

Empleo, desempleo & políticas de empleo

La crisis de la relación salarial:
naturaleza y significado de la
informalidad, los trabajos/
empleos precarios y
los no registrados

JULIO CÉSAR NEFFA (DIR.)
MARÍA LAURA OLIVERI,
JULIANA PERSIA Y PABLO TRUCCO

1

C E I L
P I E T T E



CONICET

ISSN 1853-0257

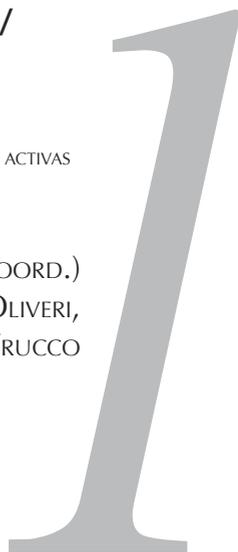
Nº1/PRIMER TRIMESTRE 2010

Empleo, desempleo & políticas de empleo

**La crisis de la relación salarial:
naturaleza y significado de
la informalidad, los trabajos/
empleos precarios y los no
registrados**

PICT 2383/06 MODOS DE DESARROLLO Y POLÍTICAS ACTIVAS
DE EMPLEO EN ARGENTINA (2002-2007)

JULIO CÉSAR NEFFA (COORD.)
MARÍA LAURA OLIVERI,
JULIANA PERSIA Y PABLO TRUCCO



Empleo, desempleo & políticas de empleo

Publicación trimestral del CEIL-PIETTE CONICET

En esta serie de documentos, cuya salida se prevee con una frecuencia trimestral, se van a publicar los resultados de proyectos de estudios e investigaciones realizadas por investigadores y becarios del área “Empleo, Desempleo y Políticas de Empleo” del CEIL PIETTE del CONICET, que han sido sometidos a un sistema de referato interno, así como presentaciones de ponencias y conferencias presentadas en eventos académicos organizados por el Area y traducciones de especialistas extranjeros.

© CEIL-PIETTE, 2010
Saavedra 15 PB C1083ACA Buenos Aires
tel. 4953 9853/4952 7440
e-mail: publicaciones@ceil-piette.gov.ar
<http://www.ceil-piette.gov.ar>

Director: Julio César Neffa
Equipo editorial: Héctor Cordone, Graciela Torrecillas, Irene Brousse

La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados

TABLA DE CONTENIDOS

Primera Parte. EL TRABAJO/EMPLEO PRECARIO, 5

1. Naturaleza y significación del “trabajo precario”, 6
- 1.4. Los sectores más vulnerables a la precarización, 19
2. Trabajo precario e integración, 22
3. Precariedad e integración social de los asalariados, 24
4. La tipología propuesta por Serge Paugam, 27
5. Principales causas de la precariedad del trabajo y el empleo, 30
6. Estabilidad e inestabilidad en el empleo, 32
7. Seguridad e inseguridad en el empleo, 35
8. Seguridad, estabilidad y subjetividad, 37
9. Reflexiones y perspectivas, 38

Segunda Parte. EL TRABAJO NO REGISTRADO COMO MODALIDAD LIMITE DE PRECARIEDAD, 44

Introducción, 44

1. El contexto: la evolución de la actividad, empleo, desempleo y subempleo, 44
2. El empleo privado registrado, 48
3. Una modalidad difundida de trabajo precario: el trabajo/empleo no registrado, 54
4. Estimación de las magnitudes de los asalariados sin descuento jubilatorio a partir de la EPH, 62
5. Los ingresos percibidos por los asalariados no registrados, 66
6. Reflexiones y perspectivas, 68

Tercera Parte. LA INFORMALIDAD COMO FORMA DE TRABAJO/ EMPLEO PRECARIO, 70

1. Origen y evolución del concepto de trabajo informal, 70
2. Visión de conjunto sobre el trabajo informal, 79
3. Las nuevas concepciones de informalidad, 94
4. Empleo en el sector informal (ESI) y empleo informal (EI) en Argentina y su estimación, 98
5. Una estimación preliminar sobre la cantidad y las proporciones de trabajadores informales, 109
6. Conclusiones preliminares sobre la informalidad, 116

REFLEXIONES Y PERSPECTIVAS, 120

Bibliografía, 123

Primera Parte. EL TRABAJO/EMPLEO PRECARIO*

Introducción

Este documento consta de tres partes, dedicadas al estudio del trabajo/empleo precario, el trabajo/empleo no registrado y el trabajo/empleo informal, tres modalidades de la “relación salarial”. Con frecuencia se confunden estos conceptos y se los usan indistintamente, a pesar de que se refieren a realidades diferentes. Pero al mismo tiempo existen entre ellos espacios de superposición y fracciones de ciertas categorías de la PEA pueden reunir al mismo tiempo las condiciones de dos o de los tres conceptos.

En esta primera parte se presenta el trabajo precario como la contracara de los “verdaderos empleos” o “empleos típicos”, es decir aquellos donde la relación salarial adoptaba las formas denominadas “fordistas” (CDI). La precariedad, si bien existió siempre desde que se utiliza fuerza de trabajo asalariada, sólo se va a manifestar con intensidad desde mediados de la crisis de los años 1970, cuando en los países capitalistas industrializados se agotaron las potencialidades del régimen de acumulación “fordista”, consolidado en los “treinta años gloriosos” después de la segunda guerra mundial.

Lo esencial del trabajo/empleo precario se refiere a la inseguridad, la inestabilidad de la relación salarial, condiciones que pueden existir tanto en los empleos formales como informales, y en los trabajos registrados como en los no registrados. Pero mientras que los empleos asalariados no registrados tienen claramente un carácter ilegal, y los empleos informales se sitúan en el margen de la legalidad, o ignorándola, los empleos precarios son generalmente lícitos, establecidos válidamente por leyes o decretos y de esa manera se los naturaliza, aunque tengan repercusiones negativas sobre el sistema de relaciones de trabajo y sobre la vida y la salud de los trabajadores.

Las modalidades de trabajo/empleo precario se han ido multiplicando con el correr del tiempo y tienen en común que no son objeto de contratos por tiempo indeterminado (CDI), y que tienen un fuerte impacto sobre la subjetividad de los trabajadores porque no otorgan seguridad ni estabilidad en el empleo y porque dificultan la integración social de los asalariados dentro del colectivo de trabajo, pues forman parte de los mercados externos y secundarios, como postulan los economistas de la segmentación.

* Los autores quieren agradecer públicamente al Prof. Jacques Freyssinet, por los valiosos comentarios, críticas y sugerencias que hizo a la primera versión de este documento.

1. Naturaleza y significación del “trabajo precario”

1.1. El empleo “típico”. Los verdaderos “empleos”

Las transformaciones que se han operado en el mercado de trabajo como consecuencia de las crisis del régimen de acumulación han modificado las anteriores **formas típicas** de relación salarial, es decir de “las instituciones y las reglas que establecen las condiciones de uso y reproducción de la fuerza de trabajo”. Algunos de esos cambios tuvieron una gestación progresiva con un horizonte temporal de largo plazo, pero otras irrumpieron con fuerza y de manera generalizada después de la crisis de los años 1970.

El llamado de manera impropia “sector informal urbano” (SIU en adelante) se constituyó y desarrolló en América Latina durante el proceso de migraciones rurales y de transición desde las economías primario-exportadoras hacia la industrialización sustitutiva de importaciones (ISI). El empleo precario y el empleo no registrado (en negro) si bien existieron siempre en nuestra región desde la emergencia del modo de producción capitalista, van a crecer con mayor fuerza cuando el régimen de acumulación denominado comúnmente “fordista” entra en crisis en los países capitalistas industrializados (PCI); desde allí se difunde hacia los países con economías en vías de desarrollo (PVD) insertos de manera dependiente en la nueva división internacional del trabajo que se configuró bajo el impulso de las empresas transnacionales y los grandes grupos económicos nacionales con el acuerdo de los organismos financieros internacionales.

Pero, a pesar de la tendencia reciente a reducir las diferencias esenciales y asimilar esas tres modalidades deterioradas de la relación salarial (informalidad, empleo precario, trabajo/empleo no registrado), es útil diferenciarlas, buscar su especificidad, para luego articularlas señalando su complementariedad. En sentido amplio las tres modalidades pueden definirse como de carácter precario. Pero en sentido estricto hay segmentos de cada una de ellas que coinciden, se superponen y reúnen las mismas características mientras que el resto se diferencia específicamente.

Esa es la tesis a la cual adherimos.

Los “empleos típicos”, llamados también los “verdaderos empleos”, han sido con frecuencia asimilados a una modalidad: la relación salarial “fordista” que predominó en los países capitalistas industrializados después de la segunda guerra mundial, con elementos constitutivos específicos. (Boyer y Neffa, 2005 y 2007).

Se trata de un trabajo asalariado (es decir subordinado de manera formal o real al capital, dependiente, heterónimo, en relación de dependencia), en el contexto de una economía desarrollada que creció a buen ritmo y de manera regular, centrada en el mercado interno, donde predominó una estructura productiva en la cual el sector industrial tenía predominancia. La mayoría de los obreros y empleados ocupados eran del género masculino, trabajaban a tiempo completo (según la duración de la jornada máxima legal vigente y dando lugar al pago con recargo de las horas extraordinarias cuando era el caso).

El trabajo en la industria manufacturera se llevaba a cabo normalmente dentro del ámbito físico de un establecimiento urbano, se caracterizaba de manera específica por estar regulados mediante contratos de trabajo por tiempo indeterminado (CDI), contaba con garantías de seguridad, gozaba de la garantía legal de estabilidad y estaba declarado o registrado ante la administración del trabajo y el sistema de seguridad social; los aportes correspondientes otorgaban una protección social que beneficiaba también a la familia del trabajador.

Predominaban los convenios colectivos firmados en los niveles de la rama o del sector por las asociaciones profesionales de trabajadores y de empleadores más representativas en cuanto al número de sus afiliados; lo acordado tenía vigencia dentro de todo ese espacio incluso con respecto a quienes no estuvieran afiliados ni se sintieran representados por dichas organizaciones.

El salario, tanto directo como indirecto y las demás condiciones laborales, estaban regulados por instituciones y normas que involucraban el conjunto de trabajadores a través del salario mínimo legal, el convenio colectivo, las normas en materia de asignaciones familiares y seguros sociales. El hecho de contar con un empleo estable y legal otorgaba garantías y facilidades para acceder a préstamos baratos y subsidios al consumo o a la inversión, pudiendo ser incrementados periódicamente estableciendo una relación variable con: 1) la evolución del costo de vida pasado, 2) la productividad global de la rama o el sector, 3) la antigüedad en la firma y 4) los resultados económicos de la empresa. En ese contexto, los salarios reales crecían anualmente de manera lenta pero progresiva y a un ritmo inferior al de la productividad, debido al incremento del empleo, los asalariados en su conjunto percibían un elevado y creciente porcentaje del valor agregado, tenía vigencia la libertad sindical, los sindicatos contaban con gran cantidad de afiliados, gozaban de prestigio y eran representativos de sus bases, con lo cual aumentaba su poder

de negociación colectiva (Barbeito, Lo Vuolo, Pautassi, Rodríguez Enríquez, 1998).

Bajo el impulso de la hegemonía norteamericana, este modelo se impuso a los países derrotados (Japón, Alemania e Italia) y a causa de su éxito fue importado por los países capitalistas europeos aliados después de la segunda guerra gracias a los estímulos ofrecidos por el Plan Marshall. Se logró así una cierta coherencia macroeconómica entre las normas de producción y las normas de consumo masivo de bienes durables vigentes en esos países, y se inició el proceso de universalización de los sistemas de seguridad social, dando lugar a un modo de desarrollo que denominamos “fordista”, que había instituido una “sociedad salarial”. El resultado fue un proceso creciente de salarización y una distribución funcional del ingreso correspondiente a los asalariados que crecía en paralelo, dando como resultado una proporción que en algunos países llegó a ser de aproximadamente dos tercios para los asalariados y un tercio a los capitalistas.

El crecimiento sostenido y acumulativo que caracterizó la segunda posguerra fue posible gracias a las elevadas tasas de inversión, la mecanización de la producción y esfuerzos de formación profesional que dieron lugar a incrementos de productividad; a la vez los asalariados aceptaban los métodos y técnicas de racionalización de la producción inspiradas en mayor o menor medida en las normas de producción, de consumo y de vida tayloristas-fordistas impuestas por los empresarios como contrapartida de la seguridad y estabilidad en el empleo, y de salarios elevados; también mediante las luchas y presiones se buscaba compensar la inflación pasada y obtener una mejor distribución de los beneficios de la productividad.

El crecimiento del salario real estimuló la demanda y en particular la de bienes de consumo durable, que requerían cada vez mayores inversiones en las ramas de bienes de producción, dando lugar a un “círculo virtuoso de crecimiento” que duró unas tres décadas en promedio con tasas de crecimiento anual del PIB de los PCI de aproximadamente el 5%, cifras nunca vistas hasta ese entonces.

Como propone la Teoría de la Regulación (Boyer, 2005) las formas institucionales que componen el modo de regulación condicionan, impulsan y orientan el régimen de acumulación. Entre las formas institucionales predominantes en ese periodo, cabe destacar la relación salarial, variable macroeconómica definida como las condiciones jurídicas e institucionales que regulan el uso y la reproducción de la fuerza de trabajo, cuyos componentes son: la organización del proceso de trabajo, la jerarquía de las calificaciones,

la movilidad de los trabajadores dentro y fuera de la empresa, los principios que determinan la formación del salario directo e indirecto y la utilización del ingreso por parte de los asalariados (Neffa, 2005). En la pirámide jerárquica de las formas institucionales predominaba la relación salarial a la cual estaban subordinadas las demás: el Estado, las formas de competencia en el mercado, la moneda y la inserción en la división internacional del trabajo que se adaptaban a la evolución de la relación salarial.

Pero progresivamente se fueron poniendo de manifiesto signos de agotamiento de dicho modelo debido al inicio de una tendencia a la caída de las tasas de ganancia provocado por los límites económicos, técnicos y sociales que impidieron la continuidad de las anteriores tasas de crecimiento de la productividad. Entre las causas de este importante cambio de tendencias cabe mencionar: el proceso de apertura del comercio exterior y la mundialización que frenan los procesos de ISI y exacerban la competencia; la creciente importancia de las finanzas por sobre la economía real que orienta el ahorro desde la inversión hacia la especulación; el peso adquirido por las actividades terciarias respecto de la industria y de la agricultura; la aceleración del cambio científico y tecnológico y su difusión que posibilita la deslocalización de la producción hacia los países con economías en desarrollo donde los costos laborales y fiscales son menores y cuya irrupción en la escena modifican los flujos del comercio internacional de productos manufacturados. A esto cabe agregar las contradicciones internas de los procesos de trabajo mencionados que frenan el incremento de la productividad; la rigidez en los sistemas de relaciones de trabajo impulsada por sindicatos fuertes y reivindicativos que imponían condiciones y restricciones a la autoridad patronal para intensificar el trabajo y demandaban incrementos del salario real -satisfiriendo las demandas crecientes de bienes de consumo durables por parte de los asalariados- aumentos que se situaban por encima de un ritmo de crecimiento de la productividad en disminución, lo mismo que la generación de los excedentes.

La crisis del modo de desarrollo que había prevalecido durante tres décadas en los países capitalistas desarrollados luego de la segunda posguerra, el régimen de acumulación “fordista”, se difundió desde mediados de los años 1970 a los países de su periferia (Boyer, 1978). Esa crisis fue grave pero diferente a la de los años 1929-30, cuando no se dio propiamente una fuerte recesión en el nivel mundial, pero sí estancamiento del crecimiento, inflación, el fin de la situación de quasi-pleno empleo y un elevado desempleo de carácter estructural con freno o reducción de los salarios reales y disminución de la

parte de los asalariados en la distribución funcional del ingreso, según los países, y generación de conflictos laborales prolongados, ampliación de la cantidad de familias de trabajadores que vivían en condiciones de pobreza o indigencia y déficit financieros en los sistemas de protección social.

Las políticas de reestructuración productiva y de ajuste estructural siguieron, en mayor o menor grado, bajo las consignas neoliberales del “Consenso de Washington”; al mismo tiempo comenzaba a insinuarse el derrumbe económico de los países del “socialismo real”, y emergía un nuevo paradigma productivo que configuró un nuevo modo de desarrollo adoptando diversas políticas para frenar o evitar en última instancia la caída de las tasas de ganancia. Las mismas se pueden enumerar básicamente del siguiente modo:

- la introducción progresiva del capital privado en las empresas estatales de servicios públicos como un paso hacia la privatización, buscaba la reducción del personal; una vez que éstas se “adelgazaron” (eliminaron “la grasa”, como se calificaba a una elevada cantidad de asalariados por encima del promedio mínimo requerido), frente a los inciertos cambios de la demanda, se recurrió a las horas extraordinarias o a la contratación de trabajadores en condiciones precarias utilizando alguna de las modalidades mencionadas, por ejemplo contratos de duración determinada (CDD), empresas de servicios eventuales.
- el incremento de las tarifas de servicios públicos para reducir los subsidios y la penetración de la lógica mercantil en el funcionamiento de las instituciones de la seguridad social,
- la atracción de las inversiones extranjeras directas (IED) mediante el otorgamiento de facilidades y ventajas en materia fiscal y de infraestructura,
- la reducción de barreras aduaneras para lograr una amplia apertura al comercio exterior con el fin de compensar la reducción de la demanda interna exacerbó la competencia en el nivel internacional, ya no solo entre firmas sino ahora entre países, unido a la constitución de bloques económicos regionales,
- la desregulación de los mercados para estimular la competencia,
- el aumento de las tasas de interés para desalentar el consumo, estimular el ahorro y la inversión de las familias,
- un mayor control del gasto público social para reducir el déficit fiscal considerado como una fuente de la inflación,

- la moderación de los incrementos de salarios para compensar la inflación pero por debajo del incremento de la productividad,
- el freno del incremento de la demanda para aumentar las tasas de inversión.

Las tendencias modernas que dejan de lado la integración vertical de la producción, modalidad heredada de la era fordista, dan lugar al mismo tiempo a la concentración del capital mediante compras y fusiones, y a la descentralización de las unidades de producción dejando libradas a la lógica del mercado a las empresas menos rentables, recurriendo a la subcontratación, la tercerización y la externalización de la fuerza de trabajo hacia unidades productivas con menores costos laborales. De esa manera se busca reducir el costo en capital fijo y los costos laborales y variables; con frecuencia esto implica también asignar a los trabajadores precarios las tareas más pesadas, duras, peligrosas, en períodos u horarios atípicos, con mayores riesgos en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT), lo cual provoca consecuencias sobre su salud, además de que perciben con frecuencia salarios comparativamente menores. En coherencia con esas políticas, se flexibiliza cuantitativamente el uso de la fuerza de trabajo dejando de lado o ignorando las normas laborales consideradas “rígidas”, que amparaban la seguridad y estabilidad en el empleo de los asalariados. Por otra parte se introducen nuevas formas de gestión empresarial, que dan prioridad a la demanda y transfieren el riesgo a otras empresas y a los clientes, sin otorgar contrapartidas en el caso de verse forzados a una reducción de la producción. Estos procesos de descentralización productiva y de desintegración vertical generaron relaciones más estrechas entre unidades productivas -las empresas contratistas dominantes y las unidades tercerizadas, subcontratadas quedan en relación de subordinación- reduciéndose los costos de las primeras, tanto los laborales como los financieros e impositivos. Dentro de las unidades subcontratadas podemos encontrar PyMES especializadas, microempresas, trabajo a domicilio, teletrabajadores, cuentapropistas y personas con dos empleos, uno de ellos en carácter irregular y no registrado, donde llevan a cabo total o parcialmente tareas que prolongan la duración de su jornada de trabajo. Al recurrir a la subcontratación o externalización de la fuerza de trabajo también se reducen los costos de transacción evitando pasar por el mercado para proveerse de insumos o contratar la prestación de servicios.

Estos dispositivos son una forma de introducir la flexibilidad externa en cuanto al uso de la fuerza de trabajo, buscando su disminución para reducir los costos laborales directos (salarios) e indirectos (beneficios y contribuciones al

sistema de seguridad social). Como estos procesos se dieron conjuntamente con una disminución de la talla de las empresas en cuanto al número de trabajadores ocupados, y por consiguiente el debilitamiento o eliminación de las comisiones sindicales internas, el resultado observado en el nivel de las PyMES fue a menudo la individualización del contrato de trabajo negociado entre el trabajador y el director de recursos humanos de la empresa.

De manera complementaria también se adoptaron políticas públicas de empleo activas y pasivas y se introdujeron reformas en el derecho del trabajo para contrarrestar la inercia de conceder las mejoras periódicas. Las mismas se orientaron a intensificar el trabajo, incrementar la productividad, flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo aprovechando las reformas adoptadas para legitimar e institucionalizar el trabajo precario, reducir los costos salariales directos e indirectos y frenar los crecimientos del salario real al ganar competitividad según los precios; la producción orientada hacia la exportación compensaba la caída de la demanda interna; todo esto generó numerosos y prolongados conflictos con las organizaciones sindicales y los partidos políticos críticos de los modelos neo liberales.

Se producía al mismo tiempo una nueva revolución industrial basada en TICS: a partir de su emergencia y consolidación en los “nuevos países industriales” se difunden rápida y progresivamente en todos los países y ramas de actividad, dando lugar a nuevos bienes, variados, de calidad y a bajo costo, cuyo dinamismo cambia progresivamente la división internacional del trabajo precedente.

La lógica de producción y de acumulación del nuevo modo de desarrollo presionó hacia abajo los costos salariales directos e indirectos, obligando a los empresarios a cambiar la estructura de las empresas para reducir su talla, hacerlas más ágiles y flexibles en respuesta a los cambios impredecibles de la demanda, a las nuevas formas de gestión de la producción y de la mano de obra recurriendo a la precarización de la fuerza de trabajo mediante la subcontratación y la tercerización con empresas (generalmente más pequeñas) y a la deslocalización de subconjuntos y partes enteras de la producción hacia los países que ofrecían atractivos fiscales y disponían de mano de obra abundante, calificada, más barata y con bajas tasas de sindicalización. Internamente, las empresas subcontratistas o tercerizadas quedaron atrapadas por la misma lógica; al contar con menores recursos, redujeron sus costos dejando de cumplir –si alguna vez lo hicieron– con la totalidad de las normas impositivas, laborales y provisionales. El resultado fue una mayor heterogeneidad entre ramas de actividad (en términos de tasas de crecimiento, productividad,

calidad y tasas de ganancia), fuertes desequilibrios macroeconómicos y una segmentación de la fuerza de trabajo, cuyo propósito implícito era dividir el colectivo de trabajo debilitando las organizaciones sindicales, consideradas como una traba para la reconversión productiva y los ajustes estructurales; se eliminaban así obstáculos a la reducción de los costos salariales y volviendo más flexible el uso de la fuerza de trabajo.

1.2. Orígenes de las diversas modalidades de trabajo precario

Los objetivos de las empresas para salir de las crisis, contrarrestar la tendencia a la caída de las tasas de ganancia, hacer frente a la reducción del mercado interno por la caída de la demanda debida a la baja en las tasas de inversión y a la reducción de los salarios reales en un contexto de competitividad internacional exacerbada, consistieron en presionar a los gobiernos para obtener reformas laborales. Se proponían lograr varios objetivos a la vez: ahorrar capital fijo (promoviendo el trabajo por turnos, el trabajo a domicilio, descentralizando la producción mediante la subcontratación y la tercerización de actividades, utilizando los métodos japoneses del JIT); reducir el costo de la fuerza de trabajo (“moderando” o frenando los incrementos salariales nominales por debajo del ritmo del incremento de la productividad y reduciendo los salarios indirectos); flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo (reformando las leyes de contrato de trabajo, estableciendo periodos de prueba más largos); aumentar la productividad (estableciendo salarios según el rendimiento, intensificando el trabajo al reducir tiempos muertos, incorporando nuevas tecnologías y formas de organización, etc.); modificar discrecionalmente la duración y configuración del tiempo de trabajo (rediseñar los periodos de vacaciones a lo largo del año en función de las necesidades empresarias para reducir los costos provocados por la contratación de trabajadores eventuales y establecer contratos de duración por tiempo determinado (CDD) para hacer frente durante un corto lapso a los picos de producción); promover empresas de servicios eventuales y recurrir a ellas para contratar mano de obra temporaria, estimular el involucramiento de los trabajadores en la marcha de las empresas (se ponen en marcha nuevas formas de gestión más participativas, estableciendo incentivos monetarios, con gestión personalizada de las carreras profesionales, se busca fidelizar a trabajadores más eficientes, adoptando modalidades de gestión de la fuerza de trabajo en función de las competencias, etc.); se establece un estrecho control y supervisión con premios y castigos para controlar y disciplinar la fuerza de trabajo.

Uno de esos instrumentos, el trabajo precario, puede adoptar varias modalidades cuando el propósito buscado es el de flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo y reducir los costos laborales:

- los contratos de duración determinada (CDD) permiten ahorrar salarios durante los periodos en que hay poco trabajo;
- se naturaliza el trabajo en domingos y días feriados sin pagarlos como extraordinarios, en virtud de los cuales se ajustan los requerimientos de días y horas de trabajo en función de las necesidades de las empresas;
- los contratos de trabajo de tipo estacional, establecidos sin asumir compromisos salariales para el resto del año;
- las empresas de trabajo temporario o de servicios eventuales (ETT o ESE) donde el trabajador es contratado para desarrollar actividades que por su naturaleza son normales y permanentes, mientras que el uso de su fuerza de trabajo tiene lugar en el establecimiento de quien va a beneficiarse con su producción de bienes o de servicios “triangulando” la relación salarial;
- el trabajo a tiempo parcial con una reducción proporcional del salario mensual o diario, recurso usado de manera frecuente para contratar mujeres en tareas de limpieza, o en el servicio de bares y restaurantes;
- las pasantías por un tiempo prolongado que no desembocan en un empleo estable y que se renuevan sucesivamente así como los empleos instaurados por las “formas promovidas”, sin estabilidad, en contrapartida de bajos salarios y una reducción de los aportes patronales, etc.

Esos trabajadores precarizados laboran de manera más intensa y en peores condiciones de trabajo que sus homólogos y entre ellos se registran comparativamente más enfermedades profesionales y accidentes de trabajo de mayor gravedad.

Con frecuencia se califica peyorativamente a estos trabajos precarios. Se dice que son un “**efecto regalo**” para los empresarios, porque **tienen menores costos laborales** que los empleos seguros y estables, aunque normalmente las empresas tendrían que haber contratado personal de cualquier manera; que los trabajadores son “**estigmatizados**” por considerarlos empleos de baja calidad menospreciados por sus colegas; que provocan el efecto “**canibalismo**” pues las empresas que reducen sus costos por el hecho de emplear trabajadores precarios pueden competir en mejores condiciones con las demás empresas que no recibieron esa ayuda ni operan de la misma manera; que generan un **efecto rotación**, porque cuando un trabajador precario termina su contrato en un puesto de naturaleza permanente, lo reemplazan por otro.

En el sector público argentino, la legislación establece la estabilidad perfecta, pero eso ocurre solamente una vez que se tiene un empleo de planta permanente. Para reducir el gasto público considerado fuente de la inflación, durante mucho tiempo se han bloqueado las posibilidades de designar nuevo personal y los que ingresan se incluyen en las plantas transitorias, o lo hacen como contratados, monotributistas, autónomos, contrato de servicios, etc.

En materia de relaciones colectivas de trabajo, los empresarios buscaron descentralizar el sistema de relaciones laborales y de negociaciones colectivas desde el nivel del sector o la rama de actividad hacia la firma o incluso el establecimiento, para debilitar o dejar de lado las organizaciones sindicales y estimular las relaciones interpersonales de la gerencia de recursos humanos con cada asalariado, estrategia que les permite obtener un mayor margen de libertad.

Los trabajadores precarios se insertan de una manera diferenciada y degradada en los sistemas de relaciones de trabajo en la empresa, pues es menor su grado de integración al colectivo de trabajo, no siempre forman parte de los sindicatos y tienen menor -o ningún- grado de protección social.

En general, el nivel de las remuneraciones y la cobertura de la seguridad social es inferior que para el caso de asalariados con empleos seguros y estables con tareas similares. Por otra parte, los trabajadores precarios son objeto de mayores requerimientos por parte de los empleadores: polivalencia, multiplicidad de tareas, movilidad interna forzada, y una ampliación de tareas con un contenido superior a las que demanda normalmente el puesto que ocupan, lo cual significa una intensificación del trabajo que implica una mayor fatiga.

Las empresas que debían adaptarse a las nuevas exigencias de la competitividad introdujeron modalidades cualitativas de flexibilización para los trabajadores estables, recurriendo de manera forzada a la polivalencia, la movilidad, la intensificación del trabajo y promovieron la “gestión por las competencias” para cambiar el comportamiento de los trabajadores buscando obtener de ellos mayor autonomía, deseos de aprender, responsabilidad, capacidad para resolver problemas, aceptación de los cambios tecnológicos y organizacionales, propensión al trabajo en grupos, socialización de conocimientos y aprendizajes. El resultado final ha sido un cambio profundo, diversificando rápidamente la anterior relación salarial que había instaurado “verdaderos empleos”, para dar lugar *por medios absolutamente legales* a trabajos-empleos de carácter precario sin garantías de estabilidad; asalariados con contrato por tiempo indeterminado pero como prestadores de servicios y

bajo las modalidades de monotributistas o autónomos; contratos de empleo por tiempo determinado (CDD); empleo temporario contratado directamente por el empleador o por medio de empresas de servicios eventuales.

Empresarios con menores escrúpulos procedieron a contratar un elevado porcentaje de asalariados no registrados, así como trabajadores clandestinos o ilegales, acerca de los cuales nos referimos en la segunda parte.

Ante la profundidad y la variedad de estos cambios la noción tradicional de informalidad se mostró insuficiente para poder comprenderlos. Teóricamente, partiendo del sector “formal” se avanzó por “la negativa” hacia la conceptualización de la precariedad laboral, impulsados por el trabajo fundacional de Sylos Labini (1974) sobre Sicilia, que aludía a los verdaderos empleos “o relación salarial fordista”, por contraposición a las “formas particulares” o “específicas” de empleo, sin ofrecer mayor precisión.

Guy Caire (1973) conceptualizó el problema e incluyó dentro del trabajo precario al trabajo ilegal y clandestino, el empleo no registrado o fraudulento, el empleo a tiempo parcial, el empleo temporario o con contratos de duración por tiempo determinado, entre otros. Pero como afirma Cynthia Pok, hasta hace poco tiempo el enfoque teórico y empírico aplicado para comprender la naturaleza del trabajo precario en América Latina fue menos exigente que cuando se estudiaron la informalidad y la marginalidad (Pok, 2007).

Desde una perspectiva sociológica, la precarización tendría consecuencias negativas para los asalariados en varios niveles: produciría una fragmentación del colectivo de trabajo, y dificultaría la construcción de la identidad debido a que cada categoría de trabajadores precarios se rige por diferentes normativas –a pesar de la similitud de condiciones de trabajo, y de calificaciones predominantes en las empresas-. Como primera instancia la conceptualización es de carácter residual: el empleo precario es aquel que no reúne las condiciones del empleo estable, seguro y protegido.

En la misma dirección, Cynthia Pok (1992) identifica la precariedad laboral como “una inserción endeble de los asalariados en el sistema productivo”, caracterizado por diversas modalidades: tiempo de trabajo intermitente, temporario o por tiempo determinado, a tiempo parcial, sin garantías de estabilidad ni derecho al preaviso y la indemnización en caso de despido. La flexibilización en cuanto al uso de la fuerza de trabajo genera situaciones de precariedad laboral y hace endeble su inserción laboral y se refleja en la existencia de condiciones contractuales que no garantizan la permanencia de la relación de dependencia, así como el desempleo en ocupaciones en vías

de desaparición o de carácter redundantes en términos de la necesidad del aparato productivo (Pok, 1992).

Es a partir de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) celebrada en 2002, y de los estudios previos (Husmanns, 2001) que el concepto de precariedad –en su modalidad de trabajo no registrado–, se asocia o más precisamente se incluye en el de informalidad. La nueva definición de trabajadores informales (recomendada por la OIT desde 2003) innova sustancialmente, porque incorpora en este subconjunto de la PEA a sectores de trabajadores que no están sujetos a la legislación del trabajo, independientemente de si se desempeñan en el sector formal o informal de la economía. Se trata de trabajadores considerados precarios porque sus empleos no son estables o no están registrados; esa situación existía desde hace mucho tiempo en el sistema productivo, pero no habían sido reconocidos e integrados como tales dentro del concepto de informalidad. A partir de esa fecha, informalidad y precariedad comienzan cada vez más a ser estudiados de manera conjunta (Roca y Moreno 2000, y Monza, 2000).

De nuestro análisis surge que la política de estimular la creación de empleos de naturaleza precaria o dejar que surjan empleos no registrados no es una política alternativa para combatir el desempleo o el subempleo, pues todos estos fenómenos coexisten en un mismo período histórico desde que se produjeron varios cambios grandes en la estructura de la PEA argentina: creciente feminización, freno o disminución del proceso de salarización, concentración económica pero aumento del empleo en las micro y pequeñas empresas donde la productividad y los salarios están por debajo del promedio, crecimiento del trabajo independiente o por cuenta propia, aumento de los trabajadores asalariados informales ocupados en micro empresas, estancamiento o disminución del desempleo mientras el subempleo se estabiliza o sigue creciendo debido a la inclusión de los beneficiarios de los planes sociales y de empleo al contabilizar la PEA.

A pesar de ese cambio en la definición pensamos que la versión antigua de la categoría “sector informal urbano” no permite captar globalmente y en toda su profundidad la naturaleza del trabajo-empleo precario, una de cuyas modalidades es el trabajo no registrado. Los elementos constitutivos de la informalidad y la precariedad no son idénticos, aunque puedan darse de manera conjunta. En efecto, actualmente el trabajo precario está presente en las actividades económicas informales pero también en las formales. Hay autores que luego de constatar esto, afirman que “estaría desapareciendo una de las líneas divisorias tradicionales entre el sector informal y el sector

formal”, ya que el empleo precario y el trabajo no registrado afectan también a medianas y grandes empresas que contratan trabajadores sin garantías de estabilidad y sin registrarlos legalmente. (Giosa Zuazúa, 2005).

