad de personal que ocupan? ¿Con qué intensidad recurren a estas modalidades contractuales quienes las utilizan? Estos interrogantes se conectan con el interés en identificar los diferentes comportamientos empresariales y los factores que estimulan su utilización o la inhiben, que se abordarán en el numeral III.

Se trata de un campo para el que no existen aún datos disponibles. Sin embargo, a los fines de este estudio,<sup>9</sup> se ha elaborado información sobre universos acotados que permite ciertas aproximaciones de interés al respecto, aunque todavía muy parciales. Se aprecia así que una proporción importante de los empleadores que utilizaron contratos de modalidades promovidas han contratado uno o un pequeño número de trabajadores por medio de éstas. Un tercio de los empleadores que registraron contratos en la Delegación Córdoba y el 40 por ciento de los empleadores que presentaron contratos en el Sindicato de Empleados de Comercio de Capital Federal registraron un contrato cada uno. Las proporciones trepan al 53,7 por ciento y al 59,4, respectivamente, para quienes registraron hasta 2 contratos, según se muestra en el Cuadro 3. Y al 70,2 y 82,7 por ciento para el conjunto de empleadores que —en cada caso— registró hasta 5 contratos.

En contraste, los empleadores que registraron más de 50 contratos cada uno representan proporciones muy limitadas: el 4,1 por ciento en el caso de los registrados ante la Delegación Córdoba y del 1,1 por ciento entre los que presentaron contratos ante el Sindicato Comercio de Capital Federal.<sup>10</sup>

En cambio, es totalmente diferente la participación de los distintos segmentos de empleadores en términos de la proporción del universo total de contratos registrados que explican. En este caso, los empleadores que registraron más de 50 contratos cada uno explican dos tercios del total de contratos registrados en la Delegación Córdoba del ANSeS (Cuadro 4). En conjunto,

<sup>8</sup>En este numeral y el siguiente se sigue el análisis realizado en un trabajo previo. Cfr. Silvio Feldman, "El uso de las modalidades contractuales promovidas establecidas por la Ley Nacional de Empleo", Proyecto Arg./88/005, febrero de 1994.

<sup>9</sup>Se ha sistematizado información sobre la cantidad de contratos celebrados por empleador usuario presentados para su registro ante la Delegación Córdoba de la Gerencia de Subsidios Familiares del ANSeS, así como de los presentados en el Sindicato de Empleados de Comercio de Capital Federal, en la búsqueda de cierta aproximación respecto de la intensidad en la que los empleadores usuarios han recurrido a las contrataciones bajo modalidades contractuales promovidas. La información elaborada se presenta en los cuadros 3 y 4.

<sup>10</sup>Hay que tener presente que los contratos presentados ante el Sindicato de Comercio Capital Federal no necesariamente son el total de los contratos firmados por los empleadores, ya que pueden haber celebrado contratos con personal fuera de convenio.

los empleadores que registraron más de 20 contratos fueron responsables del 79,1 por ciento del total de contratos.

Cuadro 3

Cantidad de empleadores que han registrado contratos de modalidades promovidas (ley 24.013) en la Delegación Córdoba de la Gerencia de Subsidios Familiares del ANSeS y presentado contratos ante el Sindicato de Empleados de Comercio de Capital Federal según número de contratos registrados por cada empleador\*

Delegación Córdoba				Comercio Capital Federal		
Cantidad de contratos registrados por el empleador	Cantidad	%	% Acumulado	Cantidad	%	% Acumulado
1	79	32,6	32,6	154	39,8	39,8
2	51	21,1	53,7	76	19,6	59,4
3	21	8,7	62,4	43	11,1	70,5
4	9	3,7	66,1	25	6,5	77,0
5	10	4,1	70,2	22	5,7	82,7
6 a 10	37	15,4	85,6	40	10,3	93,0
11 a 20	10	4,1	89,7	14	3,6	96,6
21 a 50	15	6,2	95,9	9	2,3	98,9
51 y más	10	4,1	100,0	4	1,1	100,0
Total empleadores	242	100,0		387	100,0	

\* Contratos registrados hasta el 17/12/93 en la Delegación Córdoba del ANSeS y hasta el 7/12/93 en el Sindicato de Empleados de Comercio de Capital Federal.

Fuente: elaboración propia sobre la base de información correspondiente a los contratos registrados ante la Delegación Córdoba de la Gerencia de Subsidios Familiares del ANSeS, procesada por ésta y referida a los contratos presentados ante el Sindicato de Empleados de Comercio de Capital Federal.

116

Cuadro 4

Cantidad de contratos celebrados por empleadores que han registrado contratos de modalidades promovidas (ley 24.013) en la Delegación Córdoba de la Gerencia de Subsidios Familiares del ANSeS, hasta el 17/12/93, según número de contratos registrados por cada empleador

Cantidad de contratos registrados por el empleador	Cantidad	%	% Acumulado
1	79	2,1	2,1
2	102	2,8	4,9
3	63	1,7	6,6
4	36	1,0	7,6
5	50	1,4	9,0
6 a 10	289	7,8	16,8
11 a 20	153	4,1	20,9
21 a 50	471	12,7	33,6
51 y más	2.453	66,4	100,0
Total empleadores	3.696	100,0	

Fuente: elaboración propia sobre la base de información correspondiente a los contratos registrados ante la Delegación Córdoba de la Subgerencia General de Asignaciones Familiares del ANSeS procesada por ésta.

