



MESA 32 | El ascenso de las incertidumbres. Flexibilización y tercerización laboral: sobre el trabajo y su precarización

Título de la ponencia:

El papel asignado al mercado de trabajo en el nuevo modelo productivo

Dr. Julio César Neffa (CEIL CONICETy UNLP) juliocneffa@gmail.com

Presentación

El objetivo de esta ponencia es el de mostrar algunas de las causas que, desde la macroeconomía y la economía del trabajo, explican el proceso que genera la crisis del empleo, caracterizada por elevadas y constantes tasas de desempleo, reducción de los salarios reales y de la parte de los ingresos de los asalariados en la distribución del ingreso, flexibilización de las normas que regulan el uso y la reproducción de la fuerza de trabajo incluyendo la penetración de las lógicas del mercado en los sistemas de seguridad social. La precarización del trabajo y del empleo constituye la síntesis cristalizada de dichos procesos y el punto inicial de una nueva crisis de la relación salarial.

Las transformaciones del modo de producción capitalista se observan primero en los países desarrollados, y con posterioridad se reproducen, pero de manera diferente, incompleta y parcial en los países semi industrializados y menos desarrollados.

I.- El viejo modo de desarrollo

Las características del modo de desarrollo que prevaleció durante tres décadas en los países capitalistas industrializados desde la segunda post guerra mundial contrastan fuertemente con el periodo posterior, agravado por la financiarización.



Luego de la Segunda Guerra Mundial la mayoría de los gobiernos de países capitalistas industrializados inspirados en Keynes, en la social democracia y/o el social cristianismo, implementaron economías mixtas articulando políticas públicas con iniciativas privadas, dando prioridad a la producción de bienes de capital así como a las infraestructuras económicas que desde los años 50 se orientaron a sincronizar la producción masiva de bienes de consumo para su población que había mejorado sensiblemente sus ingresos.

La elevada productividad lograda con los métodos de producción tayloristas y fordistas permitió el crecimiento de los salarios reales y la institucionalización de la seguridad social, un crecimiento estable del PIB y una socialización del financiamiento de los sistemas de salud, educación, políticas de vivienda de interés social y el pago de jubilaciones y pensiones que se ajustaban mejorando anualmente.

Se crearon así las bases para un “compromiso social” entre empleadores y asalariados con la tutela del Estado, a pesar de los conflictos sobre la distribución de ingresos y de acuerdos entre los países industrializados con los países proveedores de materias primas con bajos precios, en beneficio de los primeros.

Las características del modo de desarrollo que prevaleció durante tres décadas en los países capitalistas industrializados desde la segunda post guerra mundial contrastan fuertemente con el periodo posterior, agravado por la financiarización.

II.- La relación salarial fordista y los “verdaderos empleos”

La mayoría de los obreros y empleados ocupados eran de género masculino, trabajaban a tiempo completo (según la duración de la jornada máxima legal vigente y se pagaban con recargo las horas extraordinarias cuando era el caso). El trabajo en la industria manufacturera era el mas numeroso, que se llevaba a cabo normalmente dentro del ámbito físico de un gran establecimiento urbano, se caracterizaba de manera específica por estar regulado mediante contratos de trabajo por tiempo indeterminado, que contaba con garantías de seguridad, de estabilidad y estaba declarado o registrado ante la administración del trabajo, los aportes y contribuciones al sistema público de seguridad social otorgaban una protección social que beneficiaba también a la familia del trabajador.



La creciente necesidad de fuerza de trabajo directo en la industria, la agricultura y la construcción, fue satisfecha con el proceso inmigratorio, con un menor nivel educativo y sin mucha experiencia en el trabajo industrial.

El hecho de contar con un empleo estable y legal otorgaba garantías y facilidades para acceder a préstamos baratos y subsidios al consumo, a la inversión y a la propiedad de la vivienda; los salarios se podían incrementar periódicamente estableciendo una relación variable con: 1) la evolución del costo de vida pasado, 2) la productividad global esperada de la rama o el sector, 3) la antigüedad en la firma y 4) en algunos casos los resultados económicos de la empresa.

En ese contexto, los salarios reales crecían anualmente de manera lenta pero progresiva, los asalariados en su conjunto percibían un elevado y creciente porcentaje del valor agregado, imperaba la libertad sindical, los sindicatos contaban con gran cantidad de afiliados, gozaban de prestigio y eran representativos de sus bases, con lo cual aumentaba su poder de negociación colectiva.

III.- LAS CRISIS Y LOS CAMBIOS

Este sistema comenzó a erosionarse porque una vez que se modernizó la producción se redujeron los incrementos de productividad debido a los límites encontrados por las tecnologías industriales así como por las luchas de los trabajadores para frenar las exigencias impuestas por la organización y el contenido del proceso de trabajo. El freno al incremento de los salarios reales resultante –y la consiguiente caída de la demanda interna- impulsó a compensarlo con exportaciones. Y fue el desarrollo del comercio internacional el que permitió al sistema financiero liberarse de las reglamentaciones nacionales en materia de créditos y el mercado de cambios, iniciando el proceso de internacionalización del sistema financiero que se consolida desde fines del siglo XX. La crisis de los años 70 provocó la recesión y la aceleración de la inflación, mostrando las limitaciones de la macroeconomía keynesiana y abriendo el paso a políticas económicas que dieron la prioridad al mercado para hacer frente a la ineficacia de las políticas públicas. La nueva inserción de las economías en la división internacional del trabajo exacerbó la competitividad e impulsó las políticas que buscaban atraer inversiones extranjeras haciendo concesiones en materia de infraestructuras, crédito, impuestos y legislación