Es de suma utilidad la teoría de la segmentación del mercado de trabajo (Piore, 1982) formulada durante el periodo “fondista” para comprender este fenómeno, porque los empleadores introducen fuertes divisiones sustanciales entre el conjunto de los empleados estables de la empresa (mercado interno) y los que están fuera de ella (mercado externo), pero también dentro el colectivo de trabajo entre los trabajadores estables (mercado primario) donde coexistían profesionales universitarios, trabajadores altamente calificados y obreros especializados con su saber productivo acumulado, y los precarios (mercado secundario) segmentándolos con el propósito de reducir los costos laborales, controlarlos, contar con más libertad de maniobra y flexibilidad en cuanto al uso de la fuerza de trabajo para contratarlos solo durante el tiempo absolutamente indispensable.

1.3. Un caso paradigmático: el empleo precario contratado a través de las Agencias de Servicios Eventuales (ASE) o de Empresas Trabajo Temporario (ETT)

Siguiendo la experiencia internacional, desde comienzos de los años 1980 se ha reglamentado y legitimado en nuestro país el funcionamiento de las empresas llamadas “de servicios eventuales”. Las mismas obtuvieron la autorización para ofrecer normalmente personal que cubra de *manera temporaria* el reemplazo de algún trabajador ausente, *haga frente a picos de trabajo ocasionales* o a *necesidades extraordinarias y transitorias que significan tareas ajenas a su giro normal y habitual*. Pero con el correr del tiempo no se limitaron a esta función, sino que frecuentemente los trabajadores provistos por ellas cubrían puestos de trabajo de carácter permanente del establecimiento, haciendo tareas propias de la actividad normal de las empresas, sin cambiar de estatuto y pasando a formar parte del plantel regular y a la condición de “efectivos”.

Dentro del establecimiento, se produce también la segmentación del colectivo de trabajo, dando lugar a una escisión entre los trabajadores del plantel permanente de la empresa usuaria dotado de estabilidad y aquellos que provienen del exterior, y son suministrados por la ETT o ESE (coexisten un mercado primario de trabajo con uno secundario, un mercado interno con un mercado externo, como diría M. Piore, 1982).

¿Cuáles son algunas de las consecuencias de estos procedimientos?

Esta particular forma de contratación se ha utilizado con frecuencia para encubrir períodos de prueba que no estarían autorizados por la ley, transformando a las aludidas empresas de servicios eventuales en meras agencias de colocaciones. Su funcionamiento es en los hechos derogatorio de las indemnizaciones por despido, ya que se ha comprobado que a menudo se exige al trabajador -en el momento de contratarlo- la presentación por escrito de su renuncia sin fecha fija como condición para el posterior cobro de haberes, aguinaldo y vacaciones devengados y como prerequisite para la obtención de un nuevo destino laboral.

Al institucionalizarse una relación salarial **triangular**, se disminuye el poder individual de negociación contractual del trabajador frente a su verdadero empleador (que es la ETT), generándose para aquel una tensión derivada de la disociación de la figura del empleador en dos: uno que dirige y controla el proceso efectivo de trabajo y que se apropia de sus resultados (la empresa donde presta servicios) y la ETT que ejerce jurídicamente la función de empleador. Guy Caire (1973) al referirse a esta modalidad de relación salarial hablaba de *marchands d'hommes* (comerciantes de personas).

Las medidas que a lo largo del tiempo se propusieron para limitar el uso de esta forma de contratación y de evitar estos efectos negativos de las ETT -con relativo poco éxito- fueron alternativamente las siguientes: 1) prohibición absoluta de su funcionamiento asimilándolas a agencias privadas de colocaciones que en un tiempo habían sido prohibidas por la ley, dispositivo que no pudo implementarse en todos los casos, o 2) sin decretar su prohibición absoluta, establecer en todo caso la solidaridad directa entre la empresa suministradora de mano de obra (ETT) y la usuaria, respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social con relación al trabajador y los organismos respectivos.

1.4. Los sectores más vulnerables a la precarización

Debido a los cambios operados en el sistema productivo, durante el régimen de convertibilidad, el trabajo y el empleo sufrieron transformaciones y se fortalecieron las tendencias a la inseguridad y la inestabilidad.

¿Quiénes son los que ocupan prioritariamente los empleos precarios? Los jóvenes, especialmente los que tienen bajas calificaciones profesionales, los trabajadores adultos al final de su vida activa despedidos o jubilados prematuramente, los trabajadores extranjeros de países vecinos, especialmente los indocumentados y los que tienen bajos niveles de calificación con

economías subdesarrolladas, las mujeres jefes de hogar con responsabilidades familiares y con bajo nivel educativo, los trabajadores que salen de situaciones de desempleo de larga duración gracias a políticas de empleo.

Discriminando por sectores y ramas de actividad, el trabajo asalariado precario bajó tendencialmente aunque con variaciones, en la industria y en el sector agropecuario y creció en los servicios. Según el género aumentó fuertemente el empleo precario de las mujeres. Esos tres procesos fueron paralelos. Cambió la composición del empleo pues en proporción se mantiene o aumenta levemente la ocupación de los no asalariados y dentro de los asalariados aumenta en el sector privado y se estanca o disminuye en el sector público.

También se observa una fuerte evolución del estatuto del empleo: se estanca el crecimiento del empleo asalariado estándar (los “verdaderos empleos”), el que debe ejecutarse bajo la autoridad de un empleador que por la ley de contrato de trabajo tiene el poder de dar órdenes y directivas, de controlar la ejecución y de sancionar las faltas del subordinado. Hay cada vez más empleos cuyo estatuto se sitúa en posiciones intermedias entre el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia o independiente. Tal es, por ejemplo, el caso del *trabajo para-subordinado* (Supiot, 2004) cuando trabajadores *jurídicamente independientes* se encuentran en una situación de *dependencia económica* similar al trabajo asalariado, pero sin sus derechos. Ese proceso de trabajo reposa solo sobre el prestatario y en beneficio de un solo empresario, el trabajador puede vender el producto o prestar sus servicios a un número limitado de clientes, lo cual genera una relación de dependencia económica y otorga un poder económico de coordinación al que organiza el trabajo.

Como la mayoría de las políticas activas de empleo ofrecen seguros de capacitación y empleo pero sólo durante un tiempo determinado, una fragmentación social cada vez más fuerte y multiforme se consolida dentro de la población económicamente activa: entre ocupados y desocupados; trabajadores asalariados e informales; trabajadores con garantía de estabilidad y contratados por tiempo determinado (CDD) o temporariamente mediante las empresas de servicios eventuales (ETT).

Para hacer frente a la competencia y evitar la caída de las tasas de ganancia, los empleadores introducen cambios en la organización de las empresas, de la producción y del trabajo, instauran modos de gestión de la fuerza de trabajo basados en las competencias y demandan a los asalariados cada vez más iniciativa, autonomía, disciplina, auto-control, involucramiento, lealtad hacia la empresa y responsabilidad, pero a su vez ambos sufren una presión cada

vez más fuerte por parte de los clientes y usuarios.

Los salarios reales sólo pueden crecer de manera sustentable si se incrementa la productividad de la rama o el sector y al mismo tiempo distribuyen entre los asalariados parte de esos incrementos, aunque no automáticamente, sino condicionado al éxito en sus luchas reivindicativas. La historia económica ha demostrado que los ritmos de esas variables son diferentes: a lo largo del tiempo el empleo crece más lentamente que el producto y a su vez los salarios aumentan más lentamente que el producto y la productividad, de manera diferenciada entre sectores y ramas de actividad, debido a la heterogeneidad estructural.

Por esas causas, para los trabajadores precarios no disminuyó sustancialmente la frecuencia, la intensidad y la gravedad de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, tampoco los dolores músculo-esqueléticos, las enfermedades síquicas y mentales provocadas por las deficientes condiciones de trabajo. La inestabilidad e inseguridad en el empleo -que caracterizan a los empleos precarios- se intensificaron en la misma época que entraron en crisis los sistemas de seguridad social y cuando se introdujo en ellos la lógica del mercado (fondos privados de pensión, atención de la salud por parte de empresas de medicina prepaga, protección contra los riesgos del trabajo a cargo de compañías privadas de seguros, etc.).

Los cambios en la organización del trabajo para responder a las rápidas e impredecibles modificaciones de la demanda tienen repercusiones sobre la seguridad y la estabilidad en el empleo, especialmente los de carácter precario, pues modifican las calificaciones requeridas, cambian la naturaleza de las tareas y el modo de gestión de la mano de obra, en un contexto de mayor competencia internacional y de innovaciones de procesos y de productos que requieren la recalificación del personal. Aquellos cambios pueden dar lugar a diversos tipos de empresas caracterizadas de manera diferente según los enfoques teóricos que las inspiran: las “organizaciones que aprenden” (según las teorías evolucionistas), las organizaciones “con producción magra o flaca” (enfoque del MIT siguiendo el esquema de Toyota y otras empresas japonesas), organizaciones basadas en la “intensificación de la división social y técnica del trabajo” (taylorianas), y las empresas “tradicionales” (generalmente pequeñas y medianas) que siguen teniendo estructuras simples, con uso abundante de mano de obra, baja dotación de capital, donde se desempeñan trabajadores con un saber productivo de carácter tácito, que usan tecnologías tradicionales, fuertes relaciones interpersonales y una gestión paternalista de la fuerza de trabajo.

En los PCI antes de la actual crisis, pero luego de que el desempleo se estabilizara y comenzara a descender a fines del siglo XX, se propusieron reformas a la anterior legislación laboral flexibilizadora como respuestas a las reivindicaciones sindicales para ofrecer más seguridad a las categorías de trabajadores más débiles: se trató de volver a dar prioridad a los CDI, establecer penalidades financieras a los empleadores que despiden de manera injustificada, decidir que los CDD tengan una duración más prolongada y se pacten según la duración de proyectos productivos, establecer la solidaridad entre la empresa contratante y la subcontratista o tercerizada y reducir el periodo de prueba. Otra propuesta que se ha concretado consiste en desconectar la duración del contrato firmado entre el trabajador y la ETT, y el de la empresa con la ETT que pone trabajadores a disposición de la misma, estableciendo en su lugar una relación salarial más directa entre el trabajador y la empresa que utiliza sus servicios. Se intentó seguir así las recomendaciones de los convenios de la OIT.

2. Trabajo precario e integración

Robert Castel (1996) puso de relieve que tanto el desempleo y el subempleo como la precarización del trabajo-empleo son síntomas de un deterioro de la integración social que se había construido progresivamente a lo largo del último siglo bajo el impulso de la relación salarial caracterizada como los “empleos típicos”, “verdaderos empleos” o la “relación salarial fordista” a la cual nos referimos anteriormente. Su aporte al conocimiento es valioso porque señala que el problema de la precariedad no se encuentra solamente en la periferia de la población económicamente activa de los PCI, sino que ha avanzado también en todos los países y sobre los sectores que tenían empleos estables. La precarización cambia las relaciones de fuerza entre el capital y el trabajo asalariado contratado con esa modalidad, porque éste se ha debilitado objetivamente por falta de acceso a la misma protección legal y previsional de la que gozan sus compañeros del colectivo de trabajo, significa una mayor subordinación y dependencia, y en el caso de trabajar para empresarios inescrupulosos lo hace víctima de una mayor explotación, porque aunque su productividad sea similar a la de sus compañeros que hacen la misma tarea, el excedente que se genera entre su productividad y sus remuneraciones es mayor, contribuyendo a un proceso de acumulación que no lo beneficia.

Javier Lindenboim (2001) postula que dada la relación de fuerzas que se establece entre trabajadores y empleadores, la precarización es una situación

que genera exclusión social. Este proceso que se vio facilitado por las reformas laborales de los años 1990 (Neffa, Biaffore, Cardelli y Giosa, 2003), se puede observar no solo en las empresas de capital privado sino también en el sector público. La relación salarial de los nuevos trabajadores contratados de manera generalizada como trabajadores autónomos o monotributistas (incluso por el sector público) que son prestadores de servicios, deja de estar regulada por el derecho del trabajo y de la seguridad social, para situarse en el ámbito del derecho comercial o civil, considerándola una actividad comercial. Esta situación generadora de empleos precarios derivada de las políticas de control del gasto público, ha contado con el decidido impulso y apoyo de las organizaciones financieras internacionales para celebrar contratos de locación de obra o de servicios con los nuevos empleados públicos. Sin embargo, el Banco Mundial dejó entender recientemente que en Argentina el trabajo en negro fue estimulado por el régimen de convertibilidad, buscando disminuir costos laborales, flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo y aumentar la productividad (Cabrera, 2007).

Específicamente, una modalidad extrema de empleo precario que es el empleo no registrado (“en negro”) y se analiza en la segunda parte de este documento es, según la OCDE, “aquel que sin ser ilícito en sí mismo no está declarado a una o varias autoridades que deberían tener conocimiento de él y, por este hecho, se sustrae a la reglamentación o a los impuestos, o lleva a una reducción de las prestaciones de la seguridad social” (citado por Neffa, Panigo y Pérez, 2000). Es decir se lo oculta a las autoridades, con la intención de eludir normas laborales o evadir impuestos, incumpliendo las normas previstas. De esta definición de trabajo no registrado nosotros excluimos a los empleos ilegales e ilícitos (los que perciben ingresos de actividades como la delincuencia organizada, la trata de personas, el narcotráfico y el contrabando).

El carácter de legalidad o ilegalidad no es una característica necesaria y esencial del trabajo informal, a pesar de que pueden darse conjuntamente y de que H. De Soto lo defina como una actividad extralegal (Tokman, 2001). Los empleos en actividades ilícitas (como narcotráfico o contrabando, proxenetismo, trata de esclavos, niños o mujeres) deberían excluirse de la definición de trabajo informal.

El mismo puede o no ser precario, y estar o no registrado, pero las características de esas dos últimas modalidades son ajenas a su carácter formal o informal, pues hacen referencia a las características propias de la relación salarial.

3. Precariedad e integración social de los asalariados

Serge Paugam (1997) ya señalaba a fines de la década pasada que a lo largo de la historia las situaciones de precariedad económica y social son diversas y acumulativas y que se constata en los países capitalistas desarrollados una inestabilidad creciente de las situaciones profesionales, permitiendo al mismo tiempo una desocupación elevada y de carácter estructural. Las amenazas contra la estabilidad y la seguridad en el empleo se han generalizado desde entonces cualquiera sea el estatuto de la relación salarial. Y como también señala Robert Castel (1998) cuanto más grande es la precariedad de la situación del trabajador respecto del empleo, mayores son los riesgos de rupturas sociales y familiares, de reducción de la sociabilidad, de pérdida de identidad, de mayor sufrimiento psíquico y mental, de empobrecimiento de los ingresos y el consiguiente deterioro de las condiciones de vida.

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

Cuando los especialistas hablan de precariedad aún hoy no hay unanimidad sobre el contenido del concepto; eso depende del modo de desarrollo, del contexto económico y social de cada país y de la sensibilidad de los investigadores que la estudian en función del marco teórico predominante. ¿Se da prioridad a la estabilidad en el empleo, al salario, o a la calidad de las condiciones de trabajo? ¿Significa la inseguridad en cuanto a la duración de la relación salarial o la vigencia de un trabajo desvalorizado y poco remunerado?

Esquematizando, afirma Paugam, la precariedad puede plantearse sobre dos aspectos. En relación con el proceso de trabajo (esencialmente las condiciones y medio ambiente de trabajo), pues a través de la lógica productiva el trabajador adquiere su identidad y construye su sentimiento de utilidad social según las funciones que cumple en la división técnica y social del trabajo y que repercuten sobre su salud. O con relación al empleo, pues según la lógica de la protección social predominante, tener un empleo registrado asegura derechos sociales y ciudadanos según su contribución a

la actividad productiva o los derechos se reconocen en función del principio político de ciudadanía. El derecho a la seguridad y estabilidad en el empleo y la percepción de un ingreso son la garantía del bienestar y de la seguridad social del trabajador y su familia, lo ayudan a prever el futuro con mayor serenidad.

Los trabajadores que tienen asegurado el derecho a la estabilidad están protegidos contra ciertos riesgos e incertidumbres del mercado de trabajo; por otra parte su grado de participación e integración a la vida de la firma o institución es función de la organización de las empresas, del proceso productivo de bienes o servicios, y de las relaciones sociales de producción.

El riesgo de inestabilidad en el empleo de un trabajador dentro de la unidad de producción, lo perjudica y al mismo tiempo amenaza al colectivo de trabajo, puesto que en caso de concretarse su alejamiento, el colectivo se verá obligado a adaptarse para compensar esa ausencia. Por otra parte, los que perciben que no tienen asegurado un futuro en la empresa, no se sienten implicados en un proyecto común, y como saben que pueden quedar fuera del colectivo de trabajo, pierden interés en su tarea descuidando la productividad y la calidad, dejando de involucrarse. Su identidad profesional es vulnerada porque se sienten desvalorizados, se auto-culpabilizan y surge un sentimiento de inutilidad y de miedo respecto del futuro, ya que los derechos laborales y sociales están vinculados directamente con el empleo.

El asalariado también se considera en una situación de precariedad cuando percibe su trabajo como una actividad prescindible, desprovista de interés, mal paga y poco reconocida por la empresa, con lo cual tiene el sentimiento de ser poco útil o descartable.

Los cambios en las formas de gestión de la fuerza de trabajo debido a la introducción de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, la implantación de nuevas formas de organización del trabajo (rotación de puestos, ampliación y enriquecimiento de tareas, trabajo en grupos), la elevación del nivel de calificaciones requerido que lo incita a formarse, el estímulo para trabajar con mayor iniciativa, autonomía y responsabilidad de autocontrol por parte de los asalariados, pueden constituir un desafío estimulante y brindar satisfacciones cuando se logran los objetivos propuestos, aunque no signifique por ello que va a desaparecer la explotación y la alienación del trabajador y que el esfuerzo le garantice la permanencia y el progreso en la empresa.

En efecto, al mismo tiempo que se introducen dichos cambios, surgen

mayores restricciones debido a que la dirección de las empresas fija objetivos por encima o en el límite de las posibilidades de los trabajadores, incrementando la fatiga y el sufrimiento. Esto se da a menudo junto con el fortalecimiento de la disciplina y el control, la intensificación de los ritmos de trabajo buscando reducir los tiempos muertos, la instauración de métodos inspirados en la experiencia japonesa (por ejemplo: el trabajo justo a tiempo, el perfeccionamiento continuo de la producción, el control total de la calidad, se responsabiliza al trabajador en cuanto a los resultados de la producción, etc.). Todo esto genera malestar, angustias y ansiedad, una sensación de stress, dado que hay premios y castigos psíquicos y pecuniarios según los resultados.

También surge una insatisfacción en cuanto al no reconocimiento social del trabajo por parte de los empresarios, no solo por el nivel de la retribución económica, sino con relación a la carga de trabajo, los riesgos asumidos, los conocimientos y la experiencia adquiridos que se ponen en juego y las posibilidades de promoción y de “hacer carrera dentro de la empresa”. Esta falta de reconocimiento puede originarse también por parte de los colegas y superiores jerárquicos.

Para construir una visión de conjunto, los grandes cambios ocurridos en el mercado de trabajo y en la relación salarial desde mediados de los años 1970 pueden sintetizarse así: aumentos del desempleo estructural y de larga duración y del subempleo, crecimiento de los empleos informales, del trabajo no registrado y de las diversas modalidades del empleo precario. Cuando como resultado del proceso de crecimiento económico o de las políticas de empleo se frenan o se revierten esas tendencias, la mayoría de los nuevos empleos que se crean son precarios: se trata de contratos de duración por tiempo determinado, empleos a tiempo parcial o en horarios irregulares, trabajos temporarios gestionados por agencias de servicios eventuales, pasantías que se renuevan sucesivamente, prolongados periodos de prueba, etc.

En lugar de situaciones estables a lo largo del tiempo, se observan diversas trayectorias de los trabajadores según los países, las profesiones y las ramas de actividad: a) desde la inactividad hacia el empleo o el desempleo, b) desde el desempleo al empleo o a la inactividad, c) desde el empleo hacia el desempleo o la inactividad. Eso depende de la evolución macroeconómica, de la situación del mercado de trabajo, del modo de gestión de la fuerza de trabajo por parte de las empresas; por otra parte, desde el lado de la oferta de fuerza de trabajo, de las calificaciones y competencias de los trabajadores

que tienen o buscan un empleo, de su género y edad, de sus requerimientos en materia de horarios de trabajo, salarios directos e indirectos, condiciones y medio ambiente de trabajo y de sus exigencias o expectativas en cuanto al contenido y organización del trabajo.

La experiencia histórica de los países capitalistas industrializados demuestra que cuando las empresas de cierta dimensión buscan ser competitivas en cuanto a la calidad, la variedad y la novedad de los productos que comercializan en el mercado, se privilegia el empleo estable de trabajadores con altas calificaciones y competencias, se busca retener y “fidelizar” los buenos empleados y se les ofrecen posibilidades de promoción y una carrera dentro del establecimiento, de la empresa o del grupo económico (Coriat, 1999; Boyer, 1998, OIT, 2002)

En esas condiciones normalmente aumenta la satisfacción en el trabajo en función de variables directas e indirectas. Las directas se relacionan básicamente con el nivel del salario, los beneficios y la protección social, con el contenido del trabajo en sí mismo, con las posibilidades de promoción, la calidad de las relaciones con los colegas y superiores jerárquicos, la adecuación de los horarios de trabajo con la vida familiar, la libertad para tomar iniciativas en cuanto al desarrollo de la actividad, el reconocimiento material y moral de las calificaciones formales y tácitas y del desempeño. Las indirectas se refieren a las características de la unidad productiva y los ambientes laborales, en cuanto a la organización del trabajo, el clima o ambiente laboral, las condiciones y medio ambiente de trabajo (la existencia y control de riesgos físicos, químicos, biológicos de seguridad, la carga física, síquica y mental del trabajo resultante), las posibilidades de aprender y de mejorar la formación profesional.

4. La tipología propuesta por Serge Paugam

Podrían así construirse varios casos tipos de integración del trabajador empleado en una empresa u organización.

La integración **asegurada**: consiste en: la seguridad y estabilidad en el empleo con la consiguiente protección social, la obtención de satisfacción por el contenido del trabajo, unido al reconocimiento material y simbólico por parte de sus colegas y superiores. En esas condiciones, los trabajadores elaboran sus proyectos para hacer carrera dentro de la empresa y se involucran para alcanzar de manera autónoma y responsable los objetivos que les son asignados. Pero de cualquier manera eso no elimina la posibilidad, la

incertidumbre y el riesgo de ser despedidos, cobrando el preaviso y la indemnización dispuesta por la ley, o de desvincularse de la empresa para buscar mejores condiciones laborales, aprender y crecer profesionalmente y progresar económicamente.

En contraposición con este tipo, que no es el predominante, Paugam cruza esas dos variables (empleo y condiciones de trabajo) e identifica otros tres.

La integración es **incierto** cuando el asalariado logra satisfacción en el trabajo, existen buenas relaciones con sus colegas y superiores, pero al mismo tiempo su empleo es precario, pues no tiene seguridad y estabilidad. Esta situación puede en unos casos desalentar a los trabajadores para involucrarse en un trabajo temporario que corren el riesgo de perder por razones fuera de su voluntad; pero en otros casos, constituye un estímulo incitativo para formarse, elevar la performance en términos de volumen de productividad y calidad, dar pruebas a los superiores y a los empleadores de que reúnen las condiciones para alcanzar un puesto estable. Con frecuencia los empleadores utilizan el empleo precario como un mecanismo para probar, evaluar y seleccionar fuerza de trabajo.

La integración **“trabajosa”** existe cuando hay insatisfacción en el trabajo, a pesar de la seguridad y estabilidad en el empleo. La insatisfacción sería el resultado de sufrimientos físicos, síquicos y mentales provocados por malas CYMAT, el trabajo es intenso pero mal remunerado, hay relaciones conflictivas con los colegas y superiores. La integración en la vida de la empresa depende en estos casos del empleo (y consecuentemente del salario y la protección social) pero no del trabajo en sí mismo. Sería una situación próxima al “fordismo” (esencialmente predomina el pleno empleo, la estabilidad, salarios altos e indexables), el máximo interés del trabajador se concentraba en lograr un elevado salario directo e indirecto. Pero luego de la crisis, para frenar la caída de las tasas de ganancia, el modo de regulación actual impone una “moderación salarial” a los trabajadores, incluso a los que tienen un empleo estable, dejando de lado o retrasando los dispositivos de indexación. Esta situación predomina en el sector público donde los empleados de planta tienen asegurada la estabilidad por ley y en las grandes empresas, donde ciertos trabajadores “indeseables” y de mayor edad no son despedidos sino confinados a tareas subalternas, casi inútiles, “se los pone en un placard”, con lo cual se los estigmatiza ante el resto del colectivo de trabajo. Obviamente, existe la posibilidad de que se genere una protesta sindical, cuando se trata de problemas colectivos. Pero a menudo las nuevas modalidades de gestión de la fuerza de trabajo buscan la personalización y

la individualización de la relación salarial, para fragmentar y segmentar el colectivo de trabajo y contener sus reivindicaciones.

La integración **descalificante**, se verifica cuando para un grupo de trabajadores se dan al mismo tiempo la insatisfacción debida a las malas condiciones y medio ambiente de trabajo, clima tensos y conflictivas relaciones con los colegas y superiores jerárquicos, y por otra parte inestabilidad e inseguridad en el empleo, con riesgos no solo para el trabajador precarizado, sino también para el colectivo de trabajo en su conjunto, por amenazas de cierres, fusiones o reestructuración. Los sufrimientos experimentados no tienen posibilidades de disminuir ni de ser compensados en el corto plazo y la inseguridad e inestabilidad en el empleo que generan precariedad debilitan su capacidad de reclamar por medio de los sindicatos. El resultado previsible es el individualismo, el retraimiento, la anomia y apatía en el trabajo (cuyos resultados más frecuentes son retrasos en los programas de producción, baja productividad, mal trato a clientes y usuarios y poca atención a la calidad) el ausentismo, conflictos de competencia funcional entre los trabajadores, quienes están más desconformes e insatisfechos procuran transferir sus tareas y responsabilidades a sus compañeros y a la jerarquía inmediata. De manera manifiesta o latente la preocupación o atención de esos trabajadores se concentra paulatinamente en identificar las posibilidades de cambiar de empresa, para encontrar en otras un puesto estable de igual o de mejor calidad aunque esto depende de la situación del mercado de trabajo y no de su voluntad.

La modalidad más extrema de precariedad. Como se analizará más adelante, el trabajo no registrado o “en negro” involucra un poco menos del 40% de los trabajadores asalariados y, siguiendo el esquema propuesto por Serge Paugam, su vulnerabilidad abarca tanto al empleo como a las condiciones y medio ambiente de trabajo. En los otros casos de la tipología se observaban aspectos negativos en una o las dos variables: los trabajadores tenían un empleo registrado, seguro y estable o por tiempo determinado (inseguro e inestable) mientras que el **no registro** significa un mayor grado de precariedad, ya que no “existen” como sujetos para el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, es decir no se benefician con la protección que a los demás proporciona el derecho del trabajo y la seguridad social.

5. Principales causas de la precariedad del trabajo y el empleo

Las encuestas y los medios de comunicación masiva coinciden en afirmar que existe actualmente una toma de conciencia, un fuerte y creciente sentimiento de inseguridad e inestabilidad entre los asalariados ante la persistencia del desempleo, la disminución del salario real o su estancamiento, el deterioro de las condiciones y medio ambiente de trabajo, y la pérdida de derechos de protección social.

Es en ese contexto que se debe plantear el problema de la estabilidad en el empleo, del trabajo registrado y de la protección social de los asalariados.

Por el impacto de la globalización y las crisis, la demanda de bienes y servicios sufre variaciones parcialmente imprevisibles derivadas de fluctuaciones cíclicas y de la estacionalidad. En el modo de producción capitalista, para sobrevivir y ser competitivas, las empresas tienen necesidad de reducir sus costos, aumentar la productividad y mejorar la calidad. Una de las vías alcanzar lo primero, consiste en adaptar su dotación de fuerza de trabajo ocupada en la empresa a dichos cambios y los empresarios lo obtienen modulando (aumentan o disminuyen según las necesidades) el volumen del empleo, regulando los salarios y al mismo tiempo tratando de adaptar las calificaciones profesionales de la mano de obra tanto a las exigencias de calidad, variedad y novedad, como a las evoluciones de las técnicas de producción y de gestión empresarial.

Este proceso adaptativo es más necesario en los servicios privados que en la producción de bienes, porque aquellos no se pueden almacenar, deben producirse en períodos y horarios específicos en función de una demanda puntual (comercio, restaurantes, centros de llamadas, transportes, deportes, recreación, turismo, etc.). Como en todos los países la demanda global se desplaza progresivamente en el tiempo desde los bienes hacia los servicios mencionados, aquella es cada vez más irregular y el horario de trabajo de unos trabajadores coincide con el horario de no-trabajo de otros, aumentando las actividades de unos cuando los demás están en horarios normales de reposo y en los fines de semana o periodos vacacionales.

Según la experiencia internacional, la demanda de trabajo en el sector privado de servicios tiende a hacer crecer sustancialmente las “formas particulares de empleo” (empleos contratados por medio de empresas de servicios eventuales, contratos de duración por tiempo determinado o a plazo fijo, trabajos a tiempo parcial, etc.), que como implican a veces horarios irregulares o desfasados,

tienen impacto sobre los ritmos de la vida familiar. En situaciones normales, podría dar lugar a una concertación social para acondicionar los horarios de los transportes públicos, las escuelas, las oficinas públicas y las empresas, adecuando la vida familiar con la profesional.

La necesidad de amortizar más rápidamente los costosos bienes de capital fijo, obliga a las empresas manufactureras a trabajar en varios turnos y a ajustar sus efectivos de manera rápida siguiendo o anticipando la evolución de la demanda y esto se acelera por el incremento de la importancia del sector servicios. En el caso de proceder a la reducción de personal, el impacto sobre el nivel de empleo depende de la existencia y características del servicio público de empleo, la cobertura y vigencia del seguro de desempleo y el acceso de los desocupados al sistema de formación y reconversión profesional.

El incremento del volumen del empleo requerido por las empresas para hacer frente a un pico de la demanda se puede obtener mediante la “flexibilidad externa”, contratando nuevo personal (permanente con CDI, recurriendo a los CDD, a las ETT, al trabajo a tiempo parcial, a la subcontratación, etc.) mediante la “flexibilidad interna”, modulando la duración del tiempo de trabajo de los empleados (incrementando las horas extras, instaurando horarios flexibles), con acciones de formación y reclasificación para reconvertir la mano de obra disponible. Pero por su propia naturaleza, en muchas actividades del sector privado de servicios es difícil poder garantizar a todo el colectivo de trabajo un empleo a pleno tiempo, a lo largo de todo el año y con una perspectiva de largo plazo.

¿Cuáles son algunos de los costos sociales que genera esta situación?

Como a medida que un país se desarrolla, dentro de la estructura de empleos se observa la tendencia a reducir la proporción de los asalariados con poca calificación por efectos del “sesgo tecnológico” (Petit y otros, 1998), esos ajustes comienzan a provocar la inestabilidad de los trabajadores menos calificados, que por lo general perciben salarios bajos y sus empleos devienen precarios.

Los asalariados con empleo precario -para hacer frente al riesgo de la inestabilidad y la inseguridad- recurren preventivamente al pluriempleo, aceptan trabajos adicionales de carácter precario, se avienen a los “contratos de actividad” (trabajando sucesivamente para varios empleadores), o los ofrecidos por las empresas de servicios eventuales o de trabajo temporario (ETT), máxime cuando el seguro contra el desempleo cubre durante un tiempo limitado a un reducido porcentaje de trabajadores y otorga un monto insuficiente de subsidios.

Es frecuente asimilar y utilizar de manera indistinta los conceptos de estabilidad y seguridad en el empleo y sus contrarios, la inestabilidad y la inseguridad, lo cual acarrea confusiones cuando se analiza el problema de la precariedad y dificulta la adopción de políticas. Como consideramos que su contenido es diferente, a continuación trataremos de caracterizarlos con mayor precisión.

6. Estabilidad e inestabilidad en el empleo

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

Por el contrario, la inestabilidad es la posibilidad de ser despedido o de renunciar voluntariamente al empleo, riesgo que creció rápidamente desde hace un tiempo. Si al perder el empleo el cesante está cubierto por el seguro contra el desempleo y gracias a un servicio público de empleo consigue rápidamente otro, la situación es diferente que si cae en un desempleo de larga duración por falta de protección social y proviene de un empleo no registrado. Estadísticamente, la inestabilidad crece en el nivel del conjunto de la economía a medida que aumenta el peso de los servicios en el PIB y que disminuye la importancia relativa de la industria. Como es sabido, esa es una tendencia estructural de la economía argentina, si bien parece haberse frenado desde hace unos años.

La variación a lo largo de un periodo del flujo de incorporaciones de personal en relación con las separaciones (movilidad para ir a otro empleo o por caer en el desempleo) es un signo del nivel de la estabilidad del empleo en las empresas. Este proceso es diferente según las características de los trabajadores: ¿los que ingresan o egresan, son calificados o no calificados, son jóvenes que acceden a sus primeros empleos o personas con más experiencia que fueron despedidos o que renunciaron para cambiar su situación?

La inestabilidad resulta de las características de las empresas y de su comportamiento en los mercados donde intervienen: eso depende de su dotación de capital y de su competitividad en el mercado donde actúan, la

solidez o fragilidad de su estructura, los modos de gestión de la fuerza de trabajo utilizados y su adaptación a los cambios tecnológicos, su potencialidad para permanecer, crecer y desarrollarse incorporando innovaciones tecnológicas y organizacionales, su capacidad para reestructurarse anticipando los cambios en la demanda.

La inestabilidad que desemboca en el desempleo tiene consecuencias sobre la protección social de los asalariados: con el correr del tiempo los desocupados dejan de hacer aportes previsionales y van perdiendo los derechos a la protección social contra los riesgos de enfermedad y accidentes. En el caso de trabajadores jóvenes con empleos precarios el seguro contra el desempleo es menos favorable que en el caso de trabajadores de mayor edad, con experiencia laboral acumulada y que a lo largo de los años de trabajo han hecho aportes y acumulado derechos.

Para disminuir el riesgo de los jóvenes de caer en la inestabilidad y poder incorporarse con éxito al mercado de trabajo, es importante mejorar el nivel de las calificaciones profesionales y, si fuera el caso, completar la formación inicial, finalizar los estudios secundarios, luchar contra la deserción escolar.

Se puede intentar construir varios indicadores para medir la inestabilidad, siguiendo la experiencia internacional, pero actualmente no se dispone de esa información en la Encuesta Permanente de Hogares. Los indicadores más pertinentes serían:

- la duración de la presencia de los trabajadores en una misma empresa,
- la antigüedad promedio de los trabajadores en la empresa, pues la proporción de empleos inestables disminuye con la talla,
- el flujo periódico de contrataciones y de salidas del empleo, pues durante los procesos de crisis recesivas se destruyen más empleos de los que se crean y lo inverso ocurre en momentos de crecimiento,
- la cantidad de días u horas trabajadas en promedio por los asalariados que se han quedado menos de un año en la empresa.

