

PRECARIEDAD LABORAL Y CAÍDA SALARIAL

EL MERCADO DE TRABAJO EN LA ARGENTINA POST CONVERTIBILIDAD*

Clara Marticorena**

El presente trabajo pretende analizar algunos de los elementos que caracterizan al mercado de trabajo a partir de la crisis del 2001. El interrogante que guía nuestro trabajo consiste en indagar si luego de la crisis de la convertibilidad se han modificado las tendencias que caracterizaron al mercado de trabajo durante la década del '90¹. Creemos que esta pregunta es sin duda necesaria para analizar qué es lo que ha cambiado a partir de la crisis mencionada, y qué orientación poseen las transformaciones observadas.

El breve período de estudio muestra una tendencia hacia la recuperación de la economía que impacta en el nivel de ocupación sin resolver el carácter estructural del desempleo, y durante el cual la recuperación del empleo no muestra sino el aumento de la precariedad en las condiciones de venta de la fuerza de trabajo.

Teniendo en cuenta las condiciones de precariedad bajo las cuales se opera la venta de la fuerza de trabajo no podemos desvincular dicha precarización de los altos índices de desempleo que caracterizaron a la década del '90 y que no dejan de estar presentes en la actualidad. En efecto, es preciso considerar las condiciones de venta de la fuerza de trabajo y el desempleo como dos caras de una misma moneda y como un termómetro de la correlación de fuerzas entre las clases sociales.

En función del objetivo mencionado centraremos nuestro análisis en la evolución de los indicadores sobre mercado de trabajo a partir de la crisis de la convertibilidad, la creciente segmentación del mercado de trabajo, la persistente difusión de formas precarias de contratación, la extensión de la jornada laboral y el profundo deterioro salarial observable a partir de la modificación del tipo de cambio.

* Agradezco los valiosos comentarios y observaciones realizadas por Martín Schorr, Gabriel Calvi Rodiles y Matías Eskenazi a una versión preliminar de este trabajo. Desde ya, se les exime de cualquier responsabilidad en cuanto a errores u omisiones existentes.

** Socióloga, docente de la Facultad de Ciencias Sociales, UBA. E-mail: claramarticorena@ciudad.com.ar

¹ Es importante aclarar que tomaremos las transformaciones ocurridas en la década del '90 como período de referencia sin ignorar que las condiciones tanto objetivas como subjetivas que permitieron la avanzada del capital sobre el trabajo no pueden desvincularse de las transformaciones operadas en la sociedad Argentina (tanto económicas como políticas) a partir de la última dictadura militar.

A su vez, enmarcaremos la evolución del mercado de trabajo en los últimos años analizando las políticas destinadas a modificar las condiciones laborales, en particular, la última reforma laboral y la política salarial implementada a partir del año 2002.

El mercado de trabajo durante los '90

Durante los años '90 se produjeron grandes transformaciones en la estructura ocupacional como efecto de la reorientación de las políticas estatales y de la implementación de distintas estrategias empresarias. Las reformas estructurales implementadas supusieron un nuevo campo de acción para las distintas fuerzas sociales, a favor de los sectores más concentrados del capital. Distintos mecanismos estatales regularon el marco para garantizar la acumulación de capital, entre los cuales podemos situar las distintas leyes de reforma laboral.

De esta forma, se incorporó a la legislación laboral una serie de reglamentaciones que crearon un marco legal tendiente a garantizar la movilidad a bajo costo de la fuerza de trabajo, permitiendo que se adecuara a las necesidades cíclicas del capital.

Las características del mercado de trabajo durante el período deben analizarse tanto a partir de la forma que adoptó la acumulación de capital en las grandes empresas como a partir del impacto que tuvo la pérdida de incidencia de las pequeñas y medianas empresas a lo largo de la década. La apertura comercial implicó un proceso de cierre o reorientación de los pequeños y medianos establecimientos hacia actividades de comercialización y/ o distribución, lo que generó la pérdida de incidencia en el sector industrial de empresas que presentaban un fuerte dinamismo en términos de generación de valor agregado y puestos de trabajo² en el marco de una economía cerrada, pero que no se encontraban en condiciones de competir a nivel internacional.

