

## EL TRABAJO EN EL NUEVO MODELO PRODUCTIVO

*Julio César Neffa\**

### Resumen

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. Dicha crisis se caracteriza 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.

**Palabras clave:** trabajo; crisis de empleo; capitalismo; flexibilización; precarización.

### 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 posguerra mundial contrastan fuertemente con el periodo posterior, agravado por la financierización.

---

\* CEIL-CONICET y UNLP, UNM, UNNE. E:mail: [julioceffa@gmail.com](mailto:julioceffa@gmail.com)

Luego de la Segunda Guerra Mundial la mayoría de los gobiernos de países capitalistas industrializados –inspirados en Keynes, en la socialdemocracia y/o en el socialcristianismo- 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, la institucionalización de la seguridad social y un crecimiento estable del PIB, así como también 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 e incrementaban 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 y los países proveedores de materias primas a bajos precios, en beneficio de los primeros.

De esta manera, las características del modo de desarrollo que prevaleció durante tres décadas en los países capitalistas industrializados desde la segunda posguerra mundial contrastan fuertemente con el periodo posterior, agravado por la financierización.

## **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), pagándose con recargo las horas extraordinarias cuando era el caso. El trabajo en la industria manufacturera era el más numeroso y se llevaba a cabo normalmente dentro del ámbito físico de un gran establecimiento urbano. También se caracterizaba por estar regulado mediante contratos de trabajo por tiempo indeterminado, lo cual brindaba garantías de seguridad, de estabilidad y de estar 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 directa en la industria, la agricultura y la construcción fue satisfecha mediante el proceso inmigratorio, que aportó trabajadores 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 porcentaje elevado y creciente del valor agregado, imperaba la libertad sindical y 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. La paralización del incremento de los salarios reales resultante –y la consiguiente caída de la demanda interna- impulsó a compensar la situación con exportaciones. Y fue el desarrollo del comercio internacional lo 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 viene considerando 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 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 más importantes que la inversión extranjera directa y el comercio internacional, creando una mayor interdependencia de las economías nacionales y las organizaciones internacionales –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, 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. Esto dio lugar a un nuevo paradigma productivo, demostrando así 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.

Sin embargo, y 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, así como 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; Aglietta, 1976; Neffa, 1989; Boyer, 2007) 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, sobre empleo improductivo, servicio deficiente, de ser causantes del déficit presupuestario, de 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 reforma de los sistemas de seguridad social para disminuir el salario indirecto y frenar el incremento de sus costos.
- Estímulo a la subcontratación de las empresas trasnacionales en la dirección de pequeñas y medianas empresas de capital nacional con el objetivo de reducir costos y establecer relaciones con ellas para protegerse contra las políticas estatales y obtener beneficios impositivos y crediticios.

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 70 y, sobre todo, en los 80 y 90, 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, cambios que, aunque novedosos y a pesar de que procuran hacer frente a las crisis, generan fuertes desequilibrios.

El proceso de trabajo, su contenido y organización, evolucionaron hasta alcanzar sus límites. Luego del auge del trabajo artesanal de obreros calificados, los procesos de trabajo progresaron 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 el costo unitario de los productos, hizo posible pagar altos salarios, que, a su vez, alimentaron el consumo de bienes durables); y, en nuestros 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 aumento del valor y del plusvalor, 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 precedente cambió profundamente desde la crisis de los años 70; las contradicciones se intensificaron luego de la crisis financiera desatada por la quiebra de 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 las instalaciones y del personal empleado y, para compensar el volumen de producción, se promueve la subcontratación y tercerización. Estos tipos de contrataciones 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 70, y, lo que es más impresionante, se genera 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. Además, 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 que reducen su carácter protector para hacer más fáciles y económicas las suspensiones y despidos sin la necesaria autorización previa del Ministerio de Trabajo. También aumenta el control sobre el cumplimiento de horarios y presentismo, 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 así los trabajadores a nuevos factores de riesgo.

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 ahora la tendencia es hacia la descentralización a nivel de la empresa o incluso del establecimiento – donde el poder sindical es menor o inexistente-, lo que genera 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, lo que acarrea baja de la productividad, errores, problemas en la calidad de los productos, etc., se pasa del trabajo permanente en un mismo sector a impulsar la rotación entre diversos puestos de trabajo, lo que al mismo tiempo facilita hacer frente a reemplazos por licencias sin tener que contratar más personal. En lugar de una actividad dividida, con un contenido restrictivo, se promueve una ampliación de las tareas encomendadas a cada trabajador, para hacer menos tediosa la rutina y dar más sentido al trabajo. Para reducir costos y hacer más eficiente la tarea sin requerir más trabajo de supervisión, se encomienda a los empleados que ejecutan tareas que no solo se limiten a ejecutarlas 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 una actividad individual, difícil de controlar, desprovista 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.