Como ya se mencionó, debido a las características propias de los sectores, estadísticamente se ha verificado que la estabilidad en el empleo es mayor en la industria y menor en los servicios y el comercio. En las actividades mercantiles del sector terciario predomina una fuerte inestabilidad (debido a la estacionalidad, la elevada proporción de empleos precarios con trabajos de duración determinada o de tiempo parcial, los inadecuados modos de gestión de la fuerza de trabajo porque ante la amenaza de crisis no retienen la fuerza de

trabajo que consideran excedente, las condiciones de trabajo insatisfactorias que impulsan las renunciaciones y provocan un fuerte *turn-over*). Pero esa movilidad producida por la inestabilidad no siempre deja ver con claridad que, por otra parte, también se ha producido la externalización de la mano de obra, la tercerización de servicios y producción de piezas y subconjuntos, y la reducción del empleo poco calificado por efectos del “sesgo tecnológico”.

Los trabajadores poco calificados, con escasa o sin experiencia profesional y con menor antigüedad en la empresa son los más expuestos al riesgo de inestabilidad y los que más sufren una movilidad profesional forzada, según la rama de actividad o el sector, porque el monto de los preavisos e indemnizaciones es en este caso reducido. La antigüedad en una empresa es un signo de que ese trabajador “ha pasado la prueba” y que ha acumulado experiencia y conocimientos tácitos que el empleador desea conservar. Por otra parte, la defensa activa del empleo asumida por los sindicatos, así como el costo del preaviso y la indemnización por despido son mayores cuando hay más antigüedad.

En cuanto a la edad, la inestabilidad impacta más sobre los jóvenes, dado que de manera forzada o voluntaria rotan entre empresas u organizaciones con mayor frecuencia, porque tienen dudas sobre si reúnen o no las condiciones para ejercer una profesión, permanecer, desarrollarse y hacer carrera en una misma empresa, y porque en el momento de ingresar hay mucha distancia entre sus conocimientos teóricos y los requerimientos operativos del puesto de trabajo. A esto se agrega un cambio cultural, porque así como las empresas no tienen restricciones morales y se desprenden fácilmente de personal cuando creen que eso es necesario para preservar su existencia, los jóvenes van cambiando sus actitudes y comportamientos cuando comprenden la lógica empresarial. Ha disminuido el sentimiento de lealtad y de fidelidad hacia la empresa, una vez que ingresan no se sienten atados a ella para siempre. En condiciones laborales inseguras e inestables, los jóvenes no tienen como antes mayores escrúpulos mientras continúan en el empleo para postularse ante varias empresas y adoptar la decisión final en función de sus intereses, expectativas y motivaciones personales.

Se ha observado con frecuencia un aumento de la edad promedio para ingresar al primer empleo estable, debido a que el desempleo afecta siempre más fuertemente a los jóvenes que al promedio de la PEA y por la demanda social para la prolongación de la escolaridad. Desde la emergencia de la crisis, el comienzo de la inserción plena en el empleo estable de los jóvenes se logra generalmente cuando tienen entre 25 y 30 años.

Por su parte los trabajadores de más de cincuenta años corren riesgo de devenir inestables y ser despedidos por haberse “gastado trabajando”; manifiestan problemas de salud laboral que incrementan el ausentismo, los menos calificados tienen dificultades para adaptarse a la evolución de las nuevas tecnologías, las rutinas productivas frenan su aceptación a los cambios organizacionales necesarios, son activos militantes sindicales y tienen memoria de las luchas y conquistas logradas, etc. Aún cuando sea más costoso y difícil despedirlos porque sus sueldos son más elevados por la antigüedad y sus tasas de afiliación son superiores a la de los jóvenes y cuentan con el apoyo sindical no dejan de estar amenazados por la inestabilidad.

7. Seguridad e inseguridad en el empleo

La seguridad en el empleo no significa ocupar siempre el mismo puesto de trabajo; es la posibilidad de permanecer empleado en la misma o en otra empresa, sin sufrir un interrupción durable en el periodo de tránsito por el mercado de trabajo desde uno hacia otro empleo, en el caso de quedar desempleado. Esta es una dimensión macroeconómica.

La seguridad en el empleo en los PCI no habría cambiado mucho en los últimos 20 años del siglo pasado si se utiliza como indicador el porcentaje de personas que tenían un empleo en un mes comparado con los que estaban empleados el mismo mes del año anterior. Pero la situación es radicalmente diferente en los países con economías subdesarrolladas.

La seguridad depende de varios factores que influyen las posibilidades de permanecer o de volver al empleo. Por parte de las empresas crearán más seguridad para sus asalariados si para permanecer en el mercado y ser más competitivas favorecen la formación profesional y promueven la adquisición de conocimientos y de calificaciones transferibles entre puestos así como el desarrollo y validación de las competencias de sus trabajadores. Los trabajadores calificados constituyen un “activo” para la empresa. Los asalariados ocupados tratan de conservar su seguridad en el empleo cumpliendo con los requerimientos del puesto de trabajo e involucrándose con los objetivos de la empresa, aunque no los compartan. Por parte de los desocupados y demandantes de empleo la seguridad esperada va a depender de la intensidad en la búsqueda de empleo y su grado de exigencia -ante las ofertas de empleo disponibles y las propuestas de empleo que reciben- en materia de estabilidad, salarios, condiciones de trabajo, clima laboral, etc. Pero el trabajador desocupado en situación de desaliento debido a su

búsqueda prolongada e infructuosa, tendrá menos acceso a la seguridad.

Este también depende del funcionamiento del mercado de trabajo, de la eficacia del servicio público de empleo para reconvertir y estimular a los desocupados al regresar al empleo y, fundamentalmente, del contexto macroeconómico y su impacto para la generación de nuevos empleos.

La inseguridad en el empleo consiste entonces en el riesgo de perder involuntariamente un empleo y de encontrarse desocupado durante un cierto tiempo. Este riesgo se acrecentó sin dudas desde la crisis de mediados de los años 1970, con consecuencias desfavorables para los trabajadores asalariados: la pérdida total o parcial de sus ingresos durante ese lapso, dificultades para acceder a otro empleo (por el impacto de la “estigmatización”), pérdida de ingresos pues los nuevos salarios serán más bajos que los anteriores, habiéndose perdido el pago de la compensación por la antigüedad acumulada en la empresa.

Se han construido indicadores de inseguridad en el empleo, que en caso de obtener la información se miden con una periodicidad anual. Son las tasas de transición entre: la inactividad y el empleo; el empleo y el desempleo; el desempleo y el empleo; el empleo y el no empleo (agrupando desempleo e inactividad) y por otra parte la duración del “episodio” del desempleo (puede ser de larga o de corta duración).

La inseguridad global medida mediante estos indicadores disminuye en momentos de crecimiento rápido del PIB -en momentos de expansión económica e incremento de la demanda de fuerza de trabajo, hay muchos trabajadores que renuncian a un empleo para buscar o para ocupar otros sin quedar mucho tiempo en el mercado de trabajo- y por el contrario, la inseguridad aumenta durante coyunturas depresivas debido al riesgo o la amenaza de despidos y su duración.

La inestabilidad no se transforma sistemáticamente en inseguridad, salvo cuando a la pérdida de un empleo le sigue un período de desempleo de larga duración. Para que la inestabilidad en el empleo no se traduzca en inseguridad, la economía debe crecer a tasas elevadas y crear empleos con una tasa más elevada que la PEA.

Los trabajadores que han sido objeto de movilidad interna, -por ejemplo la polyvalencia, la rotación de puestos, la ampliación de tareas, su enriquecimiento dentro del establecimiento o de la firma-, mejoran su estabilidad, porque esas experiencias facilitan la reconversión de la mano de obra y los empresarios prefieren conservarlos -en detrimento de otros- cuando surge el riesgo de desempleo.

8. Seguridad, estabilidad y subjetividad

Independientemente de la diferente evolución de los indicadores objetivos de inseguridad e inestabilidad del empleo según los países, la percepción de los asalariados es que estas han aumentado, trayendo como consecuencia tensiones y sufrimientos por angustia o ansiedad que a término generan problemas de salud, síquica y mental primero, y luego se somatizan. La percepción de inseguridad tiene repercusiones macroeconómicas, pues al cambiar las expectativas y los comportamientos, hay más cautela en cuanto al uso del dinero, se moderan o reducen el nivel de consumo y se incrementa el ahorro. Esa percepción influye para limitar la movilidad voluntaria entre empresas y, por miedo, los asalariados prefieren quedarse en el empleo que ocupan aunque no los satisfaga, antes que correr el riesgo de buscar otro y no lograrlo.

La sensación de inseguridad contribuye a moderar las reivindicaciones salariales y al mismo tiempo a presionar ante el gobierno por medio de los sindicatos o partidos políticos para que se introduzcan modificaciones en el derecho del trabajo y de la seguridad social (limitar durante un cierto tiempo la atribución patronal para hacer despidos colectivos, aumentar el subsidio por desempleo o el monto del preaviso y de la indemnización por despido, mantener durante un tiempo prolongado el derecho a la protección social por parte de los desocupados y sus familias, etc.).

Estadísticamente se observa algo nuevo en los PCI: a medida que pasa el tiempo, también los asalariados de las grandes empresas disminuyen su grado de satisfacción en cuanto a la seguridad y estabilidad de sus empleos, pues constatan que se difunden en su seno los CDD y los ETT para los nuevos asalariados y se recurre cada vez más a la tercerización, la subcontratación y la externalización de la fuerza de trabajo antes estable, y a la deslocalización de los establecimientos hacia países donde los costos laborales son más bajos, y con facilidades fiscales. La amenaza de deslocalización constituye una fuerte presión para que se reduzcan los salarios y los beneficios sociales adquiridos como condición para no verse obligados a cambiar de país.

La sensación de inseguridad es más fuerte entre los trabajadores con poca antigüedad, o durante el periodo de prueba. Pero según la edad y las responsabilidades familiares contraídas, los más inquietos frente al riesgo de inseguridad son los de entre 30 y 50 años; si bien tendrían menos riesgos objetivos que enfrentar, este sentimiento es algo racional, porque en caso de pérdida de empleo padecerían daños considerables: durante un tiempo bajarán

ingresos aunque tengan un subsidio por desempleo, se les dificultará pagar a tiempo las cuotas de los créditos para su vivienda, el automóvil y bienes de consumo durables, perderán por desuso calificaciones y competencias (deterioro de su capital humano); los riesgos son mayores cuando el desempleo es de larga duración, pues tendrían que aceptar una disminución del salario anterior al encontrar otro trabajo por su escasa antigüedad y su situación de debilidad frente al empleador. A su vez, la percepción de inseguridad podría disminuir con una mayor protección social, y el funcionamiento eficaz de un buen servicio público de empleo. Las políticas dinamarquesas de flexiguridad si bien no son susceptibles de una copia indiscriminada en cualquier país, constituyen un ejemplo a estudiar de cerca.

9. Reflexiones y perspectivas

Desde el último cuarto del siglo XX, se han modificado los anteriores modos de gestión de la fuerza de trabajo para hacer frente a la crisis. A continuación se enumeran los medios más frecuentemente utilizados por los empleadores para hacer un uso flexible de la fuerza de trabajo, operar de manera más intensa los medios de producción, enfrentar los cambios imprevistos en el volumen y contenido de la demanda:

1. modificar la conformación de la jornada de trabajo en función de las cambiantes necesidades de las empresas:
 - cambio unilateral de los horarios de trabajo y recurrencia a las horas extraordinarias en lugar de contratación de nuevo personal,
 - intensificación del trabajo nocturno o por turnos rotativos,
 - generalizar los contratos de duración por tiempo determinado (CDD, ETT) y el trabajo en horarios atípicos con pausas obligatorias y no remuneradas,
2. cambiar los sistemas de remuneración introduciendo primas por productividad, adicionales en función de la evaluación de las competencias puestas en práctica durante el ejercicio, retribuciones económicas discriminatorias decididas unilateralmente por la gerencia de recursos humanos, para premiar la lealtad o el rechazo a la acción sindical,
3. tercerizar, subcontratar y externalizar la fuerza de trabajo hacia otras empresas, generalmente más pequeñas, para reducir los costos laborales directos e indirectos, pues allí los salarios son más bajos y se trabaja más intensamente, lo cual a menudo desemboca en el trabajo no registrado y el trabajo a domicilio,

4. imponer nuevas formas de organización del trabajo sin consulta o acuerdo previo por parte de los trabajadores para incrementar la intensidad y la productividad del trabajo tales como la movilidad interna y la rotación de un mismo trabajador entre diversos puestos o entre secciones dentro del establecimiento según las necesidades de la empresa (frente al ausentismo, reemplazos por vacaciones o licencias por enfermedad), así como la polivalencia, la ampliación y el enriquecimiento de las tareas, para mejorar la calidad y disminuir la cantidad de trabajo indirecto (de supervisores, capataces, etc.).

¿Cuáles son los principales componentes para lograr un “trabajo decente”, instaurando la estabilidad y la seguridad en el empleo frente a las diversas modalidades de precariedad?.

1. Contratos por una duración de tiempo indeterminado (CDI), insertos en un convenio colectivo o en un estatuto, empleos registrados, con garantías legales de estabilidad contra los despidos sin causa y protegidos por el sistema de seguridad social. Los trabajadores registrados que lo soliciten deben disponer de una certificación emitida por la empresa y los organismos de seguridad social para facilitar su acceso al crédito, contraer hipotecas, ofrecer garantías, celebrar contratos de alquiler o hacer compras en cuotas.

2. Remuneraciones directas adecuadas, con salarios reales que evolucionen para compensar la inflación pasada y crecer según la productividad esperada, como resultado de la negociación colectiva periódica y de los ajustes del salario mínimo vital y móvil.

3. Salario indirecto, o salario social, para cubrir el cuidado de la salud (a cargo de las obras sociales sindicales, los servicios de medicina prepaga, o en caso de necesidad, el servicio público de atención primaria de la salud), la previsión social según los varios sistemas jubilatorios existentes en el país luego de la estatización de la jubilación privada a cargo de las AFJP (el público de reparto, y adicionalmente los sistemas privados de contribución voluntaria y las cajas complementarias), las asignaciones familiares por cónyuge, hijos y personas a cargo según la dimensión de las familias, la protección contra los riesgos del trabajo cubiertos por la ART, los beneficios sociales adicionales otorgados por las empresas a todo el personal y, en primer lugar, el seguro contra el desempleo durante el tiempo que dure, operando en coordinación con el servicio público de empleo y el sistema de formación profesional.

Pero la protección social tradicional ya no responde totalmente a las necesidades actuales y debería ser reformada en su conjunto (Esping-Andersen 2001), atendiendo a varios factores: inestabilidad creciente del empleo debido a las

crisis periódicas, desempleo estructural, la disminución de los recursos de la seguridad social causada por el mismo desempleo y al aumento del costo de las prestaciones; el incremento del empleo femenino con lo cual disminuye el número de las familias con solo un proveedor de ingresos; la inserción caótica de los jóvenes poco calificados en el mercado de trabajo al salir del sistema educativo. Se cuestiona el hecho de que la seguridad social cubra al miembro de la familia que es empleador o que tiene un empleo asalariado y la extensión del mismo al resto de la familia a su cargo en lugar de ser un derecho universal.

Por ejemplo, las recientes medidas adoptadas en nuestro país para asignar pensiones no contributivas a un número considerable de personas que no habían podido reunir las condiciones debido al trabajo no registrado y a largos periodos de desempleo, y la ampliación de los derechos a percibir las asignaciones familiares para las familias cuyos miembros no estaban registrados o tenían bajos ingresos, constituyen pasos positivos en esta dirección.

4.- La existencia de un sistema de relaciones de trabajo que reconozca la libertad sindical, estimule la organización de sindicatos y su participación en el diálogo social y promueva la negociación colectiva.

9.1. Medidas simples para combatir ciertas formas de precariedad

- Procurar hacer más directa y frecuente la transición entre el empleo inestable y el empleo estable. Eso depende de varios factores, si el contexto macroeconómico lo permite y hay una creación neta de empleos: las posibilidades de que los asalariados adultos accedan al sistema educativo para terminar sus estudios y al de formación profesional, así como mejorar sus calificaciones y competencias dentro de la empresa; la certificación de las competencias acumuladas en la vida profesional para obtener un diploma sin pasar por todas las etapas de la educación formal.
- Apoyar a los subempleados involuntarios que desean trabajar más horas y buscan un empleo a tiempo parcial. ¿Cómo evoluciona esta categoría en el largo plazo? Las mujeres son mayoría entre quienes tienen un empleo a tiempo parcial, y existe una fuerte restricción para que amplíen su jornada: debido a la división sexual del trabajo predominante en el seno de los hogares, además del trabajo profesional están a cargo del trabajo doméstico: según las estadísticas disponibles, las mujeres destinan hasta seis horas

diarias a las tareas domésticas mientras que los varones le destinan sólo dos.

- Para los empleadores, recurrir al trabajo a tiempo parcial les permite ajustar más rápidamente la dotación de personal a las necesidades de la demanda (en actividades tales como la distribución, el servicio doméstico, el trabajo en restaurantes y casas de comida, la limpieza de locales de actividades terciarias, etc.). Generalmente los empleos a tiempo parcial son precarios, están situados en la parte inferior de la jerarquía de empleos y son poco remunerados. En el caso de que en una unidad económica se decida crear un nuevo puesto de trabajo con una jornada normal y socialmente aceptable, se han verificado pocas posibilidades para que los subempleados puedan pasar de tiempo parcial a tiempo pleno; al cubrirlo, se les asigna la prioridad a otros.
- Promover la transición desde la inactividad a “empleos de proximidad”, para realizar trabajos de utilidad social. Estos empleos que consisten en trabajos o servicios personales, crecen en todos los países desarrollados y también en Argentina -debido al envejecimiento de la población cada vez se requiere mayor ayuda personalizada: los enfermos de larga duración que no necesitan estar internados, chicos fuera del tiempo escolar cuando este es de un solo turno; estudiantes con dificultades de aprendizaje; trabajo doméstico a domicilio para hacer posible que otros miembros del hogar puedan insertarse en el mercado de trabajo. El problema planteado es el siguiente: ¿cómo garantizar un empleo seguro y estable así como la protección social de los que trabajan en ese tipo de empleos a tiempo parcial y remunerados de muy diversa manera (por mes, por día, por hora, por tareas)? Una categoría que se ha beneficiado recientemente es el servicio doméstico: cuando es declarado y registrado por el empleador, le permite deducirlo del impuesto a las ganancias, lo cual ha hecho reducir sensiblemente el empleo en negro de esos trabajadores, generalmente personas jóvenes o de edad madura, con contratos precarios y que rotan muy frecuentemente entre familias, por su propia decisión o la de sus empleadores.
- Promover los “contratos de actividad”, cuando a lo largo del año el empleo de un trabajador queda a sucesivamente a cargo de varios o de un grupo de empleadores. La existencia de ese tipo de contrato posibilita al trabajador estar registrado, laborar sucesivamente al servicio de varios empleadores con pocas interrupciones a lo largo del año, con lo cual empleos que en otras condiciones serían normalmente de carácter temporario o estacionales se pueden convertir en empleos permanentes y a pleno tiempo.

Las conclusiones de los estudios disponibles brindan conocimientos útiles: la tasa de salida del desempleo hacia el empleo aumenta con la calificación; el riesgo de inseguridad es mayor para los trabajadores no calificados y esa diferencia se incrementa a medida que pasa el tiempo. Pero a su vez, la mayor antigüedad de un trabajador en una empresa puede jugar negativamente para su acceso a otra, porque la formación específica adquirida en una empresa dificultaría la readaptación requerida en otra; en el extremo opuesto lo mismo puede suceder cuando se tiene una escasa antigüedad porque no se habría acumulado mucha experiencia. Por esa causa los empleos de los jóvenes son más inestables y por lo tanto ellos son más fácilmente víctimas de la inseguridad.

9.2. El papel de la educación y de la formación profesional para combatir la precariedad

Dadas las consecuencias de los rápidos y profundos cambios en la estructura económica, la introducción de innovaciones tecnológicas y organizacionales en las empresas y la intensificación de la competencia debido a la nueva inserción de la economía argentina en la división internacional del trabajo, se hace necesario luchar más intensamente contra la deserción escolar y las desigualdades de acceso a la educación obligatoria y la formación profesional, en especial para los hijos de trabajadores de bajos recursos, los que están en situación de pobreza e indigencia, los poco calificados y de manera más general, para los asalariados de las micro, pequeñas y medianas empresas. De esa manera se puede contribuir a facilitar el acceso de los jóvenes a un empleo registrado, el reingreso al empleo por parte de quienes han sido víctimas de rupturas anticipadas e involuntarias del contrato de trabajo y la registración de quienes están en situación irregular.

La evolución de las técnicas de producción y de organización requieren una adaptación permanente de las calificaciones de todo el personal; esto se logra con la formación organizada por las empresas, aunque siempre se beneficien más los ya calificados, sobre todo los trabajadores estables y menores de 50 años. En las grandes empresas, más que en las pequeñas y medianas, para mejorar la performance en materia de productividad y calidad y el manejo de las nuevas tecnologías, se llevan a cabo políticas de formación para los asalariados de ejecución, y en mayor medida para los mandos medios y el personal de dirección; ocurre así de manera muy heterogénea según las ramas de actividad, su localización y su dimensión. A veces la formación se hace

dentro de la misma empresa y en el tiempo de trabajo, o en el exterior, en establecimientos públicos o privados contratados, otorgando facilidades en cuanto a los aranceles, horarios y facilidades de transporte. Otra posibilidad es la validación o certificación de la experiencia profesional o de las competencias adquiridas con un diploma, mediante pruebas. Esto puede ser de utilidad a la empresa para certificar la calidad y al trabajador para acceder a un empleo estable, obtener una promoción, cambiar de categoría, cobrar una suma complementaria por título, o para permitir la movilidad profesional. Los trabajadores que cuentan con garantías de estabilidad se ven más favorecidos en comparación con los que tienen un estatuto precario (CDD, ETT) y los no registrados, pero si esta relación no se modifica con el correr del tiempo, conduce al dualismo y a la fractura social. Los trabajadores menos calificados, los más jóvenes con estatuto precario y los asalariados de mayor antigüedad, tienen menos acceso a estos beneficios de la reconversión profesional.

En el país y especialmente en las provincias con menor desarrollo relativo, es donde más se necesita adaptar las actuales normas legales y convencionales sobre educación y formación profesional de trabajadores adultos, cualquiera sea su relación salarial, o que buscan reconvertirse para cambiar de empleo.

Nos estamos refiriendo a la necesidad de una ley de educación permanente. Se debería establecer en ella el derecho de todos los trabajadores –sin discriminación- a completar la educación básica obligatoria y a perfeccionar periódicamente su formación profesional en la empresa o fuera de ella, especificando el financiamiento, la duración de las actividades, las facilidades horarias, las modalidades pedagógicas (presenciales, a distancia, virtual), el sistema de evaluación, los certificados a otorgar y su reconocimiento social para las promociones y los incrementos salariales.

Puede ser útil considerar sobre este tema las conclusiones del Consejo Europeo o Cumbre de Lisboa (2000). Para instaurar una economía del conocimiento, más competitiva y dinámica, el CE propuso una mejora cuantitativa y cualitativa del empleo y un esfuerzo de educación y formación “a lo largo de toda la vida”. Se busca un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad del empleo (flexiseguridad) recuperando la experiencia danesa, y el reconocimiento social de las calificaciones y competencias, condiciones necesarias para la movilidad profesional en caso de crisis del mercado de trabajo; facilitar la adaptación de las empresas a los cambios económicos con el propósito de mejorar la competitividad (en términos de costos de producción, calidad, productividad, variedad, innovación).

Segunda Parte. EL TRABAJO NO REGISTRADO COMO MODALIDAD LIMITE DE PRECARIEDAD

Introducción

Antes de desarrollar el tema, consideramos necesario hacer ciertas precisiones. De manera esquemática, tenemos dentro de la población de un país tres grandes categorías: la económicamente inactiva y la población económicamente activa (PEA) compuesta por los ocupados (plenos y subocupados) y los desocupados. A su vez, dentro de los ocupados en sus dos modalidades, se identifican dos grandes grupos o segmentos: los que están registrados (declarados ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social e incluidos dentro del sistema de seguridad social) y los no registrados, a los cuales nos vamos a referir más adelante. Cabe recordar que entre los trabajadores denominados tradicionalmente “informales” se encuentran tanto trabajadores registrados como no registrados.

El objetivo de esta parte es poner de relieve, utilizando diversas fuentes, la evolución de la importancia absoluta y relativa del trabajo no registrado entre los trabajadores y las empresas, según el tamaño, los sectores de actividad y las regiones y dar una información sucinta sobre sus dimensiones. Una forma de percibir su importancia es mostrar su contracara: la confrontación con el empleo y las empresas registradas. La hipótesis es que se trata de una modalidad de trabajo generalmente precario que evoluciona contracíclicamente pero que permanece elevada a pesar de altas tasas de crecimiento del PBI y del empleo. Las causas de este fenómeno son estructurales y se relacionan directamente con la evolución de las tasas de ganancia.

En los párrafos que siguen, tratamos de situar, en términos absolutos y en porcentajes primeramente, la evolución de largo plazo del mercado de trabajo registrado argentino, para luego confrontar con la situación reciente del trabajo no registrado, designado peyorativamente “trabajo en negro”.

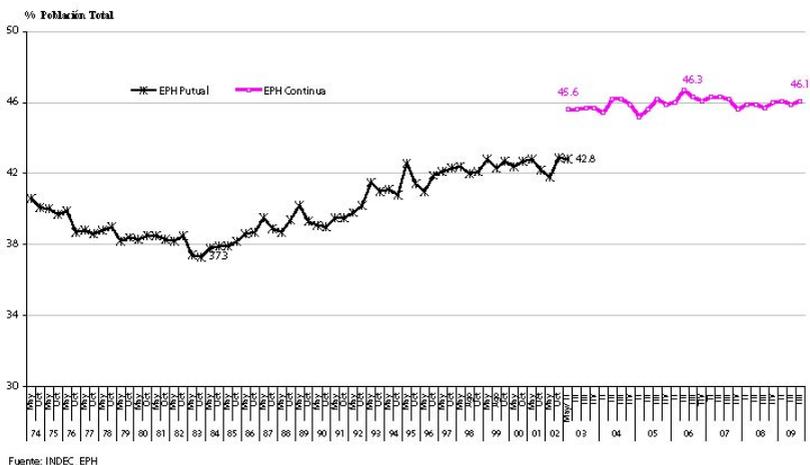
1. El contexto: la evolución de la actividad, empleo, desempleo y subempleo

Las tasas de actividad han tendido a crecer en el largo plazo (básicamente debido a la mayor participación de las mujeres dentro de la PEA) cualquiera

sea el signo del ciclo económico; según la EPH en su versión continua, esa dinámica ha comenzado a estabilizarse desde 2003, cuando se inició otro ciclo de crecimiento, hasta fines de 2008.

El gráfico N° 1 muestra ambas tendencias. Partiendo de 40,5% en 1974, la PEA disminuye primeramente hasta tocar el piso del 37% para crecer de manera irregular hasta el 42% en el año 1995, disminuir y quedar en ese porcentaje a comienzos de 2003 y luego estabilizarse alrededor del 46% desde el fin de la convertibilidad hasta fines de 2009. Parecería que su evolución habría llegado a un techo pues varía desde 2003 alrededor de ese porcentaje.

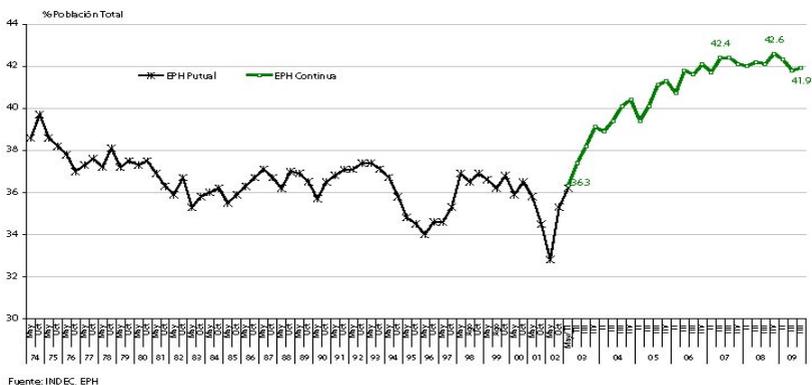
Gráfico N°1. Evolución de la tasa de actividad - Período 1974-2008 como % de la población total



Las tasas de empleo han tenido una evolución muy irregular desde 1974, con tendencia descendente y siguiendo procíclicamente las huellas de la coyuntura económica. Esa tendencia cambia bruscamente desde el fin de la convertibilidad, debido a la creación de nuevos puestos de trabajo y a la inclusión de los beneficiarios de planes sociales con contraprestación laboral dentro de los ocupados. Pero desde mediados de 2008 se observa primero un amesetamiento y luego una relativa disminución hasta llegar a un 41,9% de la población total debido a la caída en la tasa interanual de crecimiento del

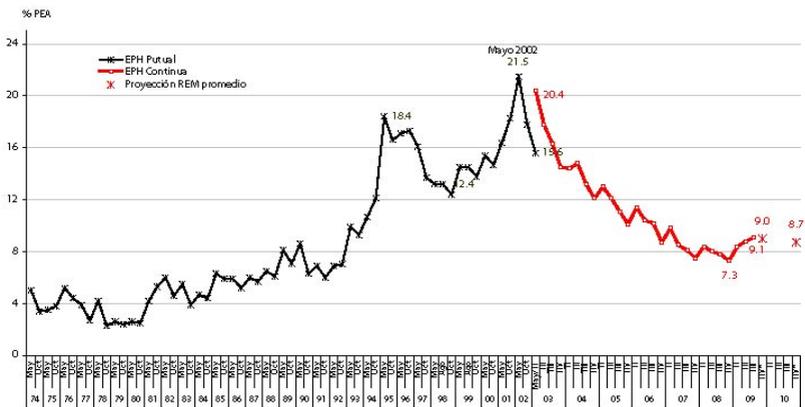
empleo por el impacto de la crisis internacional, la moderación del crecimiento del PBI y el aumento de la desocupación (gráfico N°2).

Gráfico N°2. Evolución de la tasa de empleo - Período 1974-2008 como % de la población total



En contrapartida, las tasas de desempleo tuvieron un crecimiento sostenido, con fuertes variaciones acompañando los periodos recesivos y las crisis económicas (por ejemplo la crisis mexicana) hasta mediados de 2002 y a partir de allí los porcentajes disminuyen rápidamente; este dinamismo se frena desde mediados de 2008 debido en parte al impacto de la crisis internacional: desde entonces, las tasas vuelven a aumentar en 2009 (gráficoN°3).

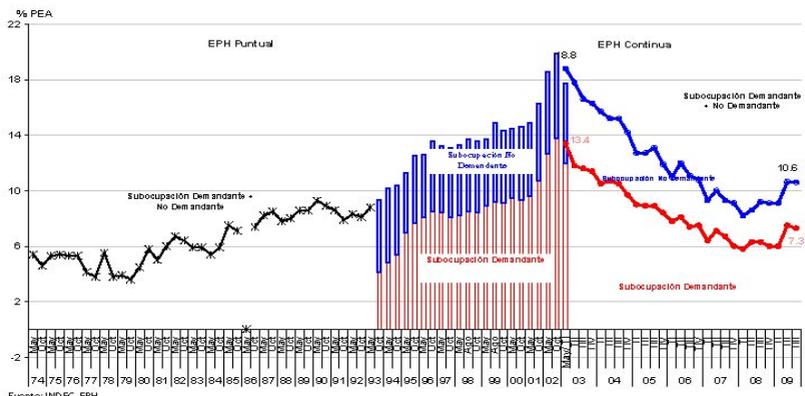
Gráfico N°3. Evolución de la tasa de desempleo - Período 1974-2008 como % de la población económicamente activa



Fuente: INDEC, EPH y proyecciones del BCRA, REM

Las dos modalidades de subempleo evolucionaron creciendo sistemáticamente pero con menores variaciones hasta 2002, a partir de entonces descienden fuertemente hasta mediados de 2008, cuando vuelven a crecer, tanto el demandante como el no demandante (gráfico N°4).

Gráfico N°4. Evolución de la tasa de subempleo - Período 1993-2008 como % de la población económicamente activa



Fuente: INDEC, EPH

2. El empleo privado registrado

Es necesario situar el fenómeno de las empresas y el trabajo no registrado dentro de su contexto, y analizar su estructura y tendencias con respecto al trabajo registrado.

Para contrastar con el empleo no registrado, en esta sección revisaremos la información oficial disponible a la fecha de redacción de este documento, sobre el empleo asalariado registrado del sector privado y la dinámica de las empresas en la Argentina, abarcando el periodo que va desde el primer trimestre de 1996 hasta el primer trimestre de 2009, inclusive. La misma se encuentra en los registros administrativos de la Seguridad Social (Sistema Integrado Previsional Argentino-SIPA) procesada por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyFPE, SPTyEL del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)¹.

En el gráfico N°9, que figura más adelante, construido a partir de la información del SIPA y procesada por el MTEySS, se puede observar con una visión de conjunto sobre el período 1997 y 2009 las fuertes irregularidades en cuanto a la evolución del empleo privado registrado en el total del país utilizando dos medidas. Sobre el margen izquierdo se registra la variación interanual en porcentajes y en el margen derecho la evolución en números absolutos. Se puede observar que desde 2005 disminuye dicha tasa interanual hasta llegar a ser casi cero en el primer trimestre de 2009 (último dato disponible a la fecha de elaboración de este documento) y que la cantidad absoluta de empleos muestra un importante crecimiento desde mediados de 2002 pero comienza a caer en el primer trimestre de 2009, alcanzando un total de 5,84 millones de puestos.

