

Reformas Laborales y Precarización del Trabajo Asalariado (Argentina 1990-2000).

Tissera, Silvana, Bustos, Juan Martín, Sciarrotta, Fernando, Persia, Juliana, Herrera Gallo, Gonzalo, Cillis, Natalia, Garcia Allegrone, Verónica y Salvia, Agustín.

Cita:

Tissera, Silvana, Bustos, Juan Martín, Sciarrotta, Fernando, Persia, Juliana, Herrera Gallo, Gonzalo, Cillis, Natalia, Garcia Allegrone, Verónica y Salvia, Agustín (2000). *Reformas Laborales y Precarización del Trabajo Asalariado (Argentina 1990-2000)*. En Lindemboin *Cuadernos del CEPED N°4*. Buenos Aires (Argentina): CEPED.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/agustin.salvia/218>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pnKz/beB>

“Reformas laborales y precarización del trabajo asalariado (Argentina 1990-2000)”

Equipo Cambio Estructural y Desigualdad Social*

Agustín Salvia, Silvana Tissera, Juan Martín Bustos, Fernando Sciarrotta, Juliana Persia, Gonzalo Herrera Gallo, Natalia Cillis y Verónica García Allegrone.

1. Presentación

1.1. Reformas laborales y flexibilización

Argentina emprendió durante los años '90 una serie de reformas estructurales orientadas a la apertura y desregulación de los mercados, a privatizar las empresas públicas, ganar la confianza financiera internacional y propiciar la reconversión productiva. El objetivo manifiesto de esta estrategia era modernizar la economía y mejorar la posición del país en el mundo.

Este proceso prometía, después de un primer impacto regresivo sobre el mercado de trabajo, un crecimiento continuado del empleo y los ingresos. Con el objeto de paliar los efectos negativos de la reestructuración, a la vez que potenciar los aspectos positivos de la misma, los cambios económicos estuvieron acompañados de un conjunto variado de programas sociales y acciones de promoción del empleo. Todo lo cual implicó un aumento sustantivo del gasto social.

Sin embargo, en la Argentina de los años noventa se hizo explícito que el nivel de empleo y el crecimiento económico pueden constituirse en dimensiones independientes una de otra. La recuperación de la actividad económica –post crisis hiperinflacionaria– no redundó en la creación de puestos de trabajo en la misma proporción y calidad que los que la apertura y la modernización destruían. Y esto parece haber sido así, independientemente del ciclo económico, la política laboral imperante, o la capacidad de focalización e intervención de los programas sociales, de empleo o de reconversión laboral.

En este contexto, desde hace más de una década que la sociedad argentina viene experimentado un *continuum* de nuevas realidades laborales. Se destacan como las más relevantes: aumento de la desocupación y la inestabilidad laboral, creciente flexibilización de los contratos y de los despidos, reducción de los “costos laborales” debilitamiento político del movimiento sindical, y necesidad de desplegar cientos de miles de subsidios tendientes a contener a una gran masa flotante privada de inserción.

Bajo este panorama complejo surge la necesidad de despejar e identificar los factores determinantes de la problemática del desempleo y de la precarización de las relaciones laborales.

* El Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social tiene sede en el Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales y está bajo la dirección del Dr. Agustín Salvia. Su plan de trabajo ha sido aprobado por la Programación UBACyT 1998-2000 (AS 058) y por CONICET (PIA 05/98). Parte de sus investigaciones –como en el caso que aquí nos ocupa– se realizan en el marco del Proyecto Integrado “Mercados de Trabajo Urbanos en Argentina de los '90” bajo la dirección del Lic. Javier Lindenboim (UBACyT IE/001) con sede en el CEPED de la Facultad de Ciencias Económicas.

Al respecto, tratándose de una respuesta compleja, creemos que resulta un argumento insuficiente imputar a la política de reformas laborales como la “causa” del deterioro de la estructura social del trabajo. En principio, cabe observar que cada componente –la política y la realidad laboral– parece haber seguido su propia lógica, y depender de condiciones particulares, no siempre asociadas entre sí.

Por una parte, la política laboral –y en ella, las reformas laborales– ha ocupado un lugar importante en las luchas por la definición de la agenda pública. Por lo tanto, la misma se vio permanentemente sometida a los vaivenes de la coyuntura política, los cambios de estrategia económica y los conflictos entre los distintos grupos de interés. Por otra parte, la “precarización” parece haber movilizado en forma directa otros protagonismos, operando desde y para las relaciones laborales al interior de las firmas; y en sentidos incluso opuestos según los diferentes segmentos, tipos de empresas o sectores productivos.

Una idea que cabe sostener es que los cambios operados en las relaciones laborales no sólo emergieron como resultado esperado de una política económica o laboral específicamente orientada a la “flexibilización”. Desde otra perspectiva, el desempleo y la precarización del empleo encuentran explicación a partir de las estrategias económicas y ocupacionales que debieron asumir, por una parte, los empleadores y, por otra, los trabajadores, en un marco de nuevas reglas de juego según cada coyuntura económica. El efecto “funcional” de estos cambios parece ser la estructuración de un proceso social de producción y reproducción de excedentes relativos y absolutos de fuerza de trabajo, el cual se expresa en las variadas formas que asume el desempleo y las trayectorias laborales asociadas a ellas.

Ahora bien, contra toda ingenuidad en este sentido, cabe señalar que las estrategias de intervención pública en una sociedad globalizada no escapan en última instancia a los diagnósticos, las necesidades y las demandas “oficiales” que impone un modelo de desarrollo dominante. En tal sentido, no sólo cabe considerar a las políticas económicas y laborales como un mecanismo de asignación y transferencia de recursos, con efectos redistributivos, sino también como una herramienta que incide de manera indirecta, pero efectiva, en las relaciones sociales. Es decir, con efectos “productivos” sobre las relaciones de fuerza sociales.

En cualquier caso, cabe no perder de vista que el tipo de orientación que siguen las estrategias de intervención pública se corresponde con la instalación previa de un determinado diagnóstico de situación. Éste, sin duda, resulta de la forma en que se dirimen los intereses sectoriales en la arena política, de tal manera que “quien define, decide” (Aguilar Villanueva, 1993).¹ Es decir, las formas concretas de la intervención pública surgen del posicionamiento político específico que logran los actores en un marco de reglas de juego y relaciones de fuerza dinámicas.

Por lo mismo, el complejo panorama económico-laboral de la Argentina de los noventa parece esclarecerse cuando se aborda el proceso desde la perspectiva del conflicto social y de las cambiantes condiciones políticas, económicas y sociales bajo los cuales fueron emergiendo medidas de intervención y nuevas realidades (Gerchunoff y Torre, 1998; Cortés y Marshall, 1999). Al respecto, destaca la fuerza y rapidez con que el paradigma neoliberal logró instalarse tanto en la dirigencia política como en la sociedad. En buena medida, esto habría sido así

¹ En general, si bien este proceso puede enmarcarse en el agotamiento del programa del Estado benefactor y el impacto de nuevas tecnologías sobre la economía global, no puede ser entendido al margen de los cambios sucedidos en las relaciones de fuerza entre el capital y el trabajo, y de sus efectos sobre las condiciones deficitarias de reproducción social y las representaciones de verdad.

debido a la articulación de este discurso con un clima social conservador (fundado en los antecedentes inflacionarios, la ineficiencia del Estado y las sucesivas crisis recesivas, entre otros factores). A ello cabe agregar los esfuerzos desplegados por los grupos económicos locales y las agencias financieras internacionales (FMI, BM y BID) con el fin de definir prioridades y modos específicos de ajustar las acciones públicas a los procesos de globalización y de libertad de mercado.

De ahí que a nuestro juicio *la clave interpretativa del fenómeno de la flexibilización laboral no sólo se encuentre en sus efectos de desempleo, marginalidad o exclusión, sino también en las formas en que el fenómeno expresa y reproduce las relaciones de fuerza que intervienen en la puja de la distribución del ingreso y de poder entre los actores sociales. Desde esta perspectiva, cabe reconocer en el desempleo y la precariedad laboral las formas típicas bajo las cuales se expresa la mayor subordinación política y social del trabajo al capital y las posibilidades objetivadas y subjetivas de su mayor explotación.*

En tal sentido resulta coherente que el diagnóstico “oficial” sobre el desempleo y la precariedad laboral fuera cambiando en los años noventa. Tales problemas dejaron de ser males “transitorios” de un proceso modernizador propio de la globalización; para convertirse en el resultado “lógico” de un mercado “hiper-regulado” afectado por la inelasticidad de los salarios a la baja, los altos costos laborales y la presión sindical. En este marco, la flexibilización de los contratos y los despidos, la descentralización de los convenios colectivos y la neutralización de las resistencias de los trabajadores se constituyeron –desde el diagnóstico oficial– en medidas “necesarias” para mantener el crecimiento de la economía y crear empleo productivo.

En este contexto, cabe preguntarse no sólo sobre el sentido de las reformas y medidas laborales, sino también sobre la funcionalidad del cambio estructural a partir de sus efectos de “precarización laboral”, como expresión, tanto de medidas de política como de los comportamientos individuales y sectoriales de las firmas y los trabajadores. Los apartados que siguen muestran diferentes aspectos político-institucionales y económico-ocupacionales de “producción” de las relaciones laborales y de sus normas reguladoras. Al respecto, una pregunta orientadora para este trabajo sería: ¿Qué ha cambiado en los últimos diez años en materia de relaciones laborales y en las condiciones de realización del trabajo asalariado en Argentina?

1.2 Contenido del Documento de Trabajo

El objetivo principal de ese documento de trabajo es recoger mejores evidencias sobre los determinantes del cambio social y de la fragmentación que experimentaron los colectivos asalariados.

En función de aproximar respuestas posibles a este problema, el documento centra su interés en dos aspectos. En primer lugar, en la revisión de la nueva institucionalidad laboral que fue emergiendo durante la década del noventa; y en segundo lugar, en el análisis de los cambios “objetivos” operados en las relaciones laborales en términos de precarización del empleo.

El apartado 2 presenta un diagnóstico actualizado de las condiciones de contexto y una revisión crítica del diagnóstico oficial y de las políticas que habrían obrado en consecuencia. Al respecto, se hace un análisis del sentido de las modificaciones sufridas por el marco normativo y las relaciones de fuerza capital-trabajo durante los años noventa.

A su vez, el apartado 3 ofrece un balance comparativo sobre los cambios experimentados

en las condiciones objetivas de realización del empleo asalariado durante la década del noventa (1990-1999). Se busca así dar cuenta del alcance y de la forma en que se produjo –desde el campo económico productivo– el despliegue de la “precarización laboral”, y de los principales factores económico-ocupacionales (“predictores”) asociados a este fenómeno.

Finalmente, en las conclusiones se hace un inventario del proceso político y económico que ha llevado a cristalizar la problemática socio-laboral, reiterando la estrecha vinculación de este hecho tanto con el campo de las políticas y las reformas como con el comportamiento de los protagonistas directos (firmas y trabajadores). Las consideraciones finales sirven como un primer balance de un sospechado cambio de época: la capacidad de tales condiciones de “producir” –independientemente del consenso político o institucional– efectos estratégicos sobre las relaciones laborales y sociales.

2. Transformaciones en el marco regulatorio laboral

2.1. Condiciones del contexto - Argentina en la Década del '90

Durante la década del '90 el país experimentó una profunda transformación institucional y productiva. La adopción de un patrón de cambio fijo a través del sistema de convertibilidad permitió superar la hiperinflación y la inestabilidad con la cual se desenvolvían los mercados. La reducción del déficit fiscal, las privatizaciones, la apertura comercial y las desregulaciones, abrieron un marco de confianza a las inversiones y favorecieron el financiamiento externo de despegue económico. Estos, entre otros cambios, implicaron modificaciones sustantivas en el sistema productivo, en la orientación de las políticas públicas y en los comportamientos de los actores políticos y sociales (Gerchunoff y Torre, 1996; Cortés y Marshall, 1999).²

Bajo este contexto tuvo lugar una recuperación importante de la inversión, el producto y el consumo, junto a un fuerte incremento del financiamiento externo y del comercio exterior. Sin embargo, al mismo tiempo, el nivel de empleo se mantuvo relativamente estable, a la vez que se produjeron cambios en la estructura ocupacional y un fuerte incremento del desempleo y la subocupación por una mayor presión de la oferta laboral y la destrucción de empleos tradicionales y de baja productividad (Monza, 1995, 1999; Llach y Kritz, 1997).²

Por otra parte, si bien aumentaron las remuneraciones del sector formal, este aumento estuvo siempre por debajo de los incrementos que registró la productividad. Al mismo tiempo, se multiplicó el trabajo en negro no registrado de baja remuneración y cayeron los ingresos laborales del sector informal. Esto resultó en una caída de los ingresos per capita familiares de los sectores asalariados y no asalariados de bajo capital educativo (Altimir y Beccaria, 2000).

Como saldo general de este proceso se observa la formación de una estructura productiva con una renovada capacidad de crecimiento, aunque estancada desde el punto de vista de la generación de empleo. Por lo mismo, funcional a una estructura socio-laboral desigual y segmentada en cuanto a las condiciones de reproducción social (Salvia y Zelarayán 1998; Salvia,

² En general se argumenta que el incremento del desempleo durante la década del '90 en Argentina fue el efecto de una combinación de diferentes factores: a) la modernización productiva –cambios tecnológicos, crisis de actividades informales y reducción del subempleo público–, b) el aumento de la oferta laboral (por factores económicos y demográficos), y c) la lenta recuperación de la demanda de empleo en el sector privado.

1999; Salvia y Tissera, 2000.). En el campo de la distribución del ingreso, variados estudios muestran una mejora relativa del bienestar económico general con respecto a fines de los ochenta, aunque con un aumento de la desigualdad distributiva (Gasparini, 1999; Grandes y Gerchunoff, 1998, Salvia, Philipp y Donza, 1997; Altimir y Beccaria, 2000).

Al respecto, cabe preguntarse ¿En qué medida la estrategia oficial abordó la temática socio-laboral como objeto de una estrategia de reestructuración? ¿Qué tanto los efectos de flexibilización laboral y fragmentación social encuentran paralelo con las medidas de reformas? ¿Es posible imputar a dichas medidas –sin otra mediación– responsabilidad directa sobre los efectos que se observan de precarización laboral, segmentación del trabajo asalariado y exclusión social?

En función de buscar respuesta a estas preguntas, presentamos a continuación un análisis de las coyunturas económicas que fueron haciéndose presente en la década, lo cual constituye el escenario necesario en donde evaluar el seguimiento de las políticas y medidas adoptadas y sus efectos sobre el mundo del trabajo.

2.2. Tendencias Económicas y Ocupacionales

Un conjunto de indicadores económicos y sociolaborales nos permiten evaluar la evolución de Argentina durante la década del '90 –ver Cuadro N°1 y Cuadro N°2 a y b–. Pero más allá del balance general, cabe destacar aquí la configuración y enlazamiento de diferentes escenarios económico-políticos y laborales, los cuales fueron marcando el ritmo y alcance de los comportamientos sociales.

La fase de recuperación económica –entre 1990 y 1993– se expresó en una mejora de la mayoría de las variables económicas, incluida una marcada estabilidad de precios. Esta recuperación tuvo lugar en el marco de medidas de ajuste y de un proceso de transformación del Estado y de los mercados (privatización de empresas públicas, apertura y desregulación de los mercados, adopción del Sistema de Convertibilidad, etc.). Por lo mismo, mas allá de la recuperación inicial del empleo, estas medidas confluyeron en un incremento importante de la oferta laboral, el desempleo y el subempleo, junto a un aumento relativo del trabajo en negro y la precariedad laboral (Bour, 1995; Canitrot, 1995, entre otros).

Sin embargo, luego de tres años de reformas institucionales con crecimiento económico comenzó una importante retracción productiva. De esta manera, a mediados de 1994 la economía evidenciaba síntomas de retracción y crecientes dificultades de orden fiscal. Al mismo tiempo, fue el momento más intenso de reformas laborales, de apoyo oficial a la reducción de costos³ y de inversiones e importaciones en bienes de capital. Pero sólo el sector más dinámico y concentrado estuvo en condiciones de financiar la reconversión productiva, necesaria para aumentar la productividad real y la competitividad externa (Gerchunoff y Machinea, 1996).

³ El abaratamiento de los costos laborales dejó de ser exclusivamente una prerrogativa empresarial -derivada del atraso en el tipo de cambio fijo y los problemas de competitividad de cierto sectores de la producción local- para pasar a ser una forma de política económica consistente con el sostenimiento de la convertibilidad (Gerchunoff y Machinea, 1996).

Pero la crisis del Tequila potenció los desequilibrios fiscales y financieros. De esta manera, a fines del primer trimestre de 1995 comenzó una etapa recesiva que tuvo impacto directo sobre la inversión y el consumo, lo cual generó la caída de la recaudación impositiva y el consecuente agravamiento del déficit fiscal. La recesión impactó sobre todo en el sector de bienes de consumo transables e intensivos en fuerza de trabajo. Para hacer frente a la situación, el sector empresarial debió ajustar una vez más su estructura de costos productivos (FIEL, 1996)⁴.