laboral. Las políticas nacionales presupuestarias, fiscales y monetarias se manifestaron como ineficaces y progresivamente los agentes privados comenzaron a decidir sobre la actividad económica. Desde entonces, los flujos de capitales internacionales fueron mas importantes que la inversión extranjera directa y el comercio internacional, creando una mayor interdependencia de las economías nacionales y las organizaciones internacionales y en particular las financieras que influyeron sobre los gobiernos para mostrar los beneficios del libre cambio no solo de mercancías sino también de los servicios y de las finanzas. Eso dio lugar a los procesos de desindustrialización que se generalizaron en todos los países, con excepción de Alemania, Japón y China, y en detrimento de Estados Unidos y de Europa occidental.

Los cambios en los procesos de trabajo que estaban en el origen del crecimiento de la productividad, fueron sucedidos por otros que provocaron su caída por razones económicas, técnicas y sociales desde mediados de los años 70 dando lugar a un nuevo paradigma productivo mostrando la capacidad del capitalismo para enfrentar las crisis, a costa de los países en vías de desarrollo y de los trabajadores, fueran estos asalariados o informales.

Pero en el capitalismo los regímenes de acumulación y los modos de regulación no tienen asegurada la perennidad. Con frecuencia su interrupción, crisis o transformación tienen un origen endógeno, es decir no son provocadas sistemáticamente por *shocks* o causas exógenas, sino por su propio dinamismo y a veces por su éxito.

Pero progresivamente el gigantismo de las empresas, la necesidad de incrementar las inversiones y la integración vertical de la producción que se difundieron para obtener economías de escala, la intensidad de trabajos repetitivos y desprovistos de interés, pasaron a constituir un factor de rigidez productiva y de elevados costos. Las resistencias de los asalariados y los obstáculos al crecimiento de la productividad derivados de la aplicación generalizada de los procesos de trabajo que denominamos taylorista y fordista, son conocidos y han sido analizados en otros trabajos (Coriat, 1975, Boyer, 2007, Aglietta, 1976, Neffa, 1989) a los cuales nos remitimos por razones de tiempo y espacio.

Para hacer frente a la crisis se gestó un acuerdo entre los grandes organismos



financieros internacionales y las autoridades norteamericanas; de sus deliberaciones surgió lo que habitualmente se denominó “el consenso de Washington” cuyas principales consignas fueron:

Privatización de las empresas del Estado, acusadas de ineficiencia, sobreempleo improductivo, deficiente servicio, causante del déficit presupuestario, corrupción, altos costos, etc. (

Apertura indiscriminada del comercio exterior, para frenar la inflación y compensar la caída del mercado interno. (

Desregulación de todos los mercados, excepto el de trabajo. (

Atracción del capital extranjero para compensar la caída (de la inversión interna y para ganar en competitividad. (

Reducción de la actividad estatal, en beneficio del espacio de desarrollo del mercado, y disminución drástica del gasto público considerado la fuente principal de la inflación. (

Eliminación de la indexación salarial, para moderar su (crecimiento en términos reales, y reformar los sistemas de seguridad social, para disminuir el salario indirecto y frenar el incremento de sus costos. (

Estímulo a la subcontratación de las empresas transnacionales en dirección de pequeñas y medianas empresas de capital nacional, para reducir costos y establecer relaciones con ellas, para protegerse contra las políticas estatales y obtener beneficios impositivos y crediticios.^{[1][2][3][4][5][6][7][8][9][10]} Los gobiernos en distinto grado, según la correlación de las fuerzas sociales, adoptaron políticas de ajuste estructural siguiendo esas consignas.

Desde mediados de la década de los setenta y sobre todo en los ochenta y noventa se puso en evidencia el gran peso de ese ajuste para provocar la reconversión productiva con severos impactos sobre las empresas industriales de capital nacional, especialmente las pymes, el empleo y los salarios, instaurando diversas formas de flexibilidad, entre las cuales la precarización del uso de la fuerza de trabajo y la subcontratación y tercerización ocupan un lugar central.

IV.- El nuevo paradigma productivo



El modo de producción capitalista es un sistema caracterizado por su capacidad de innovación permanente que, para mantener su dinamismo, se reconfigura cada vez que hay crisis, introduciendo innovaciones tecnológicas, financieras y en los procesos y organización del trabajo, que aunque son novedosas, procuran hacer frente a las crisis pero generan fuertes desequilibrios.

El contenido y la organización del proceso de trabajo había evolucionado hasta que encontró sus límites. Luego del auge del trabajo artesanal de obreros calificados, los procesos de trabajo evolucionaron e impulsaron el ritmo del régimen de acumulación del capital desde los inicios de la revolución industrial, promoviendo las transiciones entre la división técnica del trabajo (en tareas asignando cada una de ellas a diferentes trabajadores), la división social del trabajo (entre concepción, a cargo de los responsables de las empresas y ejecución encomendada a los asalariados), la mecanización para producir en continuo (instaurando las cadenas de montaje que al aumentar la productividad y reducir costo unitario de los productos hizo posible pagar altos salarios que a su vez alimentaron su consumo de bienes durables) y en nuestro días la introducción de innovaciones tecnológicas y organizacionales. La economía de tiempo que se logra incrementar cada vez que se avanza en la división social y técnica del trabajo permite un incremento del valor y del plus valor, contribuyendo a la obtención de mayores excedentes, que es el objetivo de la lógica de producción y de acumulación del capital.