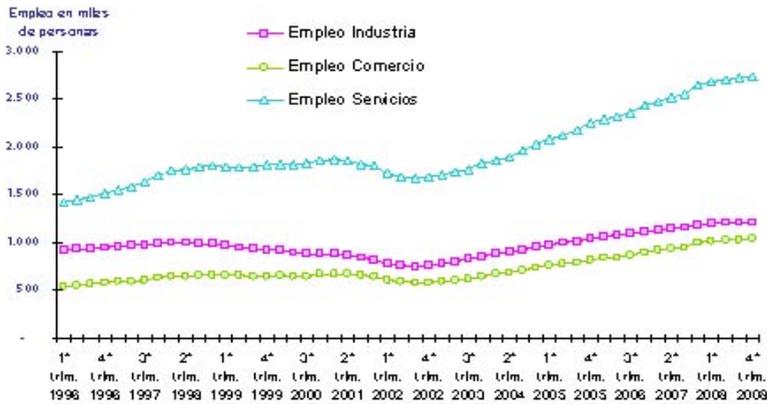
Los indicadores corresponden a las empresas privadas de los grandes sectores **industria, comercio y servicios**, radicadas en todo el país, que en su conjunto representan aproximadamente el 84% del empleo privado registrado en promedio dentro del periodo analizado, es decir el 50% del empleo asalariado y el 36% del empleo total². Por consiguiente, dichas magnitudes constituyen una proporción parcial pero significativamente representativa del universo del empleo registrado del sector privado. Por lo tanto, cuando en adelante aludamos al “*total del empleo*” estaremos haciéndolo específicamente al conjunto de los tres sectores mencionados.

1 Se utilizaron los distintos procesamientos de la base de datos para el análisis dinámico del empleo (BADE) disponibles en la página web del MTEySS.

2.1. El empleo privado registrado según sectores de actividad

Entre puntas y sobre todo desde mediados de 2002, el crecimiento del empleo registrado fue considerable (gráfico N°5).

Gráfico N°5. Evolución del empleo privado registrado. Sectores Industria, Comercio y Servicios



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (DGEyEL, SPTyEL, MTEySS en base a SIDP).

En términos absolutos, en el primer trimestre de 1996 el empleo privado registrado de esos tres sectores fue de 2,8 millones de empleados y a partir de entonces el crecimiento no fue ni continuo ni homogéneo, sino que existieron variaciones significativas tanto en términos agregados como sectoriales y por tamaño de firma. Solo se observó una caída leve del empleo privado registrado (EPR) en su conjunto a partir del primer trimestre de 1999 como consecuencia del inicio del ciclo recesivo y del impacto de las crisis económicas de Brasil y Rusia; luego descendió de manera más abrupta a partir del cuarto trimestre de 2001 en el contexto de la grave crisis financiera, política y social que atravesó el país. En el tercer trimestre de 2002, fueron aproximadamente 3 millones los empleados registrados y a partir de esa fecha se observa una recuperación ininterrumpida en el volumen de empleo registrado hasta alcanzar el nivel ya mencionado, de 4.9 millones durante el primer trimestre de 2009. El

incremento entre puntas 1996-2009 del conjunto de los tres grandes sectores fue del 71%.

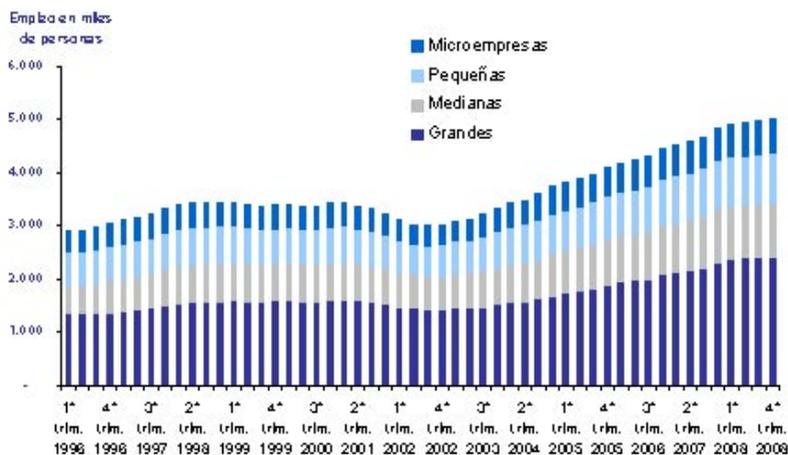
En cuanto a la estructura sectorial de ese subtotal del empleo registrado privado, al inicio de la serie el sector comercio generaba el 19% de los puestos de trabajo, la industria el 32% y los servicios el 49%. Sus tasas de participación en el cuarto trimestre de 2008 dejaron ver la profundización de la tendencia hacia la terciarización de la economía al pasar a representar en dichos sectores el 24%, 21% y 55% del empleo respectivamente, es decir que la industria perdió en ese lapso once puntos de porcentaje.

En términos absolutos, entre puntas el crecimiento del empleo privado registrado por sectores resultó heterogéneo; en la industria creció sólo un 30% mientras que en los sectores comercio y servicios, el empleo se incrementó aproximadamente un 90%. Pero desde el tercer trimestre de 2002 hasta el primero de 2009, el empleo registrado total creció en aproximadamente dos millones y el mayor crecimiento proporcional provino del sector comercio, que se incrementó un 61%, seguido por los servicios (47%) y por último la industria (42%) que anteriormente había caído de manera significativa.

Los cambios estructurales en el empleo en las empresas de los tres sectores se reflejaron también según el tamaño³. A comienzos de 1996 el conjunto de las grandes empresas llegaban al 46% del empleo privado registrado, las pequeñas al 21%, las medianas 20% y las microempresas el 14%. En el primer trimestre de 2009 entre puntas se puso en evidencia una tendencia hacia la concentración del empleo en las firmas de mayor tamaño, dado que las grandes empresas pasan a emplear el 48% del total del empleo, las medianas un 20%, las pequeñas un 19% y las microempresas un 13% (gráfico N°6).

2 En la Base de Datos mencionada se detalla la metodología utilizada y las ramas de actividad incluidas en esos tres grandes sectores.

Gráfico N°6. Evolución de la cantidad de asalariados registrados en el sector privado. Desagregado según tamaño de la empresa. Sectores Industria, Comercio y Servicios



Así, el empleo en el gran sector terciario (comercio más servicios), creció fuertemente entre puntas (un 92%) fortaleciendo los sectores productores de servicios dentro de la estructura de la PEA y consolidando la estructura productiva terciarizada pre-existente, a pesar del incremento también experimentado en términos absolutos por los sectores productores de bienes.

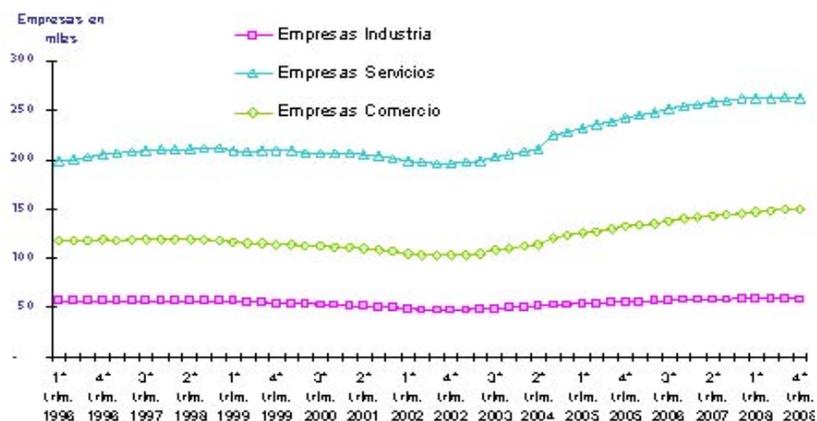
2.2. Las empresas privadas registradas que registran a sus asalariados ante el Sistema de Seguridad Social

a) *El conjunto integrado por los sectores industria, comercio y servicios*

El volumen conjunto de las empresas de esos tres grandes sectores de actividad era de aproximadamente 372.000 a comienzos de 1996. Su cantidad evolucionó en paralelo con el ciclo económico, pues comienza a disminuir desde el primer trimestre de 1999 hasta el tercer trimestre de 2002, cuando cae hasta 347.000 firmas. A partir de entonces vuelve a crecer progresivamente hasta el primer trimestre de 2009, cuando llega a haber 473.000 empresas.

Entre esas puntas, 1996 y 2008, se observa una desigualdad del crecimiento entre sectores de empresas privadas registradas: el crecimiento es mayor en el sector servicios, seguido por el comercio y menor en el caso de la industria. En efecto, las empresas del sector industrial crecieron sólo un millar entre puntas desde 56.700 hasta 58.600, representando el 15% al inicio del periodo y 12,4% en el primer trimestre de 2009. Pero las empresas del sector comercio, que eran 117.100 en el primer trimestre 1996, crecieron hasta 150.000 a comienzos de 2009, a fines de 2008 manteniendo su proporción dentro del total en 32%, mientras que las empresas del sector servicios, que eran 197.300 en el primer trimestre de 1996, llegaron a ser 264.000 a fines de 2008, pasando de representar el 53% del total al 56% (gráfico N°7).

Gráfico N°7. Evolución de empresas de los tres sectores en el sector privado registrado. Sectores Industria, Comercio y Servicios



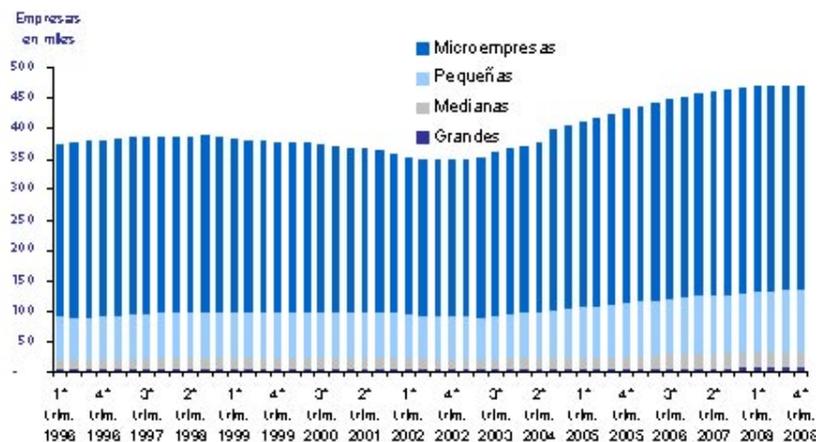
Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SPTyEL, MTEySS en base a SIDP.

La proporción sectorial de las empresas según tamaño (clasificación del MTEySS) también varió aumentando la concentración: en el primer trimestre de 1996 la distribución era la siguiente sobre el total: grandes 1%, medianas 4%, pequeñas 19% y microempresas 75%. Se mantiene el orden jerárquico en el primer trimestre 2009, pero las participaciones pasaron a ser las siguientes: grandes 2%, medianas 5%, pequeñas 22 % y microempresas 71%.

Se aprecia entre puntas una caída en la importancia relativa de las microempresas dentro de los tres sectores entre 1996 y 2008. Aquellas representaban el 61% del total de las empresas del sector industrial en el primer trimestre de 1996, aunque en el primer trimestre de 2009 sólo agrupaban un 53%. Este grupo de empresas mostró una caída similar en los sectores comercio y servicios: en comercio pasaron del 81% en 1996 a un 76% en el primer trimestre 2009, mientras que en el sector servicios la variación fue del 76% al 71% en el mismo periodo.

Es decir que, en términos absolutos y entre puntas, el número total de empresas se vio incrementado en los tres sectores y para todos los tamaños de empresa, con una sola excepción: las microempresas del sector industrial. En el primer trimestre de 2009 eran unas 3.500 menos que durante el primer trimestre de 1996 (gráfico N°8).

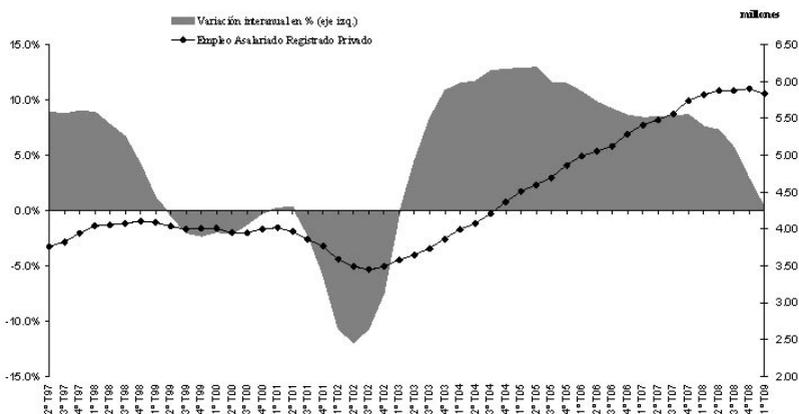
Gráfico N°8. Evolución de la cantidad de empresas en el sector privado registrado. Desagregado según tamaño de la empresa, Sectores Industria, Comercio y Servicios



Nota: La clasificación de las firmas en estratos de tamaño se realiza considerando las dotaciones de empleo en cada periodo.

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SPTyEL, MTEySS en base a SIDP.

Gráfico N°9. Empleos del sector privado declarados al SIPA por período devengado. Total país



Puente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, MTEySS sobre la base de información del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) provisto por AFJP.

3. Una modalidad difundida de trabajo precario: el trabajo/empleo no registrado

Como contrapartida de las empresas y el empleo privado registrados cuya evolución reciente acabamos de analizar someramente, existe el trabajo/empleo no registrado, el cual constituye la forma más grave de precarización.

Según el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), se consideran trabajadores no registrados a los obreros y empleados en relación de dependencia (asalariados), nuevos o ya existentes, a los que no se inscribe en el libro que establece la Ley de Contrato de Trabajo y no son cubiertos por el sistema de seguridad social, ya que los empleadores no les efectivizan los aportes y descuentos jubilatorios que prevé la legislación laboral. Para la EPH, operativamente, son trabajadores no registrados aquellos que responden a los encuestadores que sus empleadores no les hacen los aportes al sistema de seguridad social. El grado de difusión de esta modalidad de trabajo precario en los niveles sectorial, regional y dentro de los sistemas productivos no es homogéneo. Varía según el modo de regulación vigente en los países y, como veremos, en la mayoría de ellos

su magnitud y proporción difiere según la magnitud del sector o rama de actividad y el tamaño del establecimiento.

En las llamadas de manera muy ambigua “economías formales” se observa que es en los pequeños establecimientos, -estimados como los más vulnerables ante la precariedad de un economía más abierta, y en un contexto competitivo exacerbado-, donde más se emplean trabajadores en esas condiciones. Estadísticamente, la precariedad laboral decrece a medida que aumenta el tamaño del establecimiento y se verifica lo contrario tanto en los micro-establecimientos (relacionados con el tradicional sector informal) como en los pequeños establecimientos del sector formal.

Dentro de la historia moderna de las ciencias sociales del trabajo y de la seguridad social, los temas del trabajo-empleo precario y del trabajo/empleo no registrado son relativamente nuevos porque estaban opacados u ocultados por la prioridad dada al SIU. Sin embargo, por las razones antes mencionadas, su análisis se intensificó desde mediados de la década de 1970, la crisis y las políticas de ajuste estructural y de reestructuración de los sistemas productivos. Como en Argentina bajó el desempleo y el subempleo desde 2003, la atención del gobierno se desplazó progresiva y rápidamente desde el empleo informal y precario hacia el trabajo no registrado, aunque a veces no se distinguían bien las diferencias de naturaleza entre esas dos categorías de la PEA, que se usaban como sinónimos.

3.1. Concepto y características del trabajo/empleo no registrado

La situación del asalariado no registrado o “trabajador en negro” es de total desprotección: es el que más se aparta de las formas “típicas” del empleo analizadas en la primera parte de este documento, con garantías de estabilidad, de seguridad y con contratos de duración por tiempo indeterminado.

Ese contrato de trabajo (no registrado) existe realmente desde el momento mismo en que se establece la relación salarial, aunque no esté formalizado ni tenga una duración establecida. Es una de las formas extremas de precariedad y la contradicción consiste en que puede encontrarse tanto en las empresas privadas formales como en el sector público. Ese trabajador no tiene derecho a la garantía de estabilidad en el puesto de trabajo ni al preaviso e indemnización en caso de despido; no está protegido por el resto de la legislación laboral, de seguridad social ni en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo (no figura en el listado de beneficiarios de la ART); carece de acceso a la

cobertura médico-asistencial paga para él y su familia, de la cual sí gozan sus compañeros de trabajo regularizados; no tiene derecho al cobro del salario familiar, del seguro de desempleo en el caso de ser despedido, ni a la indemnización en caso de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, y al no estar normalmente afiliado ni cotizar en el sindicato no puede acceder a los servicios o beneficios sociales que éste gestiona. Imposibilitado de poder certificar su relación salarial, tiene dificultades para gestionar su documentación de identidad o su permiso de residencia en el caso de ser extranjero. No puede figurar y formalizar como firmante en carácter de titular cuando para alquilar inmuebles, ni ofrecer garantías a otros para obtener créditos o celebrar contratos.

Esta modalidad brutal de precarización genera una fuerte fragmentación o segmentación del colectivo de trabajo dañando síquica y mentalmente al trabajador y le dificulta la construcción de su identidad (Etala 1989). Esta situación es la regla en las empresas no registradas o “informales”, muy dramática porque al no hacerse los aportes provisionales, en el futuro difícilmente podrán certificar sus servicios para acceder por las vías normales a una jubilación, ni sus deudos a una pensión.

Se trata de una situación precaria que ocasiona ciertamente un conjunto de daños en primer lugar al trabajador (pecuniarios, síquicos -afectivos y relacionales- mentales, sociales): su impacto se proyecta también a todo el orden económico-social, porque genera tanto evasión fiscal como previsional, instaura una competencia desleal de los patrones en materia de costos laborales con respecto a los demás empleadores que cumplen efectivamente sus obligaciones, y perjudica al resto de los asalariados, ya que por falta de pago de las contribuciones pertinentes, provoca la pérdida de ingresos para las obras y servicios sociales y para la organización sindical.

En empresas u organizaciones formales y registradas, no necesariamente pequeñas, también hay personas que trabajan a cambio de un salario sin estar formalmente empleadas, no figuran trabajando en relación de dependencia, y por lo tanto tampoco están registradas ante la administración del trabajo, no aportan al sistema de seguridad social en calidad de trabajadores en relación de dependencia; su actividad y remuneración no se rigen por un verdadero contrato de trabajo. Es también frecuente constatar que cuando hay registros, el monto del salario pagado efectivamente a algunos asalariados está por debajo de los mínimos legales y no coincide con los comprobantes otorgados.

¿Cuáles son los factores que explican esta situación? La lista es larga y variada.

Por una parte están los factores estructurales y el papel del Estado: la generalización de prácticas fuera de las normas laborales por parte de las empresas en combinación con las limitaciones que presentan los controles que implementa el Estado; la progresiva extensión cuantitativa del sector de la economía nacional integrado por unidades productivas de bienes y servicios de baja productividad, con precaria inserción económica y las que desarrollan algunas actividades ilícitas por su naturaleza; el predominio de características particulares de contratación, por ejemplo las que presentan las/ los trabajadores/as del servicio doméstico o los obreros de la construcción (MTEySS, 2004).

Otros autores atribuyen las causas a las transformaciones en la estructura productiva del país: el surgimiento de un nuevo paradigma de organización empresarial; el aumento de la tasa de desocupación; las migraciones de trabajadores con bajas calificaciones provenientes de países con menor grado de desarrollo, que debilitan el poder de los asalariados y sus organizaciones; y una insuficiencia de la capacidad de inspección y control estatal sobre las infracciones a las normativas laborales.

También están las restricciones creadas por el Estado sobre la demanda de fuerza de trabajo. La complejidad del problema consiste en que el fenómeno del trabajo no registrado no es siempre un sinónimo de clandestinidad laboral. Pero su desarrollo ha instalado la propensión a una “cultura de evasión”, ya que se ha comprobado que aquellas empresas que mantienen trabajadores en negro tampoco cumplen con las otras obligaciones fiscales. Siguiendo un razonamiento neoclásico -y explicitado por H. De Soto- entre las causas invocadas por los empleadores para justificar por qué no registran a su personal, pueden citarse: los complicados y numerosos trámites que se requieren ante varios organismos, públicos y privados, para registrar o regularizar un contrato laboral y el tiempo que demandan; la elevada proporción del salario indirecto a su cargo respecto del salario de bolsillo; la elevada presión fiscal sobre el volumen de las ventas y los pagos al personal, que incrementa los costos; la superposición de impuestos nacionales, provinciales y tasas municipales y las numerosas condiciones, preaviso e indemnizaciones establecidas por la legislación laboral en el caso de suspender o despedir el personal registrado. Para Ernesto Kritz, como el trabajo no registrado evade el pago de las contribuciones al sistema de seguridad social, los empleadores consideran a la evasión, o al pago con retrasos, como un recurso barato, en lugar de contraer un crédito, como lo harían las empresas más débiles para sobrevivir en un mercado cada vez más competitivo. Si bien estima que el trabajo no

registrado es de naturaleza precaria y temporaria, lo considera como una etapa frecuente, una transición hacia el trabajo estable y registrado.

Por el contrario, otros autores plantean que esa modalidad límite de precariedad laboral constituye un efecto impuesto por las nuevas reglas de producción –sobre las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores– y por sobre todo, una expresión objetivada del cambio de las relaciones de fuerza entre capital y trabajo (Salvia, 2002). En tal sentido, esta forma extrema de precariedad como fenómeno recurrente de inestabilidad y desprotección laboral, que busca reducir costos laborales, dejar de lado a la organización sindical y flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo que erosiona los lazos laborales, debe ser analizada en relación con la condición social del asalariado y su vinculación con la posición que ocupa, no sólo en el mercado de trabajo sino también en la estructura social.

El trabajo/empleo no registrado es un hecho relativamente frecuente entre los jóvenes trabajadores que acceden a su primer empleo, desde el cual no siempre transita rápidamente, con seguridad y sin riesgos hacia su incorporación estable a la firma u organización.

Nuestra hipótesis podría formularse así: los empleadores que no registran a sus asalariados se proponen reducir los costos laborales directos e indirectos, flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo en función de las necesidades de la empresa y disciplinar a los asalariados mediante el temor al despido, con lo cual tratar de estabilizar o controlar la tendencia a la caída de las tasas de ganancia.

3.2. La ambigüedad: ¿empleo en negro, en gris, “café con leche”?

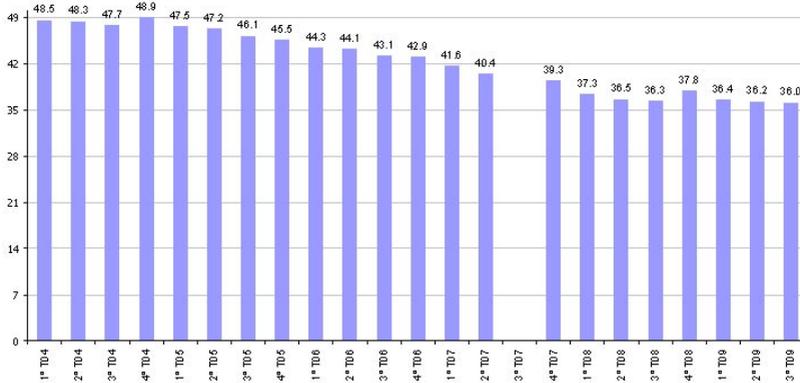
También es frecuente que la situación en las empresas u organizaciones no sea totalmente clara: se da el caso de trabajadores registrados y en blanco con otro empleo no registrado. A veces esta situación persiste pero sólo en parte, ya que empleados formales «en blanco» cobran una parte de su sueldo en negro (por ejemplo las horas extraordinarias) o desarrollan al mismo tiempo –y en el mismo lugar- otras actividades no declaradas (venta de alimentos, cosméticos, ropa, alhajas, al resto de los empleados). Estas dos últimas situaciones que involucran a trabajadores “en gris”, son muy difíciles de detectar mediante las encuestas y censos y por lo tanto no aparecen en las estadísticas; quienes ocupan esos puestos no son fácilmente alcanzados por el

sistema de inspección como sucede con los que trabajan totalmente en negro (Cabrera, 2007).

3.3. La difusión de empleo no registrado según la EPH

Este proceso tuvo siempre un gran dinamismo, en todas las fases de los ciclos económicos. Según el tamaño de las firmas u organizaciones argentinas, ya desde los años 1980 los trabajadores no registrados se concentraban fuertemente en los micro-establecimientos de hasta cinco puestos de trabajo (por lo general forman parte del sector informal): así según la EPH, dentro del total de los asalariados ocupados en los micro-establecimientos se identificaron en 1980 un 46.0% de trabajadores no registrados, mientras que en 1998 los mismos pasaron a conformar un 66.5% de esos asalariados (gráfico N°10). La misma tendencia se observa en los pequeños establecimientos (de entre 6 y 25 puestos de trabajo), pues la proporción de estos trabajadores aumentó 22 puntos de porcentaje durante el mismo lapso. En los establecimientos medianos (entre 26 y 100 puestos) el porcentaje disminuye sensiblemente respecto de estos últimos, y a su vez en los establecimientos con más de 100 puestos de trabajo la tasa de precarización se reduce a la mitad de la que prevalece en los medianos.

Gráfico N°10. Asalariados sin descuento jubilatorio Total aglomerados urbanos, en %



Nota: A partir del 3er trimestre 2006 se incorporaron 3 nuevos aglomerados a la EPH. En el III trim. 2007 algunos aglomerados se relevaron de manera parcial y en el III trim. 2007 los aglomerados no fueron relevaros por causas de orden administrativo.

Fuente: INDEC, EPH.

Si el análisis se hace por sector o rama de actividad y se excluye al servicio doméstico, el sector que muestra un mayor grado de trabajo no registrado es el de la Construcción, le siguen en el medio urbano Comercio, Transporte, Industria Manufacturera y Servicios (hoteles, cafés y restaurantes) (Pok, 2007).

En el sector agropecuario tanto el trabajo no registrado como los otros empleos precarios se han incrementado desde hace dos décadas como resultado de la ampliación y concentración de las explotaciones, de la modernización de la agricultura (ahora más mecanizada, haciendo un uso intensivo de agroquímicos en momentos específicos de la cosecha, introduciendo nuevos métodos de producción y variedades de semillas genéticamente modificadas), de la especialización y estacionalidad de cultivos no tradicionales que concentran el uso intenso de la fuerza de trabajo en determinadas épocas del año, etc.

Podemos concluir que en nuestro país, esta modalidad específica de trabajo/empleo precario está presente –con diversa intensidad- en todos los sectores y ramas de actividad tanto públicas como privadas, y en todas las regiones del país.

Un estudio hecho por Eduardo Lépole, Emilia Roca, Lila Schachtel y Diego Schleser (2006), brinda información a partir de la EPH para estimar el trabajo no registrado en el periodo 1990-2005, procurando armonizar las series de empleo proporcionadas por las EPH puntual y continua, tomando en cuenta el aumento del número de aglomerados donde se administra la EPH. Sus resultados confirman la descripción hecha al comienzo de esta parte, acerca de la evolución de la tasa de empleo no registrado. Partiendo de la serie elaborada por los autores, se ha extendido la misma al segundo trimestre de 2009 utilizando las bases de la EPH continua publicadas en el año 2009 que incluyen una serie de innovaciones metodológicas con respecto a las antiguas bases publicadas por el INDEC para esos años (cuadro N°1).

Cuadro N° 1. Evolución de la tasa de empleo no registrado total, para el sector privado y “armonizada”. Gran Buenos Aires. 1990-2005 (Tomado de Lépore y otros y estimaciones propias)

Onda/año Trimestre/año	Tasa de empleo no registrado					
	Estimación Lépore et. al.			Tabla de empleo sobre EPE con sus sectores 2009		
	Total	Sector privado	Sector privado excluyendo servicio doméstico (tasa ENR "armonizada")	Total	Sector Privado	Sector privado excluyendo servicio doméstico (tasa ENR "armonizada")
May-90	27,2	33,4	29,6			
Oct-90	30,3	37,3	33			
May-91	31	37,9	33,3			
Oct-91	32,9	39,3	35			
May-92	34,7	39,8	35,5			
Oct-92	32,8	37,7	33,4			
May-93	33,4	37,7	33,1			
Oct-93	34,3	38,5	34,4			
May-94	34,6	38,9	34,4			
Oct-94	29,7	33,5	28,9			
May-95	32,4	37,6	32,8			
Oct-95	33,9	39,3	34,7			
May-96	33,7	38,9	34,1			
Oct-96	36,7	42,8	38,3			
May-97	38,4	43,8	39,4			
Oct-97	36,6	41,2	36,6			
May-98	37,2	41,4	37,3			
Oct-98	37,7	42,7	38,4			
May-99	37,8	43	38,6			
Oct-99	38,3	43,2	38,7			
May-00	38,2	43,4	38,6			
Oct-00	38,3	43	38,3			
May-01	38,2	42,7	37,4			
Oct-01	38,6	43,7	38,6			
May-02	38,2	42,6	37,3			
Oct-02	43,2	44,7	40,4			
May-09/2T-03	44,8/48,8	46,1/49,8	41,4			
4T-03	48,8	49,9	42,9	48,0	49,1	43,4
2T-04	48,3	50,9	43,2	47,6	50,3	44,5
4T-04	48,5	50,8	43,4	48,2	50,7	45,0
2T-05	47,7	50,1	41,3	47,1	49,7	43,2
4T-05	44,5	47,9	39,8	44,5	47,9	41,3
2T-06				43,9	47,8	41,8
4T-06				43,6	48,1	41,9
2T-07				40,5	44,7	38,5
4T-07				39,3	44,2	38,3
2T-08				35,1	39,7	34,2
4T-08				37,8	42,6	37,3
2T-09				34,8	40,1	33,9

1) Para la serie de la EPE mensual a cargo de 2003 y para la serie de la EPE mensual con respecto al segundo trimestre de 2003.

Fuente: DGEyEL, SDEyEL, MTEyES y sus bases de datos con información de EPE-INDEC

Según la EPH, la tasa de ENR evolucionó pero con diferentes ritmos: crece entre 1991 y 1994, desciende luego para situarse por debajo del inicio de la década de 1990, y vuelve a crecer para llegar al 38,4% en octubre de 1998 (cuando se inicia la recesión), a más de diez puntos porcentuales arriba de la tasa de octubre de 1994 (cuadro N°2).

Cuadro N° 2 Tasa de creación de empleo en las diversas fases del ciclo

Fases de expansión	Asalariados	Asalariados totales registrados	Asalariados no registrados
1991 / 1994	5,0%	4,9%	5,4%
1996 / 1998	4,1%	1,9%	8,1%
2003 / 2005	8,8%	7,8%	10,4%

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

A pesar del fuerte incremento del PIB y del empleo total, la tasa de TNR en el sector privado continuó creciendo desde el abandono de la convertibilidad; solo comenzó a disminuir a partir de 2005, pero volvió a crecer nuevamente desde mediados de 2008 (gráfico N° 11).

El crecimiento del empleo privado no registrado que se observa inclusive en paralelo con el crecimiento económico, es un signo de los límites de los modelos económicos implementados durante el régimen de la convertibilidad para crear empleos de mayor calidad. Las causas hay que buscarlas en los cambios en el régimen de acumulación, las reformas laborales flexibilizadoras, las políticas adoptadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la época, y en las nuevas formas de organizar la producción impulsadas por aquel modo de desarrollo (deslocalizaciones, tercerización, subcontratación, concentraciones y fusiones, etc.).

4. Estimación de las magnitudes de los asalariados sin descuento jubilatorio a partir de la EPH

En nuestro país la estimación estadística respecto del trabajo no registrado es parcial, imperfecta e incompleta, si bien las normas legales definen específicamente: es el empleo que no es registrado en el libro que exige la Ley de Contrato de Trabajo a todas las empresas y organizaciones, o que lo hace con una declaración de remuneraciones diferentes a las que realmente perciben, inferiores (para no pagar contribuciones a la Seguridad Social) o

que figuran como superiores a las efectivamente pagadas, para ocultar que están por debajo del salario mínimo básico. También sucede esta anomalía cuando en lugar del empleo asalariado se hace figurar a trabajadores como regidos por otros contratos (civiles o comerciales) o se crean falsas cooperativas de trabajo para impedir la acción sindical, eludir el pago de impuestos y no verse obligados a realizar los aportes provisionales.

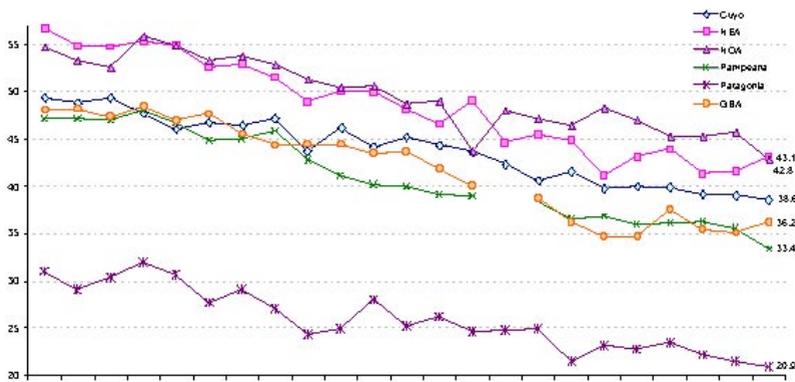
El trabajo no registrado no debería ser definido como sinónimo de informal (correspondiente a una de las cuatro categorías propuestas por la OIT) o ilegal, sino por su “debilidad en cuanto a la permanencia de la relación salarial de dependencia, con sus implicancias jurídicas y económicas en materia de estabilidad así como de protección legal y de seguridad social” (Neffa, Panigo y Pérez, 2000). En cuanto a los trabajos que tienen un objeto declarado ilícito por la legislación, pensamos que son de naturaleza diferente, pues su carácter delictivo los excluye del ámbito de la ley de Contrato de Trabajo y deben considerarse por el Código Penal. Según la ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744), “se considerará ilícito el objeto cuando el mismo fuese contrario a la moral y a las buenas costumbres pero no se considerará tal si, por las leyes, las ordenanzas municipales o los reglamentos de policía se consintiera, tolerara o regulara a través de los mismos” (Art. 39).

El empleo no registrado es más vulnerable y flexible que el empleo registrado ante los cambios coyunturales; por eso en términos generales este empleo se ajusta más rápidamente en tiempos de crisis, quedando esos trabajadores expuestos a la inseguridad, la inestabilidad y a la precariedad; al no beneficiarse con los aportes patronales al sistema de seguridad social, no cuentan con protección social.

4.1. El porcentaje de asalariados sin descuento jubilatorio presenta grandes diferencias si se analiza a nivel regional

Hacia fines de 2009 la región donde se registró el mayor porcentaje de TNR es el Noreste (NEA), con un 43,1% seguida por la región Noroeste (NOA), donde la tasa asciende a 42,8% de los asalariados. La Región Patagónica es la que se encuentra en mejor posición relativa ya que la tasa de TNR se ubica sólo en 20,9% y la mayor caída ocurrió en la región Pampeana (gráfico N°12).