Esta vez, los problemas económicos impactaron sobre el mercado de trabajo formal agudizando los desequilibrios de sus principales indicadores. Al desempleo registrado en el período expansivo se sumó la caída del nivel empleo dada por la destrucción neta de puestos de trabajo ligada tanto a cierres de las empresas como a la racionalización mediada por el aumento de la productividad. Desde el lado de la oferta, tuvo lugar un nuevo incremento de la actividad por la salida al mercado de “trabajadores adicionales”. La situación generó un aumento de cesantías, caída de las horas extras y las remuneraciones, incremento del trabajo en negro y un aumento multiplicador de la oferta laboral (Salvia, Donza y Phillip, 1996; Llach, J. y Kritz, 1997). En este contexto, las condiciones económicas generaron un deterioro aún más generalizado en las organizaciones asociativas, cooperativas y sindicales (Fernández., 1997)

A fines del segundo semestre de 1996, la economía había superado la etapa crítica del Tequila, dando inicio a una nueva fase de inversión, expansión de las exportaciones y crecimiento interno⁵. Esta evolución significó en los hechos un aumento neto en la demanda de puestos de trabajo, un mejoramiento relativo en el empleo y una caída de la tasa de desocupación. En cualquier caso, el cambio de tendencia no generó un aumento de las remuneraciones, ni logró resolver el alto déficit ocupacional acumulado. En parte, dado la importancia que revistió “el trabajador adicional” para mantener en equilibrio la economía de los hogares (Salvia y Donza, 1999; 2000).

Si bien esta fase se prolongó aproximadamente hasta fines de 1998, la economía volvió a experimentar un shock negativo como resultado de una serie de crisis internacionales (crisis en el sudeste asiático, Rusia y finalmente Brasil). Los movimientos financieros y el aumento de las tasas de interés llevaron a la economía argentina a una nueva fase recesiva.⁶ La situación se hizo más problemática dado el aumento del gasto –por presiones sociales y políticas–, la imposibilidad de la conducción de ajustar el tipo de cambio –por la Ley de Convertibilidad– y la caída de los precios de las *commodities* internacionales.

El punto de quiebre tuvo lugar con la devaluación del tipo de cambio por parte de Brasil y otras economías a fines de 1998, lo cual le implicó a la Argentina mayores dificultades para colocar sus exportaciones y un fuerte incremento del déficit comercial. A esto se sumó el encarecimiento de los créditos externos, el creciente peso de la deuda externa, pública y privada, y la imposibilidad de reducir el creciente gasto fiscal. De esta manera, la nueva crisis impactó

⁴ Si bien resulta difícil evaluar los costos laborales, dos tendencias contrapuestas parecen haber prevalecido. Por un lado, con independencia de la participación de los gremios, las comisiones internas habrían renegociado a la baja los salarios vigentes. Por el otro, fueron reimplantados, a partir de abril de 1995, los niveles de contribuciones patronales que recién a finales de año y de manera fraccionada se volvieron a reducir. Un estudio de FIEL muestra una disminución de los costos salariales en la industria del 16% entre 1994 y 1995 (FIEL, 1996).

⁵ En efecto, el equilibrio financiero del Estado, la recuperación de la confianza internacional, la reactivación del Brasil y el crecimiento de los precios de los productos de exportación, vía mayor oferta de créditos, entre otros factores, permitieron una rápida recuperación de la actividad económica y del empleo.

⁶ La crisis significó menos capitales para los países emergentes pero también la caída del volumen y el valor de los intercambios en el comercio mundial y que importantes regiones del mundo, como el sudeste asiático, cayeran en procesos recesivos.

profundamente sobre la economía real, castigando incluso a los sectores productores de bienes transables más concentrados. En ese escenario, se puso fuertemente en discusión la competitividad de la economía, la necesidad de reducir el gasto público y los impuestos al capital. A pesar de todo, el empleo siguió creciendo, aunque ahora más concentrado en el sector informal urbano.

En 1999, a pesar de la rápida estabilización brasileña y el aumento de los precios de los *commodities*, la economía cayó en recesión. A nivel general, el PBI registró una caída de alrededor del 3% y la actividad industrial se redujo un 7%⁷. En este contexto, el sector privado (sobre todo los sectores de bienes transables) debió realizar fuertes ajustes en la producción, afectando en forma directa el empleo, la recaudación fiscal y las proyecciones del déficit. Esto implicó continuos aumentos de la presión fiscal a la vez que, como contrapartida, el sector privado exigió ajustes sobre el gasto del sector público y más reformas estructurales, pero tal iniciativa encontró resistencia en el gobierno debido a la inminencia de las elecciones presidenciales de 1999.

Con el nuevo gobierno –a partir de diciembre del 1999–, la economía no dio respuesta de reactivación, a pesar del contexto de estabilidad financiera, recuperación y crecimiento que dominaba el escenario internacional y regional. Por el contrario se produjo un aumento del déficit público y del “riesgo país”, el con el consecuente encarecimiento del crédito externo e interno. Asimismo, se observa una caída del PBI por habitante, una reducción del consumo y un todavía más significativo retroceso de la inversión agregada. Entre otros indicadores sociales, se observa un aumento del desempleo y la pobreza, junto a una creciente conflictividad social. Al mismo tiempo que el establishment insiste en la necesidad de una segunda y urgente etapa de reformas estructurales.

En este contexto, al final de la década el desempleo abierto y la subocupación horaria afectan a casi el 30% de la población económicamente activa del país; a la vez que el 37% de la fuerza de trabajo asalariada está empleada en forma no registrada y no tiene acceso a beneficios sociales. Al mismo tiempo, el 25% de la población urbana se encuentra por debajo de la línea de pobreza y el fenómeno de la exclusión parece haberse consolidado.

⁷ En los últimos 12 meses, la baja de la producción automotriz superó el 40%. El peso que tuvo este rubro en la situación general fue particularmente importante si se tiene en cuenta que excluido este rubro la caída de la industria es más de dos tercios menor a la registrada (-2,5%).

Cuadro 1: Indicadores Económicos - Argentina 1990 - 1999.

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Producto bruto interno (Millones de US\$ corrientes)	141.352	189.710	228.990	236.505	250.308	243.186	256.626	277.441	288.195	281.900
Variación del PBI real (Tasa de variación anual)	-1,8 %	10,6 %	9,6 %	5,7 %	5,8 %	-2,8 %	5,5 %	8,1 %	3,9 %	-3,0 %
Inversión interna bruta fija (% del PBI)	13,2 %	15,5 %	18,7 %	19,1 %	20,5 %	18,3 %	18,9 %	20,6 %	21,1 %	18,9 %
Variación de la inversión (Tasa de variación anual)	-16,9 %	29,9 %	32,6 %	15,3 %	20,7 %	-16,0 %	8,8 %	26,5 %	8,6 %	4,7 %
Evolución de la inversión Base 1990=100	100	130	172	199	240	201	219	277	301	315
Variación del Consumo (Tasa de variación anual)	-1,6 %	14,8 %	13,2 %	5,3 %	6,7 %	-5,8 %	6,1 %	7,8 %	3,6 %	2,0 %
Evolución del Consumo Base 1990=100	100	115	130	137	146	138	146	157	163	166
Variación de los salarios per cápita ^{a/} (Tasa de variación anual)	-9,5 %	-5,0 %	4,1 %	1,2 %	0,1 %	5,4 %	-1,5 %	0,7 %	1,2 %	1,8 %
Evolución de los salarios per cápita ^{a/} (Base 1990=100)	100	95	99	100	100	106	104	105	107	108
Índice de precios al consumidor (Tasa de variación anual)	1344 %	84,0 %	17,5 %	7,4 %	3,9 %	1,6 %	0,1 %	0,3 %	0,7 %	-1,5 %
Exportaciones de bienes (fob) (Millones de US\$ corrientes)	12.353	11.978	12.235	13.118	15.839	20.263	23.760	26.430	26.441	23.318
Importaciones de bienes (cif) (Millones de US\$ corrientes)	4.077	8.275	14.872	16.784	21.590	20.122	23.728	30.450	31.404	25.537
Saldo de la cuenta corriente (Millones de US\$ corrientes)	4.552	-647	-5.488	-8.003	-10.949	-4.938	-6.468	-12.036	-14.730	-11.500
Deuda Externa Privada (Millones de US\$ corrientes)	s/d	3.522	5.571	9.710	13.605	17.938	20.604	29.304	35.742	36.224
Deuda Pública (Millones de US\$ corrientes)	54.672	86.912	85.196	81.761	86.828	92.091	104.805	109.201	112.357	119.205
Deuda Externa Púb. y Priv. (% del PBI)	s/d	47,7 %	39,6 %	38,7 %	40,1 %	45,2 %	48,9 %	49,9 %	51,4 %	55,1 %
Déficit Fiscal (% del PBI)	-1,5 %	-0,5 %	0,6 %	1,2 %	-0,1 %	-0,6 %	-2,2 %	-1,6 %	-1,4 %	-2,6 %
Montos no ingresados al Estado por reducción de contribuciones patronales ^{b/}	(Millones de pesos)				1.977	1.759	3.930	3.930	3.930	4.245
	(Como % del déficit fiscal ^{c/})				790 %	121 %	70 %	89 %	97 %	58 %

Con base en datos del BCRA y de Subsecretaría Económica y Regional-MEySP. Se tomaron elaboraciones realizadas por el CEI. A partir de 1993, el PBI está medido a precios constantes del mismo año. Valores al cierre de cada período.

a/ Salarios correspondientes al sector formal registrado.

b/ Elaborado por la Secretaría de Trabajo-MTSS sobre la base de datos de MEySP. Esta rebaja se refiere exclusivamente a la quita por zonas de los contratos por tiempo indeterminado. No incluye rebajas por contratos promovidos o por período de prueba. Se aplicaron las alícuotas vigentes según decretos 1520/98 y 96/99. Nota: estimado con masa salarial a valores constantes de noviembre de 1998.

c/ Elaboración propia sobre las mismas fuentes.

Cuadro 2a: Indicadores Socio-ocupacionales - Argentina 1990 - 1999.

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Actividad	39.0	39.5	40.2	41.0	40.8	41.4	41.9	42.3	42.0	42.8
Empleo	36.5	37.1	37.4	37.1	35.8	34.5	34.6	36.5	36.9	36.8
Desocupación	6.3	6.0	7.0	9.3	12.2	16.6	17.3	13.7	12.4	13.8
Subocupación	8.9	7.9	8.1	9.3	10.4	12.5	13.6	13.1	13.7	14.3

Cuadro 2b: Indicadores Socio-ocupacionales - Gran Buenos Aires 1990-1999.

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Actividad	40.3	40.8	41.7	43.3	43.1	44.2	44.9	45.1	45.1	46.6
Empleo	37.9	38.6	38.9	39.1	37.4	36.5	36.5	38.7	39.4	39.4
Desocupación	6.0	5.3	6.7	9.6	13.1	17.4	18.8	14.3	13.3	14.4
Subocupación	8.1	7.0	7.3	9.1	10.1	12.6	13.8	13.0	14.0	15.2
Población bajo línea de pobreza ^{a/}	33.7	21.5	17.8	16.8	19.0	24.8	27.9	26.0	25.9	26.7
Población bajo línea de indigencia ^{a/}	6.6	3.0	3.2	4.4	3.5	6.3	7.5	6.4	6.9	6.7

Fuentes: Instituto de Investigaciones Gino Germani. En base a datos de la EPH.

a/ Estimación realizada por la Secretaría de Programación Económica Nacional, con datos de la EPH.

2.3. El Diagnóstico Oficial

Las definiciones y estrategias gubernamentales en materia socio-ocupacional se fueron generando de acuerdo con las configuraciones del escenario político y social. Sin embargo, es evidente que la política laboral quedó subordinada al marco de las reformas económicas estructurales y sometida a un particular clima ideológico de época.

Por una parte, la acumulación de problemas de recesión, hiperinflación, alta conflictividad social y descalabro del Estado, a fines del ochenta, alimentaron en los noventa un clima conservador en la opinión pública. Por otra parte, la salida de la crisis no daba muchas posibilidades. La situación interna y el contexto internacional exigían al Gobierno un acercamiento mucho más estrecho con los grupos económicos locales y financieros internacionales, tradicionalmente opuestos al poder sindical y a las presiones estatales (Gerchunoff y Torre, 1997; Torre, 1998).

De este modo, la forma que asumió la definición del problema se fue modelando por cuestiones de coyuntura económica, a la par que crecía la fuerza gravitacional de los organismos internacionales de crédito sobre las reformas estructurales. Estos factores, sin duda, condicionaron la resolución de las pujas de poder entre organizaciones empresarias, organizaciones sindicales, y las distintas orientaciones dentro de la propia instancia gubernamental. En este marco, es posible reconocer la permanencia a lo largo de la década de diagnósticos en disputa en cuanto a la definición del problema laboral y del desempleo, pero de

un solo discurso dominante: el diagnóstico “oficial”⁸. El mismo puede resumirse en los siguientes argumentos:

- Durante las últimas décadas, las regulaciones y controles institucionales generaron altos costos laborales y fuertes ineficiencias en el funcionamiento del mercado laboral: inelasticidad de los precios y las cantidades e información ineficiente. Tales condiciones explican el surgimiento de un sector informal urbano, la subocupación y el sobrempleo público. Al producirse las reformas estructurales y modificarse la forma de inserción del país en el mercado mundial, estas situaciones quedaron al descubierto agravando las condiciones y niveles de desempleo.

- Las nuevas condiciones de producción, apertura económica y competitividad a nivel mundial, impulsaron una incorporación de nuevas tecnologías, cambios organizacionales y la modificación del proceso de trabajo, todo lo cual afectó en forma directa la cantidad de empleo que podía generar el mercado. A la vez que, ese mismo proceso, generó una demanda de mano de obra calificada y bajo relaciones flexibles, a la vez que una destrucción sustantiva de empleos informales y de economías rurales de baja productividad. Parte de la desocupación se debe al déficit educacional que presenta la oferta laboral.

- La modificación de los paradigmas productivos generaron un desfasaje entre la realidad económica y el sistema legal de regulación de las relaciones laborales. El retraso y/o la parcialidad en la adecuación de este sistema, dada las nuevas condiciones de producción y de competitividad, tendieron a impactar negativamente sobre los costos laborales y las expectativas de inversión por parte del capital. Este mismo desajuste ha generado –según el diagnóstico– un aumento significativo del empleo en negro y la informalidad salarial. El empleo no crece debido también a la imposibilidad de las firmas de acceder a empleos flexibles.

De acuerdo con esto, el diagnóstico oficial sostenía que las reformas estructurales debían alcanzar al mercado laboral en función de favorecer la rápida recuperación económica e impulsar el crecimiento. A partir de lo cual se habría de generar empleo productivo y mejorar las condiciones de vida de la población. En cualquier caso, este diagnóstico se manifestó en las iniciativas políticas y las recomendaciones que fueron haciendo los organismos financieros internacionales (Guasch, J.L, 1995; World Bank, 1995; 1996) .

En lo fundamental, las reformas debían brindar normas más flexibles de contratación laboral, menores costos impositivos e indirectos, descentralización de las negociaciones colectivas, privatización de los servicios de seguridad social, asistencia pública a la capacitación laboral, entre otras medidas. Pero al mismo tiempo, era necesario orientar programas de contención social o de empleo asistido, con el objetivo de atender los efectos de pobreza y regular la conflictividad social que habrían de generar las reformas.

En una línea contraria, se ha criticado a las reformas –fundadas en el diagnóstico oficial mencionado– a partir del balance social de pobreza, precariedad y exclusión que han generado o no han podido resolver dichas medidas. Al respecto:

- Se denuncia el abandono del trabajo asalariado, frente a un excesivo cuidado del “mercado”, y que toda concesión dada al sector empresario ha implicado una mayor precariedad laboral, sin que esto haya generado un aumento del empleo.

⁸ Para un análisis académico de los argumentos más comunes esgrimidos en el diagnóstico oficial puede consultarse: Pessino, 1996; Llach, J y Kritz, 1997; World Bank, 1995; Guasch, 1996.

- Se critica el “vaciamiento” institucional que ha afectado al sistema de Seguridad Social y de protección legal de los trabajadores. Todo lo cual ha permitido el desarrollo de nuevos negocios, la creación de un mercado de capital sin compromiso social y la transferencia directa de fondos públicos al sector privado.

- Se argumenta que los programas de apoyo al desempleo, de empleo transitorio, capacitación, u otros de fomento al empleo privado, resultan limitados (como en el caso del Seguro de Desempleo), funcionales a mecanismos de distribución de prebendas y favores políticos (en el caso del Trabajar), y/o vinculados a nuevos negocios privados (como en el caso de las instituciones de capacitación).