Por su parte, la carrera por lograr competitividad en el marco de una economía abierta y de un tipo de cambio sobrevaluado, llevó a las empresas a “optar” por estrategias de racionalización de la mano de obra, más que por estrategias de innovación tecnológica.³

² Schorr, M. (2002) : “Mitos y realidades del pensamiento neoliberal: La evolución de la industria manufacturera argentina durante los años noventa”, AAVV: *Más allá del pensamiento único. Hacia una renovación de las ideas económicas en América Latina*, Buenos Aires: CLACSO.

³ Al respecto, Astarita plantea que el crecimiento percibido en los primeros años posteriores a la sanción de la Ley de Convertibilidad, presentó fuertes componentes especulativos y estuvo basado en inversiones livianas. “Es un crecimiento basado en inversiones como servicios, en la reconstitución de stocks debida al crecimiento del

En este contexto, las principales transformaciones en la estructura ocupacional se caracterizan tanto por una marcada heterogeneización y fragmentación de los trabajadores como por un proceso de descalificación y proletarianización de los sectores medios⁴.

Un primer elemento que sin duda abonó a la fragmentación de la clase trabajadora estuvo dado por el significativo aumento de la desocupación abierta y de la subocupación horaria. La intensificación del trabajo y la precarización de las condiciones laborales⁵, fueron elementos que contribuyeron a la consolidación de un extendido ejército de reserva.

A su vez, el aumento de trabajadores “en negro”, pasando de una tasa del 25.2% de los asalariados en mayo de 1990, a representar el 38.5% para el mismo período del año 2001, plantea una creciente segmentación del mercado de trabajo.

Es preciso agregar que el mencionado proceso de fragmentación y heterogeneización se produce incluso al interior de una misma empresa, entre trabajadores estables y contratados, reconocidos y “en negro”, sindicalizados y no sindicalizados, situación que es acompañada con mecanismos de estratificación salarial.

A la flexibilidad en las formas de contratación hay que sumar la flexibilidad funcional, consistente en nuevas formas de organización del trabajo y la producción que permiten, entre otros elementos, la intensificación de los ritmos de trabajo⁶.

Como mencionamos anteriormente, las características asumidas por el mercado de trabajo durante los '90 no pueden ser analizadas sino en vinculación con la forma que adquirió el proceso de acumulación capitalista en general, y en particular en las grandes empresas.

Al respecto, Giosa Zuazua indica que uno de los procesos más relevantes a la hora de analizar las estrategias empresarias que impactaron en la configuración del mercado de trabajo es la

consumo y a la renovación de equipos y a la racionalización, pero sin aumento importante de las inversiones de largo aliento.” Astarita, R. (1993): “Plan Cavallo y ciclo de acumulación capitalista”, en *Cuadernos del Sur*, Bs.As., Octubre. p. 37

⁴ Martínez, O.: “El mundo del trabajo en la década del ‘90”, en www.tel.org.ar

⁵ La precariedad laboral puede definirse en función de distintas situaciones como la inestabilidad temporal en las tareas, la ausencia de cobertura social (obra social, jubilación, pago por enfermedad, etc.) y los bajos e inestables ingresos. Martínez, O. Op. Cit.

⁶ Martínez señala que los círculos de calidad, el trabajo en equipo, justo a tiempo, entre otras, son herramientas cada vez más presentes en la estructura productiva. Estas herramientas se encuentran ampliamente difundidas en las grandes empresas, y, aunque en menor medida, también en medianas e incluso en pequeñas empresas.

especialización/ desverticalización productiva⁷. La terciarización –externa e interna- de partes del proceso productivo o subcontratación de servicios antes integrados en una misma empresa permitió a las grandes empresas bajar sus costos y regular la contratación de ciertos servicios o procesos en función de la demanda, reduciendo el plantel de trabajadores y precarizando las condiciones de trabajo en las empresas subcontratistas.

Lo que deriva de este proceso es la existencia de un plantel reducido de personal permanente que goza de mayores salarios y otro plantel de trabajadores inestables, que perciben menores salarios y fluctúan según los ciclos de la demanda de fuerza de trabajo.

Así, durante los '90, la expulsión de empleo y la precarización de las condiciones de venta de la fuerza de trabajo se producen tanto en momentos expansivos como recesivos del ciclo económico. El crecimiento del PBI, la precarización laboral y el desempleo deben analizarse como parte de un mismo proceso, donde los últimos elementos constituyen las bases del proceso de acumulación de capital y no una consecuencia inesperada del proceso de “modernización”.