Es decir que, a juzgar por la información elaborada, un número muy acotado de empleadores que celebró contratos de modalidades promovidas explicaría un porcentaje muy elevado del total de los contratos registrados, en tanto que una alta proporción de empleadores que registró un pequeño número de contratos es responsable de una proporción reducida del total de contratos de este tipo.

#### I. 4. Tiempo de contratación y trabajadores contratados

La contratación de trabajadores mediante las modalidades promovidas tiene límites mínimos y máximos en cuanto al tiempo por el cual pueden extenderse en cada caso,<sup>11</sup> a la vez que las modalidades de fomento del empleo y por nueva ac-

<sup>11</sup> Los contratos de práctica laboral deben ser por un año. Los de fomento del empleo deberán ser, como mínimo, de 6 meses y como máximo de 18; los de nueva actividad deberán tener como mínimo 6 meses y 24 como máximo; y los de trabajo formación 4 meses como mínimo y 2 años como máximo.

117

tividad admiten, expresamente, renovaciones dentro del período máximo permitido.<sup>12</sup>

Los empleadores que recurren a los contratos promovidos han preferido en amplia proporción recurrir a contratos por el menor tiempo admitido, al menos al inicio, y, en su caso, renovar luego el contrato. En efecto, un porcentaje muy apreciable de contratos registrados establece plazos de 6 meses, porcentaje que en el ámbito de la actividad comercial de la Capital Federal alcanza al 63 por ciento y que llega al 98 por ciento cuando se considera el conjunto de contratos de hasta un año de duración (Cuadro 5). Puede conjeturarse que ello obedece al interés por no contraer más obligaciones con los trabajadores en este aspecto que las mínimas que la legislación admite. Se apunta, en este sentido, a minimizar los costos que podrían derivarse del régimen de preaviso e indemnizatorio previsto para los casos de rescindir el contrato antes del vencimiento de su plazo, sin justa causa.<sup>13</sup>

Al mismo tiempo, ello permite hacer más explícito ante el trabajador que su continuidad en el empleo requiere de la manifiesta conformidad del empleador con su desempeño y un acto expreso, a tal fin, en un plazo dado.

Por ello, en los hechos, una porción no desdeñable de contratos bajo modalidades promovidas registrados son renovaciones. En el caso de los contratos registrados ante la Delegación Córdoba de la Subgerencia General de Asignaciones Familiares y Desempleo del ANSeS se constata que el 18 por ciento del total son renovaciones. En este ámbito, por ejemplo, ello implica que se han contratado 2.739 trabajadores utilizando 3.350 contratos, 611 para renovar la contratación de un núcleo de dichos trabajadores.

118

<sup>12</sup> La ley 24.013 establece expresamente que las renovaciones de contratos de tiempo determinado, como medida de fomento del empleo y por nueva actividad, tendrán un plazo mínimo de 6 meses, sin que el tiempo total de contratación exceda el tiempo máximo estipulado en la ley en cada caso.

<sup>13</sup> Para el caso de despido, en las modalidades de fomento del empleo y de lanzamiento de nueva actividad, que —como ya se indicó— explican alrededor del 90 por ciento de los contratos promovidos, la Ley Nacional de Empleo estableció un preaviso de medio salario mensual cuando el plazo de vigencia convenido no excediera de un año y de un mes de salario cuando fuera superior. La indemnización por despido en el caso de estos contratos fue establecida en medio mes de sueldo. Pero en el caso de estos dos tipos de contratos también corresponde indemnización por daños y perjuicios sufridos por el trabajador provenientes de derecho común, por el tiempo comprometido y no cumplido.

Es evidente, entonces, que no hay que identificar cantidad de contratos con trabajadores contratados. En el supuesto de que la proporción de renovaciones a nivel nacional se encontrase en niveles próximos al referido, podría estimarse que la cantidad de trabajadores contratados mediante las modalidades contractuales, desde la vigencia de éstas y hasta diciembre de 1994, se ubicaría en torno de los 107.000. Sobre la misma base puede estimarse que en el transcurso del segundo semestre de 1994, período semestral en el que la implantación efectiva de

las modalidades contractuales habría alcanzado cierta consolidación, se habrían contratado alrededor de 34.600 trabajadores sobre la base de las modalidades contractuales promovidas.

Cuadro 5

Duración de los contratos de modalidades promovidas registrados, correspondientes a la actividad comercial en Capital Federal			
Duración en meses	Cantidad	Porcentaje	Porcentaje acumulado
hasta 6	1.164	63,2	63,2
más de 6 y hasta 9	4	0,2	63,4
más de 9 y hasta 12	643	34,9	98,3
más de 12 y hasta 18	9	0,6	98,9
más de 18	21	1,1	100,0
Total contratos	1.843	100,0	

Fuente: elaboración propia sobre la base de información de los contratos presentados ante el Sindicato de Empleados de Comercio de Capital Federal, hasta el 7/12/1993.

