

TRABALHO, PRECARIZAÇÃO E RESISTÊNCIAS



**Janine Kieling Monteiro • Lêda Gonçalves de Freitas
Carla Vaz dos Santos Ribeiro • Denise Bessa Leda**
(Organizadoras)



EDUFMA

CAPÍTULO 1

UN CAMBIO SUSTANCIAL: DEL PROLETARIADO AL PRECARIADO

Julio César Neffa³

INTRODUCCIÓN

Desde la implantación del modo de producción capitalista, se observa una transición lenta, primero desde la explotación salvaje de la fuerza de trabajo durante la revolución industrial, y luego hacia los empleos estables con garantías de estabilidad que predominaron en los principales países capitalistas industrializados (PCI) después de la II Guerra Mundial. Pero desde mediados de los años 1970 con la emergencia de un nuevo modo de desarrollo, se acelera la transición de la relación salarial hacia el desempleo estructural, la informalidad, el trabajo no registrado y la precariedad (NEFFA *et al.*, 2005, 2006, 2008).

El tema de la precariedad suscita mucho interés para indagar sus orígenes, sus causas y sus implicancias para los trabajadores y para la relación salarial que sufre una fuerte transformación. Si bien, este proceso se inició en los PCI, la mundialización de la producción, el desarrollo del comercio internacional, la financiarización y esencialmente las políticas de las empresas transnacionales que intensificaron su implantación en los países en vías de desarrollo, impulsaron la penetración progresiva de dichos cambios dentro de todos los sistemas productivos nacionales.

3 Doctorado en Economía del Trabajo en la Universidad de Paris I; Profesor Universitario de UNLP, UNNE, UNM, UNAJ (Argentina).

Y en América Latina vamos ampliando nuestra concepción desde la informalidad y el trabajo no registrado que impactan aproximadamente en dos terceras partes de la población económicamente activa (PEA), hacia la precariedad, que es una categoría más amplia que engloba no solo la informalidad, el trabajo no registrado, sino también los empleos sin garantías de seguridad y estabilidad, el trabajo intermitente y otras formas de trabajo “no clásico”.

El esquema de este capítulo es el siguiente: queremos ofrecer desde la economía del trabajo y el empleo una visión estructural sobre cambios que pensamos se van a incrementar. Partimos de las características del modo de producción hegemónico, deteniéndonos en su lógica de producción y de acumulación, en la relación salarial, y en la experiencia histórica de los procesos de trabajo para señalar los cambios que se están produciendo en el modo de desarrollo y centrarnos luego en la problemática de las diversas variables que dan origen y conforman la precariedad, categoría de análisis que pasa a ser englobante, incluyendo los empleos sin estabilidad ni seguridad, el trabajo intermitente, nuevas formas de trabajo “no clásico”, además del trabajo informal y el trabajo no registrado.

La hipótesis central podría resumirse así: la precariedad no es algo coyuntural, es una consecuencia estructural inevitable del actual modo de desarrollo neoliberal. Si no se producen cambios sustantivos, dentro de la población económicamente activa, irá disminuyendo rápidamente la proporción de trabajadores asalariados con contratos por tiempo indeterminado (CDI) con garantías de seguridad y estabilidad.

Al mismo tiempo, y en contrapartida, aumentarán la de monotributistas y trabajadores autónomos (todos ellos no asalariados), así como los microempresarios que están para-subordinados, los trabajadores informales y los no registrados, los asalariados que no tienen seguridad ni estabilidad en el empleo y no cuentan con la protección de los

derechos laborales, de la seguridad social y de la prevención contra los riesgos en el trabajo. Estos son los trabajadores precarios.

Comparativamente a los que tienen los CDI, ellos tendrán recompensas monetarias comparativamente menores, mayores problemas en su salud debido a deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo y al sufrimiento provocado por los riesgos psicosociales en el trabajo.

Como la disminución de las tasas de salarización impactan negativamente sobre las tasas de sindicalización y por ende en la correlación de fuerzas de los sindicatos, queda planteada la cuestión de la intervención del Estado coordinando con las organizaciones sindicales para intentar reequilibrar las relaciones de poder, pero en un momento histórico donde predominan los gobiernos de centro y de derecha que, con planes de ajuste, deben enfrentar la crisis de este modo de desarrollo, agravado por la pandemia.

1. LAS CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DEL MODO DE PRODUCCIÓN CAPITALISTA (MPC)

Existe consenso entre los economistas (BOYER, 2020) sobre cuáles son las características esenciales del MPC:

- 1.** la propiedad privada de los medios de producción y de cambio;
- 2.** el uso de fuerza de trabajo asalariado en relación jurídica y económica de dependencia;
- 3.** el mercado como una institución socialmente construida y un espacio físico o inmaterial donde se hacen las transacciones para lograr el equilibrio entre oferta y demanda pero donde los empresarios juegan un rol dominante porque tienen la iniciativa para fijar los precios o las cantidades.
- 4.** la intervención del poder público o del Estado configurado según la correlación de fuerzas sociales que diseña las instituciones y dictan normas para consolidar y promover este sistema.

Pero la relación salarial en sus varias versiones es la característica esencial de este modo de producción y no la propiedad privada, como a veces se postula.

La lógica de producción y de acumulación es la clave de su resistencia, de su éxito, pero también es lo que genera las crisis. La forma adoptada por las relaciones de producción y de cambio, imponen la primacía del valor de cambio sobre el valor de uso, y la acumulación del capital es un imperativo del sistema que no tiene límites, pues está justificada la obtención de excedentes para hacer inversiones con el fin de obtener más beneficios y seguir acumulando. En este modo de producción, la relación de intercambio entre productores y consumidores adopta la forma mercantil y existe la obligación de pagar las compras con dinero, estableciendo una restricción monetaria. Existe una separación radical y una disputa de intereses entre los productores directos y quienes tienen la propiedad de los medios de producción. Los trabajadores ahora “libres” de sus ataduras con la tierra del señor feudal, no tienen otra fuente para obtener ingresos. Por eso se emplean para obtener un salario y en contrapartida deben comprometerse con la suerte de la empresa de la cual depende su empleo, pero el fruto de su trabajo ya no les pertenece. Se instaure así la relación salarial.

Este modo de producción tiene un gran dinamismo, muy superior al de los que lo precedieron y que se despliega sin cesar. A diferencia del régimen esclavista y del feudalismo es que no necesita recurrir en última instancia a las amenazas o la violencia física sobre los trabajadores para que pueda funcionar y se generen excedentes. Por la propia lógica de funcionamiento, las empresas compiten entre sí para apropiarse de partes crecientes del mercado. Pero para funcionar necesita instituciones y normas, porque el mercado no es el único mecanismo de coordinación.

Históricamente, dentro de este modo de producción, hay una variedad de regímenes de acumulación: puede ser extensiva (basada en el plus

valor absoluto por el aumento de los empleados) o intensiva (gracias al plus valor relativo logrado por el incremento de la productividad debido a las innovaciones), puede funcionar con o sin consumo masivo, en una macroeconomía globalizada, financiarizada o no, que puede ser alimentada por el incremento de la demanda, de la innovación, como afirmaba Schumpeter (1952), o por la austeridad salarial para lograr por ese medio mayores excedentes para aumentar las inversiones (enfoques neoclásicos).

El espíritu del capitalismo después de la revolución industrial es una ideología que justifica el compromiso del trabajador para con la empresa y son motivos éticos los que inspiran a los capitalistas para acumular capital. Según Max Weber, es un *ethos*, una actitud diferente a lo que sucedía en el medioevo, porque las personas tienen una vocación, deben ejercer un oficio o profesión en la vida temporal que debe cumplirse, cada uno en el lugar donde lo puso la providencia, siendo una “pasión inofensiva” (BOLTANSKI; CHAPELLO, 2001).

El modo de producción capitalista requiere una adecuación de los medios a los fines, es movido por una racionalidad práctica y requiere tener aptitudes para el cálculo; las empresas deben tener autonomía para el desarrollo de las actividades y contar con instituciones y reglas que lo justifiquen, afirmando que la búsqueda del lucro por parte de los empresarios es útil para la sociedad, porque las empresas crean riqueza, generan empleo, distribuyen ingresos y por esos medios construyen el bien común.

Pero por su propia lógica también genera desequilibrios e instrumentaliza la naturaleza. Para los países capitalistas más avanzados debido al incremento de la composición orgánica del capital y la sustitución de trabajo por capital, el incremento de la tasa de ganancias tiende a disminuir, dando lugar a crisis. Estas obligan a adoptar una nueva configuración que impulsan a introducir innovaciones científicas y

tecnológicas y organizacionales para poder así aumentar la productividad, reducir los costos unitarios y aumentar las tasas de ganancia introduciendo al mismo tiempo cambios en las formas institucionales, el debilitamiento del Estado productor, que pueden dar lugar a otro modo de desarrollo (como el actual “neoliberal”) pero siempre dentro del mismo modo de producción.

El capitalismo necesita formas institucionales para hacer viable el régimen de acumulación. Ellas son el Estado, las formas de competencia en los mercados, la moneda y un régimen monetario, la inserción dentro de la división internacional de trabajo y la relación salarial que requiere un mayor análisis.