2.4. Determinaciones desde las Firmas: Ajuste por Desempleo y Flexibilización Laboral

Durante gran parte de la década, la apertura comercial, el tipo de cambio fijo sobrevaluado y la estructura de precios relativos, operaron en contra de la mayor parte de los sectores productivos de bienes y servicios transables. En general, la estructura de los negocios se vio afectada por la necesidad de bajar costos en un contexto de mayor competencia, estabilidad de precios –incluso, deflación–, y con remuneraciones poco flexibles a la baja. En particular, esto afectó a los sectores con mayor utilización intensiva de fuerza de trabajo.

Ante esta situación, un importante segmento de firmas de firmas procuró reducir sus costos laborales, por medio de una flexibilización “de hecho” de los contratos, lo cual se combinó con una redefinición de los compromisos con los trabajadores a través de remuneraciones diferenciadas por productividad.

Dentro de este comportamiento general, las empresas montaron diferentes estrategias según el sector de actividad, la situación de cada mercado, la composición financiera y productiva de la firma y su capacidad de inversión o expansión. Las distintas situaciones económicas generadas, junto con el relajamiento creciente que fue experimentando el marco regulatorio laboral, implicaron un proceso de fragmentación y heterogeneidad de las relaciones de trabajo y los colectivos asalariados.

Al respecto, podemos reconocer tres situaciones diferentes desde el campo de las firmas, con desigual impacto sobre las relaciones laborales y el mercado de trabajo:

- 1) Reconversión productiva y tecnológica –con adaptación de la calidad / cantidad de fuerza de trabajo requerida para los procesos productivos, poniendo en juego salarios de eficiencia–;
- 2) Racionalización de los procesos de trabajo y de los costos laborales –con absorción de menor cantidad de fuerza de trabajo y exigencias de mayor productividad por unidad empleada, a la vez que con caída de las remuneraciones–; y
- 3) Cierre o entrada en la ilegalidad de empresas de baja productividad –lo cual implicó despidos, menor demanda absoluta de fuerza de trabajo, caída de las remuneraciones y/o evasión de contribuciones patronales (empleo no registrado)–.

De esta manera, las estrategias económicas seguidas por las empresas, junto a una débil resistencia laboral, configuraron un panorama socio-ocupacional heterogéneo con desempleo

creciente y mayor precariedad laboral. En este marco, cabe ubicar y explicar las posibilidades de transformación de las relaciones asalariadas en la Argentina de los noventa en dos aspectos fundamentales, a su vez vinculados entre sí: a) la descentralización de las negociaciones colectivas; y b) la flexibilización interna y externa de las relaciones laborales.

- Por un parte, la proliferación de los convenios por empresa, sobre todo a partir de 1995 – con la Crisis del Tequila–, constituye un claro indicador de la debilidad estructural que fue imponiéndose sobre los colectivos asalariados. De esta manera, los convenios por empresa pasaron del 21,1 % en 1992 al 86 % en 1999 (ver Gráfico 1). Este hecho, constituyó una manifestación directa de la creciente heterogeneidad de intereses y de tipos de relaciones laborales que fueron generando el proceso económico y las medidas de reforma. A su vez, el desplazamiento político y la fragmentación del actor sindical no sólo sirvieron a este proceso, sino que también se alimentaron del mismo.

- Por otra parte el proceso real de flexibilización “de hecho” que experimentaron las relaciones laborales, se apoyó en: a) el aprovechamiento intensivo de las modalidades contractuales promovidas mientras éstas mantuvieron vigencia; b) la negociaciones informales por establecimiento en un marco de fuerte competencia laboral; c) las prácticas clandestinas de auto-degradación y/o sobreexplotación propiciadas por el temor al despido (sobre todo en pequeñas empresas con trabajadores “en negro”, pero también al interior del sector formal “en blanco”); y d) la actualización de Convenios Colectivos por empresa y actividad con contenidos más flexibles que los planteados por las propias leyes⁹.

En tal sentido, el proceso de flexibilización de las relaciones laborales fue posible –más allá de las presiones políticas del sector empresario y las resistencias sindicales– dados los elevados índices de desempleo y las crecientes dificultades financieras y de competitividad de las firmas locales. Esto llevó a que en muchos casos, los objetivos de empresarios y trabajadores coincidieran en términos de evitar el cierre y mantener los puestos de trabajo, frente a lo cual, la flexibilización de hecho y el trabajo no registrado resultaron medidas funcionales. Estos acuerdos tendieron en particular a generalizarse como práctica normal en las firmas de las ramas de bienes transables, independientemente de su situación comercial –sobre todo, en el caso de las pequeñas y medianas empresas–.

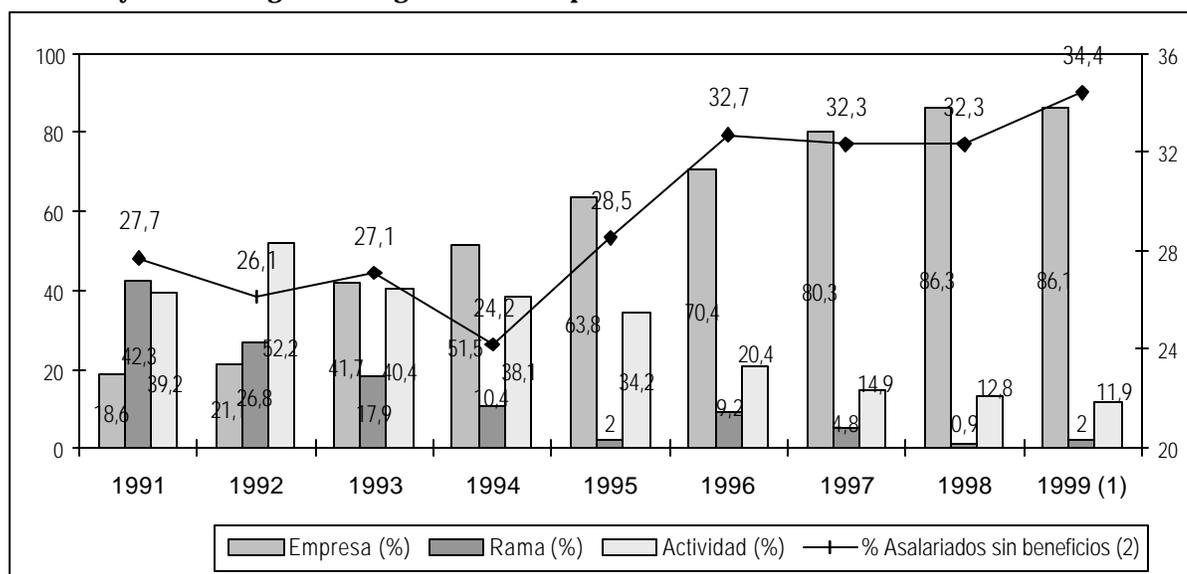
En este contexto, cabe observar que los principales avances en las reformas de la normativa laboral –desregulación y flexibilización laboral– parecen haber ocurrido con posterioridad a los cambios reales que iban sucediendo en la firmas y en el mercado de trabajo. En términos generales, las primeras medidas estuvieron centradas en acompañar las reformas estructurales desde una política de empleo, facilitando la reasignación de la mano de obra, apoyando la recaudación fiscal y habilitando cierta disminución de los costos laborales. Sin embargo, el desempleo creció fuertemente. La redefinición posterior acentuó los rasgos de flexibilización, siendo “el desempleo” el argumento mismo de la necesidad de un mercado de trabajo menos regulado.

Al respecto, por ejemplo, cabe observar que la reducción de las contribuciones patronales y la flexibilización de los contratos significaron –entre 1993 y 1999– una transferencia fiscal acumulada a las empresas superior a los 19.000 millones de dólares (ver Cuadro 1). *En ese sentido, es explicable que los nuevos tipos de contratos hayan servido más como una señal de legitimación de*

⁹ Un ejemplo extremo de esta fenómeno es el convenio de actividad del sector Plásticos firmado en 1996, que considera como PyME a las empresas de hasta 300 empleados, incluyendo así a casi toda la actividad en las normas flexibles establecidas por la Ley 24.467 para PyMEs de hasta 40 empleados.

hecho de situaciones precarias, antes que contribuir a “blanquearlas”¹⁰. Esta tendencia se articuló con una devaluación de la función reguladora del Ministerio de Trabajo en términos de proteger los derechos laborales, velar por el cumplimiento de los convenios colectivos, impedir la evasión a la Seguridad Social y sancionar la sobreexplotación clandestina.

Gráfico 1: Descentralización de la negociación colectiva y precarización del empleo asalariado. Convenios y acuerdos negociados según ámbito de aplicación.



Fuente: Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo en base a datos de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva.

(1) Proyectado a partir de datos para el primer semestre de 1999.

(2) Porcentaje de asalariados ocupados que no perciben ningún beneficio social, Fuente: Instituto de Investigaciones Gino Germani en base a los datos de la EPH.

2.5. Diez Años de Reformas Laborales

El desarrollo que a continuación se presenta hace un balance de las principales medidas de intervención oficial adoptados en ese campo, a la vez que recoge diferentes instancias de resolución relativa de ese proceso, teniendo en cuenta la coyuntura económico-política y la intervención de diversos grupos de interés.

Al respecto, es posible constatar que las medidas de reformas no siguieron un curso lineal, quedando su resolución sujeta a las pujas de poder entre grupos empresarios, organizaciones sindicales, presiones externas y distintas orientaciones dentro de la propia instancia gubernamental. Por lo mismo, lejos estuvieron las reformas laborales de constituir un proceso lineal y continuo. En el Recuadro No. 1 de este capítulo se presenta una reseña cronológica de este proceso.

¹⁰ Esta apreciación es coherente con el hecho que señala A. Marshall (1998) de que, a pesar de la implementación de nuevos contratos promovidos y del período de prueba, entre 1995 y 1997 el trabajo no registrado haya crecido, representando el 67 % del aumento total neto de empleo asalariado (datos de MEyOSP, IE, II Trimestre, 1997 para GBA).

De la revisión de los cambios normativos y las políticas en materia laboral, destaca el hecho de que en los inicios de la administración menemista, la reforma de las instituciones laborales no ingresó en la agenda de gobierno con carácter de prioridad –tal como sucedió con aquellas referidas al campo económico–. Al respecto, cabe destacar que un cumplimiento estrictamente lineal por parte del gobierno de las propuestas surgidas de los sectores neoliberales, hubiera resultado –desde la óptica de la oportunidad– particularmente problemático, debido a la estrecha relación entre el partido gobernante y los principales sindicatos.

Durante la primera etapa, junto a la necesidad de los cambios económicos estructurales, se instaló en la agenda el desafío de acompañar las medidas de reestructuración económica con políticas de empleo: subsidios de desocupación, programas de empleo, reconversión laboral, regulación de los conflictos y modernización de las relaciones del trabajo.

La Ley Nacional de Empleo sancionada a fines de 1991, introdujo cambios importantes en materia de regulación estatal. En tal sentido, dicha Ley se planteaba como principal función ser una herramienta de prevención y regulación de los desequilibrios laborales y sociales que prometían los cambios estructurales¹¹. A pesar de que el contenido de la Ley no alcanzaba a satisfacer al sector empresario, cabe reconocer un punto de inflexión en la normativa laboral hasta entonces vigente: la introducción de las modalidades contractuales por tiempo determinado rompió con la tradición según la cual la contratación temporaria debía justificarse por las características de las tareas o de la actividad de la empresa. Sin embargo, la utilización efectiva de los nuevos contratos fue muy limitada debido a que sólo podían habilitarse por Convenio Colectivo lo que requería el acuerdo de los sindicatos.

Pero a través de la década, la reconfiguración del escenario político –y la evolución de la economía– irían modificando el estado inicial de situación, alcanzando las iniciativas de reforma laboral una importancia más estratégica. En ese marco, la Convertibilidad se transformó poco a poco en la base para todo planteo de política económica –implicando a la vez la renuncia a instrumentos propios de ésta, como la devaluación o la emisión monetaria–. A la vez que en la agenda fue cobrando cada vez mayor preeminencia el debate sobre la competitividad y el costo país. Esta creciente preocupación culminó por distintos motivos políticos y económicos en el problema de los “costos laborales”, presentados como excesivos y como traba para el crecimiento del empleo.

De esta manera, las reformas laborales más significativas para el sector privado ocurrieron después de 1991. En efecto, bajo la presión del sector empresarial y de los organismos financieros internacionales, el Gobierno asumió la tarea de extender las reformas estructurales al campo laboral. Las medidas más importantes se centraron en la reducción de las contribuciones patronales, la flexibilización de los contratos laborales y la introducción de capital privado en el ámbito de la seguridad social y la atención de la salud. En el mismo sentido, se tomaron decisiones tendientes a “deslegitimar” la capacidad de intervención y negociación sindical en diferentes aspectos.¹²

En términos generales, cabe reconocer dos líneas de intervención –con estrecha relación entre sí– como ejes de la política de reformas: a) a nivel del proceso productivo, flexibilización y

¹¹ Según sus propios argumentos, la Ley de Empleo procura “mejorar las situación socioeconómica de la población, y para ello adoptará como eje principal la política de empleo...” (Considerandos de la Ley Nacional No. 24.013).

¹² Al respecto, la multiplicación de los convenios por empresa puede entenderse como una manifestación directa de la heterogeneidad de intereses laborales, en un marco de creciente fragmentación y debilidad de los sindicatos por rama y actividad para intervenir en las relaciones laborales.

reducción de costos laborales (flexibilidad interna y externa; disminución de impuestos y cargas laborales –reducción del salario indirecto–); b) a nivel político, debilitamiento del poder sindical (reglamentación del derecho de huelga, descentralización de la negociación llevándola al ámbito de la empresa; la quita del manejo centralizado de las Obras Sociales a los sindicatos). Como un complemento no necesariamente ligado a la flexibilización productiva en sí, sino al avance del capital financiero sobre una rentabilidad extraordinaria¹³, puede reconocerse un tercer eje referido al proceso de privatización de la Seguridad Social, con creación de un mercado de capitales y nuevos negocios en el área social (privatización de los fondos previsionales –AFJP–, implementación de las aseguradoras de riesgos del trabajo –ART–, y desregulación de las Obras Sociales).

Según el “diagnóstico” oficial, este conjunto de acciones habría de generar una mayor inversión y, por lo tanto, un crecimiento sostenido y genuino del empleo. Sin embargo, no es posible encontrar resultados positivos evidentes en esta materia. Como ejemplo, la reducción de aportes patronales insumió un alto costo económico fiscal (Cuadro 1), sin que existan evidencias claras y contundentes que muestren que esta transferencia hayan generado más puestos de trabajo que los que se hubiesen generado de todos modos. Por el contrario, crecieron el desempleo, la subocupación y el trabajo precario.

En este marco, comenzó a cambiar la función del Ministerio de Trabajo. Esta área de gobierno empezó a tener como prioridad atender la desocupación estructural y la conflictividad social emergente. Para ello contó con el Seguro de Desempleo, becas de capacitación y los llamados Programas de Empleo Transitorio (Programa Trabajar). Durante estos años –pero sobre todo a partir de 1995–, no poco esfuerzo presupuestario fue empeñado en este sentido.¹⁴

Esta situación se vio acompañada con pérdida en la capacidad fiscalizadora del Ministerio de Trabajo, en términos tanto de hacer cumplir los convenios celebrados como de impedir la sobreexplotación clandestina (ya sea totalmente “en negro” o con horas extras impagas). Esto tuvo importancia debido a sus efectos materiales y simbólicos sobre las relaciones laborales: si las leyes en abstracto exigen un empleo registrado, a la vez que permiten prácticas de flexibilización y de subregistro, al combinarse con la falta de control, el primer elemento queda debilitado resultando así un escenario de fuerte desprotección de los trabajadores.

Frente a ello, sea en un marco de “acuerdo” o de “desacuerdo”, el sindicalismo oficial mantuvo una estrategia esencialmente defensiva, apuntando prioritariamente a una conservación de atribuciones corporativas y poderes (defensa de los fondos de las Obras Sociales), antes que a la defensa de derechos laborales y condiciones de trabajo. Así, la resistencia sindical se concentró en la oposición a la estrategia de reforma dirigida al debilitamiento del poder sindical –a través de la descentralización de la negociación colectiva y la desregulación de las Obras Sociales–, a la vez que fue cediendo posiciones en otros campos (flexibilidad interna y aportes patronales, por ejemplo). De esta manera, fue obteniendo en cada etapa una concesión que le aseguraba la conservación de alguna cuota de poder, no obstante lo cual en el balance, su posición no pudo más que debilitarse.

¹³ El objetivo de reducción de costos laborales del nuevo sistema de riesgos de trabajo es en principio independiente de la manera concreta en que se diseñan las funciones y características de las aseguradoras, lo cual está más relacionado a los intereses del sector financiero, que aprovecha el nuevo negocio. Lo mismo puede decirse de la reforma al sistema previsional y de los beneficios que se aseguró el capital financiero a través de las Administradoras de Fondos de Jubilación y Pensión.