119

Al propio tiempo ello nos conecta con otra cuestión. Una parte importante de los contratos completó su período de vigencia y no se ha renovado. Es posible conjeturar que cierta proporción de trabajadores contratados a través de los contratos cuyo período de vigencia se agotó y no fueron renovados fue incorporado al plantel de las empresas mediante un contrato por tiempo indeterminado, pero no se dispone de información acerca de tan importante cuestión, que merece indagaciones particularizadas en el futuro.

En cualquier caso, la proporción de contratos cuyo período de vigencia se ha agotado es elevada: información referida a los contratos correspondientes a la actividad comercial en Capital Federal así lo indica. En efecto, el 63,1 por ciento de los contratos registrados en el ámbito de la Capital correspondientes a esa actividad han agotado su período de vigencia.<sup>14</sup> Por otra parte, ello no puede sorprender en tanto se está

<sup>14</sup> Se está haciendo referencia al universo de contratos de trabajadores de actividades incluidas dentro del ámbito de actuación del Sindicato de Empleados de Comercio de Capital Federal. Este universo está constituido por 1.843 contratos. Cabe apuntar que la actividad comercial se destaca por concentrar la mayor proporción de contratos a nivel de una actividad.

considerando el conjunto de los contratos celebrados en los dos años transcurridos desde la vigencia de la Ley 24.013.

## II. La significación alcanzada por el uso de las modalidades promovidas

Según se ha visto, las contrataciones realizadas bajo estas modalidades alcanzaron un número significativo pero limitado, aunque su utilización ha crecido de manera sensible y sostenida desde que están vigentes.

Parece evidente que cualquiera sea el universo en el que se inscriba, la proporción de trabajadores contratados mediante las modalidades contractuales promovidas resultará modesta. Pero, sin duda, los resultados son diferentes según cuál sea el universo que se considere para mensurar su peso. ¿Es pertinente considerar el empleo asalariado adicional generado en el período considerado? ¿Es apropiado considerar el conjunto de asalariados ingresados a un empleo dentro de cierto período, o con una antigüedad máxima determinada a una fecha dada? ¿Puede considerarse el total de asalariados? En todos esos casos, ¿es pertinente considerar el universo general de asalariados de que se trate, o limitado al universo de aplicación de estas modalidades contractuales? El interés y la pertinencia de los indicadores a considerar dependerá en cada caso de los interrogantes o cuestiones que se pretenda evaluar, y de la información y los indicadores complementarios y alternativos disponibles.

### II. 1. Un ejercicio de estimación sobre la significación de su uso

Más allá de cuál sea la opción que se considere más apropiada, no existe información respecto del peso del empleo contratado bajo modalidades promovidas para ninguno de estos universos. Por tal motivo, se ha realizado un ejercicio en la perspectiva que puede ser útil para establecer algunos parámetros posibles de referencia. En todos los casos se consideraron criterios que tienden a no acentuar el peso del trabajo temporal promovido, entre otras cosas utilizando como universo de asalariados el general y no el correspondiente a los sectores comprendidos en el ámbito de actuación de la ley.

En esa perspectiva:

a) si se estimara en 24.500 trabajadores la cantidad de los contratados mediante estas modalidades en el primer semestre de 1994 (véase numeral

1.4.), y se calculara en 2.000 el empleo asalariado adicional generado en igual período, los primeros representarían una cantidad varias veces superior (12) por tratarse de un número tan insignificante el de empleos asalariados netos adicionales;<sup>15</sup>

b) si se estimara de igual modo a los trabajadores contratados mediante estas modalidades en el primer semestre de 1994, y en 1.650.000 a los asalariados empleados ingresados a su actual trabajo en igual período, los primeros representarían el 1,5 por ciento;<sup>16</sup>

c) si se estimara en 44.800 el número de trabajadores que permanecen empleados bajo modalidades contractuales y en 8.300.000 el número de asalariados ocupados, los primeros representarían el 0,5 por ciento.<sup>17</sup>

Sólo en la alternativa considerada en el literal a), en el que la cantidad de trabajadores contratados por medio de modalidades promovidas se relaciona con la cantidad en la que habría aumentado (variado) el número de asalariados ocupados en el período considerado, aquélla representa una proporción muy considerable. Es de puntualizar que esta relación brinda un parámetro de referencia sobre posibles desplazamientos netos en el número absoluto de trabajadores empleados por medio de otras formas de contratación, en virtud del uso de las modalidades promovidas. En el ejercicio realizado, como el número de trabajadores contratados bajo las modalidades promovidas en el período considerado supera ampliamente al del aumento supuesto de los asalariados ocupados, puede conjeturarse que la mayor parte de aquéllas se habrían realizado en detrimento de (desplazando) otras formas de contratación. Claro que para saber cuáles serían las formas de contratación específicas (por tiempo indeterminado o temporaria, de trabajadores registrados o no, etc.) que habrían experimentado un desplazamiento

<sup>15</sup> Una estimación preliminar de la variación de la ocupación a nivel nacional calcula en 5.000 el número de incremento neto de ocupados entre mayo de 1993 y mayo de 1994 (Proyecto Arg.92/009, Informes sobre la situación ocupacional). Se trata de una estimación que se apoya en información proporcionada por la EPH, y que se realiza con las reservas y salvedades que supone apoyarse en cálculos de valores absolutos a partir de los resultados de dicha fuente, cuyas características no lo habilitan según lo puntualizado por el INDEC. Por otra parte, nótese que se trata del total de empleos y no específicamente de empleos asalariados. La hipótesis de 2.000 puestos de trabajo asalariados adicionales en el período semestral se ha calculado suponiendo que algo menos del 70 por ciento de los puestos adicionales anuales fueron asalariados —con un criterio que tiende a sobrevalorar la participación de éstos—. Cabe apuntar que hay una difundida aceptación que con la desfavorable evolución del nivel de actividad en el segundo semestre de 1994 y en 1995, se registra una caída neta de empleo.