2. LA RELACIÓN SALARIAL

La forma institucional relación salarial es la configuración que adopta el antagonismo capital/trabajo, en lo que respecta a las relaciones entre la organización del proceso de trabajo, el modo de vida y las modalidades de reproducción social de los asalariados. La relación salarial es “el conjunto de condiciones jurídicas e institucionales que rigen el uso del trabajo asalariado y el modo de existencia de los trabajadores” (BOYER, 1980).

La oferta y demanda de fuerza de trabajo difiere del intercambio entre las mercancías, pues la producción y reproducción de la fuerza de trabajo no depende de los mecanismos del mercado. Pero el valor generado por el trabajador es superior al salario que recibe. El trabajador se somete a la autoridad del empresario (subordinación consentida) para efectuar los servicios y las tareas productivas que éste último le asigna, generando naturalmente un conflicto pues tienen intereses contradictorios respecto del monto de la remuneración, de la intensidad y calidad del trabajo. Los primeros quieren minimizar su esfuerzo y la fatiga por un salario dado y obtener un mayor ingreso; los segundos intentan maximizar el tiempo de trabajo y el esfuerzo de los asalariados y así aumentar sus resultados para apropiárselos. Por eso esta situación conflictiva no se puede solucionar por la vía de la competencia en el mercado de trabajo. Para regular, desplazar en el tiempo o superar este conflicto en los niveles societal y de la firma, se han instaurado instituciones y normas.

Los procesos de trabajo han cambiado profundamente con el desarrollo del capitalismo, para responder a las contradicciones que van surgiendo en dicho modo de producción cuando tiende a disminuir tendencialmente la tasa de ganancia. Luego de cada gran crisis del modo de producción capitalista, surgen nuevos modos de desarrollo.

Los elementos que componen la relación salarial y su modo de articulación varían según el modo de desarrollo y el momento histórico considerado. Dichos elementos son:

1. el proceso de trabajo, resultado de la modalidad de articulación entre la fuerza de trabajo, los objetos de trabajo, los medios de trabajo que condicionan la tecnología a utilizar en los procesos de producción y la naturaleza de los productos fabricados;
2. la división social y técnica del trabajo, que da lugar a las clasificaciones de puestos de trabajo;
3. la jerarquía establecida entre las calificaciones profesionales;
4. las formas y grados de movilización de la fuerza de trabajo;
5. la determinación del nivel y composición de los ingresos directos e indirectos de los asalariados; y
6. la utilización de las remuneraciones por parte de los asalariados, es decir, el tipo de consumo relacionado en buena medida a sus modos de vida y de inserción social.

Repasemos ahora la evolución histórica de los procesos de trabajo y las novedades.

3. LOS PROCESOS DE TRABAJO PREDOMINANTES EN LA ACTUALIDAD

Desde que surge el modo de producción capitalista progresivamente se introducen cambios en el proceso de trabajo con el objetivo de hacer una economía del tiempo de trabajo, por medio del incremento de la productividad y dar lugar a una nueva configuración para evitar que baje la tasa de ganancias. Fue en el sector industrial donde esas modificaciones fueron inicialmente más notables (NEFFA, 1989).

1. La más importante fue la división técnica del trabajo en el siglo XVIII, analizada por Adam Smith que consiste en desagregar, dividir

y desmenuzar un trabajo en sus diferentes tareas asignando a cada trabajador la ejecución de una o varias, trabajando individualmente en su puesto. La especialización permitió reducir el tiempo de trabajo requerido para hacer cada pieza, clasificar los trabajadores y estratificar los salarios, y permitió que las tareas de control y de vigilancia se vieran facilitadas porque ahora era muy sencillo observar si el trabajador hacía o no, y con qué ritmo esa tarea.

2. La llamada organización científica del trabajo (OCT) se instaura desde la segunda mitad del siglo XIX y consistió en la división social entre funciones de concepción y de ejecución, donde los operarios trabajan individualmente en sus mismos puestos, pero ahora diseñados según estudios de tiempos y métodos, utilizando el cronómetro, para que se elimine o se reduzca al máximo el tiempo muerto. También utilizando materias primas, insumos y máquinas y herramientas estandarizadas, a cargo de trabajadores seleccionados por sus características antropométricas según los requerimientos del puesto, que son formados y trabajan sometidos a la vigilancia y el control de su actividad por parte de los supervisores.

Su éxito en cuanto a la racionalización del trabajo, simplificación y estandarización de tareas está en la base de la ciencia administrativa (formalizada por H. Fayol) como disciplina autónoma dentro de las facultades de ciencias económicas.

3. El fordismo incorpora la división técnica y la división social del trabajo a la mecanización de las operaciones y tareas de montaje a lo largo de la banda transportadora, donde los trabajadores llevan a cabo tareas divididas en puestos fijos, donde la velocidad es impuesta por quienes gestionan la cadena de montaje y se logran elevadas tasas de productividad, aunque la cantidad de productos que salen de la fábrica con averías o problemas de calidad representaban un costo enorme. Esa elevada productividad, así como la necesidad de asegurar

el funcionamiento continuo de las cadenas de montaje, reducir el ausentismo y la rotación de la fuerza de trabajo, justificaron el pago de altos salarios y el otorgamiento de primas o complementos salariales como fue el caso del aguinaldo. El fordismo significó también un cambio en la norma de vida y de consumo de los asalariados procurando la transmisión de los valores culturales de la empresa para involucrarlos en la marcha y resultados de la misma.

Estos tres procesos de trabajo tuvieron una gran importancia en el desarrollo del modo de producción capitalista y desde los países industrializados se difundieron rápidamente al resto del mundo, incluso los países con economías centralmente planificadas. Los procesos de trabajo tradicionales siguen vigentes, pero adaptados a los cambios en las organizaciones y empresas.

En la actualidad, como consecuencia de las innovaciones científicas y tecnológicas generadas por las TICs, el teletrabajo (trabajo remoto a distancia y conectado) y el trabajo para empresas con economías de plataformas, se han instaurado nuevos procesos de trabajo que hemos analizado en otra publicación (NEFFA, 2020).

Dentro del modo de producción hegemónico se van configurando modos de desarrollo para hacer frente a las crisis. Los trabajadores, sus organizaciones y los movimientos sociales no quedaron pasivos ante los cambios introducidos por los empleadores, aunque siempre su reacción toma tiempo antes de expresarse.

4. LA SEGUNDA POSGUERRA Y LOS MODELOS DE DESARROLLO

El modo de producción capitalista se caracteriza por su dinamismo, sus capacidades para hacer frente a las crisis que su mismo éxito produce, así como para adoptar nuevos modos de desarrollo que funcionan por un tiempo hasta que nuevas crisis le impongan límites.

A los fines de este trabajo vamos a analizar someramente los modos de desarrollo que se configuraron después de la Segunda Guerra Mundial en un contexto de “Guerra Fría”.

4.1. Fue durante el periodo 1945-1975 y con el fuerte impulso del gobierno norteamericano que se instauró en los países capitalistas industrializados de occidente el modo de desarrollo “keynesiano fordista”, con la fuerte intervención de los Estados para planificar la economía, asumir la propiedad de la industria de base, así como las empresas de servicios públicos; y llevar a cabo grandes obras de infraestructura y planes masivos de viviendas de interés social. En ese periodo, denominado por Jean Fourastié los “30 años gloriosos”, el Producto Interno Bruto (PBI) crecía fuertemente cada año, el desarrollo industrial fue el sector más dinámico, no hubo crisis recesivas, se consolidó una situación de casi pleno empleo con salarios elevados e indexados según la inflación pasada y la productividad esperada, ampliándose el sistema de seguridad social a todos los asalariados y pudiendo acceder al crédito para el consumo de bienes durables y la construcción de viviendas.

Es el período en que históricamente se concretaron los mayores derechos laborales tanto individuales como colectivos, mejoraron las condiciones y medio ambiente de trabajo y se instauraron las normas fundamentales para regir los sistemas de relaciones de trabajo fortalecidos por una elevada tasa de sindicalización y una amplia cobertura de la seguridad social. Es en este período que predominan en las grandes empresas industriales los contratos de trabajo de duración indeterminada (CDI) que denominaremos los “verdaderos empleos”, o “empleos típicos”, protegidos por la legislación del trabajo y el sistema de seguridad social, con garantía de estabilidad.

La productividad crecía de manera sostenida, los costos unitarios bajaban, las empresas obtenían altas tasas de ganancias, el crecimiento del PBI era sostenido, aumentaba empleo asalariado y el costo salarial

y laboral de dichas medidas eran asumidos por los empresarios sin mayores cuestionamientos porque sus resultados no vulneraban sus tasas de ganancia. ¡Ganaban todos!

Pero este modo de desarrollo también entró en crisis por varios factores. En primer lugar, se habían producido cambios desde el lado de la demanda que exigía ahora mejores estándares de calidad, nuevos procesos y productos que los procesos de trabajo ya analizados no podrían proporcionar a causa de su rigidez. La implantación de la OCT y la mecanización de las cadenas de montaje no funcionaron de manera sistemática, sin interrupciones para lograr plenamente los objetivos de los empresarios, pues los objetivos buscados se orientaban a lograr elevados estándares de productividad para reducir los costos unitarios y lograr éxitos en el mercado en virtud de precios competitivos relativamente bajos.