¹⁴ Al respecto, se estima que el conjunto de acciones emprendidas en política de empleo implicaron, entre 1992 y 1999, un gasto acumulado de 3.500 millones de dólares.

La situación general llevó a la fragmentación del movimiento obrero, generando a lo largo del proceso político divisiones en la estructura sindical. En este marco, el sindicalismo disidente mantuvo posiciones de fuerza de alto impacto, las cuales, sin embargo, no lograron redefinir la agenda pública. Más recientemente, el crecimiento del sindicalismo disidente, en el marco de tres huelgas generales que han cuestionado la Ley de Reforma del 2000 y otras medidas económicas del nuevo gobierno, plantea interrogantes sobre el papel y las posibilidades del sindicalismo en el escenario político futuro.

¿En ese contexto, más allá del cambio de gobierno o de los vaivenes políticos, es posible reconocer un marco general de objetivos estratégicos a la política laboral a lo largo de la década?

En principio creemos que sí: las acciones de reforma y el conjunto de otras medidas sirvieron sobre todo para “fisurar” el marco institucional “proteccionista” y “tripartito” bajo el cual se estructuraron por más de cincuenta años las relaciones laborales en Argentina. A partir de lo cual, ha quedado abierta la posibilidad de fundar –en un sentido más estructural– un orden laboral más “flexible”, en coincidencia con las exigencias del nuevo escenario económico y político. Medidas como la caída de la ultra-actividad y la negociación colectiva descentralizada –incorporadas en la última reforma de 2000– constituyen instrumentos idóneos para lograr finalmente tal objetivo.

Es en estos términos que debe ser comprendido el discurso político de oposición que ha mantenido el –establishment económico–, y que se hizo presente a lo largo del proceso de reformas. En efecto, a pesar de que las posturas empresarias casi siempre encontraron respuesta en el rumbo concreto de las reformas laborales, no obstante, nunca –o casi nunca– dejaron de expresar su disconformidad por el alcance siempre “limitado” de las mismas.

La persistencia de la idea de que las reformas han sido y son “insuficientes” supone aceptar como verdad el diagnóstico según el cual la única forma de organización eficiente de la producción social –y del mercado de trabajo en particular– consistiría en la ausencia de mediaciones sindicales y la inexistencia de límites a las prerrogativas empresarias para disponer de la mano de obra. Todas estas apropiaciones –en rigor, asimilaciones– discursivas son las formas en que actores interesados logran que sus preferencias se instalen en la agenda pública y, aún más, que sus ideas e intereses se conviertan en sentido e interés común.

Apéndice: Recuadro I:
REFORMAS LABORALES: PRINCIPALES CAMBIOS NORMATIVOS Y ACONTECIMIENTOS
POLÍTICOS (1989-2000)

NORMATIVA LEGAL		CONTEXTO POLITICO
1989		
Decretos 1477 y 1478/89.		Min. de Trabajo: J.Triaca Min. de Economía: N.Rapanelli División de la CGT: La CGT-San Martín que se decía menemista y la CGT- Azopardo denominada opositora y liderada por S. Ubaldini. Min. Economía: A.E.González
Ley de Reforma del Estado 23.696.	julio	
Ley de Emergencia Económica 23.697.	diciembre	
1990		
Decretos 435/90, 620/90 y 1757/90. Sector público.		Se conforma el grupo de los 8 liderado por Chacho Álvarez. Renuncian al partido en protesta contra el rumbo impreso por el gobierno.
	febrero-	Saqueos a comercios y supermercados en diversas ciudades del país por shock hiperinflacionario. Protestas políticas, manifestaciones sociales y sindicales.
1991		
Decreto 1334/91. Aumento de salarios por productividad. Decreto 2284/91. Desregulación económica. Ley Nacional de empleo 24.013 Ley de accidentes de trabajo. 24.028 Ley 24.070. El Estado Nacional absorbe pasivos de las Obras Sociales.	enero	Min. de Trabajo: R. Díaz Min. de Economía: D. Cavallo.
	octubre	
	noviembre	
	diciembre	Nace la CTA, conformada por ATE, CTERA, y UOM Villa Constitución.
1992		
	febrero	Reunificación de la CGT. Se oponen a la reforma de las Obras Sociales
	julio	La CGT lanza la propuesta de un paro general en reclamo de la derogación del decreto 1334/91 y en rechazo del proyecto de privatización del sistema previsional.
		Primer paro general de la CGT en repudio a la política socioeconómica y laboral del gobierno de Menem.
	diciembre	Min. de Trabajo: E. Rodríguez
1993		
Decreto 470/93. Salarios/Negociaciones Colectivas. Decreto 9/93. Obras Sociales. Libre elección (no se efectivizaría hasta 1997). Ley 24.240 de Jubilaciones y Pensiones. Se crean las AFJP. Decreto 2609/93. Reducción de aportes patronales (rige a partir de enero de 1994).		La CTA convoca un paro en contra de la política del gobierno. Pacto Fiscal. Min. de Trabajo: A. C. Figueroa
	septiembre	
	diciembre	

1994		
Decreto 1829/94. Deudas previsionales Obras Sociales.		La CGT convoca un paro general , que finalmente no se lleva a cabo , en repudio de la reducción de aportes patronales.
	enero	Acta-Acuerdo entre el Gobierno, la CGT y las organizaciones de PyMEs.
	febrero	Nacimiento del MTA. Se oponen a la política socioeconómica.
	abril	Elecciones para constituyentes.
	julio	Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social. Pactan la CGT, el gobierno y los empresarios (Grupo de los 8).
	agosto	La CTA y el MTA realizan la Marcha Federal . Paro general convocado por MTA y CTA.
1995		
Decreto 372/95. Aportes patronales. Ley 24.465. Fomento del Empleo. Ley 24.467. Estatuto PyME. Decreto 292/95. Aportes patronales: rebajas entre 30 y 80%. Traslada a la DGI la facultad de recaudar y redistribuir los fondos entre las Obras Sociales, relegando a la ANSSAL, que controlaba la CGT. Decreto 372/95. Aportes patronales: se disminuye la magnitud de la rebaja (ahora entre 0 y 50 %) pero se generaliza a todos los sectores. Decreto 492/95. Exceptúa a las Obras Sociales de las rebajas decretadas en el dec. 292/95.	enero	Elecciones presidenciales. Reelección de Menem. Paro General. Apoyado por CGT, MTA y CTA. Se planteaba que el decreto 292/95 era inconstitucional al quitar autoridad a los gremios sobre el control de las Obras Sociales. Protesta obrera más con mayor adhesión desde 1989.
	marzo	
	Mayo	
	Agosto	
	Septiembre	
1996		
Se creó el Consejo del Trabajo y el Empleo. Ley 24.700. Régimen de Contrato de Trabajo. Ley 24.577. Riesgos de Trabajo. Crea las ART. Ley 24.714. Régimen de Asignaciones familiares. Decretos 770/96 y 771/96.		La CGT fijó para marzo un paro general frente a la falta de respuesta satisfactoria a los reclamos de los trabajadores que se referían al problema del desempleo, a los créditos para las PyMEs, la reconversión del sistema de Obras Sociales, el monto del IVA, la reactivación industrial, los planes de vivienda, etc.
	marzo	La CGT anuló el paro apostando a la "Concertación".
		Elecciones a Jefe de Gobierno y a estatuyentes de la Cap. Fed. Triunfos de De la Rúa (UCR) y de Meijide (Frepasso).
	junio	
	julio	Cavallo deja Economía y es reemplazado por R. Fernández.
	agosto	Paro General. Convocado por CGT y MTA en repudio a la reducción de las asignaciones familiares y el gravamen de los tickets canasta, las últimas disposiciones de la gestión de Cavallo. Apagón. Amplia adhesión. Convocado por la UCR y el Frepaso.

Decreto 1141/96. Fija la fecha a partir de la cual se podrá optar entre distintas Obras Sociales. Decretos 1553/96, 1554/96, 1555/96: se terminaba con el principio de la ultraactividad, se limitaba el rol negociador sindical, y se autorizaba las negociaciones con las comisiones internas en PyMEs .	septiembre	Paro general de un día y medio, convocada por CGT. El objetivo era confrontar contra el proyecto económico de Roque Fernández. Fue el paro más significativo en contra del gobierno de Menem.
	octubre	
	diciembre	Se rompe el diálogo entre sindicalistas y gobierno para consensuar la reforma laboral. Paro nacional convocado por CGT, con poca repercusión.
1997		
La Justicia declara inconstitucionales los decretos 1553/96 y 1554/96. El MTSS legalizó a la Central de Trabajadores Argentinos como entidad de tercer grado.	febrero	Se declara una tregua laboral entre empresarios, gobierno y sindicatos.
	marzo	Los máximos representantes del sector patronal rompen la tregua, rechazan la propuesta de respetar un rol activo del sindicalismo.*
		La CGT amenaza con un paro general para mayo, una vez rota la concertación.
	abril	CTERA instala la Carpa Blanca en demanda de una ley de financiamiento educativo y mejores salarios.
	mayo	La CGT anuncia un paro de 36 hs. para junio, que no se realizaría . Pacto gobierno-CGT para una ley de flexibilización. Fue rechazado por el MTA, la UOM, la CTA y la UIA.
	julio	Marcha Nacional por el Trabajo a Plaza de Mayo y convocatoria a un paro para agosto. CTA, MTA, UOM.
	agosto	Paro General de CTA, MTA y UOM en rechazo al pacto Gobierno-CGT.
	octubre	Triunfo de la alianza en las elecciones legislativas a nivel nacional y en el distrito clave de la Provincia de Bs. As.
	diciembre	Min. Trabajo. A.E. González.
1998		
Decreto 1520/98. Reducción de aportes patronales. Ley 25.013 de Reforma Laboral.	septiembre	
1999		
	mayo	Min. de Trabajo: Uriburu
Decreto 96/99. Reducción de aportes patronales. Decreto 146/99. Reglamenta Ley "PyME".	diciembre	Min. de Trabajo: Flamarique Min. de Economía: Machinea
2000		
Ley 25.250 de Reforma Laboral.	mayo	Elecciones para Jefe de Gobierno. Triunfo de A. Ibarra (Alianza)
	junio	Paro general acatado por todas las centrales sindicales. Es por el ajuste y la desregulación de las Obras Sociales.
		Min. de Trabajo: P. Bullrich

* La CGT demandaba la participación excluyente del sindicato con personería gremial en la discusión de los convenios por rama de actividad, aceptaba que la vigencia de los actuales convenios no sea indefinida pero propiciaba un plazo de 4 años para negociar los nuevos convenios. El grupo de los 8 propugnaba la negociación por empresa con las comisiones internas y proponía que los nuevos convenios se discutiesen sólo durante dos años.

3. Relaciones laborales y precariedad en el empleo

3.1. El Estudio Empírico de la Precariedad Laboral

Luego de haber reseñado las transformaciones del marco laboral, resulta necesario centrar la mirada en el balance socio-ocupacional dejado por las relaciones laborales asalariadas concretas desplegadas ya sea como antesala o como expresión de los marcos institucionales que fueron siendo establecidos.

La situación económico-ocupacional y los cambios político-institucionales ocurridos en la Argentina durante los últimos diez años expresan las condiciones crecientemente desfavorables –en términos objetivos y subjetivos– bajo las cuales debieron desenvolverse el trabajo asalariado y las formas asociativas del mismo.

Un elemento central de este proceso de deterioro está definido por la magnitud que alcanzó y alcanza el desempleo estructural y la imposibilidad de acceder a fuentes alternativas de supervivencia autónoma por parte de los desocupados. Un segundo aspecto del problema, está dado por la precarización de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo de los trabajadores ocupados. Ambas situaciones, nutren el debilitamiento que experimenta la capacidad de presión y negociación colectiva de los trabajadores, a la vez que intervienen en forma directa sobre la construcción misma del sujeto social asalariado y su voluntad política.

De esta manera, desempleo y precariedad laboral expresan buena parte del nuevo panorama social y político de nuestro país. Al mismo tiempo que en el campo económico y de la estructura socio-ocupacional, ambos fenómenos constituyen –dada su magnitud y persistencia– una expresión directa de fenómenos más generales como la “segmentación” productiva y la diferenciación-polarización social.

En este apartado es nuestro interés hacer un balance comparativo sobre los cambios experimentados en las condiciones objetivas de realización del empleo asalariado durante la década del noventa (1990-1999). Nuestro objetivo es entonces recoger más o mejores evidencias sobre los determinantes del cambio social y de la fragmentación que experimentan los colectivos laborales, en particular, el trabajo asalariado.

Para ello, hemos abordado la evaluación de los cambios asociados a la precariedad de las relaciones laborales, definiendo a ésta como la imposibilidad de acceder a los beneficios sociales que establece la normativa vigente para las relaciones laborales asalariadas (descuento por jubilación, aguinaldo, vacaciones, seguro de empleo, obra social e indemnización por despido). Por lo tanto, serán para nuestro análisis “precarios” aquellos trabajadores asalariados que no reciban por lo menos alguno de dichos beneficios (sin hacer distinción entre los mismos); y serán “protegidos”, los que perciban todos los beneficios sociales.

A partir de esta definición, nos preguntamos: *¿En qué medida el aumento de la precariedad en las relaciones laborales estuvo asociada a cambios en los patrones de organización productiva y de selección socio-ocupacional por parte de las empresas? ¿Se han creado nuevos núcleos de trabajadores precarizados, diferenciables según atributo del sector y tamaño de las empresas? ¿Son las características sociodemográficas una*

marca de distinción laboral? ¿Existen requerimientos educacionales o de calificación, sexo y edad específicos a partir de las nuevas formas de organización productivas aplicadas por las empresas y sectores?

Para poder responder estas cuestiones se hace un análisis comparado –ente 1990 y 1999– de los factores que mejor predicen la probabilidad estadística de que un trabajador asalariado esté sujeto a una relación laboral “precaria”. Para tal efecto, se considera en ambos años a un mismo conjunto de predictores objetivos, evaluando en cada caso la fuerza y sentido singular de los mismos como explicativos o asociados a la condición de precariedad¹⁵.

El análisis estadístico de los datos se presenta en dos fases. En primer lugar, se analizan tablas de contingencia simples con el objeto de caracterizar los cambios ocurridos en la composición del trabajo asalariado y en la calidad del mismo, para cada uno de los perfiles productivos y socio-ocupacionales considerados como factores explicativos. En segundo lugar, se presentan los resultados de haber ajustado diferentes modelos de regresión. Se evalúan los cambios en el peso de cada factor de incidir o no sobre la precariedad laboral, controlando el efecto de los demás. Dado el carácter categorial y dicotómico del fenómeno a explicar, y la estructura compleja de predictores que debieron ser considerados, la técnica que mejor se ajustó a la solución al problema fue la Regresión Logística¹⁶.

Como fuente empírica hemos empleado los micro datos de las ondas de octubre de los años de 1990 y 1999 de la EPH (Encuesta Permanente de Hogares) del INDEC, para el Área Metropolitana de Buenos Aires. Constituye nuestra unidad de análisis la población asalariada ocupada de 15 o más años de edad¹⁷.

3.2. Balance de la precariedad en los ´90

Presentamos en este apartado un balance de la precariedad entre los años 1990 y 1999 a partir de sus variaciones netas. En principio, buscamos dar cuenta de cómo se ha producido este despliegue de características cada vez más heterogéneas intentando dar respuesta a ciertos interrogantes: *¿afectó este proceso a todos los sectores de la población asalariada por igual? De no haber sido así, ¿cuáles son los perfiles sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores que han sufrido el mayor impacto?* Por otra parte, desde los diferentes sectores económicos demandantes de fuerza de trabajo, *¿cuáles son aquellos que no sostuvieron o dejaron de crear puestos de trabajo protegidos?*

El objetivo general es analizar la precariedad, pero aquí buscamos hacerlo a la luz de la nueva dinámica de la organización económica y de la redefinición de las relaciones laborales presente en los años noventa. Con la premisa que si bien en términos generales el proceso económico y de reformas institucionales mostraron un resultado netamente positivo en el ámbito de la producción, la inversión y el consumo, como balance, los indicadores del empleo evidenciaron: a) la tendencia al crecimiento continuo de empleos precarios, b) la destrucción de los empleos protegidos y c) la creciente incorporación de los trabajadores asalariados a situaciones de desocupación. La precariedad laboral, en definitiva, se profundizó y se extendió en la población de trabajadores asalariados en los mercados de trabajo urbanos a lo largo de la década del noventa.

¹⁵ Las variables utilizadas pueden consultarse en las Figuras 1 y 2.

¹⁶ Para mayor información sobre este procedimiento, la interpretación los estadísticos y el análisis de los modelos utilizados, ver Anexo Metodológico: Algunas consideraciones sobre el modelo de Regresión Logística.

¹⁷ Se excluyen a los trabajadores del Servicio Doméstico y a los de la Administración Pública con el fin de no generar dificultades y desbalances en el análisis de todos los asalariados en conjunto. Los primeros por ser “típicamente” precarios y los segundos, al contrario, por ser “típicamente” protegidos.