<sup>16</sup> Para calcular en 1.650.000 el número de asalariados ingresados a su empleo en los últimos seis meses se ha considerado una población asalariada ocupada de 8,3 millones de personas y se ha supuesto que el 20 por ciento de ella ingresó a su actual empleo en el curso del semestre considerado.

<sup>17</sup> Se ha utilizado como número de asalariados ocupados contratados bajo modalidades promovidas el correspondiente al 80 por ciento de los contratados entre julio de 1993 y junio de 1994.

neto se debería considerar la variación de la cantidad de trabajadores incorporados bajo las diversas formas de contratación.

## II.2. Modalidades contractuales y empleo temporario

Es importante tener presente la apreciable difusión que ya había alcanzado la contratación temporal para situar y especificar la significación del uso de las modalidades contractuales promovidas.<sup>18</sup> Por un lado, para poner en relación estas últimas con el empleo temporal total. Por otro, a los efectos de computar adecuadamente el peso del empleo temporario en general.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> El sistema regulatorio tenía ya establecidas diversas condiciones en las que se podía recurrir a contrataciones temporales. El contrato de trabajo a plazo fijo, el contrato de trabajo eventual –establecido directamente con la empresa o a través de una empresa de servicios eventuales–. Cabe tener presente el trabajo de temporada, aunque en rigor se trata, en este caso, de un contrato por tiempo indefinido, con prestación discontinua de tareas. De otra parte, el régimen de la construcción establece un sistema de indemnización por despido distinto al de la ley de contrato de trabajo, por el cual al cese del trabajador cualquiera fuera su causa se le paga una suma acumulada durante la vigencia del contrato. El régimen de trabajo agrario establece una división de los trabajadores agrarios en permanentes y no permanentes, incluyendo en éstos tanto a quienes son contratados para desempeñar actividades ocasionales, accidentales o supletorias como para aquéllas cíclicas, estacionales o temporales. Las tareas reguladas por el Régimen Nacional de Trabajo Agrario quedan fuera del universo de aplicación de las modalidades contractuales.

<sup>19</sup> En ocasiones se realizan apreciaciones acerca de los contratos de modalidades promovidas, como si éstos fueran la única o más importante expresión del empleo temporal.

<sup>20</sup> Se ha utilizado para ello la información originada en el módulo de precariedad laboral, aplicado con la Encuesta Permanente de Hogares.

Se trata de un cálculo que puede considerarse de mínima. Se ha computado como asalariados temporarios a aquéllos que tenían un trabajo por plazo (tiempo) fijo, o por el cumplimiento de cierta tarea, u otra modalidades no permanentes, y a quienes habían identificado a su empleo como sin límite de tiempo, tenían una antigüedad en el mismo de más de tres meses y se identificaban como no efectivos en su trabajo. Es decir, que se computó a quienes

En tal sentido, se ha calculado la participación del empleo temporal o no permanente en el empleo asalariado de un conjunto de aglomerados en mayo de 1990, es decir antes de que se promulgara la Ley Nacional de Empleo.<sup>20</sup> De acuerdo con dicho cálculo, los trabajadores asalariados con empleos temporales representaban el 10,7 por ciento de los trabajadores asalariados del conjunto agregado de aglomerados para los que se dispone de información (Cuadro 6). En el Gran Buenos Aires, los trabajadores asalariados con empleos temporales representaban el 10,3 por ciento y porcentajes superiores al del universo global en los otros aglomerados más importantes del país, mientras que se ubicaba en valores algo más bajos sólo en ciertos centros urbanos más pequeños. El panorama no registra cambios significativos si se computa sólo el universo de aplicación de las modalidades contractuales promovidas, es decir si se excluye a los trabajadores domésticos y agrarios. Aunque, en este caso, los porcentajes tienden a ser algo inferiores.

Los trabajadores temporales se repartían casi por mitades entre quienes tenían trabajos de total incertidumbre acerca de su extensión temporal (sin límite de tiempo y no efectivos) y quienes tenían trabajos a plazo fijo o por el cumplimiento de una tarea.<sup>21</sup> Estos resultados son congruentes con los obtenidos por Adriana Marshall en una encuesta especial aplicada en el aglomerado del Gran Buenos Aires, en julio-agosto de 1989, pero con exclusión de los trabajadores de la construcción y el servicio doméstico. En dicha encuesta se corroboró que una importante proporción de empleo temporario estaba compuesto por lo que la autora denominó “empleo incierto” en razón de que se trata de un vínculo laboral “que descansa sobre la continua incertidumbre del trabajador sobre el momento de terminación de su empleo”, tratándose muy a menudo de contrataciones que evaden total o parcialmente las regulaciones legales.<sup>22</sup>