Gráfico N°11. Asalariados sin descuento jubilatorio por región. Aglomerados urbanos, En %



Nota 1: A partir del 3er trimestre 2005 se incorporaron 3 nuevos aglomerados a la EPH. En el II trim. 2007 algunos aglomerados se relevaron de manera parcial y en el III trim. 2007 los aglomerados no fueron relevados por causas de orden administrativo.
 Nota 2: El cálculo fue realizado tomando en cuenta la población de 14 años y más.
 Fuente: INDEC, EPH.

4.2. Asalariados sin descuento jubilatorio por sector de actividad

Entre las políticas públicas destinadas a la reducción del trabajo no registrado se encuentra el Plan Nacional para la Regularización del Trabajo implementado desde septiembre de 2003, monitoreado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, bajo el cual a lo largo de 2008 se inspeccionaron aproximadamente 95.700 establecimientos, relevando aproximadamente 370 mil trabajadores de los cuales la situación del 38,9% fue regularizada⁴.

Como por las causas que son de dominio público desde principios de 2007 y hasta fines de 2009 no estuvieron disponibles las bases usuarias de la EPH, este tema tuvo que ser estudiado a partir de otras informaciones oficiales.

4 Se entiende como tasa de regularización al porcentaje de trabajadores que en el momento de la fiscalización no contaban con la Clave de Alta Temprana y se regularizó esta situación por efecto de la acción inspectiva, es decir, antes de la audiencia de descargo.

En el cuadro N°3 y el gráfico N°1, se presenta la evolución de la participación del trabajo no registrado en el total de puestos de trabajo por sector de actividad económica en base a la información procesada y estimada por la Dirección Nacional de Cuentas Nacionales. Se observa que, si bien hasta 2007 se constató una tendencia a la reducción de la participación del trabajo no registrado en el total de asalariados en todos los sectores, en algunas ramas prevalecen porcentajes de TNR superiores al 50% de la cantidad total de puestos asalariados.

Cuadro N°3. Evolución de la Participación de trabajo no registrado en el total de puestos de trabajo asalariados. Datos anuales, en %

Sector de actividad	2003	2004	2005	2006	2007
Otras actividades o servicios comunitarios, sociales, personales y servicio doméstico	75,8%	76,7%	74,6%	69,7%	65,6%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	60,3%	67,4%	63,2%	62,0%	60,9%
Construcción	68,4%	67,0%	63,4%	61,1%	57,6%
Hoteles y restaurantes	96,2%	94,0%	90,2%	90,8%	40,6%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	93,8%	92,2%	49,0%	46,3%	48,2%
Comercio	51,7%	50,5%	46,7%	46,0%	44,6%
Total de la Economía	49,8%	41,2%	39,4%	38,1%	36,5%
Explotación de minas y canchales	33,4%	33,8%	30,2%	33,4%	32,4%
Industria Manufacturera	34,0%	34,0%	33,1%	31,0%	30,5%
Actividades inmobiliarias, en préstamos y de alquiler	26,8%	26,6%	23,3%	21,6%	19,5%
Pesca	17,4%	17,5%	17,5%	18,0%	19,1%
Educación, servicios sociales y de salud	11,6%	11,5%	12,0%	12,3%	11,1%
Industria extractiva	8,7%	9,7%	9,3%	9,8%	9,8%
Suministro de electricidad, gas y agua	9,0%	11,2%	10,2%	9,4%	9,7%
Administración Pública y defensa	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Fuente: Ministerio de Economía (MINEC), Dirección Nacional de Cuentas Nacionales.

En el año 2007, los sectores que presentaban mayores tasas de no registro eran: otras actividades comunitarias, sociales, personales y Servicio doméstico, con un 65,6% de no registro; el TNR de este último sector disminuyó desde entonces porque se vio favorecido por el Programa de Simplificación Registral y la facilitación del sistema de registro y pago de aportes para los asalariados domésticos que trabajan una cierta cantidad de horas en hogares particulares. Por otro lado, en el sector primario asociado a la Agricultura, ganadería, caza y silvicultura el trabajo no registrado ascendió al 60,9% de los asalariados y en la Construcción, el porcentaje de asalariados no registrados fue un 57,6%.

5. Los ingresos percibidos por los asalariados no registrados

Los TNR son precarios debido a que no cuentan con seguridad y estabilidad, ni protección social cubierta por los empleadores, también son discriminados en cuanto a sus ingresos.

Según estimaciones oficiales, un trabajador no registrado haciendo las mismas tareas gana en promedio 40% menos que otro contratado de acuerdo con las normas legales y provisionales vigentes. Además, los TNR no están comprendidos entre aquellos que se benefician de las disposiciones del convenio colectivo y al no estar afiliados y no cotizar a la organización sindical, no son representados por ella.

Luis Beccaria (2007), hizo una estimación a partir de la EPH que compara los ingresos según el tipo de relación salarial, tomando como ingreso horario de los asalariados del sector formal y registrados el valor 100. Los resultados son los siguientes:

Categoría	Ingreso horario relativo
Asalariados del sector formal registrados	100
Asalariados del sector formal, no registrados	71
Asalariados del sector informal no registrados	58
No asalariados informales	63,8

Gráfico N°12

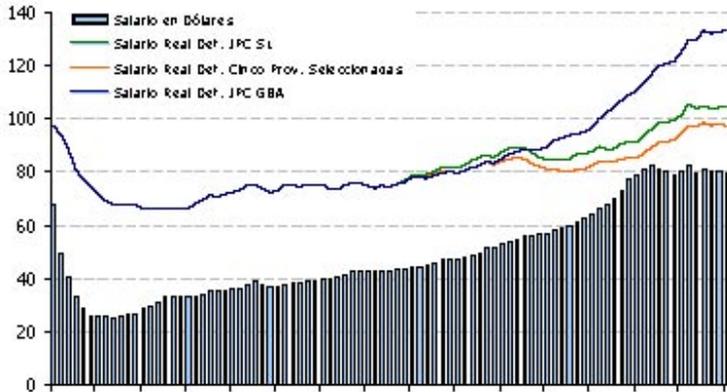
Participación de puestos de trabajo no registrados en el total de asalariados por sector de actividad



Fuente: Elaborado en base a INDEC, CGI, Dirección Nacional de Cuentas Nacionales.

El gráfico N° 13 presenta las estimaciones de los salarios reales promedio de los trabajadores no registrados, según la información sobre el índice de precios al consumidor (IPC) del INDEC, de varias Direcciones provinciales de estadística y censos y confrontando con la cotización oficial del dólar, comparando con la situación existente en el último trimestre de vigencia de la convertibilidad. Del mismo surge que si bien los salarios de los trabajadores no registrados se recuperaron lenta, pero progresivamente, desde mediados de 2002, lo hicieron a un ritmo inferior que en el caso de los trabajadores registrados. Sólo utilizando el cuestionado IPC del INDEC su salario real promedio habría alcanzado el nivel de fines de 2001 a comienzos de 2008.

Gráfico N°13. Evolución en el largo plazo del salario del sector privado no registrado, en dólares y en términos reales según tres hipótesis de inflación desde el fin del régimen de la convertibilidad (2001-2009) (Base IV 2001 = 100)



Fuente: Elaboración propia en base a INDEC, Dirección General de Estadística y Censos de La Pampa; Instituto Provincial de Estadística y Censos de Misiones (IPEC); Dirección General de Estadística y Censos de Chubut (DCEyC); Dirección de Estadística y Censos de Entre Ríos; y Dirección Provincial de Estadística y Censos de Neuquén y BCRA.

Nota: IPC SL se refiere al índice de precios al consumidor de la provincia de San Luis. Las cinco provincias seleccionadas para construir el índice alternativo son La Pampa, Misiones, Chubut, Entre Ríos y Neuquén.

6. Reflexiones y perspectivas

El trabajo/empleo no registrado es un problema estructural complejo que está presente en el mercado de trabajo argentino desde hace muchas décadas, y se comporta de manera heterogénea según sean los sectores económicos, los aglomerados donde se administra la EPH y la dimensión de las empresas.

Coexistió incluso con tasas elevadas de crecimiento del PBI y del empleo. Crece en las fases recesivas del ciclo económico y disminuye en las de expansión, pero no desaparece cuando esto último sucede.

Las causas últimas del trabajo no registrado hay que buscarlas en la relación salarial, forma institucional del modo de regulación, que crea las condiciones y señala la orientación del régimen de acumulación y del modo de desarrollo vigentes. Para hacer frente a las crisis y contrarrestar la baja tendencial de las tasas de ganancia, los empresarios buscan reducir sus costos laborales

directos e indirectos mediante la evasión de las contribuciones al sistema de seguridad social, y también manteniendo reducida la planta de personal estable, introduciendo formas flexibles de gestión de la fuerza de trabajo, adaptando temporariamente la dotación de personal según la coyuntura y los cambios en la demanda, instaurando de manera forzada la movilidad interna y la polivalencia, generando una situación de inestabilidad e inseguridad en el empleo, lo cual ejerce una presión disciplinadora sobre los trabajadores no registrados ante la amenaza de las suspensiones o el despido.

Por sus magnitudes, su permanencia a lo largo del tiempo y las consecuencias que implica tanto para los asalariados, como para las empresas que cumplen con sus obligaciones fiscales, para el sistema de seguridad social y el funcionamiento del mercado, se trata de un problema grave que demanda soluciones urgentes y la adopción de una política nacional en la materia, que incluya entre los dispositivos:

- la difusión y esclarecimiento de los costos que implica el trabajo/empleo no registrado para el trabajador, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto,
- el fortalecimiento de la inspección del trabajo tendiente a controlar la evasión previsional, su funcionamiento en coordinación con personal de la AFIP y la ANSeS,
- estímulos crediticios y fiscales para la regularización del trabajo/empleo no registrado;
- la aplicación de sanciones ejemplares a los infractores,
- la participación de las asociaciones profesionales de trabajadores y de empleadores en la formulación, implementación, control y evaluación de las mismas, tanto en el nivel de la unidad productiva, como del sector o la rama de actividad, de las instituciones públicas en sus diversos niveles y de la sociedad en su conjunto,
- el desarrollo de la responsabilidad social empresarial y de una toma de conciencia centrada en el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social.

Tercera Parte. LA INFORMALIDAD COMO FORMA DE TRABAJO/EMPLEO PRECARIO

1. Origen y evolución del concepto de trabajo informal

1.1. Introducción

Con frecuencia se asimilan o se confunden los conceptos de sector informal urbano, trabajo precario, trabajo no registrado considerándolos como equivalentes. En otros casos al asimilarlos se borran las diferencias y se subsume una categoría en otras, perdiendo de vista la especificidad dentro de la heterogeneidad y la articulación entre las mismas.

En esta sección trataremos de presentar y comprender teóricamente el origen y evolución del concepto de informalidad, sus similitudes y diferencias con el trabajo precario y el empleo no registrado, para proponer una concepción que los abarque, articule e integre.

1.2. La informalidad vista como una prolongación del dualismo

Según el enfoque dualista (Lewis, 1954) los países con economías subdesarrolladas comprenden dos sectores muy diferentes con pocas articulaciones entre sí, uno tradicional (esencialmente rural) y otro moderno y capitalista (con predominancia de las actividades industriales y de servicios) cuya productividad es elevada. Como las empresas que pertenecen a éste sector obtienen beneficios, están en condiciones de acumular capital y pueden pagar salarios directos e indirectos que permiten la reproducción de la fuerza de trabajo en condiciones adecuadas. Según esa teoría, la situación inicial se modificaría por efecto de las migraciones rurales hacia el sector moderno, donde primeramente esos trabajadores llevarían a cabo actividades marginales, no asalariadas, a la espera de acceder a un empleo, pero a medida que aumentara la productividad pasarían a convertirse en microempresas o se incorporarían como asalariados en empresas formales o en el sector público, es decir progresivamente la fuerza de trabajo migrante del sector tradicional sería absorbida por el moderno. Por otra parte al disminuir la presión demográfica en el sector tradicional aumentaría la productividad marginal del mismo dando lugar a un proceso de acumulación.

Sin embargo, la experiencia demostró que los pronósticos del modelo no se cumplieron en los países con economías subdesarrolladas: la mayoría de los migrantes del sector tradicional no obtuvieron empleo en el sector moderno debido a la débil capacidad para acumular capital y generar nuevos empleos productivos y como quedaron desocupados o subocupados, sin tener acceso a un seguro contra el desempleo, para sobrevivir preferían desarrollar actividades no asalariadas y aceptar trabajos temporarios de carácter precario y no registrados, poco remunerados y sin protección social, antes que volver a su sector de origen, del cual habían sido expulsados por la falta de empleo y la miseria, en condiciones de trabajo y de vida de menor calidad. Las actividades llamadas actualmente “informales” constituían una suerte de refugio, una alternativa al desempleo o “un lugar de estacionamiento” a la espera de mejores oportunidades, y con el correr del tiempo llegaron a representar porcentajes muy elevados de la PEA.

1.3. La informalidad vista por los economistas y sociólogos estructuralistas

Los estructuralistas cepalinos, del ILPES y los investigadores del CEBRAP brasileño analizaron este problema desde otra perspectiva. Para los primeros, la marginalidad social y el SIU son el resultado de la escasa capacidad de acumulación y de generación de empleos por parte del capitalismo periférico latinoamericano, por sus características monopólicas, el deterioro de los términos del intercambio, el peso del capital extranjero en el sistema productivo que transfiere sus excedentes a la sede de las ETN en el exterior en lugar de invertirlos en el país. La marginalidad social, vista como una consecuencia de la informalidad, tendría una causa estructural: eso se debía a la incapacidad del mercado de trabajo para incorporar a todos los miembros de la PEA, que según algunos autores (Quijano y Cardoso) los deja en la condición de ejército industrial de reserva (presionando hacia abajo los salarios de los ocupados y reduciendo las exigencias de los buscadores de empleo) o, según la opinión de otros (por ejemplo, Nun), cuando en el MPC predomina la fase de competencia monopólica, pasan a formar parte de la “superpoblación relativa” cuya existencia no ejerce ninguna influencia sobre el régimen de acumulación; no son funcionales y quedan excluidos del sistema social capitalista, como una “masa marginal” que busca los medios para sobrevivir.

De acuerdo con Chayanov (1974), otros autores próximos a ese pensamiento afirmaron que se puede observar una cierta funcionalidad de los marginales e informales respecto de empresas en el modo de producción capitalista. Estarían articulados de manera dependiente pero como no se trata de unidades económicas capitalistas, los informales no buscan maximizar sus tasa de ganancia sino primeramente sus ingresos, para satisfacer las necesidades de la unidad doméstica y asegurar por ese medio la producción y reproducción de la fuerza de trabajo. Esa distinción en cuanto a la lógica de producción y de acumulación de las actividades informales es de una gran utilidad.

1.4. La OIT y el origen del concepto de sector informal urbano (SIU)

El Programa Mundial del Empleo y el informe de la misión realizada en Kenia en 1971, dieron origen al concepto de sector no estructurado o informal, en contraste con las características sectoriales “formales” de los sistemas productivos en los PCI. La creación del PREALC y su atención al problema de la informalidad cumplieron una función estratégica para la reflexión teórica en el medio académico y el estudio empírico del problema en América Latina.

El aporte de la OIT por intermedio del PREALC (Tokman, Klein) fue decisivo para identificar las categorías incluidas en el concepto de sector informal urbano y las características propias del SIU.

En cuanto a las categorías, la confección de una definición operativa simple y adecuada a la información relevada por las encuestas de hogares de la región permitió homogenizar y ampliar los estudios sobre el SIU, que quedó definido como el conjunto de los trabajadores por cuenta propia no profesionales y los trabajadores familiares no remunerados (o ayudas familiares), los empresarios y asalariados que trabajan en micro empresas de hasta 5 personas ocupadas y, adicionalmente, el trabajo doméstico remunerado.

En cuanto a las características de las actividades del SIU se destacaron: la facilidad de entrada, atributo que deriva de la inserción en mercados competitivos y no regulados formalmente; el permanente desempeño al margen de la ley o contraviniéndola por incumplimiento de trámites administrativos, evitando al mismo tiempo el pago de impuestos y tasas con el objetivo de reducir los costos y competir así vía precios en un mercado con múltiples oferentes de los mismos productos o servicios; el uso de tecnologías tradicionales de producción con una baja composición orgánica del capital y

que requieren de manera intensiva el uso de la fuerza de trabajo movilizando la ayuda de familiares, colegas y aprendices no remunerados; la forma usual no salarial de remuneración de estos trabajadores sustituyéndola por el pago por bienes o servicios; la escasa proporción de trabajadores asalariados registrados; los insumos de bienes y de servicios mayormente de producción local y no importados; el pequeño volumen de producción, que les limita las posibilidades de obtener economías de escala y aumentar la productividad; la mayor parte de la producción de bienes de consumo final destinada al autoconsumo, o a consumidores directos y solo de manera excepcional las ventas a empresas; buena parte de las actividades nómades o no desarrolladas en permanencia en un mismo lugar físico generando dificultades para su identificación y control, disputas con las autoridades y con otros competidores por el uso del espacio público; la propiedad de los medios de producción individual o familiar, los conocimientos productivos adquiridos parcial o totalmente por fuera del sistema educativo formal y con pocas posibilidades de obtener acceso al crédito existente en instituciones financieras formales por no estar registradas como empresas y a las dificultades para ofrecer u obtener garantías.

Dadas estas características los ingresos personales de quienes están ocupados en el SIU son, en promedio, inferiores a los del sector moderno y capitalista de la economía, pero son superiores a los que percibirían si volvieran a trabajar en el sector rural en las mismas condiciones que antes. Contrariamente a las previsiones de Lewis, el SIU así definido no fue absorbido por el sector moderno sino que se expandió y constituyó en los países capitalistas con economías subdesarrolladas, el sector más amplio y dinámico en cuanto a la generación de empleo.

Progresivamente la OIT fue cambiando la valoración de este sector desde el punto de vista económico, social y político, señalando aspectos útiles y positivos: su capacidad para generar empleo en un contexto de desocupación masiva y creciente, sin seguro generalizado contra el desempleo; su eficacia para proporcionar ingresos y por ese medio reducir el impacto de la pobreza, la indigencia y la exclusión social, la delincuencia y la violencia social; contribuye así a estabilizar el sistema político conteniendo el conflicto social y jugando el papel de “válvula de escape” durante los períodos de ajuste estructural. Esa valoración no implica desconocer las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo y su impacto sobre la vida y la salud, las bajas remuneraciones, la inexistencia de salario indirecto y la escasa protección social de los trabajadores.

De este análisis, podemos sacar una primera conclusión: los trabajadores de esas cuatro categorías de la PEA denominados según la tipología de la OIT como informales, realizan actividades económicamente útiles y socialmente necesarias, constituyen en América Latina el sector que más empleo ha generado desde hace varias décadas (mayormente no asalariados y de carácter precario), siendo funcionales para el régimen de acumulación.

1.5. Una metodología alternativa: la informalidad concebida como resultado de la articulación entre formas de organización de las actividades económicas (FOAE)

Según Jacques Freyssinet (1976) partir del enfoque dualista para analizar el desempleo urbano, y hablar del sector informal como no organizado, no estructurado, sería afirmar que sólo en el sector formal existe la organización y la estructura, cuando los estudios sociológicos y antropológicos han demostrado la existencia de fuertes organizaciones de trabajadores informales (vendedores ambulantes, puesteros de ferias, etc.). Es una fuerte simplificación reductora afirmar que esa situación sólo existe en el medio urbano y presumir por el contrario que el sector rural sea homogéneo, lo cual que no es cierto. La informalidad tampoco cumpliría la función de ser simplemente un “parking”, “un refugio”, una “sala de espera”, por un tiempo determinado hasta que se den las condiciones para ingresar como asalariado o empresario en el sector formal.

Para Jacques Freyssinet, no sería el dualista el enfoque más apropiado para analizar las estructuras del empleo en las actividades denominadas tradicionalmente informales en los países con economías subdesarrolladas (Lewis, 1954). Más correcto sería partir de la *heterogeneidad estructural en cuanto a las formas de organización de las actividades económicas* (FOAE), delimitadas según la lógica de producción y de acumulación y la división social y técnica del trabajo prevalecientes; tomar en cuenta el condicionamiento que implica la inserción del sistema productivo nacional en la división internacional del trabajo para las estructuras nacionales de empleo. Le parece más útil y operativa esa noción para estudiar este problema, que la tradicional de “modo de producción”.

Este autor propone una clasificación de las FOAE en elementales, asociadas y contradictorias para analizar las estructuras de empleo en esos países.

Las formas elementales de FOAE son: las empresas capitalistas, el Estado, la pequeña producción mercantil (productores autónomos que se prestan

servicios mutuamente y sólo demandan fuerza de trabajo en ciertos periodos del año: preparación de la tierra, siembra, cosecha, zafras, etc.) y las actividades de unidades económicas de auto-subsistencia donde no hay trabajo asalariado.

Las formas asociadas o complementarias que surgen de las interrelaciones o articulaciones entre aquellas son: la gran plantación tradicional (empresas capitalistas, donde hay trabajo asalariado, que forman parte de unidades de autosubsistencia), la empresa agrícola familiar (pequeña producción mercantil que en ciertos periodos -siembra o cosecha- contratan trabajo asalariado proveniente de unidades de autosubsistencia), las empresas públicas (donde el Estado asume funciones de productor o prestador de servicios sin una lógica propiamente mercantil, pero siguiendo algunas pautas de funcionamiento y de gestión de la fuerza de trabajo inspiradas en empresas capitalistas) y los programas denominados de “desarrollo rural integrado” donde la intervención del Estado apoya, con recursos, asistencia técnica y créditos promocionales, la continuidad de las unidades de autosubsistencia en el medio rural. Esos programas están a menudo financiados con el aporte de organismos financieros internacionales.

Como resultado de la contradicción entre esas FOAE surge el ejército industrial de reserva (desde donde las FOAE mencionadas pueden movilizar fuerza de trabajo cuando la necesitan y expulsar la excedente); por otra parte las empresas capitalistas ven el empleo informal en las microempresas como un competidor desleal por parte de las empresas capitalistas.

Por lo tanto no habría un dualismo sino una complejidad heterogénea del sistema productivo, donde existen variedad de FOAE que mantienen relaciones entre sí, de carácter complementarias, combinadas o contradictorias.

Vistas así las actividades informales cumplen ciertas funciones relevantes dentro del régimen de acumulación prevaleciente: crean empleos que absorben mano de obra desocupada y con pocas calificaciones, reducen el costo de reproducción de la fuerza de trabajo porque sus productos destinados a la alimentación se venden a bajos precios; presionan hacia abajo los salarios reales del sector formal; ejercen un papel disciplinador de la fuerza de trabajo ocupada en el sector, ante el temor y la amenaza del desempleo; incorporan al mercado de trabajo a otros miembros de la unidad doméstica que trabajan fuera del domicilio; compensan la debilidad de las políticas sociales, etc. Los estudios demostraron que ello sucedía, con mayor o menor intensidad, tanto en países capitalistas industrializados como en los de economías subdesarrolladas (el caso de varios países latinoamericanos) y también en

los países ex-socialistas, Tepich, citado por J. Freyssinet (1976), estudió el caso de los campesinos polacos durante el periodo en que predominaba una economía centralizada.

1.6. Otra concepción estructuralista de la informalidad: Portes, Castells, Benton

Más recientemente Portes, Castells y Benton (1989) propusieron como alternativa un análisis estructuralista con un enfoque macro-social, inspirado en el marxismo, poniendo de relieve que la informalidad (tomando implícitamente en cuenta la definición original de la OIT) no es una condición estática e individual sino un proceso de naturaleza colectiva que se orienta a la generación de ingresos caracterizado por un hecho central: según esos autores *son actividades que, a diferencia del resto, no están reguladas por las instituciones sociales y no operan en un contexto legal y social en el cual actividades similares están reguladas*. De esta definición y sus derivaciones surge una conceptualización de la informalidad como actividades no registradas (se podrían asimilar el trabajo/empleo “en negro” y los empleos precarios); la consideran estructural y necesaria para el modo de producción capitalista, porque es indispensable funcionalmente para reducir los costos laborales, maximizar la obtención de plus valor y evitar que caiga la tasa de ganancia sin recurrir sistemáticamente al empleo de fuerza de trabajo asalariado.

Al igual que Jacques Freyssinet estos autores sostienen que esas unidades económicas mantienen relaciones estrechas con otras de la misma naturaleza y con empresas capitalistas de mayor tamaño que exteriorizan hacia ellas fuerza de trabajo, las emplean para tercerizar la producción, estableciendo relaciones en carácter de proveedoras de piezas o subconjuntos, o como subcontratistas, o con trabajadores en sus domicilios, sin estar registradas o totalmente legalizadas. Es decir que esas unidades no son totalmente autónomas, sino articuladas de manera subordinada y dependiente con respecto a empresas capitalistas generalmente de mayor tamaño.

Este enfoque es también crítico del “dualismo” y de las teorías de la “marginalidad” y de la “superpoblación relativa” expuestas anteriormente. Para Portes, Castells y Benton, se trata de actividades que forman parte de la economía capitalista y cuyo funcionamiento se inscribe finalmente en la lógica de la acumulación. Uno de los componentes de esa definición dificulta su uso generalizado y genera nuestro cuestionamiento, al afirmar que no se

trata de una actividad económica generalizada en todos los países, *sino que es relativa* a cada realidad nacional o sectorial.

Entonces no serían informales en sí mismas, sino que, en comparación con otras actividades de similar naturaleza operativas en un determinado país, se situarían por fuera de la regulación estatal. Klein y Tokman (1988), por otra parte, critican esta definición del concepto de informalidad en cuanto clasifica una forma de utilización laboral en vez de una forma de producir. Según estos autores, cuando se considera que la mayor parte de los cuentapropistas son asalariados disfrazados que trabajan en empresas formales, se confunden las interrelaciones económicas con relaciones sociales; el hecho de que una unidad informal dependa económicamente de una empresa moderna, no modifica la manera de producir.

1.7. La versión jurídica y neo liberal: la informalidad como defensa contra la burocracia y el reglamentarismo excesivos que frenan la generación de empresas y de empleos

En la década de 1990, cuando las políticas neoliberales inspiradas por el consenso de Washington tuvieron mucha vigencia en América Latina impulsadas por los organismos financieros internacionales, el sociólogo peruano Hernando de Soto (1987) pone el acento en la informalidad como ilegalidad o extralegalidad, atribuyendo la responsabilidad mayor en cuanto a su generación y expansión, a la ineficaz burocracia estatal, al excesivo reglamentarismo, la corrupción, la irracionalidad administrativa. Su libro “El otro sendero”, es considerado como “un manifiesto neo liberal”, que reúne ejemplos paradigmáticos de la cantidad de trámites burocráticos, de la asignación de recursos para pago de impuestos y derechos, y del tiempo que se requiere para constituir una empresa y ponerla en funcionamiento de manera legal. La ilegalidad, la clandestinidad, la evasión impositiva, el no registro constituyen para de Soto las reacciones defensivas de los ciudadanos que desean crear empresas para producir bienes o prestar servicios y obtener beneficios. La justificación de ese desánimo y retraimiento ante la obligación de registrarse se encuentra en el costoso, burocrático e ineficaz comportamiento del Estado determinando que “los costos de aplicar las leyes excedan sus beneficios”. La legalización de esas actividades consideradas ilegales, la simplificación y reducción de los trámites administrativos y de los impuestos serían condiciones para que a partir de la creación, implantación y desarrollo de pequeñas empresas y nuevos empleos, se generan ingresos y se combatiera

por medios pacíficos la pobreza, la exclusión social y las alternativas violentas, haciendo posible un “otro sendero” hacia el desarrollo.

Con frecuencia las políticas públicas y las actividades de ONG centradas en la reducción de la presencia del Estado regulador reduciendo las obligaciones legales e impositivas, el “emprendedorismo” individual, el fomento de los “bancos de los pobres” que prestan pequeñas sumas con bajos intereses basándose en la confianza para responder a las demandas de cuentapropistas y micro empresarios, se inspiran sin saberlo en los trabajos de H. De Soto.

1.8. La utilización del concepto de informalidad por los organismos financieros internacionales

Las agencias internacionales de cooperación bilateral y multilateral hicieron mucho para difundir el concepto de informalidad, estimar su importancia dentro de la economía y de la PEA y postular su utilidad para resolver los problemas de empleo y de ingresos, y consideraron durante mucho tiempo que las actividades informales eran un dato de la realidad, un mal necesario pero menor. En consecuencia, correspondía modernizar la agricultura generando así empleos estables, con mayor productividad y bien remunerados que frenaran las migraciones rurales y estimularan la permanencia de los trabajadores en el sector. Por otra parte, con base en el diagnóstico de que las restricciones para un mayor crecimiento del sector informal se deben a su baja capacidad de acumulación, su falta de acceso a recursos y mercados, y su carácter dependiente del resto de la economía, correspondía apoyar a las microempresas y cuentapropistas del sector moderno urbano con el objetivo de que actuaran legalmente. Esto se buscaba proveyéndoles locales e instalaciones en el espacio público, promoviendo contratos como proveedores o subcontratistas del sector gubernamental, de empresas medianas y grandes. Se sostiene que con esos medios aumentarían sus ventas, lograrían excedentes, harían inversiones, incrementarían la productividad y crearían las condiciones para incorporar más mano de obra.

Usando una o varias de las definiciones mencionadas, los estudios de la OIT y del Banco Mundial coinciden en afirmar que de acuerdo a cada país de América Latina, en el sector informal se encuentra entre el 30 y el 60% del empleo urbano no agrícola y esa proporción es tanto más elevada cuando el país tiene una economía menos desarrollada.

2. Visión de conjunto sobre el trabajo informal

La informalidad es un fenómeno heterogéneo y complejo, y como la mayoría de los problemas económicos y sociales, su naturaleza ha ido modificándose con el transcurso del tiempo. Un inconveniente importante para su análisis se vincula con la imprecisión que ha caracterizado a su conceptualización, lo que se ha reflejado en la presencia de un debate de larga data, todavía inconcluso. Debido a que el desarrollo de esa discusión conceptual sobre la naturaleza de la informalidad excede los objetivos de este documento, sólo se presentan los principales núcleos temáticos en torno a los cuales han girado las discusiones .

2.1. La concepción tradicional tiene limitaciones.

Coincidimos con la hipótesis de Bruno Lautier (2004), cuando afirma que el desarrollo de la informalidad en los países con economías subdesarrolladas, constituye una respuesta de las personas que no encuentran un trabajo estable y seguro en las ciudades porque el modo de desarrollo genera pocos empleos en el sector público y en el privado formal. Es una alternativa para la sobrevivencia de quienes desean o necesitan trabajar, cuando no existe un seguro generalizado contra el desempleo que funcione de manera articulada con un servicio público de empleo, las políticas públicas sociales y de empleo son parciales, de carácter pasivo, focalizadas, y no cuentan con recursos suficientes como para responder en tiempo útil al conjunto de necesidades de los desocupados.

Una de sus características distintivas de los trabajadores informales y que explica su permanencia, es que “se las arreglan”, se “dan maña” (*se “débrouillent”, se “démerdent”*, en la terminología francesa) para desarrollar una nueva actividad, obtener ingresos a partir de ella y sobrevivir, dando muestra de un gran ingenio y creatividad. Ellos tienen un “saber hacer” acumulado a partir de su actividad laboral que se transmite y comparte con sus familiares y con quienes desempeñan una similar ocupación.

La ambigüedad y el carácter polisémico del concepto de informalidad hacen difícil la determinación exacta de las categorías ocupacionales que contiene. Lautier se pregunta ¿hay que incluir en ella sistemáticamente los empleos delictivos, como el robo de vehículos y su desarme, el tráfico de drogas, la trata de niños o la prostitución clandestina, como lo expresan con frecuencia los medios de comunicación masiva cuando se refieren a la informalidad?

Con el correr del tiempo cambió la explicación teórica acerca de la emergencia de la informalidad. En un primer momento, se vio al sector como una estrategia de supervivencia de los desocupados urbanos, puesto que la generación de empleos crecía a un ritmo inferior al de la PEA, mientras aumentaban las magnitudes del desempleo. Luego, durante las décadas del ajuste estructural, la informalidad pasó a verse como una estrategia familiar de lucha contra la pobreza y la indigencia, y una posibilidad de trabajar por su propia cuenta o crear micro-empresas donde los trabajadores pobres podrían desarrollar una ocupación y obtener ingresos para cubrir sus necesidades y las de sus familias dados los insuficientes resultados de las políticas sociales. En muchos países de la región, el empleo informal evoluciona de manera contracíclica respecto del PIB, y su comportamiento varía según la demanda de fuerza de trabajo por sectores de la economía: el empleo formal en el sector público se mantiene o se reduce, disminuye fuertemente en la industria, mientras que la mayoría de los nuevos empleos informales que se crean surgen en otras ramas de actividad y a menudo son de carácter precario.

Dentro del SIU es donde se observa la mayor intensidad de las diversas modalidades de flexibilidad externa y de precariedad: se puede reclutar y despedir de manera fácil, rápida y barata, sin consultar o enfrentar a los sindicatos, y como no se trata de empleos con CDI, ni contratados formalmente, no viola la legislación del trabajo; cuando ello ocurre, los trabajadores no reivindican su condición de asalariados pues no forman parte de los sindicatos, los miembros de la unidad económica familiar se movilizan para conseguir otros empleos sin demandar ante los tribunales laborales por falta de información, de apoyo sindical, de recursos para contratar abogados y esperar varios años un dictamen favorable.

Con frecuencia, en una determinada localidad los informales de una misma rama mantienen relaciones de tipo cooperativo con sus homólogos, para apoyarse y defenderse mutuamente, reivindicar el derecho a usar el espacio público ante las autoridades municipales, o de tipo conflictivo al vender los mismos productos compitiendo en un mercado estrecho y de bajos recursos.

El concepto tradicional de sector informal surgido del enfoque dualista inspirado en los trabajos de Lewis continua siendo severamente cuestionado. Por nuestra parte postulamos que las unidades económicas y los trabajadores informales no constituyen un sector ni están al margen del sistema productivo: por el contrario, tratan de relacionarse de manera directa con las empresas formales y de mayor tamaño, trabajan a sus órdenes bajo condiciones de subcontratación, tercerización, externalización de la fuerza de trabajo, en la

fabricación de piezas y subconjuntos y recurren a ellas para proveerse de insumos y comprar los productos que luego ofrecen en el mercado, al mismo tiempo que les venden sus productos intermedios o finales y les prestan servicios, etc.

Por otra parte, dentro de las instituciones públicas y de las empresas privadas formales, también se observan con frecuencia comportamientos ilícitos o ilegales para encontrar un empleo, considerados propios de la informalidad: corrupción, soborno o coimas a los inspectores y a la policía, desconocimiento y/o trasgresión de la legislación utilizando los conocimientos y experiencia de profesionales universitarios para la evasión impositiva y previsional, registro incompleto o fraudulento de la contabilidad y de las operaciones financieras, etc.