La organización de las empresas, de la producción y del trabajo precedentes cambiaron profundamente desde la crisis de los años 70 y las contradicciones se intensificaron luego de la crisis financiera desatada por la quiebra del Lehman Brothers. Desde que se cuestiona la difusión del fordismo, con la integración vertical de la producción (que implicaba grandes establecimientos, numeroso personal y elevados costos indirectos), se intenta reducir la talla de los establecimientos y del personal empleado y para compensar el volumen de producción se promueve la subcontratación y tercerización (que permiten achicar el establecimiento sin comprometer el volumen de los productos terminados, y al mismo tiempo reducir los costos de las piezas e insumos que tienen



poco valor agregado, disminuir el volumen del trabajo asalariado a su cargo que está cubierto por la seguridad social, protegido por el convenio colectivo y representado por grandes sindicatos a nivel del sector o rama de actividad para así debilitar la organización sindical).

Las reformas laborales flexibilizadoras cambiaron la relación salarial, pues permitieron contratos de trabajo por tiempo determinado, temporario, pasantías, contratos firmados por medio de agencias de servicios eventuales que son externalizados jurídicamente, y en materia de relaciones de trabajo celebrar convenios colectivos a nivel de la empresa (reduciendo el margen de maniobra de los sindicatos). Por otra parte se desactivan o debilitan los sistemas de indexación de los salarios según la productividad y el índice de precios los cuales no han cesado de caer desde mediados de la década de los años 70. Lo que es más impresionante es la deslaboralización de los contratos de trabajo, pues se promueven las figuras jurídicas de pasantes, monotributistas y trabajadores autónomos que no están cubiertos por la legislación del trabajo. Y se transforman las funciones del Ministerio de Trabajo, que en lugar de compensar la diferencia de poder postula la igualdad jurídica entre empresarios y asalariados.

La legislación sobre el contrato de trabajo sufre numerosas reformas reduciendo su carácter protector, para hacer más fáciles y económicas las suspensiones y despidos sin la necesaria autorización previa del Ministerio de Trabajo, aumentando el control sobre el cumplimiento de horarios y presencias, abaratando el costo de las horas extraordinarias, promoviendo una polivalencia obligada cada vez que sea necesario, y que se acepte sin posibilidad de rechazo la introducción de innovaciones tecnológicas y organizacionales que provocan la intensificación del trabajo quedando expuestos a nuevos factores de riesgos.

Los convenios colectivos tenían vigencia dentro de todo el sector o la rama de actividad, incluso con respecto a quienes no estuvieran afiliados ni se sintieran representados por dichas organizaciones, pero la tendencia es hacia la descentralización a nivel de la empresa o incluso del establecimiento, -donde el poder sindical es menor o inexistente- generando una mayor desigualdad incluso dentro del mismo sector.



A nivel de los procesos de trabajo los cambios que se van consolidando cuestionan las características esenciales del taylorismo y del fordismo que frenan el crecimiento de la productividad y deterioran la calidad. En efecto, para evitar el aburrimiento y el desinterés de los trabajadores que acarrea baja de la productividad, errores, problemas en la calidad de los productos, se pasa del trabajo permanente en un mismo puesto a impulsar la rotación entre diversos puestos de trabajo que al mismo tiempo facilita hacer frente a reemplazos por licencias sin tener que contratar mas personal, En lugar de un trabajo dividido con un contenido restrictivo se promueve una ampliación de las tareas encomendadas a cada trabajador, para hacer menos tediosa la tarea y dar mas sentido al trabajo. Para reducir costos y hacer más eficiente la tarea sin requerir mas trabajo de supervisión, se encomienda a los trabajadores que ejecutan tareas que no solo se limiten a ejecutarla sino que además se interesen en gestionar la organización de su trabajo, controlar la calidad, racionalizar el uso de los insumos velando para que no haya demoras ni desechos. En lugar de un trabajo individual, difícil de controlar, desprovisto de interés y sin contar con el necesario apoyo social y técnico, se promueve el trabajo en grupos o en equipos, dotados de cierta autonomía donde se establece un cierto autocontrol por parte de los mismos trabajadores instaurando una demanda a cargo del cliente interno.

VI.- La flexibilidad y la emergencia de la precariedad

El nuevo paradigma trata de asegurar una tasa de ganancias estable sobre el capital invertido y eso implica la flexibilidad en el empleo y de los salarios debiendo soportar los riesgos de las recesiones e incertidumbres que antes se imponían solo a los empresarios. En contrapartida se instauran sistemas de participación en los beneficios, al mismo tiempo que los fondos de inversión para a dominar los sistemas financieros. Pero los ingresos de los CEO de las empresas y del sistema financiero crecen mucho mas que los salarios aumentando las desigualdades.

Emerge así en las empresas más grandes y dinámicas un nuevo paradigma productivo flexible caracterizado por su orientación a satisfacer la demanda, la variedad, la calidad, la productividad, la reducción de los costos, instaurando estructuras organizativas más horizontales para reducir el trabajo indirecto,



favorecer la comunicación interna, buscando la adhesión y la integración del trabajador en la empresa.

Veamos algunas de las más relevantes según la TR (Boyer, 1986).