Pero los incidentes o los conflictos laborales que se producían en una sección de las fábricas interrumpían el funcionamiento de toda la cadena de montaje, y volver a ponerla en marcha demandaba mucho tiempo y conocimientos por parte de los sistemas de mecánica y mantenimiento. Y los “trabajos a reglamento” o los “paros parciales” de un grupo de trabajadores en una sección impedía el funcionamiento correcto e ininterrumpido de las máquinas y el logro de los estándares fijados de producción. Estos problemas propios de estos procesos de trabajo cuestionaron lo que se había considerado como la única y mejor manera de producir (*one best way*) y a medida que la demanda de los clientes se hacía más exigente en cuanto a la calidad y a la variedad de productos se buscaron otras formas de organizar las empresas, la producción y los procesos de trabajo.

Por otra parte, si bien los conflictos laborales existían, ya no se referían solamente a salarios y seguridad social, los sindicatos más dinámicos comenzaron a cuestionar los impactos del contenido y la organización

de los procesos de trabajo. Como resultado de todos estos procesos se desataron fuertes y prolongados conflictos laborales.

En tercer lugar tuvo lugar la “cuarta revolución industrial” bajo el impulso de la informática y de las Tecnologías da Informação e de la Comunicación (TICs) que permitió la emergencia de nuevos países industriales muy competitivos. Otra novedad fue la revitalización de los estudios sobre los procesos de trabajo mostrando su relación con las condiciones y medio ambiente de trabajo, es decir sus impactos sobre la salud. Las consecuencias de todos estos cambios fueron la caída de las tasas de crecimiento de productividad y de las ganancias, la competencia de los nuevos países industriales que exportaban productos novedosos, de calidad y más baratos, junto con el rechazo a los procesos de trabajo mencionados y el cuestionamiento de ese modelo de desarrollo.

4.2. Desde los inicios de la década de 1970 se constatan indicadores del comienzo de la decadencia económica del Reino Unido y de los Estados Unidos, que eran las potencias económicas, financieras y militares que dominaban el mundo, y esto coincidió con los incrementos del precio del petróleo provocando un shock que frenó el crecimiento, estimuló la inflación y el desempleo desencadenando una crisis económica y financiera que, desde Estados Unidos, se difunde a nivel internacional.

Para hacer frente a esta crisis, todos los países capitalistas industrializados adoptaron severos planes de ajuste y de reestructuración de las economías, aplicando las consignas del “Consenso de Washington”, cuya implementación creó las condiciones para la posterior emergencia del “modo de desarrollo neoliberal” (NEFFA, 2020). Las más importantes fueron: privatizaciones de las empresas públicas y del sistema de seguridad social, apertura de las economías al comercio exterior para frenar la inflación pero que perjudicó a la industria sustitutiva y dio lugar a la globalización. También, la desregulación de los mercados para atraer y facilitar el ingreso de capitales extranjeros, el achicamiento del

poder productor y regulador del Estado y la reivindicación del papel hegemónico del mercado y de su lógica de producción y acumulación para tratar de impulsar las empresas privadas, así como la introducción de nuevas técnicas y métodos de gestión empresarial.

Como medidas sustanciales complementarias, se implementaron las reformas laborales elaboradas por los equipos de la Organización para la Cooperación Económica y Desarrollo (OCDE) que pusieron en cuestión el CDI: su objetivo implícito era frenar el crecimiento del salario real por debajo de la inflación y de la productividad, con el objetivo de evitar la caída de las tasas de ganancia. Al mismo tiempo se propició flexibilizar la aplicación de las normas del derecho del trabajo y de los sistemas de relaciones de trabajo, reducir los costos laborales reformando los sistemas de seguridad social. Un propósito no explicitado era debilitar aún más las organizaciones sindicales cuyos afiliados ya eran víctimas del desempleo.

Estos profundos cambios dentro del modo de producción capitalista dieron lugar a este nuevo modo de desarrollo, que denominamos “neoliberal”, que, con variaciones nacionales (debido a la globalización y la financiarización), impera en todo el mundo desde entonces y que también afecta más particularmente, de manera directa o indirecta, a los países de América Latina. Comienza así desde mediados de los años 1970 un proceso de endeudamiento, desindustrialización, extraversión y reprimarización de la macroeconomía, dando lugar al desempleo y la pobreza, que cuestionó el modelo anterior. Los Estados, para hacer frente al déficit fiscal, redujeron los presupuestos para el empleo público estable y para los sistemas de educación, salud y seguridad social al mismo tiempo que se introducían masivamente las TICs en todas las ramas de actividad.

Este nuevo modo de desarrollo se dio en paralelo con un modelo cultural coherente con él, proponiendo como modelo el estilo de vida

norteamericano contando con el apoyo de los medios de comunicación masiva. Sus componentes ideológicos son:

- ❖ reconocimiento del libre funcionamiento del mercado como la condición para lograr los equilibrios económicos tratando de evitar la intromisión del Estado para regularlo y ponerle límites;
- ❖ estímulos a la libre competencia entre empresas y personas en lugar de la asociación y la cooperación (invocando al mercado como instancia más adecuada de decisión sobre precios y cantidades) que provoca cierres de las empresas perdedoras;
- ❖ fortalecimiento de instituciones jurídicas para legitimar y defender la propiedad privada, la libre empresa y la iniciativa individual;
- ❖ cuestionamiento crítico al Estado y reducción de sus funciones como productor monopólico de bienes y servicios y su relegamiento para actuar como árbitro de los conflictos laborales, sin cuestionar el poder hegemónico de los empleadores;
- ❖ el individualismo como unidad de análisis de los comportamientos dando por sentado que si cada uno busca competitivamente el logro de sus propios objetivos eso permite al mismo tiempo satisfacer los objetivos de todos, otorgándole centralidad con respecto al trabajo grupal o en equipo;
- ❖ impulso al progreso individual en base al esfuerzo propio, promoviendo la capacidad de emprender y de asumir riesgos aceptando la posibilidad de fracasar, pero desconociendo las heterogeneidades de origen en cuanto al acceso a las oportunidades (herencia, nivel educativo, capital social, etc.);
- ❖ promover los ascensos y promociones del personal asalariado tomando en cuenta no tanto la antigüedad en la empresa, sino el tiempo de trabajo, la presencialidad y la puntualidad, el grado de involucramiento o compromiso con la suerte de las empresas,

aceptar el imperativo de formarse y de buscar el perfeccionamiento técnico-profesional de su “capital humano”, justificando por esos factores la creciente desigualdad de remuneraciones y tratar de hacer una carrera profesional individual dejando de lado la solidaridad.

Esas reflexiones en los países capitalistas industrializados, así como las grandes huelgas desarrolladas a fines de la década 1960 en varios países, explican en parte el interés que el contenido y la organización del proceso de trabajo despertara en la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recordemos que al final del período que hemos denominado régimen de acumulación “keynesiano fordista”, el Director General de la OIT sometió al análisis de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1974 su Memoria, denominada “Por un Trabajo más Humano”, donde se analizan tres elementos claves de las condiciones y medio ambiente de trabajo: los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la duración y configuración del tiempo de trabajo y la organización del trabajo. Dos años más tarde, en 1976, la OIT crea el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo (PIACT) donde los países objetivo eran los que estaban en vías de desarrollo en esa época. Eso dio origen durante varias décadas a un plan de trabajo prioritario para la OIT y sus Estados miembros.

5. ESTRATEGIAS NEOLIBERALES FORMULADAS PARA SALIR DE LA CRISIS

Cuando se desatan las crisis, en medio de la recesión el desempleo y crecimiento de la pobreza, los gobiernos neoliberales adoptan planes de ajuste y otorgan mayor margen de libertad a las empresas.

Los objetivos de las empresas para salir de las crisis, en un contexto recesivo y de competitividad internacional exacerbado fueron diversos, pues a pesar de la introducción de las TICs se había frenado el crecimiento

de las tasas de ganancia. Creemos que esta es una característica esencial de nuestra época: como debido a la globalización, la financiarización y una competencia internacional exacerbada hay restricciones para aumentar las tasas de ganancia, la estrategia empresarial se desplaza hacia la reducción de los costos fijos y variables, directos o indirectos de las empresas, en especial los costos salariales y laborales (salario indirecto y seguridad social).

Ante esta restricción las políticas se dirigen a cambiar la organización de las empresas, la producción y el trabajo, para reducir los costos fijos y variables y, como vamos a analizar acá, para cambiar la relación salarial que va adoptando progresivamente una modalidad precaria.