#### **V.- 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 pasan a dominar los sistemas financieros. Pero los ingresos de los CEO de las empresas y del sistema financiero crecen mucho más que los salarios, aumentando de esta manera 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 flexibilizaciones más relevantes según la teoría de la regulación (Boyer, 1986):

1. La flexibilización de la producción devino, desde mediados de los años 70, en una necesidad imperiosa, dado que la economía mundial viene atravesando 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 han sido las estrategias empresarias para reducir costos fijos y variables y aumentar su margen de maniobra transfiriendo hacia ellas los riesgos y procurando 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, 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 el comportamiento previsto por los economistas neoclásicos y no contratarían más personal. Por último, eso se logró suspendiendo los procesos de negociación colectiva y fijando salarios por decreto –alegando la fuerte inflación– cuyos montos

estuvieron siempre por debajo de esta; 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 recurrió a trabajadores no registrados, de manera de no 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 más rápidamente y con menores costos a las ausencias del personal, pero esto trae como consecuencia una intensificación de la carga de trabajo. No obstante, 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 y los procesos de subcontratación o tercerización pueden traer aparejadas modificaciones de la franja horaria para satisfacer a los clientes y usuarios, incrementar el trabajo nocturno o por turnos rotativos para amortizar más rápidamente las maquinarias y equipos, lo cual finalmente acarrea 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; sin embargo esta situación puede complicar la vida familiar, dificultar el seguimiento de estudios regulares y cursos de actualización y la participación regular 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 a fin de tener en cuenta las especificidades de la empresa 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, como ya mencionamos en párrafos anteriores, 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 en los que 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, estaban 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 solo 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.

## **VI.- 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 e incluso unipersonales –como sería el caso de trabajadores por cuenta propia–) se amplió y diversificó en todos los sectores, incluido el sector público, desde mediados de los 70, 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, –concurada 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.

Esto sucede 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 gastos. Para poder

competir en un mercado mundializado, responder rápidamente a los cambios cuantitativos y cualitativos de una demanda que es cada 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 egresos variables, es decir, esencialmente los salarios directos e indirectos. La subcontratación permite a las grandes y medianas empresas reducir gastos porque la producción o los servicios que se subcontratan no son los que generan más valor, sino aquellos que redundan en pocos beneficios ya que usan tecnologías intensivas en trabajo; esto permite reservar para sí las actividades 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 ellas las dificultades provocadas por la crisis y el desasosiego 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 los sindicatos pueden demandar altas tasas de salarios de acuerdo con el rendimiento 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 quedaran 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 están muy presentes diversas modalidades mencionadas de la flexibilidad y que se instauran distintas formas 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 permanezcan jurídicamente autónomas, que esta crea con diversos objetivos: resolver complejos problemas de gestión de la producción originados en su 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 reducir sus costos unitarios de producción.

## VII.- Modalidades e impacto de la precarización

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

Para responder a esta pregunta podemos enumerar los prolongados períodos 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 que se pagan contra factura, sin dar lugar a un empleo regido por la Ley de Contrato de Trabajo; el desarrollo de los trabajos no registrados (en “negro”), denominados eufemísticamente “informales”. Las empresas de servicios eventuales, o de trabajo temporario, instauran una suerte de “alquiler de la fuerza de trabajo” que da origen a un comercio de personas (Caire, 1975), generando una triangulación donde el trabajador recibe su paga de una empresa pero genera valor y plusvalor en otra.

Las empresas de servicios eventuales 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 significaran tareas ajenas a su giro normal y habitual*. Sin embargo, 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 o 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, lo que da lugar a una escisión entre los trabajadores del plantel de la empresa usuaria (mercado primario) –plantel dotado de estabilidad– 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 & Sabel, 1988).

### **VIII.- 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 jefas 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 que son 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 se eleva progresivamente la ocupación de los no asalariados (contratados, monotributistas o autónomos) sobre el total y, dentro de los asalariados, se incrementa 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 parasubordinado* (Supiot, 1998) cuando trabajadores *jurídicamente independientes* se encuentran en una situación de *dependencia económica*, similar a la del trabajo asalariado, pero sin sus derechos. El trabajador solo puede ofrecer 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 le otorga un poder de coordinación al que organiza su trabajo.