1. La flexibilización de la producción devino, desde mediados de los años setenta, en una necesidad imperiosa, dado que la economía mundial atraviesa fases de una gran volatilidad y que el volumen y la composición de la demanda nacional y sobre todo internacional es imprevisible debido al proceso de mundialización. La subcontratación y la tercerización fueron las estrategias empresarias para reducir costos fijos y variables y aumentar su margen de maniobra transfiriendo hacia ellas los riesgos buscando introducir nuevas formas de organizar las empresas, la producción y el trabajo, innovar en cuanto a los procesos y los productos, introducir la variedad y la novedad en bienes y servicios que satisfagan las necesidades presentes y previsibles de los clientes, mejorar la calidad, asegurar un *service* adecuado de postventa.

2. La flexibilización del salario directo, para frenar el proceso de incremento del salario real que caracterizó a los 30 años gloriosos, fue un objetivo que se logró en la mayoría de los países por varios medios. Por una parte, dejando sin efecto la legislación sobre la indexación sistemática según las tasas de inflación –el salario mínimo vital y móvil–, es decir que disminuyó o dejó de crecer el salario real desde entonces en todos los países, casi sin excepción, y por consiguiente la parte de los asalariados en la distribución funcional del ingreso, disminución que se acentuó debido a la reducción de los ocupados dentro de la población económicamente activa.

En segundo lugar, se pusieron topes máximos al incremento del salario nominal por parte de las autoridades de los ministerios de economía y de trabajo, aduciendo que de esa manera se preservaría el empleo, “pues si los salarios reales se incrementaban los empleadores tendrían un comportamiento como el propuesto por el Pigou: no contratarían más personal”. Por último eso se logró suspendiendo los procesos de negociación colectiva y fijando salarios por decreto, -aduciendo la fuerte inflación- cuyos montos estuvieron siempre por debajo de esta y en muchos casos se incluyeron sumas no remunerativas para evitar las contribuciones patronales al sistema de seguridad social.

3. La flexibilización del salario indirecto, es decir, el de los beneficios extrasalariales, de las contribuciones al sistema de seguridad social y de las obras sociales a cargo de las empresas. La justificación de estas medidas fue tratar de



estimular la creación de empleos y para evitar despidos, se otorgaron beneficios impositivos y la reducción total o parcial, durante un cierto tiempo de las cotizaciones patronales. La modalidad más brutal implementada por los empleadores fue el recurso al trabajo no registrado, vulgarmente llamado trabajo “en negro”, con claras connotaciones discriminatorias. Para economizar un tercio de los recursos destinados a salarios se recurre a trabajadores no registrados sin hacer aportes al sistema de seguridad social dejándolos desprotegidos y excluidos

4. La flexibilidad de las calificaciones y competencias laborales requeridas, es una consecuencia directa de la flexibilización productiva a la cual hicimos referencia. Para hacer frente a la competencia exacerbada que se ha desencadenado a nivel internacional, las empresas deben introducir innovaciones tecnológicas y organizacionales, cuyo uso provoca la obsolescencia de las viejas calificaciones, lo cual puede implicar despidos o la reconversión profesional de la mano de obra directamente involucrada. Para hacer frente a estos problemas, cada vez más frecuentes, las recomendaciones consisten en intensificar la formación de los operarios, para actualizar sus conocimientos y en la medida de lo posible procurar volverlos polivalentes, es decir que puedan ocupar alternativamente varios puestos de trabajo.

La polivalencia permite responder mas rápidamente y con menores costos a las ausencias del personal, pero esto trae como consecuencia una intensificación de la carga de trabajo. Pero de esas acciones se benefician los trabajadores más jóvenes y con mayor educación formal, sin que este esfuerzo y la mayor calificación sean reconocidos socialmente, en materia salarial y de promoción profesional.

5. La flexibilización del tiempo de trabajo ha dado lugar a muchas controversias. La implementación de nuevas tecnologías o los procesos de subcontratación o tercerización pueden traer aparejados modificaciones de la franja horaria para satisfacer a los clientes y usuarios, incrementar el trabajo nocturno o por turnos rotativos para amortizar mas rápidamente las maquinarias y equipos, lo cual finalmente acarrear impactos sobre la salud de los trabajadores afectados. Con frecuencia se impone trabajar los días sábados, domingos y/o feriados para ampliar la atención al público y facilitar su acceso a los locales pero que pueden complicar la vida familiar, dificultar seguir estudios regulares y cursos de actualización y participar regularmente en la vida social y cultural.

6. La flexibilización del sistema de relaciones de trabajo, para pasar de lo colectivo a lo personal o individual. En materia de relaciones colectivas de trabajo, los empresarios amparados en los cambios legislativos buscaron descentralizar el



sistema de relaciones laborales y de negociaciones colectivas desde el nivel del sector o la rama de actividad hacia la firma o incluso el establecimiento, para tener en cuenta las especificidades de la firma y al mismo tiempo debilitar o dejar de lado las organizaciones sindicales y estimular las relaciones interpersonales de la gerencia de recursos humanos con cada asalariado, estrategia que les permite obtener un mayor margen de libertad para llevar a cabo procesos de reestructuración.

7. Por último, la flexibilización de la relación salarial es lo que con mayor frecuencia ha dado lugar a la precarización del empleo, desplazando los “verdaderos empleos”, la relación salarial “fordista” o los “empleos típicos”. Estos se caracterizaban por la estabilidad y la seguridad en el empleo, los contratos de duración por tiempo indeterminado, la vigencia plena del derecho del trabajo y de la seguridad social, así como de la libertad sindical para agremiarse y negociar colectivamente. Se trataba de empleos registrados ante la administración del trabajo, el empleador debía efectuar los aportes previsionales y las contribuciones para las obras sociales sindicales. Sus derechos y deberes, así como los salarios y las oportunidades para la promoción, están regulados por un convenio colectivo o por un estatuto profesional.