5.1 Cambios en la organización de las empresas

- a.** Se busca una reducción de la talla de las empresas (para facilitar la gestión y reducir costos) y para lograrlo se procede a la subcontratación (encargando a otra la producción de una parte de los insumos o partes del producto) o a la tercerización (comprando a una empresa diferente las piezas, insumos, o partes del producto final para ensamblarlo), sin que haya con ella una relación de dependencia. Por esos dos medios se reduce el tamaño del colectivo de trabajo y por consiguiente disminuyen los recursos destinados a cubrir los costos salariales y laborales. Con frecuencia esta decisión se toma cuando la empresa ya estaba en funcionamiento y el objetivo era exteriorizar físicamente una parte del colectivo de trabajo, aquella que generaba menos valor, para reducir los costos. En las empresas tercerizadas o subcontratistas esos trabajadores obtienen menores salarios y peores condiciones de trabajo que si trabajaran en la empresa principal y a veces tienen empleos de carácter precario.

b. Otra modalidad que adoptan las empresas es la exteriorización jurídica de su fuerza de trabajo fuera del establecimiento o de su estructura societaria, con el propósito de disminuir el volumen de empleo, y así facilitar la gestión y reducir sustancialmente el pago del salario indirecto. Pero esto implica que esos trabajadores exteriorizados tengan con la empresa una relación comercial y no salarial, pues no están más regidos por la Ley de Contrato de Trabajo, y en consecuencia la empresa no asume el costo de la seguridad social, de las obras sociales, del seguro de vida colectivo, no tienen lugar las licencias para los delegados sindicales. Bajo esta nueva modalidad de relación salarial el trabajo será más intenso, las organizaciones sindicales más débiles, los salarios más bajos y donde una buena parte de los trabajadores no tendrían contratos estables por tiempo indeterminado, o el trabajo se desplazará hacia plantas fabriles que se deslocalizan total o parcialmente hacia el interior del país o hacia el exterior, espacios donde la carga impositiva es menor, los sindicatos son débiles o no existen y la legislación laboral es incipiente.

Esos trabajadores prestan sus servicios según varias modalidades: en calidad de monotributista o trabajador autónomo, son contratados por empresas de servicios eventuales, o asalariados con otras formas de empleo precario: por tiempo determinado (CDD), de planta transitoria, interinos, pasantías laborales, contratos de temporada u ocasionales, servicios eventuales o recurriendo al trabajo no registrado.

5.2 Nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo

Se postula que las empresas innovadoras muestran la tendencia de impulsar nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo dejando de lado algunos de los métodos y técnicas tayloristas y fordistas adoptando nuevas formas de organización de los procesos de trabajo, asumiendo la necesidad de impulsar el cambio científico y tecnológico al cual se le

atribuye, a veces exageradamente, el poder para crear las condiciones para innovar en cuanto a los procesos y productos, reducir los tiempos para producir los bienes o prestar los servicios que constituyen la esencia de la empresa, para fabricar nuevos productos o prestar nuevos servicios y ofrecer más variedad.

La incorporación de innovaciones tecnológicas y organizacionales procura alcanzar esos objetivos, busca responder de manera más adecuada y en el tiempo deseado a las nuevas demandas de los clientes, cada vez más exigentes.

Frente a esas transformaciones del capitalismo, y al peso del desempleo estructural, los sindicatos han ido perdiendo capacidad de resistencia para cambiar estructuralmente el sistema, al mismo tiempo que en el ámbito político han ganado espacio y poder los partidos de derecha y centro derecha, apoyados por los grupos empresariales.

Se admite ahora, sobre todo en el sector privado que, en paralelo con la concentración económica y el debilitamiento de las pequeñas y medianas empresas, la individualización y personalización de las relaciones de trabajo y las políticas empresariales antisindicales, se está produciendo una deconstrucción de las clases sociales tradicionales.

Una forma de observar esto en el paulatino pero significativo cambio del significado del vocabulario utilizado. Antes se hablaba despectivamente de “los patrones” y ahora de los empresarios y los empleadores como “dirigentes” de empresa. En lugar de referirse a los obreros, se utilizan los términos de operarios o de trabajadores. Las grandes empresas ya no se refieren a sus empleados como asalariados sino como colaboradores o socios. En vez de hablar del pago de sueldos o salarios se habla de la recompensa, que está cada vez más relacionada con los resultados y en el contenido de la misma los componentes objetivos (como la categoría ocupacional según el convenio colectivo o el estatuto profesional y el tiempo de trabajo), pierden importancia relativa

respecto del salario indirecto y los complementos por productividad, cumplimiento de las normas de calidad, adicionales resultantes de la evaluación del comportamiento o la evaluación según las competencias, decididas unilateralmente por la gerencia de recursos humanos.

En algunos casos, la introducción de las nuevas tecnologías y los cambios en los procesos de trabajo permitieron hacer menos rutinario el trabajo dejando progresivamente de lado los trabajos repetitivos, individualizados, ejecutados rutinariamente en un mismo puesto de trabajo, trabajos desprovistos de interés, que estaban sometidos a la vigilancia y control de los supervisores y encargados de la gestión del personal. Pero la aplicación exitosa de estas innovaciones requiere ahora, por parte de los trabajadores, un mayor despliegue de las dimensiones psíquicas y mentales, potenciadas por un mayor nivel de instrucción. Y el trabajo es más intenso.

Para 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 una gestión personalizada de las carreras profesionales, buscando fidelizar a trabajadores más “performantes”, adoptando modalidades de gestión de la fuerza de trabajo en función de las competencias, etc.

Los horarios de trabajo son ahora más flexibles respondiendo a pedidos de los trabajadores o según las necesidades de la empresa, pero en contrapartida se requiere tener trabajadores “siempre disponibles” haciendo menos rígidas la distinción entre los espacios y tiempos de trabajo y lo que pasa en el domicilio, en el espacio de la vida doméstica donde se reproduce la fuerza de trabajo. En el límite esto ocurre poniendo el domicilio al servicio de la empresa (por ejemplo, cuando se teletrabaja) en perjuicio de su intimidad y privacidad. El trabajo pasa a colonizar la vida doméstica, el tiempo de reposo y reproducción de la fuerza de trabajo y con frecuencia los trabajadores llevan tareas para

hacer en sus casas, siguen pensando en su trabajo y en los problemas que tienen que resolver, sin cobrar horas extras.

5.3 Las reformas de las relaciones de trabajo

El nuevo modo de desarrollo consolida un nuevo desequilibrio de poder entre empresarios y los asalariados que se manifiesta en varios aspectos: en cuanto a la evolución del derecho del trabajo y de la seguridad social pues se interrumpe su progresividad, se frena la participación formal de los trabajadores en los procesos de gestión empresarial y evita la negociación y concertación a nivel de la empresa, dejando de lado las tendencias tradicionales de las relaciones de trabajo planteadas como espacio para la negociación colectiva entre ambos sectores según la corrección de fuerzas.

En el sector público, la tensión se refleja entre los trabajadores de planta transitoria y entre quienes sus contratos se renuevan anualmente sintiéndose amenazados y con un futuro incierto. Es en este sector que se observa el deterioro más fuerte del salario real. Aumenta dentro de la población económicamente activa la proporción de trabajadores no asalariados, y por lo tanto disminuyen las tasas de salarización y las de afiliación a los sindicatos.

El aumento del número y de la proporción de monotributistas y autónomos y del empleo provisto por empresas de servicios eventuales, así como del trabajo no registrado (que en Argentina supera el 35%), pone los sindicatos a la defensiva y ahora negocian desde una posición de debilidad.

Los procesos de negociación colectiva se desarrollan tomando en cuenta la situación de la coyuntura, así como los planes de ajuste fiscal y de manera formal o informal el poder público pone topes a los incrementos salariales para que no crezcan por encima de la productividad

y de la inflación, para impedir que caigan las tasas de ganancia. Para eso se invoca los “Pactos Sociales” o los “Acuerdos de Precios y Salarios”.

Se generaliza la tendencia a la descentralización de las negociaciones colectivas desde el sector o la rama de actividad al nivel de la empresa, o la celebración de acuerdos a ese nivel, donde el poder de los responsables de Gestión de Recursos Humanos (GRH) es más fuerte frente a los sindicatos lo cual da como resultado un aumento en la heterogeneidad y desigualdad de ingresos entre ramas de actividad y entre las empresas de cada rama, siendo las pequeñas y medianas empresas las más desfavorecidas, cuando es precisamente allí donde está empleada la mayor parte de trabajadores.

Las tendencias antes mencionadas a reducir la talla de las empresas provocan un achicamiento de la dotación de personal de las empresas, con lo cual también se reduce el número de delegados sindicales autorizados y en algunos casos ni siquiera alcanza para constituir una Comisión Interna.

En la mayoría de los países se llevan a cabo intentos para la reglamentación (limitación) del derecho de huelga, tendencia que se refleja incluso entre los representantes empresariales y gubernamentales dentro de la OIT, invocando que eso no estaba incluido en los Convenios sobre Libertad Sindical, los cuales habían sido elaborados durante el modo de desarrollo keynesiano-fordista.

Como lo ha demostrado estadísticamente el Profesor Thomas Piketty (2013), desde que rige el modo de desarrollo neoliberal aumentó en la inmensa totalidad de países la desigualdad en cuanto a la distribución funcional del ingreso y disminuyeron los salarios reales. Se observan al mismo tiempo la concentración y la desigualdad de los ingresos.