La situación de informalidad no siempre existe en “estado puro”. Dentro de una misma empresa considerada formal y que funciona en una localidad o región, pueden encontrarse trabajadores asalariados que hacen similares tareas, algunos contratados mediante un CDI y declarados y los otros en cambio, tienen un empleo precario o no están registrados. A veces un mismo trabajador percibe una parte de su salario declarada y otra fracción no (por ejemplo horas extraordinarias), lo que da como resultado una situación ambigua, muy frecuente en los países en desarrollo.

2.2. La informalidad puede concebirse como una estrategia de supervivencia

En situaciones de crisis, por impulso de las ONG, confesiones religiosas, organismos públicos encargados de las políticas sociales y organismos internacionales, ha surgido la propuesta de constituir una economía popular -no capitalista- en base a las actividades informales, y empresas asociativas, dando lugar a emprendimientos de autoayuda (comedores populares, programas de alfabetización, de formación profesional) redes de difusión de conocimientos sobre la salud, sociedades vecinales para mejorar las condiciones de vida en el barrio, cooperativas de trabajo entre los “recuperadores urbanos” (“cartoneros”), etc.

Una mención aparte merecen las experiencias de economía social que pueden adoptar una estrategia defensiva y solidaria, la cual da lugar ya sea a una política de asistencia social o a la formulación de un proyecto político de carácter emancipador.

La economía social estaría basada en unidades económicas de pequeñas dimensiones, que socializan los procesos económicos, con trabajo no asalariado, produciendo bienes y servicios para la reproducción de la fuerza de trabajo sin que predomine la lógica de la tasa de ganancia. De esa manera se reducen los costos de producción y en primer lugar el costo laboral y para satisfacer necesidades vitales las familias recurren al trabajo doméstico y a la reproducción social consistente en el autoconsumo solidario desarrollado parcialmente por fuera de la economía mercantil. Al mismo tiempo algunas de esas experiencias de economía social operan en espacios locales, no exentos de una fuerte dosis de clientelismo y de control interno corporativo, susceptibles de despertar interés electoral por parte de los que gobiernan o de grupos políticos opositores; en esta situación, se pueden generar conflictos internos para acceder a los beneficios de las políticas sociales, aunque sin llegar a construir un proyecto político alternativo.

Se ven esas experiencias frecuentemente como una etapa para acceder al empleo y a la movilidad social, o como una estrategia de supervivencia para escapar de la indigencia, pero no aseguran en permanencia la integración social. Esos grupos experimentan un creciente aislamiento frente a los sectores medios y al resto de la estructura social dominante, a los cuales estigmatiza adoptando mecanismos estratégicos defensivos donde se fortalecen los lazos familiares y comunitarios, y a la par aumenta la propensión a la subordinación clientelar para beneficiarse con los programas públicos asistenciales u ofrecidos por las ONG, confesiones religiosas, instituciones sin fines de lucro. La crisis desencadenada a mediados de los años 1970, no provocó una reacción reivindicativa por parte de dichos grupos en busca de identidad y autoorganización. Pero la situación cambió desde la vigencia del régimen de convertibilidad. Se ha naturalizado así el deterioro social y laboral del cual son víctimas, pero simultáneamente se han valorizado las prácticas colectivas de subsistencia, han fortalecido su representación y capacidad de movilización, desarrollándose al mismo tiempo los reclamos por mayor cuota política y económica, reconocimiento institucional, derechos de excepción; todo esto acrecienta la dependencia respecto del Estado y de las agencias de asistencia social (Salvia, 2002).

2.3. No existe tal facilidad de ingreso al SIU. Para entrar y salir se deben sortear barreras y se necesitan políticas e instituciones

Existen ciertas restricciones para validar uno de los criterios más utilizados en la descripción del empleo informal: el fácil ingreso al mercado informal por parte de trabajadores y microempresarios, porque ya desde el origen histórico el concepto implicaba que “no existirían barreras a la entrada”.

Es cierto que los migrantes rurales desde su inserción en el medio urbano pueden incorporarse sin mayores limitaciones a algunas de las categorías que componen el sector informal urbano ocupando puestos precarios, con bajos salarios y que requieren pocas calificaciones profesionales. Pero eso no implica que no hay barreras de tipo muy diverso (Lautier, 2004).

- Existen **barreras financieras**: para ocuparse como cuentapropista se necesitan recursos que, aunque limitados, no pueden reunirse con facilidad; por ejemplo para poner un servicio personal de taxi, instalar un kiosco, pagar el alquiler de un local, comprar las herramientas de trabajo, disponer de dinero en efectivo como “capital de trabajo”, comprar los insumos o los productos a vender de manera ambulante. Los trabajadores informales no pueden acceder al crédito institucional, porque no pueden comprobar sus ingresos ni el pago de las cotizaciones sociales, tampoco tienen muchos bienes inmuebles para ponerlos en garantía, con lo cual están obligados a recurrir a prestamistas pagando un mayor costo.

Estas barreras son diferentes para los pequeños empresarios, los asalariados, los vendedores ambulantes o los comerciantes con puesto fijo, los aprendices según la edad, su nivel de escolaridad, la experiencia profesional, el conocimiento del mercado y la evolución de la demanda. Según sean esas barreras, los informales se situarán en categorías ocupacionales diferentes: trabajadores domésticos, trabajadores por su propia cuenta (independientes o patrones sin asalariados estables), trabajadores familiares auxiliares no remunerados, patrones microempresarios y asalariados de esas pequeñas unidades económicas.

- Existen **barreras no financieras**, pues hay actividades informales a las cuales se accede por privilegio de castas, atributos de comunidades étnicas, o de personas de un mismo origen nacional (por ejemplo, bolivianos dedicados a la venta de verduras y especias en las puertas de los supermercados argentinos), de ciertas confesiones religiosas (abundancia de personal doméstico de confesiones protestantes), de quienes han acumulado

experiencia y conocen las dificultades para formar parte de una red como es el caso de los “cartoneros” (saber cómo circulan las informaciones sobre los precios, las unidades de medida, la clientela y las condiciones de seguridad, cómo autoprotegerse contra la violencia, cómo constituir redes familiares para ciertas profesiones, cuál es la clientela que demanda un cierto producto, etc.).

2.4. La lógica de producción y de acumulación de los trabajadores informales es específica

Las lógicas de funcionamiento y las estrategias diferencian fuertemente las unidades económicas formales de las informales y también dentro de ellas. Una cosa es el comportamiento de un vendedor ambulante de cigarrillos o de sándwiches por unidades, o de un *delivery* de alimentos preparados y otra cosa es ser un trabajador calificado que para desempeñarse por su propia cuenta desea montar una microempresa industrial y necesita un local. Por lo general, dentro de las actividades informales los trabajadores pueden buscar maximizar los ingresos para asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo y de la familia, sin que eso signifique un verdadero proceso de acumulación (Lautier, 2004).

Una diferencia central entre las empresas capitalistas y las unidades económicas informales es su funcionamiento: las primeras siguen una lógica de producción y de acumulación para maximizar el excedente que proviene de los márgenes de ganancia por sobre los costos de producción y/o del plus valor absoluto o relativo generado por los asalariados a fin de seguir participando en el mercado. Por el contrario, en las diversas unidades económicas informales la lógica predominante es la de maximizar los ingresos para asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo y de su familia, siendo muy difícil que también se obtenga un excedente.

El desarrollo de una lógica de acumulación por parte de empresas informales tiene límites impuestos por la naturaleza de la actividad y la necesidad de introducir nuevas tecnologías. Con frecuencia este proceso es el resultado de políticas públicas de las cuales depende esencialmente la existencia de la micro-empresa. En estos casos se presentan dificultades para acceder a un crédito financiero, asumir el riesgo, ofrecer las garantías, pues no se conocen los mecanismos de funcionamiento de las instituciones crediticias, etc. Por lo tanto el préstamo al cual acceden es más caro, se les pide más garantías, y se les cobran intereses leoninos; en lugar de un banco recurren al crédito

otorgado por los proveedores de insumos, los usureros o, como alternativa de ONG, al apoyo familiar o de amigos. Otra opción de financiamiento para asegurar la supervivencia son los “bancos para los pobres” ideados por el Dr. Yunus (Graneen Bank) que conceden créditos por pequeños montos, con bajas tasas de interés, sin exigir garantías; los mismos se otorgan preferentemente a grupos de mujeres, que registran una baja tasa de morosidad porque ese comportamiento está basado en relaciones de solidaridad dentro del grupo de deudores.

La lógica de la acumulación tiene muchas dificultades para prevalecer en las actividades informales, pues hay una gran segmentación y una fuerte competencia entre las unidades informales dedicadas a una misma actividad y dentro de un mismo mercado, lo cual puede incrementarse si además se importan productos similares de bajos costos provenientes de otros países en vías de desarrollo, que producen masivamente para exportar. Esta lógica puede impactar sobre el tipo de relaciones sociales. Si se introducen nuevas tecnologías, normalmente aumenta la productividad y se reducen los costos unitarios, pero al mismo tiempo la microempresa se vuelve más visible dentro de su territorio de implantación y puede verse obligada a cambiar la mano de obra, dejando de lado a una parte de los trabajadores familiares y a aprendices con baja productividad, para contratar asalariados con una cierta calificación profesional. También es importante para la sobrevivencia de la empresa informal el conocimiento de la clientela y la inserción en redes.

Las lógicas de acumulación de las actividades informales cuando existen, son extensivas o intensivas. Las primeras pueden darse sin cambio tecnológico, cuando aumenta la duración de la jornada de trabajo, se contratan más asalariados generalmente mal pagos, se amplía la cantidad de trabajadores familiares no remunerados o se produce una asociación entre trabajadores o microempresas informales para dividir el trabajo, racionalizar el uso de los equipos, los medios de transporte y el acceso a los locales. La acumulación intensiva estaría basada en la incorporación de nuevos bienes de producción, de innovaciones tecnológicas y de cambios organizacionales que requieren de más capital, otro nivel de conocimientos técnicos y competencias para la gestión empresarial. Cuando esos recursos de la microempresa o del trabajador por su propia cuenta se reúnen, están dadas las condiciones para incrementar el volumen de la producción, aumentar la productividad, mejorar la calidad, posibilitando la generación de excedentes y, a término, el paso a la categoría de empresa formal.

2.5. El SIU no es propiamente un sector sin relaciones con el resto de la economía

Como se ha intentado demostrar a lo largo de este documento, los enfoques dualistas con que se interpretó inicialmente la informalidad han ido perdiendo vigencia, pues el postulado del que parten no se verifica debido a la constatación de relaciones de diverso tipo entre las personas y las unidades de la economía formal y la informal, pero son de carácter asimétrico y a menudo imperan la subordinación y la explotación (Lautier, 2004).

Existen relaciones comerciales entre ambas esferas de la economía y la más frecuente es la subcontratación de las unidades informales, porque permite a la empresa principal subcontratante adaptarse, hacer frente a las fluctuaciones de la demanda y evitar la caída de sus tasas de ganancia, de tal modo que:

- evita hacer nuevas inversiones cuando el volumen adicional de producción es pequeño,
- evade los costos de reclutar y de despedir personal en momentos de crisis,
- obvia el crecimiento innecesario de la empresa principal y la incorporación de nuevos propietarios, que podrían hacer perder el control a la familia de los propietarios iniciales,
- evita pasar el umbral de tamaño mínimo a partir del cual se deben cumplir ciertas obligaciones y respetar otros derechos sociales,
- reduce la posibilidad de conflictos laborales dentro de la empresa principal,
- facilita y exterioriza el control de la calidad de los insumos, bienes intermedios, piezas a ensamblar y
- exterioriza el riesgo del negocio hacia los subcontratistas.

Estas relaciones comerciales se manifiestan con mayor frecuencia en actividades artesanales y manufactureras (confección de vestimenta y calzado, armado de subconjuntos utilizando piezas electrónicas y mecánicas, moldeado de juguetes de plástico).

Las empresas informales tienen mayor flexibilidad que las grandes para responder rápidamente a los cambios en la demanda de personas o empresas del sector formal. Por una parte, muchos productos entran al mercado formal por la vía de las ventas de empresas informales, como es el caso del contrabando. Por otro lado, un número considerable de recuperadores urbanos o “cartoneros”, que se incluyen entre los trabajadores informales, venden

individualmente los metales, plásticos, vidrio, papel y cartón a mayoristas y acopiadores cuando no se han organizado de manera cooperativa para llevar a cabo esas tareas colectivamente. La mayor parte de los productos finales de las unidades económicas informales se destinan al consumo de los sectores formales de menores ingresos y por esa causa son las que primero sufren el impacto de la caída de las remuneraciones de los sectores populares. Son actividades que aprovechan el bajo (o nulo) peso de la carga impositiva en sectores como los transportes urbanos alternativos (ómnibus-charter y remises “truchos”), los servicios de reparaciones y mantenimiento de aparatos domésticos. Además, en sus proximidades, pueden ofrecer horarios de trabajo más flexibles que las empresas formales.

Como ya se mencionó, el gasto de los asalariados de la economía formal constituye la principal fuente de ingresos de la economía informal y por esa causa es tan directo sobre ella el impacto de las crisis que reducen los salarios reales y generan desempleo, subempleo, pobreza e indigencia, así como la precarización del empleo.

En el plano familiar los ingresos tienen varias fuentes. Algunos miembros poseen un empleo formal y en ocasiones el resto de las remuneraciones que obtiene ese trabajador u otros miembros de la familia provienen de actividades informales legítimas, o parcialmente delictivas, por ejemplo, docentes del sistema público de educación que después de las actividades escolares formales dan cursos particulares en sus domicilios sin facturarlos; obreros especializados que ejecutan “en negro” pequeños trabajos en los fines de semana o fuera de los horarios de labor; obreros y empleados que producen o venden bienes o prestan servicios apoyándose en teléfonos móviles para comunicarse con clientes y proveedores mientras se desempeñan en un empleo público y utilizan las oficinas, los equipamientos, las fuentes de energía e insumos disponibles allí, etc.

Una situación particular es el trabajo doméstico remunerado, con un empleo que es esencialmente informal, que desarrolla su actividad para los hogares particulares, que es casi siempre retribuida total o parcialmente de manera monetaria. Normalmente dentro de los hogares no llevan a cabo actividades para el mercado con la finalidad de obtener ganancias económicas, pero asumen tareas domésticas que permiten a otros miembros de la familia insertarse en el mercado de trabajo, formal o informal.

Las relaciones entre la economía formal e informal se manifiestan también en la movilidad de la fuerza de trabajo entre sectores y unidades económicas. Si se analiza el ciclo de vida de los trabajadores informales, históricamente se ha

intentado caracterizarlo por lo que Lautier (2004) denomina modelo de tres fases. Los más jóvenes comienzan como obreros o empleados dependientes informales (aprendices que durante varios años de trabajo no registrado adquieren una formación e internalizan las normas disciplinarias). Luego de esa etapa de aprendizaje pasarían a trabajar en ramas de actividad del sector formal como asalariados del sector público o privado y, a partir de los 40 años aproximadamente, saldrían de ese segmento para insertarse en calidad de empresarios cuentapropistas, o como trabajadores independientes, adoptando el perfil de un microempresario. Esa movilidad podría estar impuesta por el contexto o ser voluntaria, según el espíritu empresarial, el nivel de los ingresos deseados, el clima social imperante en el mercado, las condiciones de trabajo y la capacidad de resistencia y de adaptación de los trabajadores frente a las exigencias de sus puestos.

2.6. La informalidad está presente en ambos géneros y en todos los grupos de edad

En cuanto al género, se observa en todas las categorías de la informalidad un fuerte porcentaje de mujeres que desean salir de la inactividad económica en búsqueda de autonomía e ingresos y sobre todo para hacer frente a la necesidad de compensar la pérdida de empleo de los varones u otros miembros de la familia con la consiguiente disminución de la remuneración. Cuando tratan de continuar asumiendo las responsabilidades domésticas y compatibilizar ambas tareas, la duración de su jornada de trabajo disponible es menor que el promedio. En varias ramas de actividad del sector servicios se percibe una división sexual del trabajo informal, pues con frecuencia predominan empleos simples donde, a pesar de requerir bajas calificaciones, se incorporan mayoritariamente mujeres con un promedio de mayor nivel de instrucción que los varones. Por el contrario, cuando se trata de calificaciones para trabajos operativos, en el sector industrial la proporción de varones informales es superior.

Con frecuencia, la inserción de los jóvenes en las actividades informales puede constituir una etapa preparatoria para un posterior ingreso al mercado formal de trabajo. Los varones tienen en esto más éxito que las mujeres, a pesar de que ellas en promedio han obtenido un nivel superior de educación.

Pero no se ha verificado una transición sistemática y generalizada desde el trabajo asalariado informal hacia un trabajo asalariado, o desde actividades

independientes llegar a patrones o cuentapropistas, a fin de acceder a mayores niveles de ingreso y de bienestar.

En materia de remuneraciones, la búsqueda de un trabajo independiente por parte de los inactivos o desocupados se estimula por el deseo de obtener mayores beneficios (una movilidad social ascendente), pero en promedio los ingresos para los empleos independientes en calidad de cuentapropistas son menores que los de los trabajadores formales con igual calificación. Dentro de los trabajos asalariados informales e independientes se observan grandes diferencias en cuanto a los ingresos, según género, grupos de edad y niveles educativos. Por igual trabajo, los niveles de remuneración de las mujeres en los empleos informales son inferiores a los de los varones, y la diferencia se incrementa cuando se trata de unidades económicas formales de mediana o gran dimensión, dando lugar a una mayor heterogeneidad. Los micro-empresarios informales están concentrados en los estratos empresariales de más bajos ingresos, poniendo de relieve que dicha condición es la que permite su supervivencia; los informales de las categorías asalariados, auxiliares familiares, trabajadores cuenta propia o trabajadores domésticos, sufren una tensión permanente situándose entre la mera supervivencia y (en menor medida) la posibilidad de acumulación.

2.7. El papel del Estado frente a la informalidad es ambiguo

El Estado, por medio de sus tres poderes, cumple un papel importante para el freno o el impulso de la informalidad, puesto que es quien fija las normas que la economía informal debe respetar, pero que frecuentemente ésta desconoce, evade o trata de eludir (Lautier, 2004).

En los países con economías en desarrollo es débil la capacidad de control por parte del Estado, debido al escaso número de funcionarios permanentes, a sus bajas remuneraciones y niveles de calificación, a pesar de que se tema que un exceso de intervención estatal al multiplicar los reglamentos y crear nuevos impuestos, sea el factor que impulse a los trabajadores hacia la informalidad (de Soto, 1997).

Es generalmente alto el grado de tolerancia o de complicidad del Estado en dichos países frente a la ilegalidad (contrabando, corrupción, malversación de fondos, etc.) desplegada por los empleadores que mantienen personal no registrado; estos hasta llegan a justificar el hecho de no abonar los salarios mínimos y las cargas sociales, no aceptan pagar impuestos a cambio de servicios públicos que consideran inadecuados, pues consideran que el

Estado no cumple con sus funciones y sospechan que ese dinero se destina directamente al provecho de los funcionarios, etc. Ellos procuran que las empresas sean flexibles frente al cumplimiento de la ley, pero en una sociedad que consideran rígida y llena de reglas o pautas. Las buenas normas serían las que favorecen a las empresas y las dejan en libertad, y por eso los empleadores llegaron a justificar la privatización de los servicios públicos, de los sistemas de seguridad social y que se intentara dejar sin efecto la estabilidad plena para los empleados públicos y se redujera su número. El mensaje de muchos empresarios y de la derecha liberal podría sintetizarse así: los excesos de reglamentación serían la causa última de la existencia y desarrollo de la informalidad, tal como había enunciado Hernando de Soto (1997).

El error de este enfoque, afirma Lautier (2004), consiste en creer que los empresarios informales actuarían como *homo economicus*, haciendo cálculos racionales de lo que ganarían y perderían si se hicieran cargo de todas las cotizaciones de la seguridad social y los impuestos, estimando financieramente el tiempo que se necesita para cumplir con las reglamentaciones, con trámites burocráticos y calculando las “coimas” que acelerarían las gestiones. Para colmo, al quedar registrados serían más visibles y estarían sujetos a inspecciones.

Pero hay que recordar que la informalidad también tiene sus costos: trabajadores cuentapropistas o microemprendedores no están habilitados para solicitar créditos a nombre de su firma, no pueden hacer publicidad, emitir facturas o recibos válidos, ni pueden recurrir a la justicia si no se respetaran los contratos.

Si en la mayoría de los países con economías en desarrollo, entre la mitad y las tres cuartas partes de la población se sitúa en la informalidad, las causas no radican simplemente en la excesiva normativa y en un Estado débil e ineficiente.

Es cierto que el Estado tolera en muchos casos la informalidad por razones políticas, pues favorece el clientelismo y socialmente no se justifica permanentemente la represión de las actividades ilegales. Los inspectores son asalariados que cumplen una reducida jornada de trabajo vigilando y controlando pero, antes o después de su jornada laboral, el comercio informal se manifiesta y continúa desarrollándose, con su conocimiento parcial pero sin su intervención.

La inobservancia de las reglas en cuanto al trabajo doméstico permite mantener a un número importante de mujeres en una situación de cuasi-servidumbre favoreciendo esa situación a las clases medias que son el sostén

de los regímenes políticos, al permitir que las mujeres de esas familias se inserten en el mercado de trabajo.

Finalmente el contexto vigente de elevado desempleo y subempleo no contribuye a que los trabajadores informales y no registrados puedan reivindicar ante los empleadores el cumplimiento de las leyes laborales y de seguridad social.

2.8. La informalidad no es una antesala o condición propicia para la delincuencia

Las actividades delictivas pueden jugar un papel importante en materia de ingresos de los sectores más desfavorecidos, como por ejemplo actividades vinculadas con el tráfico de drogas, acciones que en América Latina constituyen la actividad más rentable de los campesinos de los países andinos. Esto genera empleos directos e indirectos, con impactos notables en la dimensión de la economía local, los bancos y el sector inmobiliario al “blanquear esos recursos”. El contrabando en las zonas de frontera favorece el desarrollo del comercio local y simultáneamente fortalece el clientelismo basado en la distribución de bienes y servicios a los funcionarios que “dejan hacer” a los malhechores. Por su parte, los empresarios delincuentes alimentan con su actividad el comercio local, mientras aducen cumplir un rol social, dando trabajo y pagando buenos salarios. Esta actitud frente a la ley y la tolerancia del aparato estatal hacen más fluida y borrosa la barrera entre lo que es legítimo e ilegítimo, hasta el punto de que en el imaginario social a veces se considera que el cuidado contra una propina de vehículos en la vía pública donde el estacionamiento es gratuito, la prostitución clandestina, la trata de niños, la falsa mendicidad y el robo callejero por parte de bandas de jóvenes pobres y niños abandonados, son un trabajo como cualquier otro (Lautier, 2004).

Por otra parte, dentro de las instituciones públicas y de las empresas privadas formales, también se observan con frecuencia comportamientos ilícitos o ilegales que se consideraban propios de la informalidad: corrupción, soborno o coimas a los inspectores y a la policía, desconocimiento y/o trasgresión de la legislación utilizando los conocimientos y experiencias de profesionales universitarios consistentes en: evasión impositiva y provisional, registro incompleto o fraudulento de la contabilidad y de las operaciones financieras, etc.

2.9. La informalidad existe en todos los países, pero se ha generalizado en los países con economías en desarrollo y cuando transitan de un modo de producción a otro

La informalidad sigue siendo una categoría ocupacional significativa en los países en desarrollo. Por la experiencia acumulada ya no se cree en una dinámica sustentable de crecimiento económico acelerado, ni en un proceso de industrialización sustitutiva generadora de empleos e ingresos para todos los desocupados y subempleados, ni en la capacidad de un derrame del crecimiento para eliminar la pobreza y la indigencia.

Se trata de un fenómeno masivo, estructural, permanente, que actualmente abarca a vastos sectores de su economía y tiene presencia también en los más desarrollados. Desde hace más de tres décadas, el modelo económico neoliberal se ha implantado en numerosos países a medida que se ha incrementado la tolerancia sobre el cumplimiento por parte de los actores de la economía informal de las obligaciones hacia los sistemas impositivos y de seguridad social.

Dada la importancia creciente de las actividades informales en los países con economías en desarrollo, sus relaciones de intercambio con el resto de la economía, su capacidad para generar empleos que aunque precarios permiten obtener ingresos que aseguran la reproducción de la fuerza de trabajo y de los familiares, para contener socialmente a esa población y contribuir a la permanencia de regímenes democráticos, resulta contradictorio que haya tan pocas experiencias políticas donde se articulen armoniosamente los intercambios entre ambos sectores (formal e informal).

2.10. ¿Políticas para formalizar la informalidad, criminalizarla, extinguirla?

Partiendo de la constatación de que la economía informal y los empleos del sector informal no constituyen un sector marginal y residual cuya importancia vaya a disminuir rápidamente, se han formulado políticas para la “formalización de la informalidad” por parte de los organismos internacionales y los Ministerios de Economía, de Trabajo y de Desarrollo Social de varios países, orientadas a impulsar la creación de microempresas con capacidades para llegar a ser unidades económicas formales donde se incorporarían empresarios, trabajadores asalariados, autónomos y monotributistas. Los medios otorgados consisten en apoyos en materia de crédito subsidiado con

facilidades en cuanto a aceptar garantías y colaterales, formación profesional, asistencia técnica gerencial, reserva de mercados.

Pero de hecho con dichas políticas son apoyadas de manera constante y eficaz en primer lugar las empresas que están objetivamente en mejor posición para formalizarse, que son una pequeña proporción del total. Para constituirse en empresas formales, los trabajadores informales deben hacer frente a varias restricciones, dando por supuesto que hay créditos disponibles: asumir el riesgo de endeudarse, tener el conocimiento para llenar los formularios y responder a cuestiones relativas al monto y las condiciones de las garantías para pedir créditos, confeccionar balances y declarar impuestos, la edad para endeudarse ante los bancos, etc.

Con respecto a la necesidad de dinero de los trabajadores informales, no se requiere tanto para la compra de equipos y bienes de producción como para cubrir capital de trabajo, es decir para la compra y el almacenaje de insumos, bienes para los cuales no rigen las garantías y para el pago de los salarios o de compensaciones a los familiares auxiliares que debe afrontarse dentro de ciertos tiempos.

Una política adecuada de “formalización” consistiría en el desarrollo de microempresas informales para que compitan exitosamente con el mercado de las medianas y formales, dado que las primeras resisten mejor a la crisis porque no son capitalistas y la familia adapta su oferta de fuerza de trabajo a los cambios en la coyuntura, ajustando eventualmente hacia abajo el nivel de las remuneraciones y sin tener que despedir a los trabajadores familiares auxiliares. Pero algo que está implícito cuando por este medio se busca el desarrollo de la formalización de las actividades informales para la generación de empleos, es que si estas empresas crecen y se desarrollan en un mercado nacional competitivo, de dimensiones limitadas y que se expande lentamente, ello traería como consecuencia el cierre de otras empresas y la generación de desempleo, con lo cual el resultado neto en términos de empleo sería escaso o nulo.

Más recientemente, los organismos financieros internacionales han apoyado en Argentina la creación o desarrollo de microempresas impulsadas por el Ministerio de Desarrollo Social (plan Manos a la Obra), mediante créditos, asistencia técnica, formación profesional, reserva de mercados en el sector público para ciertos productos y servicios, cuya evaluación ha sido realizada por el CEIL-PIETTE del CONICET, poniendo de manifiesto el impacto positivo que ha tenido el fuerte y sostenido crecimiento económico sobre la

demanda dirigida a empresas informales que han logrado éxito en su lógica de sobrevivencia.

3. Las nuevas concepciones de informalidad

3.1. La nueva definición de la OIT: transición desde el “sector informal urbano” a la “economía informal”

Estimamos que los comentarios críticos a la concepción tradicional del SIU propuesta por la OIT desde 1971, provenientes del medio académico y las investigaciones de especialistas de diverso origen mencionados anteriormente, fueron creando progresivamente las condiciones para que la OIT revisara la definición usada tradicionalmente desde su formulación por parte del PREALC.

La 90ª Conferencia Internacional del Trabajo de 2002 promovió un cambio sustancial en la concepción y definición (OIT, 2002), para resolver problemas conceptuales y metodológicos pendientes, siguiendo el nuevo paradigma propuesto por el director general Juan Somavia de articular la acción de la OIT para luchar por el “trabajo decente”. Este es un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, los derechos son respetados y cuenta con remuneración adecuada y protección social (OIT, 2002). Por el contrario, en la economía informal se constata un déficit de “trabajo decente” y para resolverlo era necesario atacar las causas profundas de la actividad informal y de la informalización.

En esta conferencia, se planteó a su vez que en contra de las primeras predicciones la economía informal había crecido rápidamente en todos los países, incluso los industrializados, al tiempo que como resultado del proceso de descentralización productiva se había producido una flexibilización e informalización de la producción y las relaciones laborales.

En la XVIIª Conferencia CIET de la OIT se complementó el concepto de “sector informal” con el de “economía informal”. Así la OIT incorporó a su tradicional definición de sector informal -asociada a actividades de subsistencia en segmentos marginales de la economía- una de las vertientes del concepto de empleo precario, asociada al empleo no registrado. Es decir, que se amplió el concepto de informalidad para incorporar a trabajadores que no están sujetos a la legislación laboral, más allá del sector formal o informal en el que desarrollen sus actividades. A su vez, entre otras innovaciones, en esa definición se indicaba la conveniencia de integrar a las actividades

agropecuarias en la definición de sector informal de un país, siempre que existan los instrumentos estadísticos adecuados para llevar a cabo la tarea de medición.

3.2. Los nuevos conceptos y definiciones sobre el empleo en el sector informal y sobre el empleo informal surgidos de esas conferencias

1. **Empleo en el sector informal (ESI)** según lo señala la XV CIET, se refiere al empleo generado en un grupo de unidades de producción que, según el sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas (Rev.4), forman parte del sector de los hogares como *empresas de hogares y que no están constituidas en sociedad*, es decir unidades dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios que no constituyen una entidad jurídica independiente del hogar propietario ni de sus miembros, y que no tengan una contabilidad completa. Dentro del ESI de los hogares el sector informal comprende: ⁵

1.1. las *empresas informales de trabajadores por cuenta propia* (pueden ocupar trabajadores familiares auxiliares así como a empleados asalariados de manera ocasional, pero no contratan a trabajadores asalariados en forma continua),

1.2. las *empresas de empleadores informales* que dan trabajo a empleados asalariados de manera continua y pueden además incorporar a trabajadores familiares auxiliares.

2. **Empleo Informal (EI):** es definido en concordancia con el nuevo concepto recomendado por la XVIIª CIET, que incluye, además del empleo en el sector informal (mencionado en el párrafo anterior) tal como lo define la XV CIET, a *los asalariados que tienen empleos informales* ya sea que estén contratados por empresas del sector no formal, o informal, o por hogares que los incorporan como trabajadores domésticos asalariados.

El empleo informal incluye los siguientes tipos:

2.1. trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas del sector informal,

2.2. empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal,

5 OIT (2007), Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Panorama Laboral 2007. América Latina y el Caribe. Nota explicativa (Pág. 55)

- 2.3. trabajadores familiares auxiliares,
- 2.4. miembros de cooperativas de productores informales,
- 2.5. trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar, si dicha producción constituye un aporte importante al consumo total del hogar,
- 2.6. asalariados con empleos informales en empresas del sector formal, informal o en hogares.

Desde entonces, la OIT considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta, a la protección social o a determinadas prestaciones relacionadas con el empleo. En algunos casos, son empleos a los cuales no se aplican las leyes y reglamentos laborales, no se hacen cumplir o no se respetan por otros motivos. Víctor Tokman nos resume el cambio de terminología al señalar que “la nueva definición de la OIT implica que al universo acotado por la concepción anterior de sector informal (que incluye a los trabajadores y propietarios de microempresas, del servicio doméstico, trabajadores familiares no remunerados y cuentapropistas), hay que sumar los asalariados que no cuentan con protección social, independientemente de si están en grandes, medianas o pequeñas empresas, para obtener lo que se ha llamado la economía informal” (Tokman, 2004). Según Mariana Busso (2007) “la nueva terminología agrega un nivel más de imprecisión al sumar al ya heterogéneo mundo del sector informal el grupo de asalariados sin protección”.

Un elemento de la concepción tradicional que se puso en cuestión es la conceptualización en tanto sector de la economía. Aceptar la definición tradicional implicaría pensar el problema según los enfoques dualistas, que reducen la realidad a la dicotomía sector moderno y sector tradicional, o sector formal y sector informal, lo cual significa un intento de simplificar de manera forzada la complejidad real, pero al mismo tiempo desconocer que el fenómeno afecta en mayor o menor medida a todos los sectores y ramas de actividad económica, atravesándolas horizontalmente (Neffa, Giner, Panigo y Pérez, 2005). El concepto originario sector informal se consideró inadecuado y erróneo, pues no reflejaba los aspectos dinámicos heterogéneos y complejos de una realidad que es más que un sector -un grupo de industrias o de ramas de actividades económicas específicas- y a la larga, habría tenido que incorporar a los trabajadores rurales que operan en el ámbito informal.

Por consiguiente, cuando anteriormente se hablaba de sector, de actividades

o de trabajo informal, abarcaba específicamente cuatro categorías que reúnen todas o varias de las características mencionadas: los trabajadores por cuenta propia (excluidos los profesionales y técnicos), los trabajadores familiares (auxiliares) no remunerados, los trabajadores y propietarios de microempresas y el servicio doméstico, por considerar que en todos esos casos son actividades de baja productividad y gran vulnerabilidad. Una ventaja de limitar la definición a cuatro categorías, es que a partir de las encuestas de hogares y con metodologías adecuadas, se puede alcanzar una estimación cuantitativa, analizar su evolución en el tiempo y efectuar comparaciones internacionales.

Partiendo de dicha definición, según el PREALC de la OIT, en América Latina seis de cada diez nuevos puestos de trabajo generados en los años 1990 habrían sido informales, habiendo crecido la informalidad “en todos los países del planeta”, incluso en los capitalistas industrializados.

Según la nueva concepción, además de las cuatro categorías de la PEA enunciadas originalmente, se incorpora una dimensión cualitativa, vinculada con lo que desde la teoría de la regulación denominamos “relación salarial”, es decir, *la economía informal comprendería también a todos los trabajadores sin protección social (denominados generalmente no registrados o “en negro”)*. Esto es un cambio conceptual importante pero también significa un fuerte incremento del tamaño de la “economía informal”, porque en la escala de América Latina el “sector informal urbano” definido tradicionalmente ya representaba a comienzos del siglo XXI el 46% de la PEA no agrícola. Podría afirmarse sin lugar a dudas que si se utiliza la nueva definición, la economía informal y el empleo informal reúnen a la mayoría absoluta de la PEA incluso en los países latinoamericanos con mayor proporción de actividades modernas en su sistema productivo: Brasil, México, Argentina, Chile, por ejemplo.