El porcentaje de empleo temporario en Argentina, según la información para el conjunto de aglomerados para los que se dispone de información, no está muy alejado del que se registra en diversos países europeos,<sup>23</sup> aunque en Argentina, en contraste con los países europeos, hay un fuerte componente de empleo temporal no registrado, al cual no se le hacen los aportes y contribuciones al sistema de seguridad social y no recibe diversos beneficios establecidos en el marco normativo.<sup>24</sup>

tenían un trabajo temporal de duración determinada en tiempo o definida por la realización de determinada tarea, y a quienes se encontraban en una situación de total incertidumbre acerca de por cuánto tiempo podía extenderse su trabajo. Entre éstos se identifica una muy pequeña proporción de trabajadores contratados y remunerados a través de empresas de trabajo eventual, pero en su mayoría se trata de asalariados en los que la situación de incertidumbre respecto de su trabajo está ligada a una situación muy predominante de trabajo en negro o clandestino y carecer de cobertura o beneficios sociales. Cabe resaltar que no se trata de la situación de incertidumbre o falta de seguridad en el trabajo determinada exclusivamente por falta de registro o de beneficios sociales: el 57,7 por ciento de los trabajadores del Gran Buenos Aires que no recibían ningún beneficio identificó su trabajo como sin límite de tiempo y efectivo, y otro tanto hizo el 83,7 por ciento de los asalariados que reciben sólo algún o algunos beneficios. Por otra parte, se optó por excluir de los trabajadores temporales a quienes se identificaban como no efectivos y tenían hasta tres meses de antigüedad en el empleo, atendiendo a que una proporción de ellos podría haberse identificado como no efectivo en razón de no haber completado el período a partir del cual se percibe indemnización por despido.

<sup>21</sup> La proporción de trabajadores contratados por plazo fijo representaban el 3,0 por ciento, en tanto que los que lo estaban para el cumplimiento de una tarea u obra representaban el 2,4 por ciento, considerando el universo del total de trabajadores excluidos los del servicio doméstico y actividades primarias en el conjunto de aglomerados en forma agregada.

<sup>22</sup> De acuerdo con dicho relevamiento, el empleo temporario constituía el 8 por ciento del empleo asalariado, excluido el de la construcción y el servicio doméstico, dos actividades con fuerte presencia de trabajo temporario. Por la forma de selección de la muestra y los estrictos criterios aplicados se trata, según enfatiza Marshall, de una estimación de mínima. Cfr. Adriana Marshall, *Formas precarias de trabajo asalariado: dos estudios en el área metropolitana de Buenos Aires*, Discussion Papers, DP/26/ 1990, Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales, 1990.

<sup>23</sup> La información sobre el empleo temporal en países europeos se presenta en el cuadro A del Anexo.

<sup>24</sup> Cfr. Adriana Marshall, *op. cit*



Cuadro 6

Porcentaje de asalariados con empleo temporario (no permanente) en Argentina.  
Diversos aglomerados, mayo de 1990

Aglomerados	Asalariados con empleo temporal (universo total asalariados)	Asalariados con empleo temporal (universo total asalariados) exc. serv. dom. y activ. primarias)
Bahía Blanca	12,6	11,6
Catamarca	8,8	8,9
Corrientes	12,0	10,6
Gran Buenos Aires	10,3	10,2
Gran Córdoba	0,8	11,1
Gran Mendoza	13,9	13,9
Gran Rosario	2,0	11,0
La Plata	11,1	9,5
Neuquén	14,3	14,0
Salta	16,6	14,8
San Juan	6,7	6,7
San Luis	10,3	10,1
Jujuy	9,4	8,8
Conjunto de aglomerados	10,7	10,5

Fuente: elaboración propia a partir de la información proporcionada por la EPH, modulo de precariedad laboral, aplicado en la onda de mayo de 1994; procesamientos especiales realizados por el Proyecto Arg/92/009.

### III. Factores que estimulan y que limitan el uso de las modalidades contractuales promovidas

Factores de diversa naturaleza han estimulado la difusión del uso de las modalidades contractuales promovidas, en tanto otros la han limitado o inhibido.<sup>25</sup> En función de su relevancia interesa considerar aquí algunos de ellos.

Vale la pena anticipar —por su importancia y para facilitar la presentación— que se verifican comportamientos y apreciaciones predominantemente diferentes según se trate de empresas de cierta envergadura o de pequeñas empresas. Son amplios segmentos nítidamente diferenciados en sus situaciones polares, con una apreciable e irregular zona gris entre ellos, difícil de ajustar en un abordaje como el encarado en este estudio. Sin embargo, se aprecia que la importancia asignada (o no), por parte de los empleadores, a evitar situaciones problemáticas y conductas ilegales o de flagrante incumplimiento del marco regulatorio vigente, es un aspecto decisivo en relación con este estudio, que establece diferenciaciones en el interior de cada segmento empresario y resulta relevante para ajustar la zona gris intermedia entre ambos. En el segmento de empresas pequeñas ello parece encontrarse bastante ligado con el nivel de formalización y disponibilidad de cierta estructura administrativa y/o de asistencia contable y de administración de personal y gestiones.<sup>26</sup>

#### III.1 La exención de un porcentaje de las contribuciones empresarias al sistema de seguridad social

Este incentivo constituyó y constituye un estímulo relevante para la utilización de las modalidades contractuales promovidas. Sin embargo, pierde significación en ciertos casos o contextos.