La teoría de las relaciones de trabajo tomó en cuenta estos cambios. Frente a las tradicionales formas de gestión pluralista liberal de las relaciones de trabajo (DUNLOP,1958) que admitía la existencia de conflictos

debido a intereses divergentes que se procesaban y resolvían según las relaciones de fuerza, predomina ahora en el medio académico otra de tipo unitarista (donde los dirigentes de empresa toman conciencia de que ella por si sola controla la situación) y se pone un velo sobre la heterogeneidad del poder tratando de resolver unilateralmente los problemas.

Es una forma novedosa de recuperar el poder que antes debían compartir con los sindicatos para tratar de resolver los problemas los responsables de la GRH pueden mantener el control de manera menos coercitiva y para lograrlo tratan ahora de “ganar el corazón y la mente de los empleados” para que se integren a la estrategia de la empresa y contribuyan a aumentar su competitividad.

Los regímenes de seguridad social reciben también el impacto de la crisis y del cambio en la relación de fuerzas porque debido al mencionado freno al crecimiento de los salarios reales, al desempleo, al aumento del trabajo no asalariado y del trabajo no registrado, disminuyeron fuertemente los aportes al sistema, pero esto ocurre al mismo tiempo que se acelera el envejecimiento de la población en edad jubilatoria y aumenta el número de beneficiarios de las políticas sociales cuando los recursos son escasos. Este deterioro explica que el valor real de las jubilaciones y pensiones siga cayendo tendencialmente.

Todos estos datos de la realidad empresarial explican la moderación de las críticas al modo de producción capitalista en su versión neoliberal. Por otra parte, la “caída del muro de Berlín”, seguida por la implosión de la URSS, y su ingreso al capitalismo de Estado, la importancia adquirida por el sector privado dentro de la economía china y su orientación, han tenido un fuerte impacto desmovilizador sobre los sectores contestatarios. A eso se suma la falta de un “modelo” viable no capitalista de reemplazo que responda a sus expectativas.

El nuevo modelo productivo se caracteriza porque si bien por una parte se controlan más eficazmente los riesgos del medio ambiente de

trabajo sobre el cuerpo humano para reducir los costos de la reparación de los daños así como las contribuciones al seguro de salud y la litigiosidad, por otra parte ha aumentado la intensidad del trabajo en cuanto a las dimensiones psíquicas y mentales lo que ha estimulado las investigaciones y acciones para hacer frente a los riesgos psicosociales en el trabajo (NEFFA, 2015; NEFFA; HENRY, 2018).

La introducción de la flexibilidad en sentido amplio es otra de las estrategias implementadas.

5.4 Las diversas dimensiones de la flexibilización (BOYER, 1986)

El nuevo paradigma productivo cuestiona la OCT por su rigidez, pues impide continuar con el aumento de la productividad, mejorar la calidad e innovar en la producción de bienes y de servicios para satisfacer a los clientes. Esto es lo que fundamenta las políticas de flexibilidad sobre diversos aspectos que caracterizan el actual modo de desarrollo y contribuyen a la precarización.

- a.** Se instauró la flexibilidad productiva y se cuestionó la integración vertical de la producción fordista, dando lugar a empresas más pequeñas recurriendo sistemáticamente a la subcontratación y la tercerización, buscando la reducción de los costos fijos y variables e innovar en cuanto a los procesos y los productos para introducir la variedad tratando de responder a las demandas de los clientes, para mejorar la calidad y asegurar un “service” adecuado de post-venta. Las empresas pasaron a ser “organizaciones que aprenden” (según las teorías evolucionistas), se busca la “producción flaca” (utilizando “lo justo”, siguiendo el esquema de Toyota y otras empresas japonesas). Esta flexibilización comenzó a desarrollarse con diversa intensidad en todos los sectores y ramas de la actividad económica.

- b.** La flexibilización del salario directo, busca frenar el proceso de incremento del salario real que hizo posible el modelo keynesiano-fordista. Por una parte, quedó sin efecto o tuvo varios años sin aplicarse la legislación sobre la indexación automática según las tasas de inflación, o se fijó por decreto el salario mínimo vital y móvil. El argumento que lo justificaba era la defensa y la promoción del empleo, pero la experiencia internacional demostró lo contrario. Por eso disminuyó o dejó de crecer el salario real desde entonces en todos los países casi sin excepción y por consiguiente la parte de los asalariados en la distribución funcional del ingreso, cuyo efecto fue el estancamiento de la demanda, el incremento de la pobreza y de la indigencia incluso de los que trabajaban (PIKETTY, 2013).
- c.** Con similares argumentos se instauró la flexibilización del salario indirecto, es decir se redujeron los beneficios extrasalariales, las contribuciones al sistema de seguridad social y de las obras sociales a cargo de las empresas, reduciendo de manera total o parcial, las contribuciones patronales. La modalidad más brutal implementada por los empleadores fue el recurso al trabajo no registrado, vulgarmente llamado trabajo “en negro”, que permite directamente una reducción de aproximadamente un tercio del monto salarial total, generando problemas para los asalariados, pues tendrán dificultades cuando lleguen a la edad jubilatoria, no cobrarán las asignaciones familiares, no podrán acceder a las obras sociales sindicales ni contar con la protección contra los riesgos del trabajo y no podrán mostrar un recibo de sueldo para solicitar un crédito o alquilar una vivienda. Quedan por esa causa excluidos de los derechos sociales.
- d.** La flexibilidad de las calificaciones y competencias laborales requeridas, es una consecuencia directa de la flexibilización productiva

a la cual hicimos referencia. La introducción de las TICs provoca la obsolescencia de las viejas calificaciones, lo cual puede implicar despidos o la reconversión profesional de la mano de obra directamente involucrada para que sean polivalentes y puedan ocupar alternativamente varios puestos de trabajo lo cual implica una intensificación de la carga de trabajo que no es siempre es reconocido socialmente, en materia salarial y de promoción profesional.

- e.** La flexibilización del tiempo de trabajo, es una consecuencia de la reconversión industrial y de los nuevos modelos productivos que pueden traer aparejados modificaciones de la franja horaria para satisfacer a los clientes y usuarios, trabajar en horarios a-sociales y en días feriados, incrementar el trabajo nocturno o por turnos rotativos para amortizar más rápidamente las maquinarias y equipos, que generan dificultades para seguir regularmente los estudios, participar regularmente en la vida cultural y asociativa y que complican la vida familiar. El nuevo modo de desarrollo requiere una creciente adaptación de la vida humana a los ritmos del capitalismo que ha llevado a la intensificación del trabajo y ha disminuido el control de las personas sobre la propia vida. La jornada de trabajo ya no se ajusta la jornada legal sino a los requerimientos de la empresa, para satisfacer al cliente, estableciendo incentivos económicos al desempeño con impactos sobre la salud de los trabajadores afectados. Las empresas buscan que los trabajadores estén siempre disponibles.
- f.** La flexibilización del sistema de relaciones de trabajo, para pasar de lo colectivo a lo personal o individual. Los empresarios presionaron a los gobiernos para descentralizar el sistema de relaciones laborales y de negociaciones colectivas desde el nivel del sector o la rama de actividad hacia la firma o incluso el establecimiento, para tener en cuenta las especificidades de la organización, pero

al mismo tiempo debilitar o dejar de lado las organizaciones sindicales y estimular las relaciones individualizadas de la gerencia de recursos humanos con cada asalariado, en función de las necesidades de la empresa.

- g.** Por último, la flexibilización de la relación salarial es lo que con mayor frecuencia ha dado lugar a la precarización del empleo. Los “verdaderos empleos”, los “empleos típicos” se caracterizaban por la garantía de estabilidad y de seguridad en los contratos de duración por tiempo indeterminado (CDI) con vigencia plena del derecho del trabajo y de la seguridad social, así como de la libertad sindical para agremiarse y negociar colectivamente, donde derechos y deberes, así como los salarios y las oportunidades para la promoción, están regulados por un convenio colectivo o por un estatuto profesional.
- h.** Fue la OCDE la que propugnó desde fines de la década de los años 1980 la adopción de estas medidas de flexibilización que el Consenso de Washington hizo suyas, como una medida para estimular los empresarios a generar empleos dada la reducción de los costos salariales y laborales, pero eso tuvo pocos resultados. La contratación como trabajadores autónomos o monotributistas dejó de estar regulada por el derecho del trabajo y de la seguridad social, para situarse en el ámbito del derecho comercial o civil, facturándose como si fuera una mercancía. Esta forma de contratación permite a los empresarios ahorrar costos laborales, al liberarse del pago de las contribuciones a la seguridad social, pero deja a esos trabajadores sin esa cobertura. En última instancia privaron a los asalariados de las garantías legales de la estabilidad y la seguridad en el empleo y creció la precarización. Veamos ahora sus modalidades y los principales impactos.

5.5. Los cambios en la relación salarial: predominio de la precariedad

El término precario deriva del latín *precarius*, que se refiere a aquello que se obtiene por medio de la petición, la súplica y el ruego, y en el Derecho Romano, *precarium* era un tipo de contrato en que el beneficiario arrendaba un bien, pero de manera insegura porque en cualquier momento podía ser reclamado de vuelta por el dueño.

El precariado es el resultado de la simbiosis de dos conceptos, “precario” y “proletariado” y quiere significar una categoría dentro de la clase trabajadora pero que está en expansión. A partir de la experiencia inglesa, Guy Standing (2009) se refiere al surgimiento de esta nueva clase social o fracción de clase, consecuencia del desarrollo y afianzamiento del modo de desarrollo neoliberal, con sus dimensiones de globalización y financiarización.