También existen los contratos de trabajo temporario y estacional, así como las modernas formas de empleo en empresas subcontratadas o que surgen de la tercerización de la fuerza de trabajo. El objetivo central perseguido por todas esas modalidades es reducir los gastos 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. Sin embargo, mientras que los empleos asalariados no registrados claramente desconocen o violan la legislación del trabajo y de la seguridad social o se sitúan en el margen de la legalidad o la ignoran, los empleos precarios como los hemos especificado son, en cambio, generalmente lícitos y se han establecido válidamente por medio de leyes o decretos. De esta manera estos últimos son naturalizados aunque tengan repercusiones negativas sobre el sistema de relaciones de trabajo, pues debilitan a los sindicatos y, al mismo tiempo, aumentan 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; 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 y no siempre forman parte de los sindicatos ni son representados por ellos.

En general, las remuneraciones y la cobertura de la seguridad social son inferiores y de menor calidad a las de los asalariados con empleos seguros y estables que realizan tareas similares. Por otra parte, desde su ingreso a la empresa, los trabajadores precarios pueden ser 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 y, en consecuencia, un nivel mayor de fatiga–. Pero a menudo se promueve también en su caso la “gestión por las competencias” para cambiar el comportamiento de los trabajadores, con miras a 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 reconocidas por la OIT. Es a partir de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, celebrada en 2002, y de los estudios previos (Hussmanns, 2001) que el concepto de precariedad –en su modalidad de trabajo no registrado- se asocia a, 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 período histórico, desde que se produjeron varios grandes cambios en la estructura de la población argentina económicamente activa: 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. Finalmente, también existe un estancamiento o incluso disminución del desempleo, mientras que el subempleo se estabiliza o sigue creciendo debido a que en este caso se incluye en la población económicamente activa a los beneficiarios de los planes sociales y de empleo que, por definición, tienen jornadas reducidas.

## **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 por tiempo indeterminado. Puede estar influenciada por el ritmo, los ciclos y las modalidades del crecimiento económico.

La seguridad en el empleo no significa, para nosotros, ocupar siempre el mismo puesto de trabajo sino que consiste en la posibilidad de permanecer empleado en la misma o en otra empresa, pero sin sufrir una interrupción duradera en el periodo de tránsito por el mercado de trabajo desde uno hacia otro empleo que lleve a la percepción del subsidio por desempleo.

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

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

## **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 ambas han aumentado, trayendo como consecuencia tensiones y sufrimientos por angustia o ansiedad que después de un tiempo 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 de bienes y servicios: hay más cautela en cuanto al uso del dinero,

se modera o reduce el nivel de consumo y se incrementa el ahorro. Tal 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 encontrarlo.

La sensación de inseguridad contribuye a moderar las reivindicaciones salariales pero, al mismo tiempo, los sindicatos presionan directamente al 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 de efectuar despidos colectivos, subsidiar a las empresas para que no despidan en momentos de crisis y caída de la demanda (plan REPRO), elevar el monto del preaviso y de las indemnizaciones por despido, aumentar el subsidio por desempleo, mantener durante un tiempo prolongado el derecho a la protección social a los desocupados y sus familias, etc.

Enviado: 20/12/18

Aceptado: 20/2/19

## Referencias

- Aglietta, M. ([1982].1976). *Régulation et crises du capitalisme* (2° ed.). París: Calmann-Lévy.
- Boyer, R. (2007). *Crisis y regímenes de crecimiento: una introducción a la teoría de la regulación*. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad.
- Caire, G. (1973). *Les marchands d'hommes*. París: Les Editions Ouvrières.
- Coriat, B. (1975). *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*. Buenos Aires: Siglo XXI. Disponible on line en [http://www.fhuc.unl.edu.ar/olimphistoria/paginas/manual\\_2009/docentes/modulo2/texto2.pdf](http://www.fhuc.unl.edu.ar/olimphistoria/paginas/manual_2009/docentes/modulo2/texto2.pdf)
- Husmanns, R. (2001). "Defining and measuring informal employment". Ginebra: Bureau of Statistics, International Labour Office.
- 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-CONICET/Trabajo y Sociedad.
- Piore M.J. & Sabel, C.F. (1984). *The Second Industrial Divide*. Nueva York: Basic Books.
- Supiot, A. (2004). *Le Droit du travail*. París: PUF.