Por una parte, la exención pierde significación como estímulo en el segmento de las empresas o empleadores de más envergadura, en relación con la incorporación de

<sup>25</sup> Para la identificación de los factores que limitaban / inhibían o alentaban la difusión del uso de las modalidades contractuales promovidas se realizaron entrevistas a un conjunto de informantes calificados de diversos ámbitos: se entrevistó a empresarios, así como a asesores jurídicos, económicos y en administración, contadores y gestores que brindan asistencia a empresas (y a empleadores en general) en relación con las contrataciones y política de personal, o que se encargan de actividades y gestiones vinculadas con la administración de personal y su registro, liquidación de sueldos y salarios, así como pagos de aportes y contribuciones; cámaras empresarias; sindicatos; funcionarios.

<sup>26</sup> Además, cabe puntualizar que el estudio puso en evidencia un muy elevado nivel de desconocimiento en el segmento de pequeños empresarios sobre la propia existencia y características de las modalidades contractuales promovidas.

jóvenes en la transición del sistema educativo al empleo a través del contrato de práctica laboral. Ello es así debido a la considerable difusión del uso de "becas", y ahora también —aunque sin desplazarlas— del uso de pasantías, como mecanismos para incorporar jóvenes con ciertos niveles de educación formal. En ambos casos se trata de incorporaciones que evitan la formalización de relaciones de trabajo y que con bastante frecuencia las enmascaran.

Es posible esperar que este tipo de incorporación de jóvenes a las empresas, que hasta ahora se centraba en estudiantes universitarios y profesionales recién graduados, alcance próximamente cierta difusión entre jóvenes con otro nivel de educación formal y para otro tipo de tareas. Así lo sugiere la creciente importancia asignada a la formación profesional y para el trabajo, como también a la experiencia laboral y el desarrollo de diversas iniciativas institucionales de envergadura respecto de formación y capacitación profesional con pasantía de trabajo en empresas.

Es de destacar que algunas de estas alternativas por las que optan las empresas son desarrolladas o alentadas por políticas públicas. El decreto que establece el sistema de pasantías y el desarrollo de proyectos e iniciativas de formación profesional, como los mencionados, no están muy alejados en el tiempo del establecimiento de las modalidades contractuales promovidas.

Por otro lado, el incentivo de las exenciones de parte de las contribuciones empresarias pierde significación frente a una porción muy considerable del segmento de pequeñas empresas, que ocupan a trabajadores total o parcialmente no registrados.

Cabe apuntar, finalmente, que la importancia de este incentivo irá disminuyendo en la medida en que avance la política de generalización y profundización de la redacción de las contribuciones empresarias.

### III.2. Requisitos para limitar la contratación temporal en reemplazo de personal estable

El legislador estableció ciertos requisitos con el objeto de que las contrataciones promovidas sirvan a los fines de estimular el empleo y controlar su uso sobre la base del reemplazo de personal estable por personal temporal (con menor costo de contribuciones empresarias). En tal sentido, se dispuso que constituyen requisitos para acceder a la posibilidad de contratar bajo las modalidades promovidas: que los nuevos contratados lo sean en exceso del plantel total promedio en los últimos seis meses y que las empresas no hayan producido despidos colectivos por cualquier causa en los doce

meses anteriores a la contratación y posteriores a la sanción de la ley. Asimismo, se estableció que el empleador deberá abstenerse de suspender o despedir colectivamente trabajadores durante los seis meses posteriores a la celebración del contrato bajo modalidades promovidas.<sup>27</sup>

Estas restricciones y compromisos implicaron que una porción significativa del segmento de empresas de mayor envergadura no se encontrase en condiciones de hacer uso de este tipo de contrataciones, ya que tales empresas estaban reduciendo su personal (lo habían reducido, estaban planeando reducirlo, o la reducción constituía una posibilidad abierta). Con cierta frecuencia habían recurrido a despidos colectivos o no descartaban hacerlo.

Información de diversas fuentes permite dimensionar la importancia alcanzada por la porción de este segmento empresario que no estaba en condiciones de hacer uso de las modalidades promovidas. De acuerdo con un estudio de Bisang y Kosacoff sobre el sector industrial, basado en una encuesta a 698 empresas, entre las más importantes, con más exportaciones o con mayor dinamismo, el empleo agregado de las mismas disminuyó el 4,5 por ciento entre 1990 y 1991 y otro 4,1 por ciento entre 1991 y 1992. Dicho comportamiento fue el resultado de una caída más pronunciada en el empleo en un amplio conjunto de sectores, sólo en parte compensada por incrementos en el empleo en otro conjunto de actividades.<sup>28</sup>

Un relevamiento del Departamento de Investigaciones del Instituto Argentino de Finanzas (IAEF), constató que las empresas que disminuyeron su personal entre mayo y octubre de 1993 superaron a las que lo incrementaron. En una proyección para mayo y octubre de 1994,<sup>29</sup> la mayoría de las empresas se pronunció por la posibilidad de reducir personal.