En los PCI, el período de pleno empleo, de protección laboral y de seguridad social generalizada fue un corto período de tiempo después de la Segunda Guerra Mundial, también allí había categorías marginales. Ahora hay políticas de empleo “activas” que los incitan a buscar empleo so pena de perder los subsidios. En América Latina es un reducido porcentaje de los trabajadores el que cuenta con la protección de la legislación del trabajo, de seguridad social y de riesgos del trabajo dentro de una PEA muy heterogénea donde predominan la informalidad y el trabajo no registrado. Muchas de esas categorías de trabajadores precarios ya existían, pero ahora se han visibilizado.

En el Reino Unido sería una clase social, o más propiamente una fracción de la clase trabajadora, formada por personas que tienen un empleo, pero sufren de inseguridad laboral y que padecen una condición inestable e impredecible que deteriora las condiciones generales de vida y de trabajo, que conducen a vivir una existencia frágil en el presente, sometido a incertidumbres acerca del futuro.

Otra característica del precariado descrita por Standing (2009, 2011) es que estaría conformado por un elevado porcentaje de *denizens* (ciudadanos a medias) es decir, por sujetos que no gozan de todas las garantías que provee el estatus de ciudadano. Por ejemplo, los refugiados, los trabajadores indocumentados, trabajadores extranjeros con permiso por tiempo limitado y también pasan a formar parte de esta categoría las minorías culturales, raciales, sexuales, en las cuales predominan las mujeres.

Para nosotros el concepto de precariedad incluye el empleo informal, el intermitente, el subempleo involuntario, los empleos mal remunerados y no registrados, los trabajadores asalariados que no tienen un empleo seguro y estable, todos los cuales no cuentan con la protección del derecho del trabajo y de la seguridad social. El trabajo precario comienza a reemplazar los contratos de trabajo por tiempo indeterminado (CDI) y con garantías de estabilidad pudiendo adoptar varias modalidades cuando el propósito buscado es el de flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo y reducir los costos salariales y demás costos laborales. Y se los reemplaza por contratos de duración determinada (CDD) que permiten ahorrar salarios durante los periodos en que hay poco trabajo, se naturaliza el trabajo en domingos y días feriados sin pagarlos como extraordinarios y se ajustan los requerimientos de días y horas de trabajo en función de las necesidades de las empresas.

Se ofrecen contratos de trabajo de tipo estacional, establecidos sin asumir compromisos laborales para el resto del año; se contrata fuerza de trabajo por medio de empresas de trabajo temporario o de servicios eventuales (ESE) pero donde el trabajador es contratado para desarrollar actividades temporarias que por su naturaleza son normales y permanentes y el uso de su fuerza de trabajo tiene lugar en el establecimiento de quien va a beneficiarse con su actividad productiva, “triangulando” la relación salarial. El trabajo a tiempo parcial es un recurso usado de

manera frecuente para contratar mujeres en tareas de limpieza, o en el servicio de bares y restaurantes. Otras modalidades de trabajo precario son las pasantías laborales vigentes por un tiempo prolongado que no desembocan en un empleo estable y que se renuevan sucesivamente, así como las “formas promovidas de empleo” incluidas en las políticas de empleo, pero sin estabilidad, en contrapartida de bajas remuneraciones y una reducción de los aportes patronales, etc.

Por esas razones, esos trabajadores precarizados laboran de manera más intensa y en peores condiciones de trabajo que los demás y entre ellos se registran comparativamente más enfermedades profesionales y graves accidentes de trabajo.

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 de los trabajadores precarios 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: aceptación de la polivalencia, de la multiplicidad de tareas, la 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.

En paralelo, 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, responsabilidad, capacidad para resolver problemas, su aceptación de los cambios tecnológicos y organizacionales, la propensión al trabajo en grupos, la socialización de conocimientos y aprendizajes.

El resultado final ha sido un cambio profundo de la anterior relación salarial que había instaurado “verdaderos empleos”, para dar ahora lugar *por medios absolutamente legales* a trabajos-empleos de carácter precario y sin garantías de estabilidad, asalariados con contrato por tiempo determinado (CDD) pero como prestadores de servicios y bajo la modalidad de monotributistas o autónomos por fuera de la legislación del trabajo, al empleo temporario contratado directamente por el empleador o por medio de empresas de servicios eventuales, y a las pasantías. Pero además, 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 más adelante.

5.6. El trabajo-empleo precario

Ante la profundidad y la variedad de estos cambios la noción tradicional de informalidad (OIT, 1972) se mostró insuficiente para poder comprenderlos. Teóricamente, se avanzó 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, y más recientemente al “empleo no clásico” (DE LA GARZA, 2011).

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, 1992).

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 su conceptualización es de carácter residual y por la negativa: el empleo precario es aquel que no reúne las condiciones del empleo estable, seguro y protegido, pero que va agrupando progresivamente al mayor porcentaje de los empleos.

A pesar de ese cambio en la definición pensamos que la versión antigua de la categoría “sector informal urbano” (PREALC, 1978) 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 (TOKMAN, 2004).

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 a trabajadores sin garantías de estabilidad y a otros sin registrarlos legalmente (GIOSA ZUAZÚA, 2007).

Es de suma utilidad la teoría de la segmentación del mercado de trabajo (PIORE, 1982) formulada desde finales del periodo “fordista” para comprender este fenómeno, porque los empleadores introducen fuertes divisiones sustanciales entre el conjunto de los empleados de la empresa (mercado interno) y los que están fuera de ella (mercado externo). Pero también hay divisiones dentro del 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, por otra parte, los precarios (mercado secundario) segmentándolos respecto del colectivo de trabajo con el propósito de reducir los costos laborales, controlarlos mejor, contar con más libertad de maniobra y flexibilidad en cuanto al uso de la fuerza de trabajo y para contratarlos solo durante el tiempo absolutamente indispensable.

Siguiendo la experiencia internacional, desde comienzos de los años 1980 se ha reglamentado y legitimado en nuestros países el funcionamiento de las empresas llamadas “de servicios eventuales” (ESE). Esta particular forma de contratación se ha utilizado con frecuencia para encubrir prolongados períodos de prueba que no estarían autorizados por la ley

Es cada vez mayor la heterogeneidad dentro del colectivo de trabajadores en relación de dependencia. 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, aunque a veces se superpongan porque reúnen características

comunes. En ese nivel se pueden identificar al menos tres subconjuntos con modalidades contradictorias internas: 1) las empresas formales y unidades económicas informales, 2) los empleos registrados y los no registrados ante el Ministerio de Trabajo sin aportes a los organismos de la Seguridad Social, y finalmente, 3) los “empleos típicos”, “clásicos”, denominados “verdaderos empleos” con CDI y los empleos precarios.

El concepto de informalidad propuesto por la OIT en 1972 incluye los trabajadores cuenta propia, el trabajo doméstico remunerado, los trabajadores familiares no remunerados y los que trabajan en microempresas de hasta cinco trabajadores, donde la proporción de empleos asalariados es muy reducida.

El concepto de trabajo/empleo no registrado se basa en un aspecto jurídico e institucional, que consiste básicamente en que los empleadores no declaran a los asalariados ante las oficinas públicas correspondientes y no pagan las contribuciones patronales al sistema de seguridad social. Ellos pueden trabajar en microempresas informales o en empresas capitalistas de diversa dimensión.

Los conceptos de trabajo/empleo precario y de “verdadero empleo” 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, a los empleos que no tienen las garantías de la seguridad y estabilidad, a la mayoría de los empleos informales y la totalidad de los empleos no registrados nosotros los consideramos 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, un empleo ejecutado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, que cuenta con una remuneración adecuada, está registrado, cuenta con la protección del sistema

de seguridad social y reúne las demás características de un “empleo decente” según lo define la OIT (1972).

Pero lo esencial del trabajo/empleo precario no se refiere en primer lugar a la inexistencia de normas que lo regulen; puede ser precario y al mismo tiempo ser legal y estar registrado. Se define más propiamente por la naturaleza del contrato (formal o implícito) de trabajo. En virtud del mismo, la relación salarial de carácter precario 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 allí los trabajadores con empleos precarios son discriminados negativamente respecto de los que tienen “verdaderos empleos” porque en algunos casos adoptan las formas ya analizadas del trabajo informal y del no registrado.

Si se analiza con una perspectiva histórica el empleo asalariado, se observa que los que fueron denominados “empleos típicos”, “verdaderos empleos” (CDI, 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 un menor porcentaje sobre el total de la PEA. Esta tendencia se observa también en los países menos desarrollados, pero allí es enorme el peso del trabajo informal y del trabajo no registrado. Por el contrario, los trabajos/empleos precarios, donde predominan “formas específicas de empleo”, “formas particulares de empleo” y las otras categorías socio-profesionales analizadas, han llegado a constituir la mayoría de los nuevos empleos creados tanto en el sector público como en el privado.

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. Pero no son todos.

6. LAS MODALIDADES MÁS FRECUENTES DE LA PRECARIZACIÓN

La precarización adopta diversas modalidades.