En este sentido, el Cuadro 3 muestra como saldo neto del proceso la precarización de los trabajadores asalariados. En efecto, junto a un crecimiento neto del 13,6% de la fuerza de trabajo asalariada protegida entre 1990 y 1999, se registró un incremento del 29% de los trabajadores asalariados que carecen de alguno o todos los beneficios sociales. Es importante destacar que la desocupación asalariada se incrementó al mismo tiempo más del 200%. Esta tendencia general de deterioro puede observarse como un proceso firme a lo largo de toda la década a pesar de haber enfrentado escenarios cambiantes, caracterizados fundamentalmente por los ciclos de expansión-recesión de la economía.

Cuadro N° 3: Distribución de la población asalariada (PEA) de 15 años y más según Condición de Precariedad para el Gran Buenos Aires*. Octubre 1990 y 1999.

-Participación y variación porcentual 90-99-

Trabajadores Asalariados	Asalariados Activos		
	1990	1999	Variación Porcentual
Ocupados			
No Precarios	61,3%	53,8%	
<i>Absolutos</i>	<i>1.583.183</i>	<i>1.798.381</i>	<i>13,6%</i>
Precarios	33,1%	33,1%	
<i>Absolutos</i>	<i>856.372</i>	<i>1.106.123</i>	<i>29,2%</i>
Desocupados	5,6%	13,2%	
<i>Absolutos</i>	<i>144.744</i>	<i>440.824</i>	<i>204,5%</i>
Total	100%	100%	
	<i>2.584.299</i>	<i>3.345.328</i>	29,5%

Fuente: Instituto de Investigaciones "Gino Germani", FCS, UBA con base en datos de EPH-INDEC.

*Se excluye al servicio doméstico, administración pública y defensa y actividades primarias.

3.2.1. Factores relacionados con los perfiles socio-laborales del empleo asalariado

En esta sección analizaremos la composición de la fuerza de trabajo y la relación de acceder a un puesto de trabajo precario para un conjunto de perfiles sociodemográficos definidos¹⁸. En ambos casos se analiza el cambio entre un año y otro (1990 y 1999) (Cuadro 4 a y b).

Como podemos apreciar, la precariedad aumentó en general para toda la población asalariada, pero lo hizo de forma más acentuada en aquellos grupos que ya en el año 1990 se encontraban en una peor situación laboral o, en algunos casos, en aquellos que presentaban una situación intermedia y fueron acercándose a los que ya presentaban a inicios de la década las peores condiciones laborales.

Jefatura del Hogar

Como aspecto más llamativo, se observa una fuerte caída de la participación de los jefes de hogar entre los asalariados, que tuvo como contrapartida un aumento de los puestos ocupados por trabajadores "secundarios" (otros miembros del hogar). Este incremento respondió al conocido aumento de la tasa de actividad y de la tasa de empleo de esta última población. La

¹⁸ Entendidos no sólo como atributos pertenecientes al trabajador sino también como expresión de las reglas y criterios de distribución de empleos en el mercado de trabajo.

condición laboral de estos trabajadores partió de un nivel bajo de protección que fue disminuyendo levemente hacia 1999.

Cuadro No 4a: Composición socio-demográfica de la población asalariada ocupada de 15 años para el Gran Buenos Aires*. Octubre 1990 y 1999. EPH.
-Porcentajes y variación porcentual 90-99-

Indicadores Socio-demográficos		Asalariados		
		1990	1999	Variación Porcentual
Jefatura del hogar	Jefe	50,7	48,9	-3,6
	No Jefe	49,3	51,1	3,7
Grupos de edad	Jóvenes (15 a 24 años)	22,6	22,3	-1,3
	Adultos (25 a 44 años)	51,0	49,9	-2,2
	Adultos Mayores (45 años y más)	26,5	27,8	4,9
Sexo	Varones	66,7	61,5	-7,8
	Mujeres	33,3	38,5	15,6
Nivel de Instrucción	Hasta Secundario Incompleto	59,8	47,8	-20,1
	Hasta Secundario Completo	18,0	20,2	12,2
	Universitario o Superior (comp. e inc.)	22,2	32,1	44,6
TOTALES		100,0	100,0	-

Fuente: Instituto de Investigaciones "Gino Germani", FCS, UBA con base en datos de EPH-INDEC.

*Se excluye al servicio doméstico, administración pública y defensa y actividades primarias.

Cuadro No 4b: Distribución de la población asalariada precaria de 15 años y más por Indicadores Socio-demográficos*. Octubre 1990 y 1999.

-Porcentajes y variación porcentual 90-99-

Indicadores Socio-demográficos		Asalariados Precarios		
		1990	1999	Variación Porcentual
Jefatura del hogar	Jefe	28,7	33,1	15,3
	No Jefe	41,6	42,8	2,9
Grupos de edad	Jóvenes (15 a 24 años)	56,4	55,3	-2,0
	Adultos (25 a 44 años)	29,9	33,2	11,0
	Adultos Mayores (45 años y más)	27,1	33,0	21,8
Sexo	Varones	36,1	40,0	10,8
	Mujeres	33,1	35,0	5,7
Nivel de Instrucción	Hasta Secundario Incompleto	40,1	47,0	17,2
	Hasta Secundario Completo	25,6	34,4	34,4
	Universitario o Superior (comp. e inc.)	29,2	27,2	-6,8
TOTALES		35,1	38,1	8,5

Fuente: Instituto de Investigaciones "Gino Germani", FCS, UBA con base en datos de EPH-INDEC.

*Se excluye al servicio doméstico, administración pública y defensa y actividades primarias.

Sin embargo, a principios de la década, es la situación laboral de los jefes de hogar la que empeoró más significativamente. Este hecho cobra mayor relevancia en los jefes que constituyen la principal fuente de ingreso de los hogares y, por tanto, con mayor responsabilidad dentro del hogar. Este aumento de la condición de precariedad para los jefes de hogar es también preocupante porque redundo a su vez en un empeoramiento de la situación laboral para el resto de los miembros del hogar. Éstos, al salir al mercado de trabajo para tratar de aportar nuevos ingresos –muchas veces sin estudios formales concluidos y sin experiencia–, se encuentran generalmente con escollos tanto o más graves que los de los mismos jefes de hogar.

Grupos de Edad y Sexo

Por otra parte, para el año 1999 se observa un aumento en la participación de las mujeres que es acompañado por un retraimiento en igual grado de la participación de los hombres. Podría pensarse que este aumento además de haber sido condicionado por fenómenos sociales y culturales, como la creciente importancia de las jefas de hogar, estuvo ligado al carácter más “femenino” del sector de actividad que más crecimiento tuvo en la década: el de Servicios. Asimismo, entre las mujeres aumentó en menor grado la incidencia de la precariedad que entre los varones.

Para el grupo de adultos se observa un mayor aumento de la precariedad, mientras que los jóvenes presentaron una disminución de la misma. Sin embargo, este dato llamativo será contrastado en el análisis de regresión, incluyendo otras dimensiones de análisis como ser el nivel de instrucción.

Nivel de Instrucción

Otro aspecto que resalta, transcurrida la década, es el fuerte incremento de asalariados con estudios universitarios o terciarios, ya sean completos o incompletos. Esto tuvo como contrapartida una muy importante disminución en la proporción de asalariados que no alcanzaron a completar el secundario. Esta modificación podría estar reflejando una tendencia al aumento de los niveles y credenciales educativas de la población activa, tal vez, debido a un

recambio generacional. Una lectura rápida escondería el hecho de reconocer que fueron los sectores de menor nivel educativo los más duramente golpeados por la precariedad.

Viendo a los ocupados, para 1990 el porcentaje de protegidos para esta población de menor instrucción era mucho más bajo que para el resto. En 1999 se puede apreciar una mayor segmentación, ya que si bien todos los sectores empeoraron su condición, los trabajadores que completaron sus estudios secundarios aumentaron su precariedad a tal punto que se ubicaron a medio camino entre los de nivel de instrucción bajo y los de instrucción universitaria. Esto estaría dando cuenta de un aumento de la brecha para obtener un empleo protegido entre aquellos que alcanzaron a ingresar en el nivel terciario y universitario, y todos aquellos que no sobrepasaron el nivel secundario.

Debemos mencionar que a pesar de haberse registrado una caída en la participación de las calificaciones profesionales (como se verá en el análisis de la demanda), aumentó el número de asalariados con estudios de nivel universitario, comportándose ésta población de manera inversa a la esperada. Esto podría estar reflejando el fenómeno conocido de la inserción de muchos trabajadores en puestos de calificación menor a la obtenida en sus estudios.

Respecto a estos perfiles, en general, puede decirse que la precariedad del empleo aumentó en la mayoría de los sectores de la población, pero no lo hizo de forma más pronunciada en aquellos trabajadores que se insertaron por primera vez o que solían en años anteriores mantenerse al margen del mercado laboral (jóvenes, mujeres y otros trabajadores “secundarios”) sino, sorprendentemente, entre los jefes de hogar y en el grupo de adultos varones, así como también entre aquellos que completaron un nivel de educación intermedio.

3.2.2. Factores relacionados con la estructura productiva del empleo asalariado

La reestructuración de la economía en la última década ha tenido como consecuencia que las características del empleo estén signadas –cada vez más– por el sector de la economía al cual el trabajador pertenece. Esto se refleja en que mientras para ciertas ramas y ciertos tamaños de establecimiento aumentó la proporción de asalariados precarios, o bien se mantuvo en un nivel alto, para otras la protección se mantuvo o hasta mejoró (Cuadros 5a y 5b).

Rama de Actividad

A principios de la década se observa que algo más de un tercio de los trabajadores asalariados se concentraban en la rama Industrial, y más de un cuarto en Servicios restantes¹⁹. Para el año 1999, la población asalariada industrial disminuyó su participación, en tanto el resto de las ramas aumentaron su participación, siendo los casos más marcados los de Construcción, Transporte y Servicios Restantes (que superó en su peso a la Industria).

Esto refleja no sólo el proceso de terciarización de la economía, sino también importantes cambios en el sector industrial. Transformaciones asociadas fundamentalmente a la profundización de la apertura y de la integración regional y a la disminución de los incentivos fiscales. Este nuevo escenario fue enfrentado por parte de algunas empresas mediante la incorporación de innovaciones tecnológicas y organizacionales. Para otras empresas industriales, fundamentalmente las PyMEs con menos recursos para encarar su reconversión, se observó la generalización de cierres y despidos, o bien la precarización de los puestos de trabajo que se mantuvieron o que fueron creados. Este proceso dual se reflejó en el crecimiento de la

¹⁹ Se excluye Enseñanza y Salud.

productividad en la industria (concentrado en las grandes empresas), dado que el empleo industrial cayó mucho más que el producto industrial. De tal forma, muchas empresas de la industria sólo pudieron resistir la crisis bajando los costos laborales, utilizando como principal herramienta la reducción de los beneficios de los trabajadores.

Cuadro No 5a: Composición Socio-laboral de la población asalariada ocupada de 15 años y más para el Gran Buenos Aires*. Octubre 1990 y 1999. EPH.
-Porcentajes y variación porcentual 90-99-

Indicadores Socio- Laborales		Asalariados		
		1990	1999	Variación Porcentual
Rama	Industria Manufacturera	33,6	22,1	-34,2
	Construcción	4,1	6,0	46,3
	Comercio	14,0	14,7	5,0
	Transporte	7,3	9,9	35,6
	Servicios restantes	25,3	30,5	20,6
	Servicios de Enseñanza y Salud	15,8	16,9	7,0
Tamaño**	Hasta 5 empleados	25,9	26,3	1,8
	Entre 6 y 25 empleados	28,9	28,9	0,3
	Entre 26 y 100 empleados	20,7	21,9	5,8
	Más de 100 empleados	24,6	22,9	-7,0
Calificación	Calif. Profesionales	10,7	8,5	-20,6
	Calificados	68,5	68,6	0,1
	No calificados	20,9	22,9	9,6
Intensidad	Subocupados desean trab. más hs.	5,5	12,0	118,2
	Suboc. no desean/Ocupados Plenos	55,4	44,3	-20,0
	Sobreocupados	39,0	43,7	12,1
TOTALES		100,0	100,0	-

Fuente: Instituto de Investigaciones "Gino Germani", FCS, UBA con base en datos de EPH-INDEC.

*Se excluye al servicio doméstico, administración pública y defensa y actividades primarias.

** Se excluye a la población que desconocía el tamaño del establecimiento.

Cuadro No 5b: Distribución de la población asalariada precaria de 15 años y más por Indicadores Socio-laborales*. Octubre 1990 y 1999.

-Porcentajes y variación porcentual 90-99-

Indicadores Socio- Laborales		Asalariados Precarios		
		1990	1999	Variación Porcentual
Rama	Industria Manufacturera	33,9	35,2	3,8
	Construcción	73,1	65,6	-10,3
	Comercio	43,6	43,4	-0,5
	Transporte	32,5	57,0	75,4
	Servicios restantes	34,3	35,9	4,7
	Servicios de Enseñanza y Salud	22,9	20,2	-11,8
Tamaño	Hasta 5 empleados	64,5	69,5	7,8
	Entre 6 y 25 empleados	32,4	44,2	36,4
	Entre 26 y 100 empleados	19,1	18,5	-3,1
	Más de 100 empleados	16,1	11,3	-29,8
	No sabe	39,0	42,6	9,2
Calificación	Calif. Profesionales	21,2	24,7	16,5
	Calificados	35,8	34,8	-2,8
	No calificados	41,6	53,0	27,4
Intensidad	Subocupados desean trab. más hs.	54,5	63,7	16,9
	Suboc. no desean/Ocupados Plenos	31,5	31,4	-0,3
	Sobreocupados	38,1	38,0	-0,3
TOTALES		35,1	38,1	8,5

Fuente: Instituto de Investigaciones "Gino Germani", FCS, UBA con base en datos de EPH-INDEC.

*Se excluye al servicio doméstico, administración pública y defensa y actividades primarias.

** Se excluye a la población que desconocía el tamaño del establecimiento.

Por otra parte, el crecimiento en el peso relativo de los asalariados de la rama Servicios Restantes aparece acompañado también por un leve retroceso en términos de sostenimiento de la protección laboral. Frente a esto se diferencia la situación de los Servicios de Enseñanza y de Salud que habiendo partido de una alta proporción de trabajadores con todos los beneficios, al llegar al año '99, pasó a poseer un índice aún mayor de asalariados protegidos. Es de suponer que esta mayor protección entre sus trabajadores estuvo sostenida por el fuerte peso de instituciones estatales en esta rama. Y también es posible suponer que el sector privado al encontrarse compitiendo con el Estado en la contratación de empleados se vio forzado a ofrecer beneficios similares.

El sector de Comercio, al mismo tiempo que fue el que menos modificó su participación dentro de la población asalariada, pasada la década mantuvo a su vez una proporción similar de trabajadores protegidos. Esto a pesar de ser uno de los sectores donde para el área de Buenos Aires, se hicieron visibles cambios importantes a través del cierre de pequeños comercios y del desarrollo explosivo de los supermercados y de los centros comerciales. Esta transformación permite suponer una segmentación del sector, a partir de una importante diferenciación de su composición de la mano de obra de acuerdo a una nueva demanda de perfiles socio-ocupacionales. Ésta, sobre todo en los grandes establecimientos, probablemente agrupe ahora a los jóvenes con nivel secundario incompleto o completo, en contraposición a los empleados sin ninguna instrucción característicos de los pequeños comercios.

En la rama Transporte también se evidenciaron fuertes transformaciones, tanto en un crecimiento de su participación dentro la población asalariada como en un aumento de su

determinación de la precariedad. Estos cambios fueron impulsados –entre otras cosas– por las medidas tendientes a una fuerte desregulación del sector y la consiguiente aparición de mayor competencia, así como también, por la tercerización de varias actividades por parte de las empresas de transporte privatizadas. Todo esto redundó en que en esta rama se hizo presente el proceso de precarización más fuerte y llamativo de todo el periodo. Se acercó, en la década, a las características de la Construcción.

Esta última ha sido históricamente la actividad más precaria, manteniéndose con ese carácter a lo largo de toda la década, a pesar de haber presentado una significativa disminución en su proporción de trabajadores precarios.

Tamaño del Establecimiento

Es esperable que, más allá de las diferentes ramas, dado un contexto de mayor desregulación y competencia, el tamaño de la empresa esté reflejando con más claridad para el '99 que para el '90, distintas realidades en cuanto a productividad, competitividad y peso en los mercados.

Como se mencionó para el caso de las industrias, pero como es posible esperar en otras áreas, la situación de las pequeñas y medianas empresas parece haberse agravado en la última década y con esto las condiciones laborales de sus empleados.

En principio, entre el año '90 y el '99, el peso relativo de la población asalariada de los diferentes tamaños de empresa se alteró significativamente. Pero debe considerarse que la captación del dato en la encuesta de hogares registra a un gran porcentaje de empleados que desconocen el tamaño del establecimiento donde trabajan.