La (re) regulación del mercado de trabajo: las leyes de reforma laboral

“Se viven formas transitorias de producción, cuyas consecuencias son también agudas en lo que respecta a los derechos del trabajo. Estos derechos son desregulados, son flexibilizados, con el fin de dotar al capital de los instrumentos necesarios para adecuarse a esta nueva fase.”⁸

Un análisis comparado de las sucesivas reformas laborales implementadas nos permite observar las reglamentaciones y modificaciones que contribuyeron a crear un marco regulatorio propicio a las necesidades de acumulación del capital en nuestro país⁹. En efecto, la reforma del año 1991 ha priorizado, en lo referente a la contratación de trabajadores, formas de contrato por tiempo determinado, en relación con la preferencia que antes gozaban los contratos de duración

⁷ La desverticalización implica que las empresas pasan a subcontratar y terciarizar la provisión de bienes y servicios necesarios para la realización del proceso productivo. Giosa Zuazua N. (1999) “Desempleo y precariedad laboral en la Argentina de los años ‘90”, en *Época. Revista argentina de economía política*, Año 1, N°1, Diciembre.

⁸ Antunes, R. (2003): *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*, Ediciones Herramienta, Bs. As., p. 20.

⁹ Cabe aclarar que nuestro análisis se centrará sólo en algunas de las disposiciones que creemos más relevantes para comprender el impacto de las reformas sobre el mercado de trabajo.

indeterminada, por su mayor adaptación a la demanda de las empresas, permitiendo la movilidad de la fuerza de trabajo y reduciendo notablemente los “costos laborales”. Efectivamente, las modificaciones sobre la legislación laboral tendieron a reducir el costo laboral no salarial, aumentar la previsibilidad del costo laboral, flexibilizar la distribución del tiempo de trabajo y descentralizar la negociación colectiva.¹⁰

Los principales cambios introducidos en la legislación sobre contratos por tiempo determinado, períodos de prueba, regímenes de preaviso, indemnizaciones por despido, reducción de cargas patronales, y ámbitos y contenidos de los convenios colectivos dan cuenta de una mayor vulnerabilidad de la clase trabajadora en el lugar de trabajo. En efecto, es importante visualizar la permanencia de regímenes flexibles en materia de legislación laboral desde el año 1991 hasta la reciente sanción del régimen laboral en el año 2004.

La Ley Nacional de Empleo, sancionada en el año 1991, incorporó la figura de contratos por tiempo determinado (CTD) aplicables a distintas situaciones: fomento del empleo y lanzamiento de nueva actividad, y también aplicables a contratos de trabajo – formación y de práctica laboral para jóvenes¹¹.

Para las nuevas modalidades contractuales se preveía una serie de cláusulas que significaban altos niveles de precarización para los trabajadores incorporados a través de las mismas, como la reducción de hasta un 50% en las cargas patronales para los CTD como medida de fomento del empleo y por lanzamiento de nueva actividad, y la exención para el caso de los contratos de trabajo – formación y de práctica laboral para jóvenes, contribuyendo al desfinanciamiento de la seguridad social.

Con respecto a la reglamentación de la pequeña y mediana empresa¹² se introducen formas aún más precarias de contratación, eximiendo que los contratos promovidos fueran habilitados por convenciones colectivas de trabajo, excluyendo la obligación de registrar a los trabajadores que

¹⁰ Beccaria, L. y Galin, P (2002): *Regulaciones laborales en la Argentina. Evaluación y propuestas*, Fundación OSDE/CIEPP, Argentina.

¹¹ Es importante tener en cuenta que los contratos a término se reducían anteriormente a contratos específicos vinculados a ciertas actividades económicas de demanda temporal o circunstancial, como contratos a plazo fijo, de temporada, eventual o por obra, siendo el principio general del derecho del trabajo la continuidad de la relación laboral.

¹² Definidas como aquellas empresas con una dotación de hasta 40 trabajadores.

se encontrasen bajo dichas condiciones contractuales, y eximiendo también el derecho a indemnización¹³.

Las modalidades “promovidas”, como algunas reglamentaciones dispuestas por la Ley 24465¹⁴, fueron derogadas por la ley 25013 sancionada en el año 1998, sin embargo, se implementa a través de la misma el contrato de trabajo de aprendizaje y se incorporan los contratos de pasantía, otra modalidad contractual precaria que en general fue y es utilizada por empresas y organismos estatales para cubrir puestos de trabajo a menores costos.