- a.** Los trabajadores en “período de prueba” que fija la legislación laboral, porque durante ese tiempo no tienen la estabilidad de un “verdadero empleo” y eso puede no concretarse luego de pasado ese lapso.
- b.** Los diversos contratos de duración por tiempo determinado (CDD), los trabajos estacionales o de temporada, las pasantías para estudiantes universitarios, los trabajos temporarios y a tiempo parcial, etc.
- c.** Los empleos contratados por intermedio de las empresas de servicios eventuales (ESE) o de trabajo temporario instauran una suerte de “alquiler de la fuerza de trabajo”, que da lugar a un “comercio de personas” (CAIRE, 1973) generando una triangulación, donde el trabajador es pagado por una empresa, pero genera valor y plusvalor en otra. Estas obtuvieron la autorización legal para ofrecer normalmente personal que cubriera de manera temporaria el reemplazo de algún trabajador ausente, haciendo frente a picos de trabajo ocasionales o a necesidades extraordinarias y transitorias que significara tareas ajenas a su giro normal y habitual, sin cambiar de estatuto ni pasar a formar parte del plantel regular de esa empresa y gozar de la condición de “efectivos”. Se disocia 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 ESE que ejerce jurídicamente la función de empleador.

Esta particular forma de contratación se ha utilizado con frecuencia para encubrir prolongados períodos de prueba que no estarían autorizados por

la ley, transformando a las aludidas empresas de servicios eventuales en meras agencias de colocaciones. Dentro del establecimiento, se reproduce la segmentación del colectivo de trabajo, dando lugar a una escisión entre los trabajadores del plantel de la empresa usuaria dotado de estabilidad (mercado primario) y aquellos que provienen del exterior (mercado externo) o tienen menores derechos (mercado secundario) que son suministrados por la ESE (PIORE; SABEL, 1988).

- d.** Los trabajadores de las cuatro categorías tradicionales del sector informal urbano ya mencionadas (OIT, 1972).
- e.** El trabajo no registrado ante el Ministerio de Trabajo y los organismos de la seguridad social, que constituye la forma más grave de precarización.
- f.** Una nueva modalidad está emergiendo con los “contratos o horas”, donde el trabajador está registrado y a disposición del empleador, que lo convoca por un tiempo limitado solo cuando lo necesita, pero le paga por el tiempo efectivamente trabajado. Es el empleo intermitente, cuya figura más notable son los repartidores de empresas con economías de plataforma que están mucho tiempo disponibles en “la cola”, pero solo cobran cuando hacen una entrega.

7. LOS SECTORES MÁS VULNERABLES A LA PRECARIZACIÓN

Sin ser exhaustivos, los trabajadores más vulnerables son:

- ✦ los jóvenes (sobre todo las mujeres);
- ✦ los trabajadores migrantes especialmente los indocumentados y con bajos niveles de calificación;
- ✦ las mujeres jefas de hogar con responsabilidades familiares y con bajo nivel educativo;

- ❖ los trabajadores que están en la condición de desempleo de larga duración especialmente los que tienen bajas calificaciones profesionales;
- ❖ los trabajadores adultos al final de su vida activa cuando corren el riesgo de ser despedidos.

Discriminando por sectores y ramas de actividad, el porcentaje de trabajo asalariado precario se estancó o bajó con variaciones en la industria y en el sector público, pero creció en el sector servicios (trabajo en casas particulares, hotelería, restaurantes, trabajo agrícola, sector de artes y espectáculos). Según el género, aumentó fuertemente en el caso de las mujeres y personas con diversidad sexual.

Pero 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 gozar de sus derechos, lo cual genera una relación de dependencia económica y otorga un poder económico de coordinación al que organiza su trabajo.

El objetivo central buscado por todas esas modalidades es reducir los costos fijos y variables de producción, poniendo el acento en los costos salariales y laborales como una estrategia para compensar la tendencia a la caída de las tasas de ganancia, proceso que no se puede revertir.

La gran diferencia entre el empleo precario con la informalidad consiste en que los empleos precarios ahora progresivamente se han establecido válidamente por medio de leyes o decretos y de esa manera se los naturaliza. Los trabajadores precarios son los que no tienen estabilidad ni seguridad en el empleo; ellos se insertan de una manera diferenciada y degradada en los sistemas de relaciones de trabajo en la empresa, pues es menor su grado de integración al colectivo de trabajo,

pues no siempre forman parte de los sindicatos ni son representados por ellos.

El nivel de sus remuneraciones y el grado de cobertura de la seguridad social son inferiores y de menor calidad al de los de asalariados que tienen contratos por tiempo indeterminado con empleos seguros y estables y que realizan tareas similares. Pero a pesar de eso son objeto de mayores requerimientos por parte de los empleadores: aceptación de la polivalencia, movilidad interna, ampliación de tareas y tener asumir los trabajos más sucios y peligrosos, que los demás trabajadores rechazan, lo cual significa una intensificación del trabajo, que implica una mayor fatiga.

Los colectivos de trabajo se desestructuran cuando se introduce la diferencia y la segmentación, cuando hay nuevas formas de organización del trabajo que imponen la movilidad, la polivalencia, se llevan a cabo la subcontratación y la tercerización.

Como habíamos mencionado, las investigaciones muestran que las condiciones y medio ambiente de trabajo de los trabajadores precarios dan lugar con más frecuencia a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Pero ahora se hace más evidente que los riesgos psicosociales en el trabajo son más intensos. Su trabajo es más exigente, se les imponen objetivos difíciles o imposibles de alcanzar, hay más restricciones de tiempo y se aceleran los ritmos de trabajo. Son trabajos con mayores exigencias emocionales, pero a veces tienen que esconderlas o negarlas para relacionarse con sus superiores y con los clientes y usuarios para cumplir las reglas preestablecidas por la empresa, lo que les provoca sufrimiento.

De la misma manera pueden sentir miedo durante el trabajo por temor a las agresiones o a sufrir un accidente porque sus puestos de trabajo son más sucios y peligrosos que los estables. Los trabajadores precarios gozan de menos autonomía que los demás para desarrollar

sus calificaciones y competencias y tienen recompensas monetarias inferiores que el resto, pero además no cuentan con un adecuado reconocimiento moral o simbólico por su esfuerzo y la calidad obtenida. En cuanto a los conflictos éticos y de valores, a veces los trabajadores precarios se ven obligados a mentir o a retacear la información solicitada por los clientes, o se ven obligados a hacer cosas contra sus principios éticos, lo cual genera situaciones difíciles de vivir y generan sufrimiento y tensiones. Pero lo que más sufren es la inseguridad socioeconómica introducida por la precariedad y la flexibilidad que consideramos un factor de riesgo para la salud.

Los trabajos/empleos precarios, 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.

La nueva definición de trabajadores informales (HUSSMANN, 2001), recomendada por la OIT, innova sustancialmente, porque incorpora en este subconjunto informal de la PEA a sectores de trabajadores precarios, cuyos empleos no están sujetos a la legislación del trabajo, independientemente de si se desempeñan en el sector formal o informal de la economía.

Como conclusión postulamos que, de manera amplia, dentro de la categoría de empleos precarios, están los asalariados que no tienen CDI, el trabajo intermitente y también quedan incluidas total o parcialmente las otras dos: trabajos/empleos no registrados en unidades económicas formales o informales, monotributistas y autónomos, así como las cuatro categorías de trabajos/empleos informales según la OIT. Todos ellos tienen en común su carácter precario.

8. PRECARIEDAD E INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS ASALARIADOS

Serge Paugam (1997) señala que a lo largo de la historia las situaciones de precariedad económica y social son diversas y acumulativas. Las amenazas contra la estabilidad y la seguridad en el empleo se han generalizado cualquiera sea el estatuto de la relación salarial. Y como también señala Robert Castel (1995), 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 un 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 trabajo que ejecuta el trabajador, de la recompensa material que recibe, del reconocimiento social obtenido 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. ¿Qué variables se toman en cuenta? ¿La estabilidad y seguridad en el empleo, la magnitud del salario, la calidad de las condiciones y medio ambiente de trabajo, los riesgos psicosociales en el trabajo a los cuales está expuesto?

Esquematizando, afirma Paugam (1997), la precariedad puede plantearse sobre dos aspectos. En relación con el proceso de trabajo y 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 estable y registrado asegura derechos sociales y ciudadanos. 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. 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, dejan de involucrarse, pues los derechos laborales y sociales están vinculados directamente con el tipo de empleo.

El asalariado se considera precario cuando percibe su trabajo como una actividad prescindible, desprovista de interés, mal paga y poco reconocida por la empresa.

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 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, pueden surgir mayores restricciones debido a que la dirección de las empresas fija objetivos muy ambiciosos, por encima o en el límite de las posibilidades de los trabajadores, incrementando la fatiga y el sufrimiento. El fortalecimiento de la disciplina y el control, la intensificación de los ritmos de trabajo, la instauración de métodos inspirados en la experiencia japonesa (el trabajo justo a tiempo, el perfeccionamiento continuo de la producción, el control total de la calidad, etc.) genera malestar, angustias y ansiedad, una sensación de stress, dado que hay premios y castigos síquicos y pecuniarios según los resultados.