En el sector público, esta situación generadora de empleos precarios derivada de las políticas de reducción del gasto, ha contado con el decidido impulso y apoyo de las organizaciones financieras internacionales para celebrar contratos de locación de obra o de servicios con los nuevos empleados públicos.

La relación salarial del trabajador con su empleador define derechos laborales con directas implicaciones sociales y constituye el fundamento de su identidad social. La precariedad no debería ser vista entonces sólo desde el ángulo de la inestabilidad e inseguridad económica y social, sino también en función del tipo de proceso de trabajo que ejecuta el trabajador, de la retribución material y simbólica que recibe, del reconocimiento social obtenido a cambio de sus esfuerzos y de las relaciones sociales que se establecen en la empresa u organización.

V.- La subcontratación y la tercerización

La subcontratación ha permitido poner en práctica, sobre todo en las empresas subcontratistas, la mayoría de las formas de flexibilización de la fuerza de trabajo que se han mencionado. La existencia de empresas subcontratadas (que pueden ser medianas, pequeñas y en el límite hasta unipersonales como sería el caso de



trabajadores por cuenta propia) se amplió y diversificó en todos los sectores, incluso en el sector público, desde mediados de los setenta, luego de la crisis.

Con respecto al viejo paradigma productivo, la subcontratación significa la desintegración vertical del proceso productivo dejando a cargo de otra empresa, concursada o designada de manera discrecional –que puede ser incluso una subsidiaria o una unidad de negocio de la empresa contratante, pero jurídicamente independiente–, la fabricación de piezas o subconjuntos o la prestación de ciertos servicios que anteriormente tenían lugar dentro de la gran empresa con una organización productiva integrada verticalmente.

Porque en una gran empresa, integrada verticalmente, los costos fijos son muy importantes y a menudo hay indivisibilidades en materia de inversiones, que por su tamaño generan elevados costos. Para poder competir en un mercado mundializado, responder rápidamente a los cambios cuantitativos y cualitativos de una demanda que es vez más exigente y que varía fuertemente en el corto plazo, los empresarios deben tratar de reducir sus costos. En ese caso, prefieren actuar directamente sobre los costos variables, es decir esencialmente los salarios directos e indirectos. La subcontratación permite a las grandes y medianas empresas reducir costos porque la producción o los servicios que se subcontratan no son los que generan más valor, sino aquellos que generan pocos beneficios porque usan tecnologías intensivas en trabajo, guardando para sí las más rentables, las que dan lugar a la marca.

Las empresas subcontratistas son a menudo depositarias de actividades riesgosas, donde reina la incertidumbre, pues la empresa contratante transfiere hacia aquellas las dificultades provocadas por la crisis y la incertidumbre, cuando bajan las tasas de ganancias para el conjunto del sector o de la rama de actividad.

Las empresas contratantes, por su magnitud y porque frecuentemente tienen que contar con organizaciones sindicales propias o comisiones sindicales internas, son más vulnerables a los conflictos pues éstas pueden demandar altas tasas de salarios de acuerdo con la productividad promedio de los factores de la producción. Las subcontratistas, debido a su menor talla y a modos de gestión de la fuerza de trabajo con orientaciones paternalistas, tienen con frecuencia tasas de sindicalización más bajas que el promedio de la rama. Puede ocurrir entonces que una empresa subcontratista, resultante de la tercerización, establezca salarios más bajos y menores beneficios sociales en convenios colectivos con su personal que en el caso de que dichas actividades quedarán a cargo de la empresa contratante, generando para esta una tasa de ganancia elevada.



Por otra parte, los procesos de subcontratación y tercerización ponen de relieve que dentro de estas empresas diversas modalidades mencionadas de la flexibilidad están muy presentes, y que se instauran formas diversas de selección y reclutamiento que provocan la segmentación de la fuerza de trabajo, intensificando las divisiones y tensiones dentro del colectivo de trabajo.

Finalmente se consolida una nueva modalidad de división del trabajo, es decir la división social entre empresas que es una modalidad de gestión, para reducir costos y ganar en flexibilidad.

En algunos casos las empresas subcontratistas son una emanación de la empresa contratante, aunque jurídicamente autónoma, que esta crea con el objeto de lograr varios objetivos: resolver complejos problemas de gestión de la producción generados por el efecto dimensión, reducir el personal de planta permanente que es más sensible ante la acción sindical, intensificar el trabajo de sus miembros por la presión que ejerce la amenaza de desempleo o simplemente para reducir sus costos unitarios de producción.

V.- Modalidades e impacto de la precarización

Habida cuenta de la difusión de la tercerización y la sub-contratación ¿cuáles han sido las modalidades más relevantes de la precarización del empleo, a partir de la experiencia argentina?

Los prolongados periodos de prueba, que podían ser renovados sucesivamente sin límites; los contratos de duración por tiempo determinado; los empleos contratados por intermedio de las empresas de servicios eventuales o de trabajo temporario provistos mediante un pago de los servicios y el desarrollo de los trabajos denominados informales. Las empresas de servicios eventuales, o de trabajo temporario, instauran una suerte de alquiler de la fuerza de trabajo, que da lugar a un comercio de personas (Caire, 1975) generando una triangulación, donde el trabajador es pagado por una empresa pero genera valor y plusvalor en otra.