Una encuesta de Price Waterhouse a 157 importantes empresas mostró que el 78 por ciento preveía disminuir su personal en 1994, mientras que sólo el 22 por ciento tenía expectativas de aumentarlo.<sup>30</sup>

Las condiciones que impiden a una porción del segmento de empresas de cierta envergadura utilizar las modalidades contractuales promovidas tiene especial significación, en tanto es en este segmento donde el empleo clandestino o no registrado tiene menor peso.

<sup>27</sup> La ley establece que, en el caso de que no se dé cumplimiento a tales requisitos y compromisos, los contratos se convertirán en contratos por tiempo determinado (artículos 36 y 35 de la Ley Nacional de Empleo).

<sup>28</sup> Roberto Bisang y Bernardo Kosacoff, "Comercio exterior y proceso de inversiones en la industria argentina", 1993.

<sup>29</sup> Cfr. *El Cronista Comercial* del 4 de enero de 1994.

<sup>30</sup> Resultados presentados en "Cash" (pág 3), *Página 12* del 26 de diciembre de 1993.

III. 3. Importancia creciente del empleo no registrado y del empleo en los establecimientos relativamente más pequeños en los que su proporción es mayor

La enorme gravitación que tiene el empleo de trabajo no registrado en el segmento de las pequeñas empresas es un factor que limitó fuertemente la difusión del uso de las modalidades promovidas en el mismo. La incidencia de este factor es creciente en tanto: aumenta la proporción del empleo generado por el segmento de pequeñas empresas, la incidencia del trabajo negro en este segmento es muy elevado y sensiblemente superior a la que se registra entre las empresas medianas y grandes, y aumenta la proporción de trabajadores en negro entre las pequeñas.<sup>31</sup>

Más aún, la importancia y la tendencia al aumento de los trabajadores en negro se verifica en el universo total de asalariados,<sup>32</sup> por lo cual la importancia creciente de este factor trasciende al segmento de pequeñas empresas.

## 128 Consideraciones finales

El uso de las modalidades contractuales promovidas ha alcanzado una difusión significativa y creciente en el sector privado, extendiéndose en los muy diversos sectores que forman parte de su amplio campo de aplicación. Pero su peso relativo no deja de ser muy acotado. Un segmento de empresas ha recurrido a ellas con bastante frecuencia, y un subconjunto de las mismas explicaría una proporción considerable del total de contratos promovidos celebrados.

En el marco de la agudización de la problemática del empleo, con cierta frecuencia se atribuye a la promoción de modalidades de contratación temporal una incidencia potencialmente relevante en la expansión de la demanda de personal, o, en otras palabras, en la generación de nuevos puestos de trabajo.

Sin embargo, de acuerdo con el análisis precedente, la difusión del uso de las modalidades contractuales promovidas, en parte del período considerado, habría implicado cierto desplazamiento de otras formas de contratación, ya que el aumento neto del empleo asalariado habría sido inferior al número de trabajadores contratados mediante las modalidades

<sup>31</sup> Cfr. Galín (1992).

<sup>32</sup> Cfr. Galín (1992).

promovidas. Al menos es lo que puede conjeturarse que habría ocurrido en el primer semestre de 1994.

Asimismo, el análisis realizado mostró que cualquier valoración de la incidencia potencial de dichas modalidades en la expansión del empleo, así como de la que pudiera derivarse de posibles modificaciones en los requisitos para su utilización, debería tener en cuenta —entre otras cosas— condiciones y factores con incidencia relevante sobre la difusión de su uso. Por un lado, cabría contemplar las alternativas que ya ofrece el marco normativo vigente. O, quizás, en rigor, los marcos normativos vigentes, si se consideran de manera diferenciada los establecidos específicamente para ciertas actividades (industria de la construcción, régimen de trabajo agrario, servicio doméstico). Vale decir que deberían tomarse en cuenta tanto las características del contrato con indeterminación de plazo (permanente) y de las diversas modalidades de contratación temporal, como la difusión que el uso de la contratación temporal ya tiene. Al mismo tiempo, debería examinarse el peso que tienen diversas modalidades enmascaradas, no legales y clandestinas de inserción laboral en las empresas. Se trata de condiciones o factores que poseen una gravitación considerable en la experiencia argentina, según el análisis realizado.

Por otro lado, habría que evaluar la envergadura y las características del incentivo que en cada caso implica la utilización de las modalidades promovidas

Finalmente, para evaluar eventuales impactos de la promoción de contratos temporales en el nivel de empleo es menester considerar la propia incidencia de otras políticas públicas. Por una parte, de las que afectan específicamente las formas de contratación, como es el caso de las que establecen sistemas de pasantías que no implican relación laboral, o de las políticas de reducción (o aumento) de las contribuciones empresarias. Por otra parte, en una perspectiva más amplia, hay que considerar la incidencia de las políticas económicas, como por ejemplo de aquellas que operan sobre el nivel de actividad.

<sup>33</sup> Según el análisis realizado, entre las políticas públicas que inciden directamente sobre el uso de las modalidades promovidas, cabe apuntar, por ejemplo, las que modifican alguna característica o implicación de las formas de contratación alternativas (o de vinculación de personal). Para el caso, en relación con las modalidades promovidas para jóvenes, las que establecen sistemas de pasantías que no implican relación laboral. También tienen incidencia directa las políticas de reducción (o aumento) de las contribuciones de los empleadores.