También surge una insatisfacción en cuanto al no reconocimiento social del trabajo por parte de los empresarios: el nivel de la recompensa monetaria, la carga de trabajo, los riesgos a los cuales se trabaja expuestos, los conocimientos y la experiencia adquiridos 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.

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, 1975; BOYER, 1998; OIT, 2003). En esas condiciones normalmente los trabajadores se integran en la empresa y aumenta la satisfacción en el trabajo. Pero en el nuevo modo de desarrollo predomina la heterogeneidad en cuanto al grado de integración.

9. LA TIPOLOGÍA PROPUESTA POR SERGE PAUGAM

Podrían así construirse varios casos tipos de integración del trabajador empleado en una empresa u organización. Paugam (1997), identifica cuatro grandes grupos.

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.

En contraposición con este buen tipo de integración que no es el predominante, Paugam (1997) cruza dos variables (empleo y condiciones de trabajo) e identifica otros tres.

La integración es incierta 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 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, psíquicos y mentales provocados por malas Creación La Comisión de Condiciones y Medio

Ambiente de Trabajo (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. Debido a las políticas de ajuste fiscal del modelo de desarrollo vigente, desde hace ya varias décadas los salarios no se indexan según la inflación y 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 tenso 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. Si estos sufrimientos 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, el ausentismo voluntario, 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. Y tratan de cambiar de empresa u organización... si es que el mercado de trabajo lo permite.

La modalidad más extrema de precariedad es el trabajo no registrado o “en negro” que en Argentina involucra históricamente un poco menos del 40% de los trabajadores asalariados y su vulnerabilidad abarca tanto

al empleo como a las condiciones y medio ambiente de trabajo. No estar registrados 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 proporcionan el derecho del trabajo, el de la seguridad social y la protección contra los riesgos del trabajo. Y la acción sindical para protegerlos es insuficiente, quedando en manos de las políticas sociales.

10. REFLEXIONES Y PERSPECTIVAS

Para operar en el modo de desarrollo neoliberal, los empleadores recurren cada vez más frecuentemente al trabajo precario – es decir sin seguridad y garantías de estabilidad – en sus diversas modalidades para:

- ❖ tener mayor libertad para flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo, poder contratar y despedir sin mayores trámites, con bajos costos y en la medida de lo posible hacerlo sin tener que violar la ley;
- ❖ reducir el costo salarial y de la seguridad social, dado que por lo general por igual trabajo los trabajadores precarios cobran menos que los estables;
- ❖ hacer frente rápidamente a las incertidumbres del mercado, exteriorizando **física o jurídicamente la fuerza de trabajo**, cuando varía el volumen de la demanda o surgen dificultades para la provisión de materias primas e insumos;
- ❖ transferir el riesgo empresarial generado por las crisis coyunturales que reducen la demanda, hacia subcontratistas, actividades tercerizadas y trabajadores cuenta propia que han sido exteriorizados y trabajan en sus domicilios.

Cuando predomina el trabajo precario, es mayor el margen de libertad de los empresarios para la gestión de la fuerza de trabajo y las relaciones

laborales y por ese medio reducir los costos y evitar que caigan las tasas de ganancia.

Y desde el punto de vista teórico, es de mayor utilidad el uso del concepto de trabajo precario que el de trabajo informal, porque el mismo comprende y engloba todos los asalariados sin seguridad ni estabilidad y el trabajo intermitente, no solo el trabajo informal y el no registrado o “en negro”.

Debemos reconocer que un pequeño porcentaje de trabajadores – jóvenes de ambos sexos, por general profesionales altamente calificados – prefieren trabajar contratados en condiciones precarias para tener más libertad de maniobra y en cuanto al uso del tiempo, dado que la demanda para esas tareas se mantiene, los salarios son elevados y la oferta de trabajadores es aún reducida. Pero no todos quisieran trabajar siempre de esa manera hasta el momento de jubilarse.

Dentro del aparato estatal, la administración del trabajo, ejercida por los Ministerios de Trabajo, debe contribuir a hacer frente al problema promoviendo la adopción de una legislación protectora de los categorías más vulnerables de asalariados (trabajadores rurales, trabajadores de casas particulares y de pequeñas y medianas empresas, por ejemplo) y fortaleciendo las tareas de la Inspección del Trabajo, buscando la cooperación de la Administración Tributaria y de la Seguridad Social para hacer operativos conjuntos, porque por lo general quienes evaden el pago de sus obligaciones laborales también están violando otras normas.

Y obviamente, la solución de fondo es el crecimiento económico destinando inversiones para la generación de empleos, de “verdaderos empleos” seguros y estables, protegidos por la legislación laboral, de seguridad social y de protección contra los riesgos del trabajo.

REFERÊNCIAS

- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Ed. PUF, 2001.
- BOYER, Robert. *Rapport salarial et analyses en terme de régulation: une mise en rapport avec les théories de la segmentation du marché du travail - Economie appliquée*, Tome XXIII. 1980.
- BOYER, Robert (Dir.). *La flexibilité du travail en Europe*. Paris: La Découverte, 1986.
- BOYER, Robert. *Hybridization and models of production: Geography, history, and theory. Between imitation and innovation. The transfer and hybridization of productive models in the international automobile industry*, p. 23-56, 1998.
- BOYER, Robert. Las crisis financieras como conflicto de temporalidades. *Encuentros*, v. 18, n. 3, p. 100-116, 2020.
- CAIRE, Guy. *Les nouveaux marchands d'hommes. Etude du travail interimaire*. Paris: Ed. Economie et Humanisme, Les Editions Ouvrières, 1973.
- CASTEL, Robert. *La metamorfosis de la cuestión social*. Paris: Versión francesa en Fayard, 1995.
- CORIAT, Benjamín. *El taller y el cronómetro*. México: Ed. Siglo XXI, 1975.
- DE LA GARZA, E. *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. Ciudad de México: Plaza y Valdés, 2011.
- DUNLOP, John. *Industrial Relations Systems*. New York: Henry Holt, 1958.
- GIOSA ZUAZÚA, N. *El empleo precario en Argentina*. Documento CIEPP, Mayo, 2007.
- HUSSMANN, Ralf. *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, 2001.
- NEFFA, Julio César. Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. 2015.

NEFFA, Julio C. (Dir.); ALBANO, Julieta; LÓPEZ GHIO, Ramiro; PÉREZ, Pablo E.; SALAS, Julieta; TOLEDO, Fernando. *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo*, Volúmenes I, II y III. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2005, 2006, 2008.

NEFFA, Julio C. *El proceso de trabajo y la economía de tiempo*. Contribución al análisis crítico de K. Marx, F. W. Taylor y H. Ford. Buenos Aires: CREDAL/CNRS, Editorial Hvmánitas, 1989.

NEFFA, Julio C. *Aportes para pensar la pospandemia COVID-19: innovaciones y nuevos procesos de trabajo*. Moreno: UNM Editora, 2020. 190 p. ISBN (Edición impresa): 978-987-782-035-5 – ISBN (Edición digital): 978-987-782-036-2.

NEFFA, Julio C.; HENRY, María L. (coord.). *Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo en una clínica privada de la ciudad de La Plata*: Informe sintético de resultados. Proyecto de Desarrollo Tecnológico y Social (PDTs). CIN-CONICET n. 422. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas, Instituto de Investigaciones Administrativas. 2018. ISBN 978-950-34-1662-4.

OIT. Organización Internacional del Trabajo. *Employment, incomes and inequality*. A strategy for increasing productive employment in Kenya. Ginebra, OIT, 1972.

OIT. Organización Internacional del Trabajo. *Directrices sobre una definición estadística de empleo informal*. Adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 2003.

PAUGAM, Serge. *Les salariés de la precarité, Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris: PUF, 1997.

PIKETTY, Thomas. *Le capital au XXIe siècle*. París: Seuil, 2013.

PIORE, Michael J. Convergente dans les systemes nationaux des relations professionnelles. *Consommation*, n. 3, 1982.

PIORE, Michael; SABEL, Charles. *Les chemins de la prospérité*. Paris: Hachette, 1988.

POK, Cynthia. *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, 1992.

PREALC. Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe. *Promoción de la Reforma Educativa en América Latina*. Sector informal funcionamiento y políticas. Santiago de Chile, 1978.

SCHUMPETER, Joseph A. *Capitalismo, socialismo y democracia*. Madrid, México, Buenos Aires: Aguilar S. A. de Ediciones, 1952.

STANDING, Guy. *Work After Globalization*. Building Occupational Citizenship. Edward Elgar, Cheltenham, 2009.

STANDING, Guy. *El precariado*. Una nueva clase social. Barcelona: Editorial Pasado y Presente, 2011. ISBN 9788494100819.

SUPIOT, Alain (Ed.). *Tisser le lien social*. Les Editions de la MSH, 2004.

SYLOS LABINI, P. El empleo precario en Sicilia. *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. LXIX, n. 3, OIT. Ginebra, 1974.

TOKMAN, Victor E. *Una voz en el camino*. Empleo y Equidad en América Latina, 40 años de búsqueda. Fondo de Cultura Económica, Santiago de Chile, 2004.