Estas obtuvieron la autorización legal para ofrecer normalmente personal que cubriera de *manera temporaria* el reemplazo de algún trabajador ausente, *haciendo frente a picos de trabajo ocasionales* o a *necesidades extraordinarias y transitorias que significara tareas ajenas a su giro normal y habitual*. Pero con el correr del tiempo no se limitaron a esta función, sino que frecuentemente los trabajadores provistos por ellas cubrían puestos de trabajo de carácter permanente, haciendo tareas propias de la actividad normal de las empresas, pero sin cambiar de estatuto ni pasar a formar parte del plantel regular y gozar de la condición de



efectivos.

Dentro del establecimiento, debido a la precarización, se produce también por iniciativa de los empresarios la segmentación del colectivo de trabajo, dando lugar a una escisión entre los trabajadores del plantel de la empresa usuaria dotado de estabilidad (mercado primario) y aquellos que provienen del exterior (mercado externo y secundario) que son suministrados por el trabajo temporario o los servicios eventuales. Esta configuración dificulta la acción sindical colectiva pues allí coexisten de manera contradictoria y excluyente un “mercado primario” de trabajo con uno “secundario”, un “mercado interno” con un “mercado externo” (Piore y Sabel, 1988).

VI.- Los sectores más vulnerables a la precarización

¿Quiénes son los que ocupan prioritariamente los empleos precarios? Los jóvenes, especialmente los que tienen bajas calificaciones profesionales; los trabajadores adultos al final de su vida activa y que han sido despedidos o jubilados prematuramente; los trabajadores extranjeros especialmente los indocumentados y con bajos niveles de calificación; las mujeres jefes de hogar con responsabilidades familiares y con bajo nivel educativo; los trabajadores que salen de situaciones de desempleo de larga duración gracias a políticas de empleo pero estigmatizados.

Discriminando por sectores y ramas de actividad, el porcentaje de trabajo asalariado precario se estancó o bajó con variaciones en la industria y en el sector agropecuario, pero creció en el sector servicios. Según el género, aumentó fuertemente en el caso de las mujeres. Cambia progresivamente la composición del empleo pues aumenta progresivamente la ocupación de los no asalariados sobre el total y dentro de los asalariados aumenta en el sector privado y se estanca o disminuye en el sector público.

Hay cada vez más empleos cuyo estatuto se sitúa en posiciones intermedias entre el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia o independiente. Tal es, por ejemplo, el caso del *trabajo para-subordinado* (Supiot, 2004) cuando trabajadores *jurídicamente independientes* se encuentran en una situación de *dependencia económica* similar al trabajo asalariado, pero sin sus derechos. El trabajador sólo puede vender el producto o prestar sus servicios a un número limitado o determinado de clientes (decidido por un empresario), lo cual genera una relación de dependencia económica y otorga un poder económico de coordinación al que organiza su trabajo.

También existen los contratos de trabajo temporario y estacionales y las modernas



formas de empleo en empresas subcontratadas o que surgen de la tercerización de la fuerza de trabajo. El objetivo central buscado por todas esas modalidades es reducir los costos fijos y variables de producción, poniendo el acento en los costos salariales.

Lo esencial del trabajo/empleo precario se refiere a la inseguridad y a la inestabilidad de la relación salarial, pero estas malas condiciones pueden reunirse tanto en los empleos formales como informales, y en los trabajos registrados como en los no registrados. Pero mientras que los empleos asalariados no registrados claramente desconocen o violan la legislación del trabajo y de la seguridad social, y los empleos informales se sitúan en el margen de la legalidad o la ignoran; en cambio los empleos precarios así especificados son generalmente lícitos, se han establecido válidamente por medio de leyes o decretos y de esa manera se los naturaliza, aunque tengan repercusiones negativas sobre el sistema de relaciones de trabajo, aumentando la carga de trabajo con su impacto sobre la vida y la salud de los trabajadores.

Reflexiones y perspectivas

Los trabajadores precarios son los que no tienen estabilidad ni seguridad en el empleo; ellos se insertan de una manera diferenciada y degradada en los sistemas de relaciones de trabajo en la empresa, pues es menor su grado de integración al colectivo de trabajo, no siempre forman parte de los sindicatos ni son representados por ellos.

En general, el nivel de las remuneraciones y la cobertura de la seguridad social son inferiores y de menor calidad al de los de asalariados con empleos seguros y estables que realizan tareas similares. Por otra parte, desde su ingreso a la empresa los trabajadores precarios son objeto de mayores requerimientos por parte de los empleadores: polivalencia, movilidad interna forzada entre diversos puestos según las necesidades y con frecuencia ampliación de tareas con un contenido superior a las que demanda normalmente el puesto que ocupan, lo cual significa una intensificación del trabajo, que implica una mayor fatiga. Pero con frecuencia se promueve también en su caso la gestión por las competencias para cambiar el comportamiento de los trabajadores buscando desarrollar en ellos mayor autonomía, deseos de aprender, responsabilidad, capacidad para resolver problemas, aceptación de los cambios tecnológicos y organizacionales, propensión al trabajo en grupos, socialización de conocimientos y aprendizajes.

La complejidad del tema y su magnitud fueron reconocidos por la OIT. Es a partir



de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, celebrada en 2002, y de los estudios previos (Husmanns, 2001) que el concepto de precariedad –en su modalidad de trabajo no registrado- se asocia **o más precisamente se incluye** en el de informalidad. La nueva definición de trabajadores informales (recomendada por la OIT desde 2003) innova sustancialmente, porque incorpora en este subconjunto de la población económicamente activa a sectores de trabajadores (no registrados) cuyos empleos no están sujetos a la legislación del trabajo, independientemente de si se desempeñan en el sector formal o informal de la economía.