## Bibliografía

BISANG, ROBERTO Y KOSACOFF, BERNARDO (1993), "Comercio exterior y proceso de inversiones en la industria argentina".

Diario *Página 12* (1993), del 26 de diciembre de 1993, Suplemento Cash, pág. 3

*El Cronista Comercial* (1994), del 4 de enero de 1994.

FELDMAN, SILVIO (1994), "El uso de las modalidades contractuales promovidas establecidas por la Ley Nacional de Empleo", Proyecto Arg./88/005, febrero de 1994.

GALÍN, PEDRO (1992), "El empleo clandestino. Evolución y características", Proyecto Arg. 92/009, Informe/4, octubre de 1992.

MARSHALL, ADRIANA (1990), *Formas precarias de trabajo asalariado: dos estudios en el área metropolitana de Buenos Aires*, Discussion Papers, DP/26/ 1990, Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1994), *Revista de Trabajo*, n° 1 año 1, marzo-abril de 1994, editada por el MTSS, Argentina.

Poder Ejecutivo Nacional, Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos (1994), "Argentina en crecimiento 1994-1996", mayo de 1994, tomo I.

130

## Anexo

Cuadro A

Porcentaje de asalariados con empleo temporario (no permanente) en Argentina y en países europeos.

Países	Total asalariados con empleo temporal	Asalariados que trabajan tiempo	
		completo	parcial
Argentina *	10,7	#	#
Alemania **	9,5	9,5	9,4
Bélgica **	5,1	3,7	13,9
Dinamarca **	12,5	11,5	13,4
España **	32,2	31,1	57,2
Finlandia **	13,9	12,0	38,0
Francia **	10,2	8,7	21,1
Grecia **	14,8	13,2	68,8
Irlanda **	8,2	4,6	45,1
Italia **	5,3	2,9	50,0
Luxemburgo **	3,4	1,8	22,3
Países Bajos **	7,6	5,2	12,9
Portugal **	16,6	15,8	36,4
Reino Unido **	5,3	2,4	15,0

\*Población urbana; conjunto de aglomerados, mayo de 1990 \*\* Datos nacionales, en 1991.

# No se dispone de información.

Fuentes: Argentina, cfr. Cuadro 6; y para los países europeos, Eurostat a partir de información de las encuestas de población activa de cada país, reunida en el Cuadro II.10 (pág. 293), de *Revista de Trabajo*, n° 1 año 1, marzo-abril 1994, editada por el MTSS, Argentina.

131

## Resumen

Se analiza la difusión alcanzada por la utilización en el sector privado de los contratos de trabajo promovidos, establecidos por la Ley Nacional de Empleo, 24.013. Se considera la difusión de su uso según rama de actividad en la que operan las empresas que recurren a ellas, la frecuencia con la que las utilizan aquéllas que lo hacen, tiempo de duración de los contratos y la proporción de éstos constituida por renovaciones. Se presentan diversos cálculos acerca de la proporción del empleo que representan los trabajadores contratados por medio de modalidades promovidas y una estimación sobre el peso del empleo temporal antes de la implantación de los contratos promovidos.

También se identifican factores relevantes que estimularon y que inhibieron la difusión del uso de los contratos promovidos.

## Abstract

The utilization by private firms of promoted labor contracts, as established by National Employment Law number 24.013, is analyzed in this paper. The diffusion of its considered taking into account the firm's branch of activity, the frequency of use, contracts' duration and ratio of renewals.

Several calculations are also presented, showing the part of employment represented by workers hired by means of promoted modes, and an estimate of the weight of temporary jobs before the existence of promoted contracts.

The most important factors contributing to stimulate or prevent the diffusion of promoted contracts' use are also identified here.

## C O M U N I C A C I O N E S

Alejandro Giusti, Gabriela Gómez Rojas,  
Cecilia Rodríguez Gauna, Marcelo Cucca

## Las tasas de actividad en el censo de 1991: Apariencia y realidad

### 1. Introducción

El censo argentino de 1991, recogiendo evidencias acumuladas a lo largo de años acerca de la baja validez de las mediciones censales de la fuerza de trabajo, especialmente la femenina, rediseñó su forma de captarla mediante la modificación de las preguntas sobre *condición de actividad*. La evaluación de los efectos de los cambios realizada con anterioridad al relevamiento permitió anticipar que éste habría de mostrar un crecimiento intercensal "aparente" de las tasas de actividad que sólo reflejaría en parte un cambio "real" y, en gran medida, un cambio "técnico".

Los autores son miembros del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) y docentes de la Universidad de Buenos Aires.

Este documento fue presentado en el 2do Congreso Nacional de Estudios del Trabajo organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET) y realizado en Buenos Aires entre el 23 y el 26 de agosto de 1994. Se considera oportuna su presentación ya que constituye una visión de los resultados de la medición de la actividad económica de las personas, que confirman los estudios pre y pos censales efectuados en el marco del equipo de diseño conceptual del Censo 1991, dirigido por Alejandro Giusti a partir de 1989. Para facilitar su difusión se redujo el documento excluyéndose algunos análisis y el Anexo Estadístico. Esta tarea fue realizada con la intervención de Alicia Gómez y Daniela Chubarovsky.