Pero al utilizar esa definición más amplia, ahora también se debe tomar en consideración la situación de personas que no están totalmente en blanco ni en negro, sino “en gris”. Sería el caso de quienes han sido objeto de un registro parcial o incompleto, facilitando a los responsables de actividades informales acceder a los beneficios de las empresas formales sin pagar todos sus costos.

En cualquiera de las versiones, el sector informal no lo es tanto y no puede ser mirado alternativamente como algo totalmente integrado, aislado, cerrado en sí mismo, autónomo, pues siempre mantiene vínculos de importancia con el resto de la economía. Importa e exporta bienes y servicios desde y hacia los otros sectores.

Dentro de las actividades informales también se encuentran casos de empleos de dichas características que, a partir de trabajo artesanal por cuenta propia o de micro empresas, con el correr del tiempo y cuando la coyuntura es favorable, se convierten en pequeñas empresas estables en el sector formal, si bien esos casos no abundan. Esta posibilidad es la que está en la mira de organismos internacionales y de funcionarios de los ministerios de Economía y de Trabajo, que ven en el sector informal, esencialmente en las microempresas, una vía para la creación de empleos.

4. Empleo en el sector informal (ESI) y empleo informal (EI) en Argentina y su estimación

A efectos de dar cuenta de la significación actual del trabajo informal en la Argentina y de las formas que ha asumido la investigación empírica en nuestro país bajo las nuevas recomendaciones de medición estadística del fenómeno, se reseñan algunos estudios recientes cuya lectura complementa este trabajo.

Un antecedente de importancia es el informe sobre informalidad en el Gran Buenos Aires que elaboraron de manera conjunta el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el Banco Mundial y el Instituto Nacional de Estadística y Censos, en base a los resultados del Módulo especial de Informalidad de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) aplicado en el Gran Buenos Aires durante el cuarto trimestre de 2005. Este estudio ofrece una estimación sobre la incidencia del fenómeno y sus características y una detallada descripción metodológica que aporta claridad respecto de las importantes modificaciones que introduce la nueva definición.

En dicho estudio se especifica que:

- a) las unidades económicas formales** son las que cumplen, como mínimo, con una de las obligaciones administrativas tributarias, contables y/o laborales vigentes, lo cual da lugar a un conjunto muy heterogéneo pues incluye a empresas que acatan todas las normas legales así como a las que sólo respetan alguna de ellas, independientemente del número de trabajadores que empleen. Estas empresas poseen un cierto grado de organización de la producción, obtienen una tasa de ganancia por sus actividades con lo cual pueden pagar el costo de los insumos, los salarios y acumular capital, se encuentran registradas ante la administración y en el sistema impositivo, están habilitadas para celebrar contratos y ser sujeto de crédito ante las entidades financieras.

- b) por el contrario las **unidades económicas informales (UEI)** son las que incumplen con la totalidad de las normas administrativas, tributarias, contables y no sólo las laborales; se trata por lo general de unidades económicas de pequeña dimensión, con una escasa rentabilidad, que pueden tener asalariados no registrados, que justifican su situación por la escasez de recursos para formalizar sus actividades. Por esa causa sus patrones y asalariados quedan en situación de vulnerabilidad, debido a los bajos ingresos, la falta de protección social y sus insuficientes vínculos con el sector productivo estructurado. Dentro de ellas prevalecen las unidades económicas de baja productividad, reducida densidad de capital, que usan tecnologías tradicionales y utilizan fuerza de trabajo de manera intensiva, con una escasa división social y técnica del trabajo. Dentro de las UEI se encuentra la mayoría de cuentapropistas y los empleadores y trabajadores ocupados en microempresas de hasta de 5 personas ocupadas.

Por definición, se considera que las unidades productivas informales generan siempre trabajo informal.

- c) por otra parte existe **trabajo informal en unidades económicas formales** (que cuentan con niveles de rentabilidad y capacidad de acumulación que les permitirían no evadir y cumplir al menos con algunas de sus obligaciones impuestas por la normativa laboral), cuando éstas emplean a trabajadores **asalariados no registrados y/o en situación precaria** que realizan actividades en dichas unidades. Esto es que si a pesar de pagarle el salario directo, el empleador no lo registra ante los organismos de la administración del trabajo y de la seguridad social, aplicando la nueva definición, quienes anteriormente se denominaban **trabajadores no registrados o en negro**, quedan ahora incluidos en la informalidad.
- d) el concepto englobante de **economía informal** comprende entonces a trabajadores y/o unidades económicas que desarrollan sus actividades al margen de las normas establecidas para regularlas, dejándolos en una situación endeble y de vulnerabilidad institucional; y

Los *trabajadores informales* incluyen a: a) trabajadores independientes⁶

6 Se denominan trabajadores independientes a quienes están ocupados en su propia actividad económica o unidad productiva: ellos pueden ser trabajadores por cuenta propia o empleadores. Los trabajadores independientes son considerados patrones o empleadores si contratan asalariados de manera habitual y son calificados como trabajadores por cuenta propia si no contratan fuerza de trabajo y desarrollan su actividad productiva para más de un cliente. La diferencia entre

que no se inscribieron en los registros administrativos correspondientes, sin trabajadores asalariados y que no cumplen con las normas administrativas tributarias, contables y provisionales, b) asalariados del sector público y privado, si no se les hacen los aportes jubilatorios, c) trabajadores familiares sin remuneración, y d) trabajadores asalariados que desarrollan sus actividades en hogares particulares (trabajadores domésticos), sin que les efectúen los aportes jubilatorios correspondientes, e) y también empleadores que desarrollan sus actividades sin emitir facturas y/o tickets, no llevan libros de contabilidad, no registran a sus empleados y no cumplen con ninguna de sus obligaciones administrativas, tributarias, contables y previsionales.

Si el trabajador es un asalariado del sector público, se lo considera en una unidad productiva formal (aunque no cuente con protección social); tampoco se incluyen propiamente como ocupados a los beneficiarios de planes sociales y de empleo que llevan a cabo una contraprestación laboral.

Resumiendo, cuando se intenta describir las características de la informalidad y se buscan indicadores se destacan los siguientes aspectos:

- Los *trabajadores informales* pueden ser micro-empresarios, trabajadores cuentapropia, trabajadores familiares no remunerados (auxiliares) y asalariados (no registrados) de ambos sexos, que generalmente han acumulado un saber productivo gracias a la experiencia aunque cuentan con un exiguo nivel de escolaridad y de formación profesional formal. Su productividad es débil, llevan a cabo prolongadas jornadas laborales y la mayoría obtiene bajas remuneraciones horarias a cambio de sus tareas. Se desempeñan en unidades económicas (informales e incluso formales) en hogares, o en la vía pública “a plena luz del día”, sometidos a las inclemencias del tiempo. Desarrollan ocupaciones precarias y sin garantías de estabilidad, en condiciones endeble, vulnerables e inciertas en cuanto a la permanencia en la actividad y la percepción de ingresos. Los trabajadores domésticos remunerados pero no registrados se consideran como una categoría específica de informales porque no están ocupados en unidades económicas. Con frecuencia los trabajadores informales son inmigrantes u originarios de países vecinos con menor grado de desarrollo.

- Las *unidades económicas informales (UEI)* donde aquellos se desempeñan, a menudo tienen un carácter familiar, son pequeñas en términos de capital fijo y de personal ocupado (menos de cinco en total) y en ellas no existe una

trabajadores cuenta propia y empleadores es el criterio de si tienen o no a su cargo a trabajadores en relación de dependencia.

clara disociación entre trabajo y capital. Están presentes en todos los sectores y ramas de actividad, incluso en las agropecuarias, pero se concentran en el sector comercio. Operan en mercados competitivos a los cuales es relativamente fácil y rápido ingresar o retirarse porque se necesita poco capital y no hay barreras. Sin ser ilegales, esas unidades trabajan al margen de la ley o son clandestinas y no registran todas sus actividades ante las instancias municipales, los sistemas impositivos y de seguridad social. Son labores muy vulnerables a las variaciones recesivas del ciclo económico y dependen del funcionamiento de las unidades económicas formales de mediana y gran dimensión, a las que están con frecuencia subordinadas, mediante vínculos de subcontratación o de tercerización.

- Las UEI no contratan ni subcontratan formalmente mano de obra y cuando lo hacen es de manera esporádica o en condiciones precarias, es decir que en ellas el empleo asalariado registrado es marginal y a menudo se recurre al trabajo familiar (auxiliar) no remunerado. Los responsables de la gestión de esas UEI se han formado mediante la experiencia y las rutinas. La tecnología es simple e intensiva en el uso de fuerza de trabajo; la fijación de los días de labor, las jornadas y el ritmo de actividad dependen de los mismos trabajadores y su grupo familiar en función de sus necesidades. La productividad es comparativamente baja y en promedio la duración total de la jornada supera los máximos legales. Las condiciones y medio ambiente de trabajo son a menudo deficientes, con impactos negativos sobre la salud del personal y la ecología. La división social y técnica del trabajo no existe o es poco compleja. En las unidades informales la rentabilidad es escasa pues entre los responsables o patrones no impera la búsqueda de maximizar las tasas de ganancia sino más bien la de generar ingresos que aseguren la supervivencia. La permanencia de las unidades económicas informales que sobreviven a pesar de las crisis recesivas se explica por su capacidad para ajustar hacia abajo sus remuneraciones, flexibilizarse y adaptarse rápidamente a los cambios de la demanda y del contexto económico.

Entonces, la informalidad urbana no es la expresión de un fenómeno de transición, sino la resultante de la estructura y el funcionamiento de un modo de desarrollo, de sus límites endógenos y del impacto de las crisis exógenas, que frenan la generación de nuevos empleos (Salvia, 2004).

Recientemente, la OIT volvió a insistir en la necesidad de que en lugar de crearse empleos informales, se debería buscar la manera de generar empleos estables y de calidad, en número suficiente, remunerando con salarios que permitan la reproducción de la fuerza de trabajo, reduzcan la pobreza y

aseguren la protección social de los informales, lo cual significa instaurar un “trabajo decente”.

Según este estudio, en el tercer trimestre de 2005 la dimensión de la informalidad laboral en el Gran Buenos Aires representaba el 45% de los 5,3 millones de trabajadores de dicho aglomerado. En cuanto a su composición, el grupo mayoritario lo componen los trabajadores asalariados informales que desarrollan sus actividades en unidades formales (30%); cerca de un tercio de la informalidad laboral se concentra en un conjunto heterogéneo de empresas que cumplen con alguna de las obligaciones tributarias y laborales. Le siguen en importancia los trabajadores independientes por cuenta propia (26%) y luego, los trabajadores informales asalariados que desarrollan su actividad en hogares particulares (18%) y en unidades productivas informales (17%). En este último caso se trataba mayoritariamente de asalariados en empresas de baja productividad y rentabilidad, que no pueden afrontar los costos que se derivan de encuadrar sus operaciones en el marco de la ley. Finalmente el total de trabajadores informales se completa con una categoría de asalariados que no especifica las características de la unidad productiva en la que desarrolla sus actividades (6%); los trabajadores familiares sin remuneración (2%) y los patrones (1%), es decir, trabajadores independientes que contratan personal asalariado de forma permanente. En resumen, del total de ocupados informales el 72% corresponde a asalariados, el 27% a trabajadores independientes y el 2% a trabajadores familiares sin remuneración.

En cuanto a las características sociodemográficas se destaca que proporcionalmente el género femenino representa el 45% y el masculino el 55%. La informalidad en los varones corresponde prácticamente por mitad a puestos en unidades que se encuentran al margen de toda legislación, y el restante porcentaje a empleos en unidades productivas formales. Por el contrario, las mujeres que ocupan puestos de trabajo informales lo hacen en una muy alta proporción en unidades formales: 7 de cada 10 puestos informales que ocupan las mujeres son generados por unidades formales y sólo 3 de cada 10 por unidades informales. El 83% de los ocupados informales que desarrollan sus actividades en unidades productivas informales son varones y sólo el 17% son mujeres. En las unidades productivas formales la situación es más pareja, siendo los hombres el 58% y las mujeres el 42%.

Según las franjas de edad, entre los jóvenes se registra el mayor porcentaje de informalidad. Son informales el 45% de los trabajadores de 50 y más años, el 41% de los que tienen 25 a 49 años pero el 62% de los que cuentan con menos de 24. El total de los trabajadores informales se distribuía así: el 24%

comprende a los jóvenes de menos de 24 años, el 26% entre quienes tienen 50 y más años, y el 54% dentro de la franja etaria de 25-49 años.

En cuanto al nivel educativo, sobre el total se encuentran trabajadores informales en el 18% de los que accedieron a estudios superiores completos, en el 36% con estudios superiores incompletos, en el 39% de quienes cuentan con estudios secundarios completos, en el 58% con secundario incompleto y finalmente en el 64% de los que poseen educación primaria completa. Si se discrimina el total de los informales, las proporciones están distribuidas de la siguiente manera: 8% con educación superior completa, 12% con educación superior incompleta, 17% con secundaria completa, 22% con secundaria incompleta y 41% únicamente con primaria completa.

Otro estudio interesante es el que hicieron Beccaria y Groisman, (2008) docentes investigadores de la UNGS, abordando la relación entre la informalidad y la pobreza para el total país. En dicho estudio postulan que a partir del cambio en la definición impulsado por la OIT habría dos enfoques de la informalidad. Uno que define a la informalidad atendiendo a las características del establecimiento donde el individuo trabaja y considera por tanto al *“empleo en el sector informal”* (ESI) como al *“conjunto de los ocupados en unidades productivas pequeñas, no registradas legalmente como empresas, propiedad de individuos u hogares y cuyos ingresos o patrimonio no pueden ser diferenciados de los correspondientes a los de sus dueños”*, independientemente de su situación en el empleo y de si éste era su principal ocupación o una secundaria. El segundo enfoque que, en cambio, toma en cuenta el carácter irregular del puesto de trabajo y define al *“empleo informal”* (EI) como al *“agregado de ocupaciones para las que no se cumplen con las regulaciones laborales”*. Desde esta última perspectiva también formarían parte del EI los trabajadores por cuenta propia y aquellos cuyos empleadores evaden sus obligaciones tributarias.

Según este estudio el ESI (sin el servicio doméstico) en la segunda mitad 2005 representaba casi el 40% del total de empleos en Argentina, y el EI el 54,6% (correspondiendo 42% a la suma de los asalariados no registrados más los no asalariados de pequeños establecimientos y el 12,6% al servicio doméstico y a los planes sociales y de empleo).

El estudio también evidencia que en 2005 los asalariados (excluido servicio doméstico y planes de empleo) que no tenía cobertura de la seguridad social alcanzaban al 37% del total de empleos asalariados; y que cerca del 22% de los asalariados de empresas formales (con más de cinco ocupados) también podían ser considerados informales dado que se insertaban bajo relaciones

laborales no registradas. Asimismo se muestra que durante el periodo 1993-2003, se produjo un fuerte crecimiento del empleo informal entre los asalariados (por el incremento del no registro), una disminución de la proporción de los no asalariados informales y el mantenimiento de la parte correspondiente al empleo asalariado de establecimientos pequeños.

Beccaria y Groisman, concluyen que el ESI no funciona siempre como alternativa al desempleo, ni como sector refugio. El sector muestra en periodos de crisis un leve comportamiento contracíclico, pero también se desarrolla en la fase expansiva de crecimiento, dado el aumento de la proporción de microempresas. Asimismo concluyen que si bien la pobreza no es la única variable que explica la informalidad, existe una estrecha relación entre ambas. No todos los trabajadores informales son pobres, pero es cierto que la gran mayoría de los ocupados de hogares pobres son al mismo tiempo informales.

Una investigación llevada a cabo por Pok y Lorenzetti (2004), parte de los conceptos de relaciones sociales de producción y de división social del trabajo, para abordar las problemáticas de la informalidad y la marginalidad. Esas dimensiones se expresan en la categoría ocupacional (distinguiéndose el trabajo independiente y el asalariado) y en las ocupaciones, tomando en cuenta el nivel de su calificación y el tamaño de las unidades productivas.

La metodología utilizada toma en cuenta la escala de producción de las unidades económicas, las articula con las necesidades de la reproducción de la fuerza de trabajo, las propias de la informalidad y las que rigen en las relaciones de producción asalariadas.

Del análisis resulta que se identifican tres niveles de reproducción de la fuerza de trabajo:

- el primero, a nivel de subsistencia, solo cubre las necesidades básicas elementales, siendo que la reproducción se sitúa por debajo de la línea de indigencia (CBA),
- el segundo, donde se reproduce la fuerza de trabajo cubriendo las necesidades mínimas, pero sin generar excedentes; situándose por sobre la línea de indigencia pero debajo de la línea de pobreza (CBT),
- y el tercero, situado por encima de la línea de pobreza, donde al mismo tiempo que se asegura la reproducción se genera un excedente y se hace posible la acumulación.

Su propuesta recupera la validez teórica del concepto de marginalidad,

concebe al sector informal como un conjunto de unidades de producción que desarrollan su actividad con baja escala de producción, donde se superponen la unidad económica y la unidad doméstica, que tienen capacidad de reproducción. Por otra parte definen la precariedad laboral como atributo de la inserción laboral endeble vinculado al sector informal.

Concluyen afirmando que la informalidad

- no es una excepción marginal y transitoria dentro del mercado de trabajo, pues en mayo de 2003 significaba aproximadamente la mitad de la PEA,
- en las actividades independientes es heterogénea y adopta las tres modalidades mencionadas de reproducción de la fuerza de trabajo,
- no es una actividad sectorial exclusivamente urbana pues atraviesa con diversos matices toda la estructura económica,
- la cantidad de mujeres dentro de las actividades informales es considerable, y
- que la informalidad vista como la situación de empleo no registrado, está presente también en empresas medianas y grandes del sector formal.

Finalmente, también queremos destacar el análisis cualitativo de M.A. Gallart (2007), elaborado a partir de numerosas encuestas, entrevistas y estudios empíricos, que muestra que hay muchas superposiciones entre los subconjuntos de trabajadores del sector informal, trabajadores precarios y trabajadores no registrados, pues por diversas razones un mismo grupo importante de trabajadores estaría incluido en esas distintas categorías según el criterio que se utilice.

Sintetizando, se puede afirmar que dentro del SIU se encuentran:

1. trabajadores informales (TI):

- fuerza de trabajo calificada (básicamente trabajadores cuentapropistas) que son verdaderos empresarios,
- trabajadores familiares no remunerados o “ayudas familiares”,
- la mayoría de los trabajadores del servicio doméstico, que prestan servicios personales en los hogares; son necesarios para la reproducción de la fuerza de trabajo familiar y para que otros miembros del hogar ingresen en la PEA. Recientemente la legislación laboral, previsional e impositiva argentina ha creado fuertes incentivos fiscales para registrar y hacer los aportes a la seguridad social (así cumplen los requisitos para acceder a los beneficios de atención primaria de salud y previsión social).

- inmigrantes ilegales por falta de documentación,
- delincuentes profesionales y trabajadores o empresarios que desarrollan actividades ilícitas o ilegales.

2. unidades económicas informales (UEI) constituidas por:

- los dueños de microempresas que en su mayoría perciben ingresos por debajo del promedio,
- las falsas cooperativas de trabajo que adoptan esa modalidad cuando son creadas para permitir la continuidad de empresas quebradas, abandonadas por sus dueños y recuperadas por los trabajadores, que durante los momentos críticos buscan quedar fuera del alcance del derecho del trabajo y de la seguridad social, con el propósito de no pagar salarios mínimos legales e impuestos y evadir los aportes previsionales.

Dentro del sector que denominado “formal”, predominaría la racionalidad económica, la lógica de producción y de acumulación: en las empresas entre los empresarios o sus representantes y gerentes que deciden y programan los trabajos; los que lo organizan; los proveedores de insumos, los que comercializan la producción buscando mantener bajos los costos para seguir siendo competitivos y evitar la caída de sus tasas de ganancia. Los dueños de estas unidades económicas disponen de medios de producción y producen para el mercado solvente. Emplean fuerza de trabajo asalariada y aunque sus excedentes sean pequeños, sus miembros forman parte del sector formal, pues están cubiertos por la protección social. Los asalariados de dichas empresas tienen, en promedio, un mayor nivel de educación y de formación profesional que los trabajadores informales, y perciben ingresos por encima del promedio; una buena parte de ellos están registrados y protegidos por el sistema de seguridad social.

Entre esos dos sectores se situaría un sector intermedio o híbrido, con varios grupos: *sus integrantes se incluirían en el sector formal en función de sus ingresos, pero en el informal por el carácter inestable y precario de sus empleos y por no estar registrados.*

1. los trabajadores independientes o cuentapropistas con ingresos medios o altos pero no registrados ni cubiertos por la seguridad social, que para no disminuir sus ingresos están subregistrados en materia impositiva, laboral y de previsión social.
2. dentro de empresas formales medianas y grandes, de capital nacional o transnacional, existen asalariados no registrados y de bajos ingresos

con una relación salarial de carácter inestable y precario, porque los empleadores obtienen beneficios de tal situación.

3. pequeñas unidades económicas familiares, cooperativas de productores, micro y pequeñas empresas del sector informal cuyos miembros no están registrados, intercambian algunos bienes o servicios entre sí, y al mismo tiempo se articulan con empresas del sector formal, pues mantienen relaciones como productores de bienes o prestan servicios a una o varias empresas formales medianas y grandes, de manera directa o por intermediarios (acopiadores, mayoristas, subcontratistas).

Esa situación ambigua y compleja no permite hacer una clara distinción entre los sectores formal e informal, ni identificar con precisión lo que ocurre en este último. Igualmente se puede intentar una especificación y clasificación del conjunto cruzando ciertas variables, por ejemplo: la lógica de la racionalidad económica predominante propia de cada tipo de unidad económica, el tamaño del establecimiento, el nivel de ingresos personales, la situación en materia de aportes jubilatorios y protección social, las categorías socio profesionales de los trabajadores según su nivel de educación y de formación profesional.

El cuadro N°5 contiene una taxonomía elaborada a partir de Gallart (2007), donde cada categoría reúne ciertas especificaciones:

- 1 es el trabajo informal propiamente dicho,
- 2 el sector intermedio no pobre, pero sin cobertura o cobertura social baja,
- 3 el sector intermedio pobre, no registrado, pero que trabaja en empresas formales,
- 4 el sector formal: asalariados registrados empleados por patrones de empresas formales, y
- 5 trabajadores que en algunos casos pueden estar registrados, pero con frecuencia no lo están.

Cuadro N°5. Taxonomía del trabajo informal según tipo, tamaño, niveles de ingresos con indicación de la situación registral.

	Trabajo no registrado	Trabajo registrado
I.- Unidades domésticas	Servicio doméstico (1 o 5)	Servicio doméstico (1 o 5)
II.- Unidades Económicas		
Cooperativas de productores con ingresos bajos		
	Socios (1 o 5)	Socios (4)
	Asalariados (1)	Asalariados (1)
	Contratados (1)	Contratados (1)
Micro y pequeñas empresas con ingresos bajos		
	Asalariados (1)	Asalariados (4)
	Cuenta Propia (1)	Cuenta propia (1)
	Patrones (1)	Patrones (4)
	Trabajo familiar no remunerado (1)	Trabajo Familiar no remunerado (1)
Establecimientos medianos y grandes con ingresos bajos		
	Asalariados (3)	Asalariados (4)
	Patrones (2) incongruentes)	Patrones (4) (Incongruente)
	Subcontratistas (2)	Subcontratistas (5)
	Trabajo a domicilio (2)	Trabajo a domicilio (5)
	Trabajo familiar no remunerado (1)	
Establecimientos chicos con ingresos medios y altos		
	Asalariados (2)	Asalariados (4)
	Cuenta Propia (2)	Cuenta propia (2)
	Patrones (2)	Patrones (2)
	Trabajo a domicilio (5)	Trabajo a domicilio (5)
Establecimientos medianos y grandes con ingresos medios y altos		
	Asalariados (2)	Asalariados (4)
	Cuenta Propia (2)	
	Patrones (2)	Patrones (2)
	Subcontratistas (5)	Subcontratistas (5)
	Trabajos a domicilio (5)	
	Trabajos tercerizados (5)	Trabajos tercerizados (5)

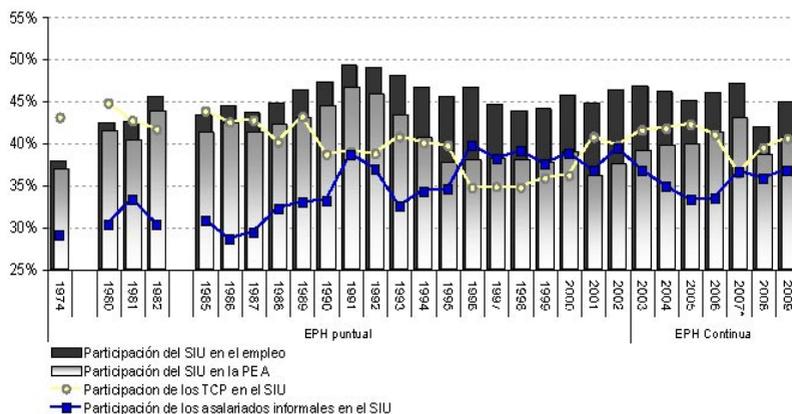
5. Una estimación preliminar sobre la cantidad y las proporciones de trabajadores informales

La evolución de la informalidad en los últimos 35 años en el Gran Buenos Aires da cuenta de que la misma es un fenómeno persistente pero cambiante en su composición y dinámica. En el presente apartado se delinean las principales tendencias de la informalidad con base en la información que provee la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). La lectura de las mismas se complementa con el análisis vertido en la segunda parte de este documento referido a la estructura del mercado de trabajo argentino.

- Durante el modo de desarrollo basado en la industrialización sustitutiva de importaciones el EI en Argentina fue menor que en el promedio latinoamericano. Al promediar la década del setenta el SIU –estimado como el conjunto de las actividades por cuenta propia no profesionales, los trabajadores familiares sin salario, los patrones y asalariados de micro-establecimientos, y el servicio doméstico– tenía un peso de alrededor del 37,9% en el empleo en el aglomerado urbano Gran Buenos Aires. Este nivel incluía a su vez segmentos de pequeños comerciantes y artesanos cuyas características más estructuradas diferían fuertemente de las descriptas para el promedio latinoamericano.
- A partir de la crisis económica y del golpe militar de marzo de 1976, en Argentina comenzó un proceso de cambio del modo de desarrollo que dio prioridad, respecto de la industria, a las actividades primarias modernas (agropecuarias, extractivas), que utilizaban poco empleo asalariado, y a las terciarias y de servicios, que usan de manera intensiva la fuerza de trabajo (Boyer y Neffa, 2005, Boyer y Neffa, 2007). Produciéndose un quiebre respecto de la tendencia de largo plazo previa, en el período de administración militar, el producto industrial creció menos que el promedio y el número absoluto de asalariados en la industria se redujo un 33%. Esto llevó a que la industria pasara de representar el 44% del total del empleo asalariado en 1974 al 30% en 1982, al tiempo que la tasa de asalarización descendió del 75% a 69%.
- En este marco el SIU incrementó su participación en el empleo pasando del 37,9% en 1974 al 45,2% en 1982, mientras que el desempleo apenas se elevó en el período hasta alcanzar al 5-6% de la PEA. Hasta 1980 -período en el que la economía atraviesa todavía por una coyuntura favorable (Dieguez y Gerchunoff, 1984)- el SIU se expandió conservando, incluso acrecentando, sus rasgos de mayor estructuración relativa, al nutrirse de

trabajadores desplazados de la industria que contaban con cierto capital y buenas calificaciones para el inicio de actividades por cuenta propia. Al respecto destaca el hecho que los ingresos medios de los TCP mejoraron su situación relativa al salario formal respecto del año de base 1974 (gráfico N°14).

Gráfico N°14. Participación porcentual del SIU en el empleo y en la PEA y participación de los puestos por cuenta propia y asalariados en el SIU. GBA, 1974-2009.



Nota: * el IV trimestre de 2007 fue un relevamiento anómalo y presenta altos niveles de no respuesta en las variables de interés.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH-INDEC. EPH puntual ondas octubre; EPH continua IV trimestre.

- Otro es sin embargo el diagnóstico si el análisis toma el período final de la dictadura militar. En 1982 la concurrencia de trabajadores con perfiles más desfavorecidos y la propia contracción de la actividad económica, produjeron un descenso en las calificaciones medias del sector y una depresión en los ingresos de los trabajadores informales. Este rápido cambio de composición hace evidente la ductilidad del SIU para albergar a diferentes perfiles sociodemográficos, y actuar como un regulador general del mercado de trabajo.
- En los años ochenta el producto no creció –nunca sobrepasó el nivel de 1980- y la tasa global de inversión registró su nivel histórico más bajo,

sin poder asegurar por varios años la reposición del capital obsoleto. Si bien el sistema productivo comenzó a modernizarse a nivel de ciertas ramas de actividad industrial orientadas hacia el comercio internacional y de bienes de consumo durables destinados a sectores de altos ingresos, el régimen de acumulación no adoptó un perfil definido (Neffa, 1998). Estas condiciones derivaron en muy bajos niveles de generación de empleo, las que aunadas a las oscilaciones de la actividad económica y de los precios, llevaron a movimientos regresivos en la distribución relativa del ingreso. El SIU, por su parte, amesetó su crecimiento en los primeros años de gobierno civil –incluso se contrajo levemente- y volvió a crecer de manera sostenida en los últimos años convulsionados de esa década en los que alcanzó el 47,3% del empleo, luego de haberse ubicado por varios años en torno al 43%.

Por otra parte, si bien la mayor parte del incremento de la precariedad en la década del ochenta derivaba del propio crecimiento del SIU y dentro de este, del componente asalariado que inicia a fines de la década un proceso diferenciado de crecimiento- el porcentaje de asalariados no registrados en el segmento formal de la economía, también se incrementó, aunque levemente, pasando del 9,1% al 13,7% entre 1980 y 1990.

- Al comenzar la década del '90, casi todas las economías de la región se encontraban embarcadas en un sustancial proceso de reestructuración - orientado a profundizar la inserción de la región en la economía mundial, desregular la economía y privatizar las empresas públicas- al tiempo que implementaban políticas de estabilización. El caso argentino fue tal vez el más extremo en cuanto a la rapidez e intensidad en la aplicación de las medidas de reformas.
- Con la implementación del Plan de Convertibilidad en 1991 se profundizó en el país el proceso de reformas estructurales iniciado a mediados de la década de los setenta, caracterizado por privatizaciones, desregulación de los mercados, liberalización comercial y flexibilización laboral (Boyer y Neffa, 2004). La combinación de dichas reformas con una fijación cambiaria particularmente apreciada (de un peso por dólar) configuró un régimen de acumulación financiera que derivó en la paulatina desindustrialización del país (Frenkel y otros, 2002). Estos cambios, que atravesaron horizontalmente al conjunto de la economía y generaron una notable desarticulación social entre los procesos de producción, de consumo y de trabajo, empujaron a millones de personas al desempleo (Palomino, 2003).

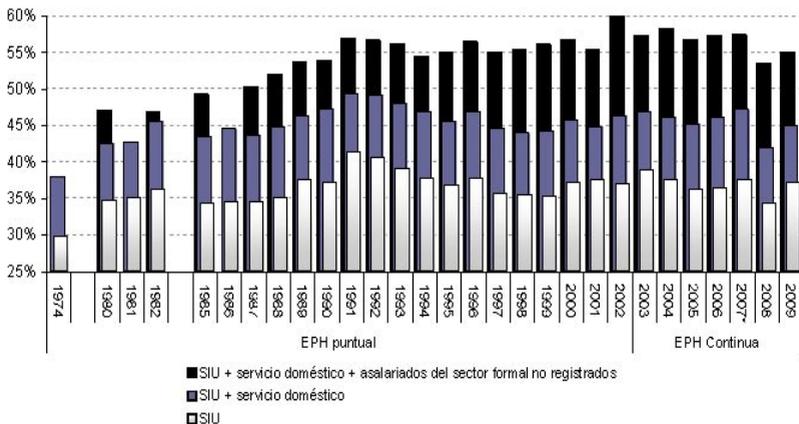
- En el período inicial –donde se concentraron gran parte de los efectos adversos e inmediatos de la restructuración sobre el empleo- el SIU alcanzó su punto máximo de participación, llegando a representar el 49,3% del empleo. En parte reeditando la experiencia de mediados de los setenta, el SIU volvió a crecer en una coyuntura expansiva dando albergue a trabajadores desplazados por las racionalizaciones de personal de las privatizaciones y de las reestructuraciones de empresas. En este contexto, en el que crece el cuentapropismo de tipo más estructurado, los ingresos de los TCP –castigados en la etapa final de los ochentas- mejoraron francamente su relación relativa respecto del salario formal, y a su vez, descendieron a su nivel histórico más bajo la cantidad de puestos no calificados.
 - No obstante pronto se haría evidente que algo había cambiado. Entre octubre de 1993 e igual mes de 1994, el SIU perdió un 6% de sus puestos y al año siguiente –cuando se produjo el shock financiero de la crisis del tequila- un 4,3%, acumulando así una variación negativa de más del 10%. De modo que lejos de morigerar la situación crítica, el SIU –en particular el trabajo por cuenta propia- fue el principal responsable de la pérdida de puestos de mediados de los noventa. El empleo asalariado en el sector formal, por su parte, se redujo apenas 3,8% entre 1993 y 1996.
 - Ya desde principios del Plan de convertibilidad el desempleo empezó a incrementarse. Aunque recién en mayo de 1995 alcanzó niveles cercanos al 20% de la PEA. En la medida que el desempleo se instaló como tema prioritario en la agenda, recurrentemente se volvió a la pregunta sobre los motivos por los cuales el SIU no morigeraba la situación crítica del empleo. Algunos estudios sostuvieron que las actividades informales –aun cuando muy dinámicas a inicio de la convertibilidad- fueron poco viables en el tiempo dada la desregulación y concentración de varios mercados, y los cambios que se produjeron en los precios relativos⁷ (Cimillo, 2000; Beccaria, Carpio y Orsatti, 2000). Otros estudios focalizaron, en cambio, sobre la idea de saturación del sector refugio. Desde esta perspectiva se asumía que el incremento en la cantidad de oferentes que habían entrado a los nichos de mercado informales había deprimido el ingreso medio,
- 7 Factores tales como el bajo costo de reposición de los bienes importados en relación al costo de los servicios de reparación, el más fácil acceso al crédito por parte de los consumidores y la radicación de grandes supermercados, entre otros, habían alterado los espacios tradicionales que ocupaban las actividades informales en la esfera de la circulación, dificultando la viabilidad de los emprendimientos.

produciendo pobreza y, sobre todo, mortalidad de emprendimientos (Monza, 2000; Palomino y Schvarzer, 1996; Schvarzer, 1997).