La ley 25013, a su vez, modifica el régimen de indemnización vigente, reduciendo la asignación correspondiente por despido. Esto tiende a precarizar la salida de la relación laboral, bajando sus “costos”. Es preciso señalar, sin embargo, que la ley sancionada en el año 2004 modifica el concepto de indemnización adecuándolo al régimen anterior y que a partir de la emergencia económica se estableció la obligatoriedad de la doble indemnización ante el despido de trabajadores.

Con respecto al período de prueba, la ley “Banelco”¹⁵, sancionada en el año 2000, introduce una cláusula específica para pequeñas empresas que permite la extensión del período mínimo a 6 meses ampliable a doce por convenio colectivo¹⁶. Es importante resaltar que la modificación introducida por la ley 25877/2004, si bien agrega la obligatoriedad del preaviso, mantiene un período de prueba de tres meses –ahora no prorrogable- y la cláusula por la cual el trabajador no posee derecho a recibir indemnización alguna por su trabajo en dicho período.

Con respecto a la reducción de contribuciones patronales, tanto en la ley 25250/2000 como en la 25877/2004 se establecen mecanismos de reducción de las contribuciones patronales aún sabiéndose lo ineficaz de este tipo de medidas para generar empleo.

Otra de las cuestiones a resaltar son las modificaciones establecidas con respecto a los ámbitos de negociación de las Convenciones Colectivas de Trabajo (CCT), sus niveles y contenidos. En este sentido, se han establecido cláusulas por las cuales un convenio posterior de ámbito menor podría prevalecer sobre otro de ámbito mayor. Los criterios para dicha priorización han sufrido

¹³ Ley 24467, sancionada en el año 1995.

¹⁴ En este caso fueron derogados los artículos relativos a contratos de trabajo a tiempo parcial y las modalidades especiales de fomento del empleo referidas a personas mayores de 40 años, discapacitados, mujeres y ex combatientes de Malvinas.

¹⁵ Ley 25250.

¹⁶ Vega Ruiz, M. L. (2001), *La reforma laboral en América Latina. Un análisis comparado*. OIT.

modificaciones que creemos relevantes a la hora de analizar la condiciones de venta de la fuerza de trabajo.

Anteriormente, prevalecía el convenio colectivo por actividad, lo que implicaba establecer un convenio marco, y luego comenzaban las negociaciones por empresa pero articuladas a dicho convenio de ámbito mayor. Sin dudas, la ley que sanciona mayores transformaciones normativas sobre CCT es la denominada “Ley Banelco”. La misma introduce nuevos artículos al Régimen Jurídico de las Convenciones Colectivas de Trabajo, “independizando” a los convenios de menor ámbito de los de mayor nivel, permitiendo que no sean afectados por un convenio de nivel superior.¹⁷

Las cláusulas introducidas otorgaban prioridad a los convenios de ámbito menor, reglamentación que resta poder de negociación a los trabajadores, favoreciendo las posiciones empresarias en los conflictos. Una disposición de este tipo, en un contexto signado por altos índices de desempleo y la extensión de formas precarias de contratación, sólo puede profundizar dichos procesos.

La priorización de la negociación a nivel de empresa es una tendencia que se revierte por la ley sancionada en el año 2004, la que establece regulaciones a favor de los convenios de ámbito mayor¹⁸.

Como podemos observar a través de este breve recorrido, las sucesivas leyes laborales mantienen contenidos en común, en todas ellas se introducen o se mantienen formas precarias de contratación en lo que respecta al derecho individual del trabajo y en algunas se regulan formas también precarias en lo referente a relaciones colectivas de trabajo. Sin embargo, ante las distintas coyunturas, se producen modificaciones, como la derogación de contratos promovidos y la última regulación sobre convenciones colectivas de trabajo.

Igualmente, continúan vigentes extensos períodos de prueba sin derecho a indemnización, contratos de pasantía, y distintos mecanismos de reducción de aportes patronales. Es importante resaltar que si bien las modalidades de contratación por tiempo determinado promovidas a

¹⁷ “Un convenio colectivo de trabajo de ámbito menor prevalecerá sobre otro anterior de ámbito mayor, salvo que aquel hubiere sido concertado para articularse con este último.” Art. 25, Ley 25250.