Con relación a los procesos de precarización se perfilan importantes diferencias: principalmente, una relación inversa entre el tamaño de empresa y el nivel de precarización. Para las empresas de mayor tamaño, de más de veintiséis y más de cien empleados, se observa un aumento de la población protegida. Las micro-empresas (1 a 5 ocupados) que ya se caracterizaban en 1990 por ser las de mayor precariedad, acentuaron aún más este carácter. Pero, es en las empresas de entre 6 y 25 ocupados donde se destaca una mayor precarización. Puede decirse entonces que estas empresas “precarizaron” relativamente más que las micro a lo largo de la década. Como resultado de esto, las pequeñas empresas se acercaron en 1999 a la grave condición laboral que ha caracterizado a las micro-empresas, mientras que en 1990 se asemejaban más a la situación de mayor protección que brindan aún hoy las medianas y grandes empresas.

Estos datos reflejan un marcado deterioro de las condiciones laborales en los sectores económicos de menor tamaño, empresas pequeñas y micro. Pudiendo ser este fenómeno en parte explicado por las mayores dificultades económicas, las formas de contratación para estas empresas son otro elemento a destacar. En primer término, la mayor facilidad para la contratación en negro, dado que por sus características reciben, en general, una menor presión fiscalizadora del Estado y de los sindicatos; en segundo término, la batería de medidas que promovieron formas de contratación sin beneficios con un alcance mayor para las empresas de menor tamaño y las cada vez más extendidas negociaciones por empresa (sea como convenios colectivos o con carácter informal).

Esto concluye en que si en el año 1990 el tipo de empleo que ofrecía una pequeña empresa tenía altas posibilidades de tener todos los beneficios sociales, esta posibilidad para este tipo de empresas, transcurrida una década, se redujo fuertemente.

Por otra parte, la mejora en la protección del empleo de los establecimientos de mayor tamaño no parece estar mostrando una profundización del fenómeno de la segmentación vertical dentro de las empresas. O bien cabe suponer que justamente en estas empresas el fenómeno tuvo menor incidencia; o que, por el contrario, la incidencia fue mayor pero en forma indirecta a través de la terciarización de un conjunto de servicios “precarizables”. A todo esto se le suma el hecho de que, al mismo tiempo que las empresas que más han “precarizado” –es decir las pequeñas– han aumentado en gran medida su participación en el empleo asalariado, las grandes empresas que lograron mantener y hasta aumentar sus niveles de protección han reducido considerablemente su proporción dentro de esta misma población.

Calificación del puesto de trabajo

La importancia que adjudicamos al tamaño del establecimiento para explicar la precariedad se profundiza si observamos su asociación con la calificación del puesto de trabajo en tanto tecnologías aplicadas.

Se destaca en primer término un aumento de los puestos de trabajo no calificados dentro de la población asalariada, correlativo a una fuerte disminución de puestos asalariados con calificación profesional (el cual ya inicialmente era relativamente bajo). Esta tendencia, como señalamos, en apariencia contradictoria con la mayor escolarización de los asalariados y las demandas de conocimientos tecnológicos, refleja que la renovación tecnológica y la nueva organización del trabajo a la vez que requirieron de nuevas calificaciones fueron transformando en obsoletas a aquellas que correspondían al paradigma productivo anterior. Pero también que el proceso de “modernización” económica en su totalidad, no impulsó únicamente la creación de empleos de creciente exigencia técnica, sino que en mayor medida favoreció la creación de empleos no calificados. Estos probablemente se concentraron en empresas de menor tamaño, con baja división del trabajo, así como también tanto en los sectores atrasados como modernos del comercio.

Para estos empleos de baja calificación, el saldo a lo largo de la década refleja una muy fuerte caída de la proporción de asalariados protegidos, mientras que el nivel de protección en asalariados profesionales disminuyó también considerablemente. Se observa así un proceso de generalización por el cual para todas las calificaciones se produjo un aumento de la precariedad, pero que se observa más marcadamente en la oferta de empleos de muy baja calificación.

Intensidad de la Ocupación

La población asalariada del año 1999 presentó un considerable desajuste con respecto a la distribución de las jornadas de trabajo. Junto al fenómeno de la desocupación apareció el de una población de subocupados, que duplicó su participación en una década, y una población de sobreocupados que también aumentó pero en menor medida. Así, los subocupados no demandantes y los ocupados plenos disminuyeron considerablemente hasta conformar menos de la mitad de los asalariados. Esta grave situación laboral es otra forma más en la que los trabajadores se ven afectados por las dificultades que atraviesa el sector empresario, el cual redujo costos al generar empleos de pocas horas o bien, en el otro extremo, al tratar de emplear a una menor cantidad de mano de obra pero con una mayor carga horaria.

A esto se suman los bajos niveles de protección para los subocupados a principios de la década, que se fueron acentuando para 1999. En resumen, estaríamos observando una masa

asalariada ocupada que incrementó su participación en el mercado de trabajo, pero que lo hizo a través de empleos de pocas horas y carentes de beneficios sociales.

3.3. Cambios en los Determinantes de la Precariedad Laboral 1990-1999

3.3.1. Las Dimensiones y Variables Estadísticas

El análisis realizado en el apartado anterior nos ha servido para dar cuenta del proceso de precarización que han sufrido las relaciones laborales en la Argentina durante la última década. Si bien la precariedad ha aumentado, ésta no lo hizo de forma tan abrupta como la desocupación.

A la luz de las hipótesis planteadas y dada la complejidad de las dimensiones comprendidas, se probaron diferentes modelos logísticos para un mismo conjunto de factores en uno y otro año (1990 y 1999). Esto permite analizar el peso explicativo de cada una de las dimensiones en conjunto y por separado, al mismo tiempo que se tiene en cuenta el peso de los restantes factores en su determinación de la precariedad. El análisis integra: a) los cambios ocurridos en los diferentes factores, y b) las interacciones de algunos de los factores explicativos como efectos específicos relacionados, en ambos años. A continuación se presentan los factores considerados en el análisis (Figuras 1 y 2).

Figura 1: Perfiles socio-ocupacionales

Variables y categorías sociodemográficas	Descripción	Tipo	Valores (Dummy)
Jefatura en el hogar	Jefatura en el hogar Jefe No jefe	Categorial	0 (comparación) 1 Si
Sexo	Sexo Varón Mujer	Categorial	0 (Comparación) 1 Si
Edad	Grupos de Edad 25-44 años 15-24 años 45 y más años	Categorial	0 (Comparación) 1 Si 1 Si
Nivel de instrucción	Máximo nivel de instrucción alcanzado Hasta primario incompleto Primario completo Secundario incompleto Secundario completo Terc./ Univ. Incompleto Terc./ Univ. Completo	Categorial	0 (Comparación) 1 Si 1 Si 1 Si 1 Si 1 Si

Figura 2: Estructura Productiva

Variables y categorías de la demanda	Descripción	Tipo	Valores (Dummy)
Calificación del puesto de trabajo	Calificación del empleo Calificados y Profesionales No calificados	Categorial	0 (comparación) 1 Si
Rama de actividad Servicios de Enseñanza y Salud Industria Construcción Comercio Transporte Resto de Servicios	Rama de actividad de la empresa Instrucción pública y Serv. Médicos y otros serv. de sanidad y veterinaria Rama industria manufacturera Rama construcción Rama comercio Transp. y serv. Conexos al transp. Restaurantes, Hoteles y otros; Electricidad, Gas y Agua; Comunicaciones; Establecim. Financ. y Seguros; Serv. prest. a las emp. y otros; Otros serv. Comunales y soc.; Servicios de Reparación; y Otros serv. Personales. y a hog.	Categorial	0 (comparación) 1 Si 1 Si 1 Si 1 Si 1 Si
Tamaño	Tamaño del establecimiento Más de 100 trabajadores Hasta 5 trabajadores De 6 a 25 trabajadores De 26 a 100 trabajadores No sabe/ No contesta	Categorial	0 (comparación) 1 Si 1 Si 1 Si 1 Si

3.2.2. El uso explicativo y predictivo de las regresiones logísticas aplicadas

El ajuste de modelos permitió llegar a visualizar algunos parámetros que sirvieron como punto de partida para la interpretación de estos datos. La estructura productiva en términos de la Rama de Actividad, Tamaño del Establecimiento y Calificación de la Tarea conforman los factores explicativos más fuertes de la Precariedad Laboral a lo largo de la década. Las dimensiones socio-educativas si bien tuvieron algún tipo de incidencia en la precariedad, no llegaron a explicarla en forma significativa.

Los factores presentes en ambos años explican de forma diferencial el fenómeno de la precariedad. En el año 1999 la bondad de ajuste del modelo global y su capacidad predictiva mejoraron. Algunos de los factores si bien estaban presentes no daban cuenta de la precariedad en el contexto de 1990, en cambio, para 1999 los predictores explicaron mejor el fenómeno.

Se procedió a analizar cada uno de los modelos por separado para interpretar su explicación específica desde la demanda, en términos de cambios en la estructura productiva y

comportamientos de las empresas y en términos de los perfiles requeridos por las mismas durante el transcurso de la década.

Modelo 1: Perfiles socio-laborales del empleo asalariado

En este modelo se contemplaron las características socio-laborales de los trabajadores en clave de las reglas de distribución de oportunidades desde la demanda del mercado laboral. Aquí los interrogantes apuntaron a los cambios en el comportamiento de las empresas en cuanto a la absorción de mano de obra y en cuanto a la redistribución de situaciones de precariedad según el nivel de instrucción, edad, sexo y posición dentro del hogar (jefe/no jefe).

¿Existen, además de los determinantes provenientes de la estructura productiva, otros factores explicativos de distinta entidad que remitan a atributos específicos de la mano de obra asalariada? ¿Se ha producido un proceso de generalización o de heterogeneización de la precariedad laboral en determinados puestos de trabajo bajo un determinado perfil social y educativo durante los noventa?

Desde la perspectiva de selección o discriminación que realizan las empresas, se expresa como resultado que –en ambos años– el factor que explica la precariedad es en primera instancia el Nivel de Instrucción. Esta situación se profundizó en 1999, lo cual hace aumentar la capacidad explicativa del modelo logístico.

Los cambios en la demanda del mercado de trabajo determinados por factores económicos, de costos o tecnológicos fueron acompañados por cambios en los perfiles de la fuerza de trabajo buscados. Las empresas con mejores posibilidades de ofrecer beneficios a sus empleados eligieron perfiles diferenciales con mayor capital educativo generando mayor inequidad entre la población asalariada actual.

El capital educativo fue significativo para ambos años, pero cobra mayor fuerza como factor explicativo hacia fines de la década. Es decir, el nivel de instrucción es una de las variables más explicativas del modelo que explica la precariedad. Por otra parte, la edad comenzó a reflejar signos negativos en los grupos más jóvenes (entre 15 y 24 años). Al poner a prueba las interacciones entre los distintos grupos de edad y niveles de instrucción, aparecen en 1999 efectos significativos novedosos: respecto a 1990 los jóvenes presentan una menor probabilidad de caer en situaciones de precariedad en tanto su nivel de instrucción sea mayor a un secundario completo. Esto es por lo tanto un fuerte factor de explicación de la precariedad dentro de este grupo etario.

La brecha entre los grupos se acentuó hacia 1999, pudiéndose especificar dos cortes importantes según: a) el máximo nivel alcanzado y b) la finalización del mismo. El punto a) hace referencia al corte significativo entre aquellos que tenían hasta secundaria incompleta y los que tenían un nivel superior, siendo los universitarios con estudios completos quienes se distinguieron por la menor probabilidad de caer en situaciones de precariedad en toda la década. El punto b) refiere por un lado, a una situación de “homogeneización” de la precariedad entre aquellos que lograron completar sus estudios secundarios y entre quienes no lo hicieron a nivel terciario/ universitario. Es decir, que las probabilidades de ser precarios para estos grupos fueron similares en los dos años, profundizándose la brecha con el nivel universitario completo para 1999. Por otro lado, la polarización al interior de un mismo nivel de instrucción estuvo marcada por el hecho de haber completado o no los estudios. Quienes poseían en 1999 estudios universitarios completos se alejaron cada vez más de la caída en la precariedad. La precariedad,

entonces, no sólo se generalizó según las credenciales educativas absorbidas por la demanda, sino que también se profundizó conformando perfiles distintivos.

El posicionamiento de los recursos laborales al interior del hogar según mayor responsabilidad económica también muestra una clara definición. En ambos años los no jefes mujeres y jóvenes enfrentan mayores probabilidades de caer en la precariedad, a la vez que también la precariedad alcanza a los jefes varones adultos.

Los hombres tendieron a ser más precarios en ambos años y, si bien, en 1990 los adultos de más de 45 años no sufrieron el impacto, en 1999 comenzaron a tener más probabilidades de caer en la precariedad en comparación con los adultos de entre 25 y 44 años. Una vez más, se observa que quienes pasan la edad de 45 años son más vulnerables no sólo en términos de desocupación sino también en términos de precariedad.

Modelo 1 - Año 1990

VARIABLES EN LA ECUACIÓN	B	S.E.	WALD	SIG	EXP(B)
Jefatura					
No jefe	-0,2677	0,1727	2,403	0,1211	0,7651
Sexo					
Mujer	-0,2300	0,2075	1,2284	0,2677	0,7945
Edad					
15-24 años	0,7174	0,7715	0,8647	0,3524	2,0491
45 y más años	-0,1059	0,3661	0,0836	0,7725	0,8995
Nivel de Instrucción			20,8481	0,0009	
Primario Completo	-0,0872	0,2393	0,1328	0,7155	0,9165
Secundario Incompleto	-0,0346	0,2569	0,0181	0,8929	0,9660
Secundario Completo	-0,6631	0,2656	6,2353	0,0125	0,5152
Terc./ Univ. Incompleto	-0,5687	0,3058	3,4592	0,0629	0,5663
Terc./ Univ. Completo	-0,7898	0,2835	7,7584	0,0053	0,4539
Sexo por Edad					
Mujer de 15 a 24 años	-0,1448	0,2585	0,3138	0,5753	0,8652
Mujer de 45 y más años	-0,1928	0,2668	0,5224	0,4698	0,8246
Mujer No jefe	0,4770	0,2151	4,9191	0,0266	1,6112
Jefatura por Edad			8,9836	0,0112	
No jefe de 15 a 24 años	0,6104	0,2419	6,3648	0,0116	1,8411
No jefe de 45 y más años	-0,1683	0,2655	0,4015	0,5263	0,8451
Nivel de Instrucción por Edad					
Primario Completo de 15 a 24 años	0,2416	0,7709	0,0982	0,7540	1,2732
Primario Completo de 45 y más años	0,0104	0,3544	0,0009	0,9765	1,0105
Sec. Incompleto de 15 a 24 años	-0,1216	0,7718	0,0248	0,8748	0,8855
Sec. Incompleto de 45 y más años	-0,0351	0,4056	0,0075	0,9310	0,9655
Sec. Completo de 15 a 24 años	-0,2807	0,7981	0,1237	0,7250	0,7552
Sec. Completo de 45 y más años	0,1846	0,4282	0,1858	0,6664	1,2027
Terc./Univ. Incomp. de 15 a 24 años	0,0594	0,8044	0,0054	0,9412	1,0612
Terc./ Univ. Incomp. de 45 y más años	0,0654	0,5928	0,0122	0,9121	1,0676
Terc./Univ. Comp. de 15 a 24 años	-0,0063	0,9272	0,0000	0,9945	0,9937
Terc./ Univ. Comp. de 45 y más años	0,3815	0,5077	0,5646	0,4524	1,4644
Constant	-0,3604	0,2572	1,9630	0,1612	

Modelo 1 - Año 1999

VARIABLES EN LA ECUACIÓN	B	S.E.	Wald	Sig	Exp(B)
Jefatura					
<i>No jefe</i>	-0,3526	0,1478	5,6918	0,0170	0,7028
Sexo					
Mujer	-0,2690	0,1734	2,4049	0,1210	0,7642
Edad			4,9048	0,0861	
15-24 años	2,3628	1,0674	4,9002	0,0269	10,6209
45 y más años	0,1476	0,3921	0,1418	0,7065	1,1591
Nivel de Instrucción			47,4289	0,0000	
Primario completo	-0,1774	0,2978	0,3548	0,5514	0,8375
Secundario incompleto	-0,3544	0,3023	1,3745	0,2410	0,7016
Secundario completo	-0,8289	0,3052	7,3773	0,0066	0,4365
Terc./ Univ. Incompleto	-0,7738	0,3166	5,9742	0,0145	0,4612
Terc./ Univ. Completo	-1,3530	0,3146	18,495	0,0000	0,2585
Sexo por Edad			4,4987	0,1055	
Mujer de 15 a 24 años	0,1355	0,2281	0,3528	0,5525	1,1451
Mujer de 45 y más años	-0,3796	0,2191	3,0008	0,0832	0,6841
Mujer No jefe	0,5445	0,1815	8,9994	0,0027	1,7238
Jefatura por Edad			6,7408	0,0344	
<i>No jefe de 15 a 24 años</i>	0,3699	0,2163	2,9234	0,0873	1,4476
No jefe de 45 y más años	-0,2736	0,2184	1,5691	0,2103	0,7607
Nivel de Instrucción por Edad			13,4411	0,2000	
Primario Completo de 15 a 24 años	-1,7354	1,0877	2,5454	0,1106	0,1763
Primario Completo de 45 y más años	-0,0422	0,3980	0,0113	0,9155	0,9587
Sec. Incompleto de 15 a 24 años	-1,4526	1,0822	1,8017	0,1795	0,234
Sec. Incompleto de 45 y más años	-0,0424	0,4196	0,0102	0,9195	0,9585
Sec. Completo de 15 a 24 años	-1,9405	1,0847	3,2004	0,0736	0,1436
Sec. Completo de 45 y más años	0,3463	0,4231	0,6699	0,4131	1,4139
Terc./Univ. Incomp. de 15 a 24 años	-2,2135	1,0888	4,1332	0,0420	0,1093
Terc./ Univ. Incomp. de 45 y más años	-0,1283	0,4902	0,0686	0,7935	0,8796
Terc./Univ. Comp. de 15 a 24 años	-2,0200	1,1693	2,9845	0,0841	0,1327
Terc./ Univ. Comp. de 45 y más años	0,0598	0,4629	0,0167	0,8973	1,0616
Constant	0,1733	0,2948	0,3455	0,5567	

Modelo 2: Estructura productiva del empleo asalariado

En este modelo se contemplan las características de la demanda en clave de las condiciones de empleo precarias que promueven los distintos segmentos económico-laborales. Siguiendo los lineamientos precedentes, nos preguntamos:

¿Qué tanto aportan a la explicación del modelo, variables como la Rama de Actividad, Tamaño del Establecimiento, sus combinaciones específicas y la Calificación de la tarea realizada en el puesto de trabajo? ¿Podemos hipotetizar que la precariedad laboral se ha generalizado en todos los segmentos económico-laborales por igual? ¿O más bien que la estructura del mundo asalariado precario ha cobrado relevancia en determinados sectores profundizándose a lo largo de la década?