- Hacia fines de 1996, la economía comenzó a superar la etapa crítica. Entre 1996 y 1998 el PBI creció al 6.0% anual –apenas por debajo del crecimiento del período 1991-1994- pero el empleo lo hizo al 4,8%, alcanzando un ritmo de crecimiento muy superior registrado a lo largo de los primeros dos años de la convertibilidad (1,3%). El desempleo, no obstante, no bajó del 13,5%. En este contexto el empleo asalariado formal creció casi al 8% anual (entre 1996 y 1998) y el empleo asalariado informal empezó a crecer tornándose el elemento más dinámico del SIU. El cuentapropismo, en vez, se estancó luego de la contracción intensa del período 1993-1996. Como resultado de esta dinámica, en 1998 el SIU había perdido casi 5 puntos porcentuales de su participación en el empleo respecto del punto más alto a inicios del régimen de la convertibilidad (49%) y había cambiado su composición, tornándose mayoritariamente asalariada⁸ (gráfico N° 14).

- 8 La reducción de los puestos por cuentapropia –que se inició en 1993 y prolongó a lo largo del período expansivo pos tequila- fue acompañada por la caída del ingreso. En 1998, el ingreso horario medio de los TCP llegó a ser un 20% inferior al salario formal. A su vez, desde mediados de la década crecieron significativamente los puestos no calificados (del 27,6% al 32,8%), la subocupación involuntaria (23% al 27%) y los puestos con antigüedad menor al año. La asalarización informal, por su parte, se recuperó rápidamente de la crisis de mediados de los noventa, dando inicio a un período de expansión. Este hecho alentó por un lado hipótesis respecto de la integración dinámica de parte de estas unidades a las más grandes –que descentralizaron y externalizaron algunos servicios-, así como también llevó a pensar que respondían al proceso de concentración del comercio minoristas: en términos dinámicos parte de la pérdida de puestos por TCP en el comercio se debía a su traspaso a microempresarios.

Gráfico N°15. Participación porcentual del SIU en el empleo. Medido a través de la definición tradicional y de la nueva definición. GBA, 1974-2009.



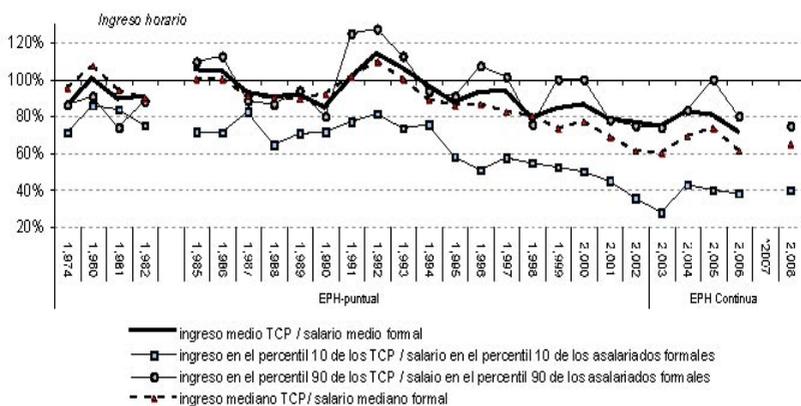
Nota: * el IV trimestre de 2007 fue un relevamiento anómalo y presenta altos niveles de no respuesta en las variables de interés.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH-INDEC. EPH puntual ondas octubre; EPH continua IV trimestre.

- A fines de 1998, la reactivación económica que siguió a la crisis del tequila se vio interrumpida por el impacto negativo de las crisis financieras internacionales. En esta coyuntura se produjo un pronunciado deterioro de los términos del intercambio que conllevó a un aumento del déficit de comercio exterior. A mediados de 2001, la actividad económica sufrió una abrupta caída y la masiva huida de activos externos comprimió la liquidez. Esta situación desembocó en el incumplimiento de pagos y, finalmente, en la devaluación del peso y el cierre del ciclo de la convertibilidad. El empleo formal se redujo un 10%, acumulando así una reducción muy superior a la de mediados de los noventa y, en términos relativos, más concentrada en el sector servicios. El desempleo volvió a superar el 20% de la PEA.
- A diferencia de lo ocurrido a mediados de los noventa, en esta nueva coyuntura crítica el SIU evolucionó de manera contracíclica empujado por el dinamismo del cuentapropismo. Entre 1998 y 2001 el TCP informal experimentó una variación positiva del 10%, y un fuerte deterioro en los parámetros ya decaídos de calidad de la empleo. En 2001 el ingreso horario

medio de los TCP se situó un 22% por debajo del formal y, el ingreso de los estratos superiores del cuentapropismo (percentil 75 y 90) se ubicó también por debajo del salario formal, manteniendo una brecha mayor al 15%. Recién en 2001 el SIU mostraría un balance agregado negativo (-5% anual), explicado por la dinámica del componente asalariado y del servicio doméstico. El cuentapropismo, por su parte, continuó creciendo, en su versión más degradada (gráfico N° 16).

Gráfico N°16. Evolución de las brechas de ingreso entre los trabajadores por cuenta propia y los asalariados del sector formal. Ingresos horarios. Mediciones de brechas para el ingreso medio, en el percentil 10 y percentil 90 de las respectivas distribuciones de ingresos. GBA, 1974-2009.



Nota: * el IV trimestre de 2007 fue un relevamiento anómalo y presenta altos niveles de no respuesta en las variables de interés.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH-INDEC. EPH puntual ondas octubre; EPH continua IV trimestre.

- A pesar de mantener un peso importante en el empleo, en la década del noventa el SIU experimentó una fuerte pérdida de participación en la PEA y de eficacia como “regulador” del mercado de trabajo. Es una idea difundida la de que en los noventa los ajustes en el mercado en el mercado de trabajo se expresaron a través del desempleo en el marco de una muy reducida inflación –que impidió los ajuste vía precios- y de una precarización intensa del segmento tradicionalmente formal de la economía que facilitó la contratación y los despidos (el no registro entre los asalariados del sector formal pasa del 14 al 22% en la década). Sólo al

final de período, el SIU recuperó dinamismo a partir de la expansión de las actividades menos estructuradas y de subsistencia, las que superaron ampliamente sus cuotas históricas de participación. Con esto también la pobreza alcanzó valores extremos.

- La devaluación y la emergencia de un nuevo proceso inflacionario profundizaron el ya complicado panorama laboral, e inicialmente agudizaron la caída del empleo. Sin embargo, a mediados de 2002 se revirtió la fase descendente del nivel de actividad y desde ese momento se fue registrando una intensa recuperación que mejoró los niveles de empleo y, en menor medida, el poder de compra de los ingresos del trabajo (Beccaria, 2004). El mantenimiento de un tipo de cambio elevado constituyó un factor determinante de la recuperación del nivel de actividad agregada, produciéndose cierta re-sustitución de importaciones en ramas que habían experimentado un fuerte deterioro durante el período del tipo de cambio apreciado.
- A partir de mediados del año 2003, como resultado de la intervención activa del Estado y la implementación de un nuevas políticas desarrollo, la economía argentina inició una fase de crecimiento que obtuvo como principal resultado un marcado cambio de tendencia en cuanto al trabajo, el empleo y los indicadores sociales (Panigo y Neffa, 2008). Entre 2003 y 2006 mientras que los puestos de empleo crecieron al 3,3% anual en el GBA, el empleo asalariado en el segmento formal lo hizo al 8,2%, siendo a su vez muy elevada la tasa de crecimiento de los puestos registrados dentro de este último sector en el período (6,3%). El SIU por su parte creció pero a un ritmo muy inferior (-2,8% anual) en igual período- impulsado por el crecimiento del cuentapropismo y el servicio doméstico. La acumulación de años de crecimiento del TCP reconstituyó sus cuotas tradicionales de participación dentro del SIU pero no así los ingresos de estos trabajadores quienes en términos relativos al salario formal no lograron recuperar la situación previa a la crisis de la convertibilidad.

6. Conclusiones preliminares sobre la informalidad

Los trabajadores informales (TI) y las Unidades Económicas Informales (UEI) constituyen importantes porcentajes sobre el total de la PEA y de las empresas del sistema productivo, especialmente entre las de pequeña dimensión. No es propiamente un rezago. Sin embargo no es correcto considerarlo un sector.

El origen de la informalidad se puede situar en el proceso de transición desde una economía primaria exportadora hacia una economía que emprende en el medio urbano un proceso de industrialización sustitutiva de importaciones, que atrae fuerza de trabajo desde el sector rural, pero que por la falta de integración de su estructura económica tiene dificultades para generar un número suficiente de empleos estables y seguros, regulados por el derecho del trabajo, bien remunerados y cubiertos por el sistema de protección social. La dependencia y la extranjerización de esas economías, la extraversion y la concentración oligopólica de la producción, la desregulación de todos los mercados con excepción del mercado de trabajo, la desarticulación de sus sistemas productivos, la debilidad de las tasas de inversión y del crecimiento de la productividad y la desigual relación de fuerzas entre los empleadores y los trabajadores asalariados para distribuir los excedentes, frenan el incremento de la demanda interna, estimulan la fuga de capitales e impiden que todos los excedentes generados se inviertan en el país y en la economía real, para dar lugar a la creación de empresas y la generación de empleos.

Contrariamente a algunas previsiones, la informalidad no tiende a disminuir y desaparecer con el correr del tiempo, sino que permanece como realidad estructural; tiene una gran capacidad de resistencia y de adaptación a los cambios en la demanda; más aún, el crecimiento de la informalidad es estimulado por las crisis, tiene normalmente un comportamiento contracíclico y se enfrenta a restricciones del modo de desarrollo para generar nuevos empleos privados asalariados y registrados.

La informalidad no constituye propiamente un sector porque las características de la informalidad (unidades económicas de pequeña dimensión, baja escala productiva, empleos inseguros, inestables, a menudo precarios y no registrados, sin protección social, de baja productividad, que proporcionan bajos ingresos) se encuentran, en mayor o menor grado, en todos los sectores y ramas de la economía, atravesándolos horizontalmente.

Las lógicas de producción y de acumulación de los TI y de las UEI difieren del que prevalece en las empresas formales. Por sus restricciones y limitaciones en cuanto a los insumos y recursos, para incrementar la oferta productiva y acceder a los mercados, prima en aquellos la búsqueda de maximizar los ingresos de la unidad familiar y de redistribuirlos en ella afectándolos al consumo. La lógica predominante en las empresas formales y capitalistas es diferente: se busca un excedente económico destinado al proceso de acumulación basado en la generación de plus valor mediante el trabajo asalariado obtenido por la intensificación del trabajo y el incremento de la

productividad; se pagan salarios más elevados que el promedio nacional pero por debajo de las tasas de crecimiento de la productividad. En el caso de que se repartiera con los asalariados una parte del incremento de la productividad eso se destinaría para incrementar la demanda de bienes de consumo durables, lo cual estimularía la inversión dando lugar a un “círculo virtuoso”. Estas diferentes lógicas de producción y acumulación explican en buena medida la brecha amplia y creciente en la distribución del ingreso entre ambos “sectores” de la economía.

Los TI y las UEI son funcionales al modo de producción donde se insertan. En el capitalismo vigente en los países latinoamericanos con economías en vías de desarrollo y con la lógica de producción y acumulación tendientes a contrarrestar la tendencia a la caída de las tasas de ganancia, esas dos modalidades de informalidad contribuyen al desarrollo de dicho modo de producción.

En el nivel microeconómico es útil para las firmas porque:

- permite satisfacer de manera flexible y no conflictiva las demandas temporarias de fuerza de trabajo asalariada sin tener que cubrir el costo de su reproducción fuera de esos periodos;
- proporciona productos y servicios con bajos costos destinados a la reproducción de la fuerza de trabajo debido a los reducidos salarios directos e indirectos que pagan; se intenta frenar así el proceso inflacionario y por ende las presiones para incrementarlos;
- presiona hacia abajo las reivindicaciones salariales y en tanto alternativa frente al desempleo contribuye a disciplinar la fuerza de trabajo;
- permite la tercerización y subcontratación de la provisión de piezas y el ensamblado de ciertas partes y subconjuntos de productos que no constituyen el corazón de la producción, transfiriendo el riesgo de los cambios en la demanda hacia los informales y las UEI, con la consiguiente disminución de costos;
- reduce la necesidad de incrementar el capital para las firmas porque buena parte de las actividades informales se desarrollan en los domicilios o talleres de los trabajadores, utilizando sus propios bienes de producción.

En el nivel macroeconómico y macro social, las TI y UEI permiten:

- que en los sectores más afectados por las crisis, el desempleo y la pobreza se organicen -a pesar de no lograr la creación de suficientes empleos asalariados- para obtener ingresos y medios destinados a asegurar su

subsistencia sin requerir como condición necesaria la asistencia de las políticas sociales.

- el incremento de la PEA, esencialmente femenina, compensando la disminución de recursos provocada por el desempleo o los bajos ingresos del resto de la familia.

Por varias de estas razones la intervención del Estado no se orienta a la criminalización y la eliminación violenta de las actividades informales. Su ambigüedad se justifica al tolerar o proteger la informalidad como generadora de empleos e ingresos, o como una política de contención hacia los sectores de pobres e indigentes que contribuyen a la paz social, al mismo tiempo que modera el incremento del gasto público social estimulando la autosubsistencia.

La informalidad comprendida en sentido amplio, es a menudo una demostración de la crisis por la que atraviesa la relación salarial, de la disminución de la importancia relativa y de la pérdida de vigencia de los empleos “típicos” y al mismo tiempo del crecimiento del trabajo/empleo precario, no solo en las microempresas sino también en las medianas y grandes.

Si se acepta que las características predominantes para la mayoría de los trabajadores informales son el trabajo precario, la inseguridad, la inestabilidad, las bajas remuneraciones o escasa rentabilidad, la falta de protección social y la vulnerabilidad, el trabajo informal constituye uno de los núcleos duros de la problemática económica, financiera, fiscal, laboral y provisional, que en nuestro país afecta a casi la mitad de la PEA. Se puede entonces concluir a partir de la información disponible, que los trabajadores y empresas informales dejaron de ser en nuestro país un segmento marginal del mercado de trabajo y una reserva de mano de obra, para convertirse en un componente permanente y esencial del mismo.

REFLEXIONES Y PERSPECTIVAS

A la pregunta central sobre cuáles son las relaciones de articulación y complementariedad entre los conceptos de informalidad, empleo precario y empleo no registrado, tal como se exponen en este documento, cabe responder haciendo algunas consideraciones teóricas.

Dentro del sistema productivo, existe una gran fragmentación de empleos y es posible construir subconjuntos donde se encuentran diversas formas de “empleos atípicos”, o de “formas particulares de empleo” definidos a partir de diferentes criterios, cuyas dimensiones y componentes no coinciden exactamente entre sí, aunque a veces se superpongan porque reúnen características comunes.

En ese nivel se pueden identificar al menos tres subconjuntos: las empresas formales y unidades económicas informales, los empleos registrados y los no registrados ante el ministerio de Trabajo sin aportes a los organismos de la Seguridad Social, y finalmente los “empleos típicos”, denominados “verdaderos empleos” y los empleos precarios.

¿Que es lo que esencialmente tienen en común y que los diferencia?

El concepto de informalidad o formalidad se aplica para clasificar el empleo y las unidades productivas tomando como criterio las categorías socio-profesionales y de la PEA confrontando con los empleos y actividades formales: la lógica de producción y de acumulación, el tamaño de las empresas, la escala de la producción, el nivel de inversión, las tecnologías utilizadas, la productividad, el origen de los insumos, las características de la fuerza de trabajo utilizada, el destino de los bienes y servicios y la parte que va al autoconsumo, los ingresos generados, las relaciones sociales entre los miembros de las unidades económicas informales, etc. Dentro de los empleos informales, la proporción de empleos asalariados es muy reducida (se concentran en los micro emprendimientos), predominan los precarios y no registrados, que se concentran en las microempresas.

El concepto de trabajo/empleo registrado o no registrado se basa en un aspecto jurídico e institucional, que consiste básicamente en la no declaración ante las oficinas públicas correspondientes y en el no registro y pago de los aportes patronales al sistema de seguridad social, mientras que las demás unidades económicas de similares características sí lo están. Los empleos no registrados pueden encontrarse tanto dentro de empresas capitalistas de la economía formal como de la informal.

El concepto de trabajo/empleo registrado o no registrado se basa en un aspecto jurídico e institucional, que consiste básicamente en la **no declaración y el no registro** ante las oficinas públicas correspondientes, evadiendo el pago de los aportes patronales al sistema de seguridad social. Entre los empleos no registrados pueden encontrarse tanto trabajadores cuenta propia, microempresarios y asalariados informales, como quienes trabajen en unidades económicas informales o en empresas capitalistas de diversa dimensión.

Los conceptos de trabajo/empleo precario y de “verdadero empleo”⁹ están vinculados con la forma institucional “relación salarial” es decir, las condiciones, normas e instituciones que regulan el uso y la reproducción de la fuerza de trabajo. Por su naturaleza, la mayoría de los empleos informales y la totalidad de los empleos no registrados son considerados precarios. Por contraposición al trabajo precario, un verdadero empleo sería un empleo asalariado con un contrato por tiempo indeterminado (CDI), que tiene estabilidad en el tiempo y seguridad garantizadas por la legislación y las disposiciones del estatuto o del convenio colectivo de trabajo, ejecutado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, que cuenta con una remuneración adecuada, está registrado contando con la protección del sistema de seguridad social y reúne las demás características de un “empleo decente” según lo define la OIT.

Pero lo esencial del trabajo/empleo precario no se refiere en primer lugar a la existencia de normas que lo regulen, pues puede ser precario y al mismo tiempo ser legal y estar registrado, sino más propiamente a la naturaleza del contrato (formal o implícito) de trabajo. En virtud del mismo la relación salarial es insegura e inestable, no forma parte ni cuenta con la protección de las organizaciones sindicales de su sector o rama de actividad, la inserción dentro del colectivo de trabajo se dificulta porque se produce internamente una segmentación o fractura y los trabajadores con empleos precarios son discriminados negativamente respecto de los que tienen verdaderos empleos y en algunos casos adoptan las formas ya analizadas del trabajo informal y del no registrado. Su emergencia data en el tiempo, pero su expansión dentro del sistema productivo se consolida luego de la crisis del régimen de acumulación “fordista”, cuando para hacer frente a la exacerbación de

9 Es decir el que reúne las condiciones de seguridad y estabilidad, cuyos ingresos, condiciones y medio ambiente de trabajo y representación ante los empleadores están protegidos por el derecho del trabajo y está incluido en el sistema de seguridad social.

la competencia internacional se busca la flexibilización en cuanto al uso de la fuerza de trabajo y la reducción de los costos laborales, recurriendo dentro de la empresa a los contratos de duración por tiempo determinado (CDD), estacionales, concretados con intermedio de empresas de servicios eventuales o de trabajo temporario, períodos de trabajo a prueba o pasantías, o transfiriendo el riesgo fuera de ella, exteriorizando la gestión de la fuerza de trabajo mediante la subcontratación y la tercerización de actividades.

Pensamos que los conceptos vinculados con la precariedad, son los más amplios y abarcativos, los que muestran las tendencias más significativas, que de alguna manera incluyen a los demás, pero permiten su identificación; su uso generalizado contribuiría a percibir de manera más clara la compleja realidad de los empleos y unidades productivas que se apartan de lo que denomina la “norma” y los aspectos esenciales que los diferencian.

Si se analizan con una perspectiva histórica, se observa que los que fueron denominados “empleos típicos”, “verdaderos empleos” (seguros, estables y con protección social) van disminuyendo en términos absolutos en los principales países capitalistas industrializados y en todas las naciones tienden progresivamente a constituir el menor porcentaje sobre el total; por otra parte esa proporción es cada vez más pequeña cuando la economía de un país está menos desarrollada.

Por el contrario, los trabajos/empleos precarios, donde predominan “formas específicas de empleo”, “formas particulares de empleo”, -con las características que se analizaron en la primera parte de este trabajo- han llegado a constituir la mayoría de los nuevos empleos creados tanto en el sector público como en el privado; su proporción dentro del total crece en casi todos los países y abarca las diversas modalidades de informalidad.

Postulamos que de manera amplia, dentro de esta categoría quedan incluidas total o parcialmente las otras dos: trabajos/empleos registrados y no registrados, así como trabajos/empleos y unidades económicas formales e informales. En efecto, de manera general y en última instancia todos los trabajos/empleos informales y los que se encuentran en las unidades económicas informales, así como los trabajos/empleos no registrados, tienen en común su carácter precario.

Bibliografía

- Aglietta M.; Bender A. (1984); “*Les metamorphoses de la société salariale*”, Calmann-Levy, Paris.
- Aglietta, M. (1976); “*Régulation et crise du capitalisme*”, Calmann Levy, Paris.
- Barbeito, A.; (1999); “*Desempleo y precarización laboral en la Argentina. Una visión macroeconómica*”, Documento N° 24, CIEPP, Buenos Aires, julio.
- Barbeito, A.; Lo Vuolo, R.; Pautassi, L.; Rodríguez Enriquez, C. (1998); “*Pobreza y políticas de sostenimiento del ingreso. Asistencialismo focalizado vs ingresos básicos universales*”, CIEPP, Buenos Aires.
- Barbeito, A. (1999); “*Desempleo y precarización laboral en la Argentina. Una visión macroeconómica*”, Documento N° 24, CIEPP Buenos Aires, Julio.
- Beccaria, L.; Carpio, J.; Orsatti, A. (2000); “*Argentina: informalidad laboral en el nuevo modelo económico*” en Carpio, Klein y Novacovsky (comp.) *Informalidad y Exclusión social* OIT-SIEMPRO-FCE, Buenos Aires.
- Beccaria, L.; Groisman, F. (2007); “*Informalidad y pobreza en Argentina: una relación compleja*” en Beccaria, L., Groisman, F. (eds) *Argentina desigual*, UNGS, Buenos Aires.
- Boyer, R. (1978); “*Les salaires en longue periode*”, *Economie et Statistique*, N° 103, Septiembre.
- Boyer, R. (dir.) (1986); “*La flexibilité du travail en Europe*”, La Decouverte, Paris.
- Boyer, R. (1980); “*Rapport salarial et analyses en termes de régulation. Une mise en rapport avec les théories de la segmentation du marché de travail*”, *Economie appliquée*, Tome XXIII.
- Boyer, R.; Neffa, J. C. (coord.) (2005); “*La economía argentina y su crisis (1976-2001): visiones institucionalistas y regulacionistas*”, CEIL-PIETTE, Trabajo y Sociedad, Miño y Dávila, CDG, 761 pág, Buenos Aires.
- Boyer, R.; Neffa, J. C. (coord.) (2007); “*Salida de crisis y estrategias alternativas de desarrollo. La experiencia argentina*”, Miño y Dávila, CEIL-PIETTE del CONICET, Trabajo y Sociedad, Institut CDC pour la Recherche, Buenos Aires.
- Bureau International du Travail (1972); “*Employment, Incomes and Equality. A strategy for Increasing Productive Employment in Kenya*”, BIT, Ginebra.
- Bureau International du Travail (1987b); “*L’emploi dans le secteur informel*”. Informe general de la XIV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 28 de octubre/6 de noviembre.
- Busso, M. (2004b); “*Los trabajadores informales y sus formas de organización colectiva*”. Tesis para obtener el grado de Magister en Ciencias Sociales del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires.
- Busso, M. (2005); “*Le travail informel : entre théorie et expérience*”. Document LEST. Séminaire thèse; Juin 2005. Publicación disponible en <http://www.univ-aix.fr/lest/lesdocuments/index.html>

- Busso, M. (2006); “*El trabajo informal en Argentina: la novedad de un fenómeno histórico*”, en Neffa, J. C.; Pérez, P, (coords.), *Macroeconomía, mercado de trabajo y grupos vulnerables. Desafíos para el diseño de políticas públicas*. Asociación Trabajo y Sociedad / CEIL-PIETTE del CONICET, Buenos Aires.
- Cabrera, M. C. (2007); “*Consideraciones acerca del mundo del trabajo desde la perspectiva de trabajadores en negro*”. Revista *Laboratorio* N° 21 Año 9. Primavera- Verano 2007.
- Caire, G. (1973); “*Les marchands d’hommes*”, Les Editions Ouvrières, Paris.
- Castel, R. (1995); “*La metamorfosis de la cuestión social*”. Versión francesa en Fayard, Paris.
- Castells, M.; Portes, A. (1986); “*World underneath: the origins, dynamics, and effects of the informal economy*”, Conference on the comparative study of the informal sector, Harper’s Ferry, West Virginia.
- CERC (2007); “*La Sécurité de l’Emploi, face aux défis des transformations économiques*”, Conseil de l’emploi, des revenus et de la cohésion sociale, Rapport N° 5, Paris.
- Charmes, J. (1992); “*El empleo en el sector informal. Su integración a las estructuras económicas*”, Pronatte, PIETTE-CEIL CREDAL y Humanitas, Buenos Aires.
- Chayanov, A.V. (1974); “*La organización de la unidad económica campesina*”, Nueva Visión, Buenos Aires.
- Cimillo, E. (2000); “*Empleo e ingresos en el sector informal en una economía abierta: el caso Argentino*” en Carpio, Klein y Novacovsky (comp.) *Informalidad y Exclusión social* OIT-SIEMPRO-FCE, Buenos Aires.
- de Soto, H. (1987); “*El Sector informal como instrumento para el desarrollo*”, Centro de Investigaciones sobre la Libre Empresa, A.C. Monterrey México,
- de Soto, H. (1987); “*El otro sendero: la revolución informal*”, Editorial La Oveja Negra, Bogotá.
- Dedecca, C.(1990); “*Dinâmica econômica e mercado de trabalho urbano: uma abordagem da Região Metropolitana de São Paulo*”. Campinas: IE - UNICAMP. São Paulo.
- Dieguez, H. L.; Gerchunoff, P. (1984); “*La dinámica del mercado laboral urbano en la Argentina, 1976-1981*”, Desarrollo Económico, Vol. 24, N° 93, abril-mayo.
- Etala, C. A. (1989); “*Medidas para afrontar dos manifestaciones de la precarización del empleo: El trabajo en negro, y el funcionamiento desviado de las agencias de trabajo temporario*”, en Derecho del Trabajo, -B, 2165
- Freyssinet, J. (1976); “*Methodes d’analyse des structure d’emploi en économies sous développés*”, IREP, Universidad de Grenoble II.
- Gallart, M. A. (2007); “*Enfoques actuales sobre el sector informal*”, en: *Estructura Productiva y empleo: Un enfoque transversal*, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.

- Giosa Zuazúa, N. (2007); “*El empleo precario en Argentina*”, Documento CIEPP, Mayo .
- Grisolia, J. A., (2005); “*Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Doctrina, legislación, jurisprudencia, modelos*”, t. I, 2005, Ed. LexisNexis, Argentina.
- Hussmanns, R. (2001); “*Informal sector and informal employment: elements of a conceptual framework*”, documento presentado en la Quinta Reunión del Grupo de Expertos sobre estadísticas del sector informal (Grupo de Delhi), Nueva Delhi.
- INDEC (2003); “*La nueva Encuesta Permanente de Hogares de Argentina*”. Buenos Aires.
- Keynes J. M. (1936); “*Théorie générale de l' emploi, de l' intérêt et de la monnaie*”, Payot, Paris.
- Kundig, B. (1984); “*Du taylorisme classique a la flexibilisation du systeme productif. L' impact macroeconomique des differents types d' organisation du travail*”, en: Critiques de l' Economie Politique, N° 26-27, Juin.
- Laurier, B. (2004), “*Le secteur informel*”, Collection Répères, La Decouverte, Paris.
- Lépure, E.; Roca, E.; Schachtel, L.; Schleser, D. (2006); “*Evolución del empleo registrado y no registrado durante el periodo 1990-2005*”, Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), Buenos Aires.
- Lewis A. W. (1954); “*Economic Development with Unlimited Supplies of Labor*”, Manchester School of Economic and Social Studies, Vol. 22 N° 2.
- Lindemboim, J. (2001); “*El deterioro del mercado de trabajo y las 'nuevas' relaciones laborales*”, Enoikos – Revista de la Facultad de Ciencias Económicas, N° 18, Junio.
- Mazumdar, D. (1975); “*The theory of urban underemployment in less developed countries*”. World Bank, Working Paper, 198
- Monza, A. (2000); “*La evolución de la informalidad en el área metropolitana en los años noventa. Resultados e interrogantes*” en Carpio, Klein y Novacovsky (comp.) *Informalidad y Exclusión social OIT-SIEMPRO-FCE*, Buenos Aires.
- Neffa, J. C.; Panigo, D.; Pérez, P.; Giner, V. (2005); “*Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones*” (versión revisada y aumentada), Buenos Aires, Asociación Trabajo y Sociedad, CEIL-PIETTE-CONICET Miño y Dávila, 95 págs.
- Neffa, J. C. Director y varios autores (2005, 2006, 2008); “*Las teorías económicas sobre el mercado de trabajo*”, Volúmenes I, II y III, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- Neffa, J. C., con la colaboración de Biaffore, E., Cardelli, M. y Gioia, S. (2005); “*Las principales reformas de la relación laboral operadas durante el periodo 1989-2001 con impactos directos e indirectos sobre el empleo*”, Materiales de

- Investigación N° 4, CEIL-PIETTE del CONICET, Buenos Aires, ISSN 1515-7466.
- O.I.T (1972); “*Employment, incomes and inequality. A strategy for increasing productive employment in Kenya*”, Ginebra, O.I.T.
- Neffa, J. C.; Battistini, O.; Panigo, D.; Pérez, P. (1999); “*Exclusión social en el Mercado del Trabajo. El caso de Argentina*”. Documento de Trabajo 109, OIT-Fundación Ford, Chile.
- OIT (1993); “*Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal*”, Anexo II, Informe de la Conferencia, Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra.
- OIT (2002); “*El trabajo decente y la economía informal*”, Conferencia Internacional del Trabajo, 90° reunión, OIT.
- OIT (2002); “*Decent work and the informal economy*”, Report VI, Ginebra.
- OIT (2003); “*Directrices sobre una definición estadística de empleo informal*”, adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.
- OIT, Oficina regional para América Latina y el Caribe, (2007); “*Panorama Laboral*”. América Latina y el Caribe, Santiago de Chile.
- Palomino, H.; Schvarzer, J. (1996); “*Del pleno empleo al colapso. El mercado de trabajo en la Argentina*” en Revista Encrucijadas UBA, Año 2, N° 4.
- Panigo, D.; Neffa, J. C. (2009); “*El mercado de trabajo argentino en el nuevo modelo de desarrollo*” Documento de Trabajo, Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, Dirección Nacional de Programación Macroeconómica, Dirección de Modelos y Proyecciones. Mayo.
- Paugam, S. (1997); “*Les salariés de la precarité. Les nouvelles formes de l’intégration professionnelle*”, PUF, Paris.
- Piore, M. J. (1982); “*Convergente dans les systemes nationaux des relations professionnelles*”, Consommation, N° 3.
- Pok, C, Lorenzetti, A (2004); “*Los perfiles sociales de la informalidad en Argentina*” Taller Informalidad y Género en la Argentina, Women in informal employment, globalizing and organizing (Wiego) y Centro interdisciplinario para el estudio de políticas públicas (CIEPP), Buenos Aires.
- Pok, C. (1992); “*Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo*” documento presentado en el Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal, COM/CIE OEA/INEI noviembre.
- Pok, C. (2001); “*La medición del sector informal en Argentina*”, Taller sobre Medición del Sector Informal en Latinoamérica, OIT/MEIGO, Santiago de Chile
- Pok, C. (2001); “*Vulnerabilidad laboral y vulnerabilidad metodológica: desafíos del nuevo escenario*”, en “Trabajo, flexibilidad y género: tensiones de un proceso”,

- Ximena Díaz/ Eugenia Hola editoras- Centro de Estudios de la Mujer (CEM)- Santiago de Chile.
- Portes, A.; Castells, M.; Benton L. (1989); “*The informal economy*”. The Johns Hopkins University Press, Baltimore.
- PREALC (1978); “*Sector informal funcionamiento y políticas*”, Santiago de Chile.
- Roca, E.; Moreno, J. M. (2000); “*El trabajo no registrado y la exclusión de la seguridad social*” en Carpio, J., Klein, E., Novakovsky, I., comp., *Informalidad y exclusión social* OIT/Siempro/Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- Rodríguez Enríquez, C. (2000); “*Indicadores de precariedad laboral como estimación de la zona de vulnerabilidad social*”, Documento N° 27 CIEPP, Buenos Aires, Agosto.
- Salvia, A. (2002); “*Segmentación de la estructura social del trabajo. El problema, debate y alternativas*”. Laboratorio 8. Informe de Coyuntura Laboral, Carrera de Sociología / Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, Buenos Aires, Argentina. Año 4, N° 8.
- Sánchez, C.; Palmieri, H.; Ferrero, F. (1976); “*Desarrollo industrial urbano y empleo en la ciudad de Córdoba (Argentina): un caso de crecimiento desequilibrado*”, Ginebra, WEB – OIT.
- Sethuraman, S.V. (1976); “*Le secteur urbain non structuré: concept, mesure et action*”, Revue Internationale du Travail N° 114.
- Schvarzer, J. (1997); “*El régimen de regulación salarial en la Argentina moderna. Aproximación a sus condiciones globales*” CISEA, Centro de Investigación de la Situación del Estado Administrativo, Buenos Aires.
- Sylos Labini, P. (1974); “*El empleo precario en Sicilia*”. Revista Internacional del Trabajo. Vol. LXIX, No. 3, OIT. Ginebra.
- Tokman, V. E. (1990); “*Más allá de la regulación: el sector informal en América Latina*”, PREALC, Santiago de Chile.
- Tokman, V. E. (2004.); “*Una voz en el camino. Empleo y Equidad en América Latina, 40 años de búsqueda*”, Fondo de Cultura Económica, Santiago de Chile.
- World Bank (1987); “*Informe sobre las perspectivas de largo plazo en Africa Sub-Sahariana*”, an issues paper, Washington.



Empleo, desempleo & políticas de empleo

Esta serie de documentos, de frecuencia trimestral, publica los resultados de proyectos de estudios e investigaciones realizadas por investigadores y becarios del área Empleo, desempleo y políticas de empleo, sometidos a un sistema de referato interno, así como ponencias y conferencias presentadas en eventos académicos organizados por el Área y traducciones de especialistas extranjeros.

Director: Julio César Neffa