De nuestro análisis surge que la política de estimular la creación de empleos de naturaleza precaria o dejar que surjan empleos no registrados, no es una alternativa para combatir de manera definitiva el desempleo o el subempleo. Todos estos fenómenos coexistieron en un mismo periodo histórico, desde que se produjeron varios grandes cambios en la estructura de la población económicamente activa argentina: creciente feminización, freno del proceso de asalarización, concentración económica y al mismo tiempo restricciones para la creación de empleos en las grandes empresas, pero aumento del empleo en las micro y pequeñas empresas donde la productividad y los salarios están por debajo del promedio, crecimiento del trabajo independiente o por cuenta propia, aumento de los trabajadores asalariados informales ocupados en microempresas, estancamiento o disminución del desempleo mientras el subempleo se estabilizaba o sigue creciendo debido a que se incluyen a los beneficiarios de los planes sociales y de empleo que por definición tienen jornadas reducidas cuando se contabiliza la población económicamente activa.

Estabilidad e inestabilidad en el empleo

La estabilidad del empleo significa la continuidad en el tiempo de la relación de empleo entre el asalariado y una empresa u organización. Es una dimensión microeconómica, no necesariamente ligada a un solo tipo de contrato de trabajo, pues puede ser el resultado final de una pasantía, que da lugar a un contrato inicial de duración determinada y que al finalizar se convierte en un contrato de duración indeterminada. Puede estar influenciada por el ritmo, los ciclos y las modalidades del crecimiento económico.

La seguridad en el empleo no significa ocupar siempre el mismo puesto de trabajo; es la posibilidad de permanecer empleado en la misma o en otra empresa, pero sin sufrir una interrupción durable en el periodo de tránsito por el mercado de trabajo desde uno hacia otro empleo percibiendo en ese caso el subsidio por desempleo.



Por el contrario, la inestabilidad es la posibilidad de ser despedido o de renunciar voluntariamente al empleo, riesgo que creció rápidamente desde hace un tiempo.

La inseguridad en el empleo consiste entonces en el riesgo de perder involuntariamente un empleo y de encontrarse desocupado durante un cierto tiempo. Este riesgo implica la pérdida total o parcial de sus ingresos, dificultades para acceder a otro empleo (por el impacto de la estigmatización) donde los nuevos salarios son generalmente más bajos que los anteriores pues en el nuevo empleo se pierde el pago de la compensación por la antigüedad acumulada en la empresa.

Seguridad, estabilidad y subjetividad

Independientemente de la diferente evolución de los indicadores objetivos de inseguridad e inestabilidad del empleo según los países, la percepción de los asalariados es que ambos han aumentado, trayendo como consecuencia tensiones y sufrimientos por angustia o ansiedad que a término generan problemas de salud, síquica y mental primero, y luego se somatizan.

La percepción de inseguridad tiene repercusiones macroeconómicas, pues al cambiar las expectativas, los comportamientos impactan sobre la demanda, hay más cautela en cuanto al uso del dinero, se moderan o reducen el nivel de consumo y se incrementa el ahorro. Esa percepción influye para limitar la movilidad voluntaria entre empresas y, por miedo, los asalariados prefieren quedarse en el empleo que ocupan aunque no los satisfaga, antes que correr el riesgo de renunciar, buscar otro y no lograrlo.

La sensación de inseguridad contribuye a moderar las reivindicaciones salariales pero al mismo tiempo los sindicatos presionan directamente ante el gobierno por medio de los partidos políticos para intentar que se introduzcan modificaciones en el derecho del trabajo y de la seguridad social. Por ejemplo: limitar durante un cierto tiempo la atribución patronal para hacer despidos colectivos, subsidiar a las empresas para que no despidan en momentos de crisis y caída de la demanda (plan REPRO), aumentar el subsidio por desempleo o el monto del preaviso y de la indemnización por despido, mantener durante un tiempo prolongado el derecho a la protección social por parte de los desocupados y sus familias, etc.

Los crecientes procesos de subcontratación y de tercerización han estimulado el recurso de los empleadores al empleo no registrado, el trabajo por cuenta propia, los microemprendimientos, el trabajo a domicilio y otras modalidades de trabajo precario.