En primer lugar, la importancia de los factores varió significativamente. En ambos años los factores más determinantes de la presencia de la precariedad se encuentran en el Tamaño,

siguiendo las combinaciones específicas entre Rama de Actividad y Tamaño en orden de importancia. En 1990 el tercer factor explicativo estaba dado por la Rama de Actividad en sí misma y como último factor la Calificación de la tarea realizada en el puesto de trabajo. Pero en 1999 se observa que ya la Rama por sí misma perdió en explicación, ganando terreno la Calificación.

Podemos señalar algunas particularidades sobre este cambio en el papel explicativo de la rama de la economía. Para el año 1990, sin considerar las características del Tamaño del Establecimiento²⁰, tanto el Comercio como la Industria tenían mayores probabilidades de ofrecer empleos más protegidos que los Servicios, mientras que Transporte era bastante similar a estos últimos. La Construcción, en cambio, era ampliamente más propicia a establecer relaciones laborales precarias; tendencia general que no va a verse especificada en las interacciones con los distintos tamaños.

En 1999, la Rama de Actividad puede ser considerada pero debe ser relacionada con el Tamaño del Establecimiento para aparecer como determinante de la precariedad. Podemos argumentar entonces que la precariedad se generalizó a los diversos sectores de la economía, sin importar su rama de actividad. Ya no es posible hablar de “Industria” o “Servicios” como sectores más protegidos. O bien, como veremos a continuación, esto ya no será posible en la medida que no estén estrechamente vinculados a un tamaño (del establecimiento) en particular.

Esta generalización de la precariedad puede ser observada a su vez en el Tamaño del Establecimiento. En 1990 los microestablecimientos (hasta 5 empleados) constituían el único núcleo del empleo precario. En 1999, la probabilidad de ser precario se expandió fuertemente entre las pequeñas empresas (de 6 a 25 empleados) y, en mucha menor medida, a las medianas empresas (de 26 a 100 empleados). Podemos afirmar entonces que la precariedad laboral dejó de ser un problema que atañe solamente a los microemprendimientos, ya que todos los establecimientos, a excepción de los más grandes, vieron ascender sus niveles de la misma.

En conclusión, podemos argumentar que en el año ‘99 un empleo no tuvo más probabilidades de ser precario por pertenecer a una u otra rama, sino más bien por el hecho de generarse en una empresa que no fuese de gran tamaño. Pero como veremos a continuación, existen algunas salvedades a esta generalización.

En 1990, además de los factores explicativos más fuertes –Construcción y los micro establecimientos– existían algunos otros “núcleos” de precariedad: los pequeños comercios y la pequeña y mediana Industria. Pero para 1999, en la estructura productiva aparecieron nuevos núcleos, sólo persistiendo los pequeños comercios como sector explicativo de cierta relevancia. La Industria pequeña y mediana y el Comercio mediano se perdieron dentro de la generalización de la precariedad dentro de estos tamaños. Es decir que la fuerza explicativa reside ahora en estos tipos de empresas de pequeño y mediano tamaño en general, en detrimento de su interacción con las ramas de Comercio e Industria.

Por su parte, los Servicios no tradicionales o “restantes” (aquellos distintos a la enseñanza o la salud) de tamaño pequeño también se precarizaron en relación a los Servicios formales; pero lo que se destaca con mayor fuerza es la importancia del Transporte pequeño y mediano como factores explicativos de la precariedad, tal cual habíamos observado en el análisis de los cuadros

²⁰ Por ejemplo, el Comercio en general es más precario que Servicios, no por su rama de actividad, sino porque la mayoría de los establecimientos de Comercio cuentan con un número más reducido de trabajadores que los Servicios. De tal forma, no sería la rama de la actividad, sino el tamaño lo que estaría dando cuenta de una mayor precariedad.

bivariados del apartado anterior.

Así mismo, la Calificación del puesto de trabajo es otra dimensión cuya fuerza de explicación ha aumentado. Mientras que en 1990 ésta no era relevante desde la demanda, en 1999 un puesto No Calificado enfrentaba muchas más probabilidades de ser precario; al mismo tiempo que, como vimos anteriormente, los empleos no calificados aumentaron en proporción entre los asalariados. Hasta tal punto que un trabajo que requiera baja calificación, puede actualmente explicar la precariedad del empleo en mayor medida que la actividad de la empresa por sí misma.

Todo este proceso muestra un cambio en la composición de la estructura productiva durante la última década. La precariedad no sólo se ha extendido y generalizado sino que también, de acuerdo a los momentos económicos e institucionales, se profundizó según la demanda de mano de obra en distintas ramas, tamaños o calificaciones de las tareas realizadas.

Modelo 2 - Año 1990

Variables en la ecuación	B	S.E.	Wald	Sig	Exp(B)
Rama de actividad			11,6274	0,0403	
Industria	-0,5893	0,3722	2,5063	0,1134	0,5547
Construcción	2,0796	0,9105	5,2162	0,0224	8,0013
Comercio	-1,5233	1,0644	2,0481	0,1524	0,218
Transporte	-0,3276	0,4757	0,4745	0,4909	0,7206
Servicios Restantes	-0,1692	0,3819	0,1962	0,6578	0,8443
Tamaño del Establecimiento			22,8912	0,0001	
Hasta 5 trabajadores	2,3847	0,5924	16,2026	0,0001	10,8559
De 6 a 25 trabajadores	0,3895	0,3753	1,0768	0,2994	1,4762
De 26 a 100 trabajadores	-0,2494	0,3915	0,4059	0,5241	0,7793
No sabe	-0,2226	0,4227	0,2772	0,5985	0,8005
Calificación del puesto					
No calificados	0,0944	0,1538	0,377	0,5392	1,0990
Rama de Actividad y Tamaño del Establecimiento					
Industria hasta 5 trabajados	0,1528	0,6724	0,0517	0,8202	1,1651
Construcción hasta 5 trabajados	0,482	1,4521	0,1102	0,7399	1,6193
Comercio hasta 5 trabajados	0,8476	1,2016	0,4975	0,4806	2,334
Transporte hasta 5 trabajados	-0,3579	0,8027	0,1989	0,6556	0,6991
Servicios Restantes hasta 5 trabajados	-0,3957	0,6748	0,3438	0,5576	0,6732
Industria de 6 a 25 trabajadores	0,8945	0,4745	3,5541	0,0594	2,4461
Construcción de 6 a 25 trabajadores	-0,9648	1,0616	0,826	0,3634	0,381
Comercio de 6 a 25 trabajadores	1,8482	1,1183	2,7313	0,0984	6,3483
Transporte de 6 a 25 trabajadores	0,821	0,7005	1,3733	0,2412	2,2727
Servicios Restantes de 6 a 25 trabajadores	0,2016	0,5011	0,1618	0,6875	1,2233
Industria de 26 a 100 trabajadores	0,7759	0,509	2,3236	0,1274	2,1725
Construcción de 26 a 100 trabajadores	-0,9546	1,1986	0,6343	0,4258	0,385
Comercio de 26 a 100 trabajadores	1,0422	1,3309	0,6132	0,4336	2,8354
Transporte de 26 a 100 trabajadores	0,4972	0,8434	0,3475	0,5556	1,6441
Servicios Restantes de 26 a 100 trabajadores	0,5276	0,5443	0,9397	0,3324	1,6949
Constant	-1,292	0,3076	17,6457	0,0000	

Modelo 2 -Año 1999

Variables en la ecuación	B	S.E.	Wald	Sig	Exp(B)
Rama de Actividad			7,3172	0,1981	
Industria	0,4668	0,3659	1,6271	0,2021	1,5949
Construcción	1,0189	0,7183	2,0118	0,1561	2,7701
Comercio	-1,5592	1,0543	2,1870	0,1392	0,2103
Transporte	-0,1828	0,5470	0,1117	0,7383	0,8330
Servicios Restantes	0,0578	0,3729	0,0240	0,8768	1,0595
Tamaño del Establecimiento			37,4487	0,0000	
Hasta 5 trabajadores	2,8055	0,4863	33,2837	0,0000	16,5349
De 6 a 25 trabajadores	1,2273	0,3689	11,0691	0,0009	3,4119
De 26 a 100 trabajadores	0,6125	0,3485	3,0888	0,0788	1,8450
No sabe	1,1226	0,5243	4,5836	0,0323	3,0728
Calificación del Puesto					
No calificados	0,6482	0,1156	31,4671	0,0000	1,9120
Rama de Actividad y Tamaño del Establecimiento					
Industria hasta 5 trabajados	-0,0796	0,5828	0,0187	0,8913	0,9235
Construcción hasta 5 trabajados	0,2274	0,8878	0,0656	0,7978	1,2553
Comercio hasta 5 trabajados	1,4944	1,1389	1,7216	0,1895	4,4565
Transporte hasta 5 trabajados	0,7039	0,7339	0,9199	0,3375	2,0216
Servicios Restantes hasta 5 trabajados	-0,2832	0,5614	0,2545	0,6140	0,7534
Industria de 6 a 25 trabajadores	-0,0530	0,4635	0,0131	0,9090	0,9484
Construcción de 6 a 25 trabajadores	0,1559	0,8121	0,0368	0,8478	1,1687
Comercio de 6 a 25 trabajadores	1,8237	1,0988	2,7547	0,0970	6,1946
Transporte de 6 a 25 trabajadores	2,4503	0,6453	14,4194	0,0001	11,5924
Servicios Restantes de 6 a 25 trabajadores	0,4721	0,4646	1,0327	0,3095	1,6034
Industria de 26 a 100 trabajadores	-0,4794	0,4785	1,0037	0,3164	0,6191
Construcción de 26 a 100 trabajadores	-5,6633	5,9626	0,9021	0,3422	0,0035
Comercio de 26 a 100 trabajadores	1,7481	1,1158	2,4545	0,1172	5,7438
Transporte de 26 a 100 trabajadores	1,6310	0,6903	5,5828	0,0181	5,1089
Servicios Restantes de 26 a 100 trabajadores	-0,3139	0,4900	0,4105	0,5217	0,7306
Constant	-1,6321	0,2992	29,7585	0,0000	

4. ¿Qué podemos señalar como conclusión?

En los apartados anteriores hemos mostrado diferentes aspectos vinculados al proceso de transformación de las relaciones capital-trabajo ocurridas en Argentina durante la década del '90. En particular, creemos haber mostrado evidencias sobre los cambios regresivos ocurridos en las relaciones laborales concretas y en las condiciones económicas, políticas e institucionales de realización del trabajo asalariado. Un proceso que parece haber tenido como importante sustrato, no sólo los cambios en el marco regulatorio, sino fundamentalmente los procesos de "fragmentación" experimentados por los colectivos socio-laborales y sus representaciones gremiales.

En efecto, una idea que cabe sostener es que los cambios operados en las condiciones laborales no emergieron sólo como el resultado esperado de una política laboral específicamente orientada a la “flexibilización del empleo”. El desempleo y la precarización laboral se multiplicaron en los noventa, en primer lugar, a partir de las estrategias económicas que debieron asumir, por una parte, los empleadores y, por otra, los trabajadores, en un marco de nuevas relaciones sociales de fuerzas y medidas de intervención. Todo ello, subordinado al impacto directo de los cambios estructurales –económicos, institucionales y laborales– y a los ciclos económicos ocurridos durante el período.

En ese contexto, más allá del enfoque asumido, casi ninguna acción de gobierno pudo escapar al diagnóstico “oficial”, al paradigma neoliberal dominante, al clima social conservador creado por las crisis inflacionarias o recesivas y a los particulares esfuerzos desplegados por las agencias financieras multilaterales (FMI, BM y BID) con el fin de definir prioridades y modos específicos de ajustar las acciones públicas a los procesos de globalización y a los compromisos internacionales. De ahí también que las reformas económicas hayan gobernado el campo de las políticas sociales y laborales a lo largo de toda la década.

El resultado final de estos cambios parece ser la estructuración de un proceso social de producción y reproducción de excedentes relativos y absolutos de fuerza de trabajo, el cual se expresa y materializa en las variadas formas que asume el desempleo y las trayectorias laborales asociadas a ellas. Al respecto, el análisis estadístico de los cambios en los criterios de demanda y selección de mano de obra asalariada dejó en claro una vez más la importancia del nivel educativo a la hora de explicar la precariedad. Los saltos principales en los niveles de instrucción parecen mostrar cada vez mayor incidencia –como requisito formal– en la posibilidad de ingresar o no a puestos de trabajo registrados. Asimismo, se constató la mayor probabilidad de caer en la precariedad por parte de los jóvenes en general y los nuevos trabajadores en particular (mujeres y jóvenes no jefes).

Una excepción en este sentido estuvo dada por los jóvenes de mayor nivel de instrucción, los cuales mejoraron sus probabilidades de alcanzar un empleo registrado con beneficios sociales. En la base de esta evidencia se encuentra la lógica de renovación de plantales que fueron haciendo las empresas medianas y grandes. Esto se ve reflejado en el reemplazo y la rotación de jóvenes, con menores pretensiones salariales y contratos más flexibles, obligando a las personas mayores de 45 años –independientemente de su capital educativo– a aceptar las nuevas condiciones o a buscar otro empleo bajo condiciones precarias. Igual situación debieron enfrentar los jóvenes de bajo nivel de instrucción.

Por lo mismo, al finalizar la década resulta evidente un deterioro general del empleo, habiéndose extendido la precariedad a todo el conjunto de las ramas y sectores de actividad, concentrándose en las empresas pequeñas y medianas y en puestos de baja calificación –incluso en el sector industrial–. En efecto, un importante factor explicativo del incremento de la precariedad en 1999 estuvo asociado a la extensión del fenómeno sobre las empresas pequeñas y de mediano tamaño. Detrás de estas diferencias, se encuentran diversos factores: desde las distintas realidades comerciales y productivas de las empresas, la mayor o menor capacidad de competencia en el sector, la presencia interviniente, reguladora o fiscalizadora del Estado, hasta las propias negociaciones que llevan a cabo los empleados en forma directa.

En tal sentido, no cabría imputar el aumento de la precariedad del empleo a un comportamiento “marginal” del sector informal (micro-empresarios), sino a un deterioro en las relaciones laborales, específicamente del grupo de pequeñas y medianas empresas formales

beneficiadas o afectadas por los procesos de reestructuración. En definitiva, si bien la precariedad es un fenómeno que se ha extendido dentro de la población asalariada, hubo en paralelo un proceso de profundización de la misma en determinados sectores productivos. Los determinantes de la precariedad, entonces, han cambiado o se han extendido, conformando un nuevo mapa en la estructura socio-productiva y en los requerimientos de los nuevos puestos de trabajo.

La selección de mano de obra realizada a partir de las empresas tiende a discriminar determinados perfiles que marcan una distinción y una tendencia a conformar un mundo asalariado polarizado: a) por una parte, trabajadores jóvenes, de mayor capital educativo, en su mayoría, no sindicalizados; y b) por otra parte, trabajadores de diferentes edades y nivel de instrucción, ocupados en puestos de baja calificación; todos ellos sometidos a las reglas del empleo irregular e inestable.

Pero en ambos casos, el trabajador asalariado enfrenta, independientemente del nivel de registración o de beneficios sociales al cual accede, condiciones básicas –objetivas y subjetivas– de desprotección y vulnerabilidad. En este marco se imponen las reglas de necesidad –miedo al desempleo– por sobre las reglas de convenio o compromiso. La falta de presencia gremial –o, en su defecto, su debilidad– no es un dato más en la composición de la relación laboral. Finalmente, la norma laboral que protege al trabajador se encuentra devaluada por el propio Estado, o en proceso de “flexibilización” normativa.

De ahí que cabe reiterar que la clave interpretativa del fenómeno de la flexibilización laboral no se encuentre en sus efectos de desempleo, marginalidad o exclusión, sino en las formas en que el fenómeno expresa y reproduce las relaciones de fuerza que intervienen en la puja de la distribución del ingreso y de poder entre los actores sociales. Desde esta perspectiva, cabe reconocer en el desempleo y la precariedad laboral las formas típicas bajo las cuales se expresa la mayor subordinación económica, política y social del trabajo al capital y las posibilidades objetivadas y subjetivas de su mayor explotación.

Por lo tanto, ante la pregunta: ¿qué ha cambiado en los últimos diez años en materia de relaciones laborales y en las condiciones de realización del trabajo asalariado en Argentina?, corresponde un tipo particular de respuesta: se observa un cambio estructural en las formas y mecanismos de “producción” de las relaciones laborales y sus normas reguladores, así como de las condiciones económicas, sociales y simbólicas de reproducción del trabajo asalariado.

Anexo Metodológico

1. Algunas consideraciones sobre el modelo de Regresión Logística

Coefficientes y Estimadores del Modelo

Dada una variable dependiente (Dummy) dicotómica que indica la presencia o la ausencia del fenómeno y un conjunto de variables independientes, la regresión logística consiste en obtener una función lineal de las variables independientes tal que permita clasificar a los individuos en una de las dos subpoblaciones: Precarios – No Precarios.

Se parte de la probabilidad de que el conjunto de asalariados ocupados se encuentren en situaciones de precariedad, calculada como producto de las probabilidades de cada uno de ellos por separado. Para facilitar los cálculos de maximización de la función, se realiza una transformación logarítmica. Los estimadores obtenidos serán el resultado de resolución de un sistema de ecuaciones en las que se maximiza un parámetro por vez.

Luego, se procede a evaluar la bondad de ajuste del modelo comparando las funciones de verosimilitud del mismo y de lo observado. El valor del estadístico es igual a menos dos veces el logaritmo del cociente entre los valores de las funciones de verosimilitud (estadístico $-2 \text{ Log Likelihood}$). Un $-2 \text{ Log Likelihood}$ inicial informa acerca de la cantidad de varianza observada de la variable dependiente. Luego, una vez incorporadas las variables independientes, se puede evaluar si las variables seleccionadas permiten predecir mejor los valores de la variable dependiente. Como el estadístico utilizado sigue una distribución Chi-cuadrado - bajo hipótesis nula de que el modelo se ajusta a los datos observados, es decir, que no se ha logrado predecir mejor con las variables consideradas, se puede establecer si lo aportado por el modelo es significativo. Para ello se evalúa si la diferencia de varianzas –lo que se logró explicar– es significativa.

A través de los coeficientes estimados Beta se indica si la probabilidad de que el evento precariedad ocurra, aumenta o disminuya ante un cambio en cada una de las variables independientes. Cada coeficiente mide el aumento de la función logarítmica de la probabilidad manteniendo constantes el resto de las variables incluidas en el modelo. A partir de esto se puede armar el sistema de ecuaciones con el que se maximiza la predicción de la probabilidad. Si bien cuanto mayor es el valor absoluto de Beta, más importante es el efecto de la variable independiente, debemos evaluar la significación estadística de este parámetro, comparándolo con su error estándar. Para esto debemos observar la significancia de rechazo de la hipótesis nula de que el parámetro es cero (no significativo).

El siguiente listado expresa una información resumida de los coeficientes y estimadores estadísticos que brinda el procedimiento para su interpretación:

1) El coeficiente Ji-cuadrado de Máxima Verosimilitud (-2 LL) es el valor que asume el modelo considerando las variables explicativas incluidas en el mismo. Su disminución da cuenta de una mejora en la capacidad explicativa del modelo.

2) El "Ji-cuadrado del Modelo" se refiere a la diferencia entre el valor sin efecto explicativo (Constante) y el -2 LL . La P. es su significancia tomando en cuenta sus grados de libertad. Su aumento indica una mejora en la capacidad explicativa.

3) El "Overall" del modelo permite tener una idea complementaria de la "calidad" del modelo. En los renglones se clasifican los valores observados según las categorías de la variable dependiente y en las columnas se asignan los casos a una u otra categoría según la probabilidad estimada a partir de la ecuación

de regresión. El Overall final muestra la probabilidad general que presenta la ecuación para poder predecir las variaciones de la variable dependiente.

4) Los coeficientes B miden el impacto de cada variable independiente sobre el logit de la variable dependiente, controlando el efecto de las restantes variables que puedan integrar el modelo (impacto neto). (En modelos no lineales el efecto neto de estas variables sobre la variable explicada no es constante sino que varía según los valores que hayan alcanzado las otras variables. Por otra parte, el error estándar (ES) refiere a la bondad del coeficiente B.

5) El Wald sirve para medir si los coeficientes de regresión (B) son significativos. Para este caso, cuanto más grande es el Wald, más significativo resulta el coeficiente. Asimismo, la Sig. da cuenta también de este hecho. Pero en este caso, un valor pequeño en la Sig. lleva a rechazar la hipótesis de que un efecto sea estadísticamente igual a cero.

6) El término Exp (B) es el factor por el cual varía la razón de momio de la variable a explicar cuando hay un cambio unitario en el valor de una variable independiente controlando las restantes.

2. Algunas consideraciones sobre los modelos aplicados

Una vez determinados los modelos se pusieron a prueba un set de regresiones para cada uno de ellos. Los modelos fueron ajustados para lograr una mayor capacidad explicativa y predictiva.

Los métodos utilizados en el proceso fueron: Método Enter con el estadístico Wald y Método Conditional con el estadístico LR. Estos procesos cumplen funciones complementarias para la evaluación de la Bondad de Ajuste del modelo general y de sus efectos específicos.

Se cumplió con la lógica de ajustar el modelo completo hasta llegar a una bondad de ajuste general del 0.296 (Nagelkerke) para el año 1990 y del 0.412 para 1999, lo cual indica que el modelo ajusta mejor para el año 1999 que para el año 1990. Esto se debe a que los mismos factores presentes en ambos años explican de forma diferencial el fenómeno de la precariedad laboral como resultado de los procesos económicos e institucionales analizados. Es decir, estamos ante la presencia de diversos factores que surgen a fines de la década como explicativos de la precariedad y que estos mismos en 1990 no podían dar cuenta del fenómeno.

En las Tablas que siguen se puede observar que para ambos años el procedimiento Conditional LR no quitó ninguno de los factores de la ecuación. Se tomaron, para el Modelo 1, a las características socio-laborales y educativas como factores significativos dentro del modelo. De la misma manera, se consideraron las variables Rama de Actividad, el Tamaño del establecimiento, sus combinaciones específicas y la Calificación de la tarea realizada como factores significativos dentro del modelo para ambos años.

Tabla de factores y estadísticos de la ecuación del Modelo 1 (1990 y 1999)

Modelo 1 - Año 1990				
Basado en parámetros condicionales estimados				
Término removido	Log Likelihood	-2 Log LR	Grados de libertad	Significancia del Log LR
Jefatura	-1471088,0	2.335,145	1	0,0000
Sexo	-1470243,9	647,008	1	0,0000
Grupos de Edad	-1470578,5	1.316,257	2	0,0000
Nivel Educativo	-1480930,1	22.019,487	5	0,0000
Sexo por Edad	-1470765,4	1.690,072	2	0,0000
Jefatura por sexo	-1471949,9	4.059,053	1	0,0000
Jefatura por Edad	-1475270,6	10.700,402	2	0,0000
Nivel Educativo por Edad	-1472082,5	4.324,190	10	0,0000
Modelo 1 - Año 1999				
Basado en parámetros condicionales estimados				
Término removido	Log Likelihood	-2 Log LR	Grados de libertad	Significancia del Log LR
Jefatura	-1805439,9	5.987,592	1	0,0000
Sexo	-1803808,6	2.725,037	1	0,0000
Grupos de Edad	-1807229,2	9.566,204	2	0,0000
Nivel Educativo	-1829203,7	53.515,238	5	0,0000
Sexo por Edad	-1804814,7	4.737,282	2	0,0000
Jefatura por sexo	-1807340,0	9.787,847	1	0,0000
Jefatura por Edad	-1805687,3	6.482,339	2	0,0000
Nivel Educativo por Edad	-1810646,4	16.400,674	10	0,0000

Tabla de factores y estadísticos de la ecuación del Modelo 2 (1990 y 1999)

Modelo 2 - Año 1990				
Basado en parámetros condicionales estimados				
Término removido	Log Likelihood	-2 Log LR	Grados de libertad	Significancia del Log LR
Tamaño	-1066237,9	32249,461	4	0,0000
Rama	-1058145,0	16063,601	5	0,0000
Calificación	-1050258,9	291,346	1	0,0000
Industria h/ 5 trab.	-1050118,8	11,140	1	0,0008
Ind. de 6 a 25 trab.	-1051962,2	3698,048	1	0,0000
Ind. de 26 a 100 trab.	-1051449,3	2672,206	1	0,0000
Construcción h/ 5 trab.	-1050139,0	51,551	1	0,0000
Construcción de 6 a 25 trab.	-1050702,9	1179,409	1	0,0000
Construcción de 26 a 100 trab.	-1050548,0	869,642	1	0,0000
Comercio h/ 5 trab.	-1050478,3	730,128	1	0,0000
Comercio de 6 a 25 trab.	-1052699,2	5171,919	1	0,0000
Comercio de 26 a 100 trab.	-1050563,9	901,406	1	0,0000
Transporte h/ 5 trab.	-1050210,1	193,761	1	0,0000
Transporte de 6 a 25 trab.	-1051075,0	1923,576	1	0,0000
Transporte de 26 a 100 trab.	-1050594,0	961,654	1	0,0000
Serv. Rest. h/ 5 trab.	-1050466,3	706,232	1	0,0000
Serv. Rest. de 6 a 25 trab.	-1050195,3	164,225	1	0,0000
Serv. Rest. de 26 a 100 trab.	-1050915,2	1603,978	1	0,0000

Modelo 2 - Año 1990				
Basado en parámetros condicionales estimados				
Término removido	Log Likelihood	-2 Log LR	Grados de libertad	Significancia del Log LR
Tamaño	-1402502,7	44670,501	4	0,0000
Calificación	-1396956,8	33578,825	1	0,0000
Rama	-1385674,8	11014,782	5	0,0000
Industria h/ 5 trab.	-1380198,0	61,087	1	0,0000
Industria de 6 a 25 trab.	-1380193,5	52,252	1	0,0000
Industria de 26 a 100 trab.	-1380867,3	1399,772	1	0,0000
Construcción h/ 5 trab.	-1380197,4	59,976	1	0,0000
Construcción de 6 a 25 trab.	-1380192,7	50,527	1	0,0000
Construcción de 26 a 100 trab.	-1386400,8	12466,833	1	0,0000
Comercio h/ 5 trab.	-1381459,9	2584,966	1	0,0000
Comercio de 6 a 25 trab.	-1382638,2	4941,636	1	0,0000
Comercio de 26 a 100 trab.	-1382183,7	4032,58	1	0,0000
Transporte h/ 5 trab.	-1380632,3	929,717	1	0,0000
Transporte de 6 a 25 trab.	-1389387,7	18440,467	1	0,0000
Transporte de 26 a 100 trab.	-1383455,2	6575,490	1	0,0000
Serv. Restantes h/ 5 trab.	-1380326,9	318,987	1	0,0000
Serv. Restantes de 6 a 25 trab.	-1380739,4	1144,038	1	0,0000
Serv. Restantes de 26 a 100 trab.	-1380422,1	509,412	1	0,0000

5. Bibliografía

- Aguilar Villanueva L.; *Problemas Públicos y Agenda de Gobierno*, Miguel Angel Porrúa, México, 1993.
- Altimir, O y Beccaria, L.; “La distribución del ingreso y el nuevo orden económico” en *Socialis Revista Latinoamericana de Política Social*, N° 2, Buenos Aires, Mayo 2000.
- Altimir, Oscar y Beccaria, Luis: “El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en Argentina”, en Serie Reformas Económicas, N° 28. Naciones Unidas/CEALS. Santiago de Chile, 1999.
- Bour, J. Los cambios en la oferta de trabajo. en: *El libro blanco sobre el empleo en Argentina*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Buenos Aires. 1995.
- Canitrot, A. , “Presentación general”, en *Libro blanco sobre el empleo en la Argentina*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, 1995.
- Cortés, R. y Marshall, A.; “Estrategia Económica, Instituciones y Negociación Política en la Reforma Social de los Noventa”, en *Desarrollo Económico*, Buenos Aires, IDES, Vol.39, N° 154, julio-septiembre 1999, Págs. 195-212.
- Fernández, A.; *Flexibilización laboral y crisis del sindicalismo*, Ed. Espacio, Buenos Aires 1997.
- Gasparini, L. , “Desigualdad en la distribución del ingreso y bienestar. Estimaciones para Argentina”, en *La Distribución del Ingreso en la Argentina*, Reunión 1999 de la Asociación de Bancos de la Argentina, Buenos Aires, junio de 1999.
- Gerchunoff, Pablo y Machinea, José Luis; “Un ensayo sobre la política económica después de la estabilización” en *Más allá de la estabilidad*, Fundación Friederich Ebert, Buenos Aires 1995.
- Gerchunoff, Pablo y Torre, Juan Carlos; “La política de liberalización económica en la administración de Menem”, en *Desarrollo Económico*, Nro. 143, octubre-diciembre 1996.
- Grandes, M. y P. Gerchunoff, Distribución del ingreso y mercado de trabajo en GBA: 1987 – 1997”, en 4to. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires, noviembre de 1998.
- Guasch, Luis J.: “Labor Reform and Job Creation: The Unfinished Agenda en Latin American an Carribbena Countries”, en *Poverty & Inequality*, Annual World Bank Conference on Development in Latin America and The Caribbean. Bogotá Colombia, 1996
- Llach, J. y Kritz, E.: *Un trabajo para todos. Empleo y desempleo en la Argentina*, Consejo Empresario Argentino, 1997.
- Marshall, A. “Exposición.” En: *El desafío del empleo a finales del siglo XX*. Compilador: J. Lindenboim. Cuadernos del CEPED N° 2, 1999.
- Monza, A.: “Situación actual y perspectivas del mercado de trabajo en la Argentina,” en *Libro Blanco sobre el empleo en la Argentina*, MTSS, Buenos Aires, 1995.
- OIT: *Informe sobre el Trabajo en el mundo 2000. La seguridad de los ingresos y la protección social en un mundo en plena transformación*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 2000.
- Salvia, A. y E. Donza: “Alcances, cambios en el sesgo estadístico y otras derivaciones de la no declaración de ingresos personales en la EPH (1990-1997). *Revista Estudios Del Trabajo* N° 18, . ASET (Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo), Buenos Aires, 1999.
- Salvia, A. y Tissera, S: “Heterogeneidad y precarización de los hogares asalariados en Argentina durante la década del '90”. *Ponencia: III Congreso Latinoamericano De Sociología Del Trabajo*. ALAST. Buenos Aires, 17 al 20 de Mayo de 2000.

Salvia, A., Donza, E. y Philipp, E.: "Cambio estructural y distribución del ingreso: 1980-1996. Un análisis de la Evolución de la Desigualdad Social en el Gran Buenos Aires", *Documento De Trabajo N° 6*, Inst. de Investigaciones Gino Germani- FCS- UBA, Buenos Aires, 1997.

Salvia, A; Persia, J; Zelarrayán, J; Austral, R; Tissera, S; Chávez Molina, E y Herrera Gallo, G.: "Trayectorias laborales asistidas. Una evaluación del impacto socio-ocupacional del seguro de desempleo (1996-1999)", en *Primeras Jornadas de Políticas Sociales en el Mercosur*. Consejo de Profesionales de Sociología, Museo Roca, Bs As, Junio de 2000.

Torre, Juan Carlos; *El proceso político de las reformas económicas en América Latina*, Ed. Paidós, Buenos Aires 1998.

World Bank: *Poverty & Inequality*, Annual World Bank Conference on Development in Latin America and The Caribbean. Bogotá Colombia, 1996

World Bank: *Workers in an integrating world*. World Development Report. World Bank, Oxford University Press. 1995