Bibliografía

- Aglietta M.; Bender A. (1984); *“Les metamorphoses de la société salariale”*, Calmann-Levy, Paris.
- Boyer, R. (dir.) (1986); *“La flexibilité du travail en Europe”*, La Decouverte, Paris.
- Busso, M. (2004b); *“Los trabajadores informales y sus formas de organización colectiva”*. Tesis para obtener el grado de Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires.
- Cabrera, M. C. (2007); *“Consideraciones acerca del mundo del trabajo desde la perspectiva de trabajadores en negro”*. Revista *Laboratorio* N° 21 Año 9. Primavera- Verano 2007.
- Caire, G. (1973); *“Les marchands d’hommes”*, Les Editions Ouvrières, Paris.
- Castel, R. (1995); *“La metamorfosis de la cuestión social”*. Versión francesa en de Soto, H. (1987); *“El Sector informal como instrumento para el desarrollo”*, Centro de Investigaciones sobre la Libre Empresa, A.C. Monterrey México.
- de Soto, H. (1987); *“El otro sendero: la revolución informal”*, Editorial La Oveja Negra, Bogotá.
- Grisolia, J. A., (2005); *“Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Doctrina, legislación, jurisprudencia, modelos”*, t. I, 2005, Ed. LexisNexis, Argentina.
- Husmanns, R. (2001); *“Informal sector and informal employment: elements of a conceptual framework”*, documento presentado en la Quinta Reunión del Grupo de Expertos sobre estadísticas del sector informal (Grupo de Delhi), Nueva Delhi.
- Neffa, J. C. Director y varios autores (2005, 2006, 2008); *“Las teorías económicas sobre el mercado de trabajo”*, Volúmenes I, II y III, Fondo de Cultura Económica,
- Neffa, J. C.; Battistini, O.; Panigo, D.; Pérez, P. (1999); *“Exclusión social en el Mercado del Trabajo. El caso de Argentina”*. Documento de Trabajo 109, OIT- Fundación Ford, Chile.
- Panigo, D.; Neffa, J. C. (2009); *“El mercado de trabajo argentino en el nuevo modelo de desarrollo”* Documento de Trabajo, Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, Dirección Nacional de Programación Macroeconómica, Dirección de Modelos y Proyecciones. Mayo.
- Paugam, S. (1997); *“Les salariés de la précarité, Les nouvelles formes de l’intégration professionnelle”*, PUF, Paris.
- Piore, M. J. (1982); *“Convergente dans les systemes nationaux des relations professionnelles”*, Consommation, No 3.
- Pok, C. (2001); *“Vulnerabilidad laboral y vulnerabilidad metodológica: desafíos del nuevo escenario”*, en “Trabajo, flexibilidad y género: tensiones de un proceso”,



PREALC (1978); “Sector informal funcionamiento y políticas”, Santiago de Chile.

Roca, E.; Moreno, J. M. (2000); “El trabajo no registrado y la exclusión de la seguridad social” en Carpio, J., Klein, E., Novakovsky, I., comp., *Informalidad y exclusión social* OIT/Siempro/Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

Rodríguez Enríquez, C. (2000); “Indicadores de precariedad laboral como estimación de la zona de vulnerabilidad social”, Documento N° 27 CIEPP, Buenos Aires, Agosto.

Sylos Labini, P. (1974); “El empleo precario en Sicilia”. *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. LXIX, No. 3, OIT. Ginebra.

Tokman, V. E. (2004.); “Una voz en el camino. Empleo y Equidad en América Latina, 40 años de búsqueda”, Fondo de Cultura Económica, Santiago de Chile.

Aglietta M. [1976] *Régulation et crises du capitalisme*, Calmann-Lévy, Paris, 2o ed. [1982].

Aglietta M. [1991] Stabilité dynamique et transformations des régimes monétaires internationaux, en Boyer R., Chavance B., Godard O. *Les figures de l'irréversibilité en économie*,

Boyer R. [1986] *La théorie de la régulation: une analyse critique*. La Découverte, Agalma,

Boyer, R. (1978); “Les salaires en longue période”, *Economie et Statistique*, No 103,

BOYER, R. (1988). *La flexibilización del trabajo en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo.

BOYER, R. (2007). *Crisis y regímenes de crecimiento: una introducción a la teoría de la regulación*. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad.

Castel, R. (1995); “La metamorfosis de la cuestión social”. Versión francesa en

CORIAT Benjamín (1982), *El taller y el cronómetro*, Ed. siglo XXI.

CORIAT Benjamin (1995), *Made in France*, Alianza Editorial y Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.

DEJOURS, C. & GERNET, I. (2012). *Psychopathologie du travail*. París: Elsevier Masson.

Galin, P. y Novick, M. (comp.) (1990), “La precarización del empleo en la Argentina”, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, OIT, CIAT, Clacso.

Hussmanns, R. (2001); “Informal sector and informal employment: elements of a conceptual framework”, documento presentado en la Quinta Reunión del Grupo de Expertos sobre estadísticas del sector informal (Grupo de Delhi), Nueva Delhi.

NEFFA, J. C (2003). *El trabajo humano. Contribución al estudio de un valor que permanece.*, Buenos Aires: Trabajo y Sociedad /CEIL-PIETTE-CONICET/ Lumen. 280 págs.

NEFFA, J. C. (1998). *Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis. Una contribución a su estudio desde la Teoría de la Regulación*. Buenos Aires: Lumen-Humanitas, PIETTE del



CONICET / Trabajo y Sociedad. 224 págs.

Paugam, Serge (2000), *Le salarié de la precarité*, Paris, PUF.^[1]_[SEP]

Piore M., Sabel C. [1984] *The Second Industrial Divide*. Basic Books, New York.^[1]_[SEP]

Boyer, R. (dir.) (1986); “*La flexibilité du travail en Europe*”, La Decouverte, Paris.

Boyer, R. (1980); “*Rapport salarial et analyses en termes de régulation. Une mise en rapport avec les théories de la segmentación du marché de travail*”, *Economie appliquée*, Tome XXIII.^[1]_[SEP]

SMITH, A. (2002). *Recherches sur les causes de la richesse des nations* (edité premièrement en anglais, en 1776) Paris: Garnier Flammarion.

TAYLOR, F.W. (1972, 1902), “Shop Management” en *American Society of Mechanical Engineers*. (Re tomado en *Scientific Management*). Londres: Greenwood Press. Vol. 24.

Tokman, Víctor, (2004.), *Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda*, Santiago, Fondo de Cultura Económica.