¹⁸ “Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas: a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito b) Un convenio posterior de ámbito mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador.” Art. 24, Ley 25877.

principios de la década del '90 no continúan vigentes, es posible pensar que existe un abuso en la utilización de figuras existentes, a través de distintos mecanismos de fraude laboral.

Si bien creemos que no es en la legislación donde debemos buscar las razones de la penosa evolución del mercado de trabajo, éstas constituyen formas institucionalizadas que poseen efectos concretos en la dinámica socio- laboral.

Precisamente, dado que las leyes no son producto de relaciones sociales abstractas sino de la correlación de fuerzas entre las clases sociales en un determinado momento histórico, resulta interesante vincular las modificaciones en el régimen laboral con la forma que adopta la acumulación de capital. Mientras que las primeras reformas buscaban terminar con las “rigideces” del mercado laboral, dando un marco regulatorio laxo para la movilidad de los trabajadores que permitiera al conjunto del capital reducir los “altos” “costos” laborales en términos internacionales -en el contexto de un tipo de cambio sobrevaluado-, la modificación del tipo de cambio a partir de la devaluación abre otro escenario.

Es posible pensar que en una etapa de recuperación económica, que sucede a una profunda recesión, se requieren ciertas condiciones que promuevan el ingreso de fuerza de trabajo al mercado. Ingreso que, a su vez, debe ser ordenado desde las tradicionales corporaciones del empresariado y de los trabajadores. La obligatoriedad por decreto que impone la doble indemnización ante despidos y la vuelta al régimen anterior de convenciones colectivas de trabajo marcan una tendencia a regular tanto las condiciones de salida de los trabajadores como su situación salarial.

De esta manera, las distintas reformas deben analizarse como las necesarias modalidades que adquiere la venta de la fuerza de trabajo en las distintas etapas de la acumulación capitalista en la Argentina. Es preciso señalar que la vuelta a criterios anteriores a la reforma en lo referente a relaciones colectivas e individuales del trabajo, si bien manifiesta la necesidad de una mayor regulación del mercado de trabajo, se produce en un contexto donde las dispares situaciones en las que se encuentran los trabajadores condicionan los efectos de la tibia legislación laboral. Efectivamente, no podemos olvidar que la principal forma de precarización y disciplinamiento radica en los altos índices de desempleo y subempleo que caracterizan al mercado de trabajo desde la última década.

Evolución del mercado de trabajo en la post convertibilidad

“...el mecanismo de la producción capitalista vela para que el incremento absoluto de capital no se vea acompañado de un aumento consecutivo en la demanda general de trabajo. (...) La demanda de trabajo no es idéntica al crecimiento del capital, la oferta de trabajo no se identifica con el aumento de la clase obrera, como si se tratara de dos potencias independientes que se incluyen recíprocamente. (...) El capital opera en ambos lados a la vez. Si por un lado su acumulación aumenta la demanda de trabajo, por el otro acrecienta la oferta de obreros mediante “su puesta en libertad”, mientras que a la vez la presión de los desocupados obliga a los ocupados a poner en movimiento más trabajo, haciendo así, por ende, que hasta cierto punto la oferta de trabajo sea independiente de la oferta de obreros.”¹⁹

En este apartado indagaremos sobre la base de datos estadísticos el comportamiento de las principales variables ocupacionales a partir de la crisis del año 2001.

CUADRO N° 1- Evolución de los principales indicadores del mercado laboral, 1998/2001 – 2005*

	1998		2001		2002		2003				2004				2005
	Mayo	Oct	Mayo	Oct.	Mayo	Oct.	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I
Tasa de Actividad	42,4	42,1	42,8	42,2	41,8	42,9	45,6	45,6	45,7	45,7	45,4	46,2	46,2	45,9	45,2
Tasa de ocupación**	36,9	36,9	35,8	34,5	32,8	35,3	36,3	37,4	38,2	39,1	38,9	39,4	40,1	40,4	39,4
Tasa de subocupación	13,3	13,6	14,9	16,3	18,6	19,9	17,7	17,8	16,6	16,3	15,7	15,2	15,2	14,3	12,7
Tasa de desocupación	13,2	12,4	16,4	18,3	21,5	17,8	20,4	17,8	16,3	14,5	14,4	14,8	13,2	12,1	13,0

*Para el total de aglomerados urbanos.

** El cálculo incluye a beneficiarios de Planes Sociales.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INDEC

Como puede observarse en el Cuadro N° 1, a partir del III trimestre del año 2003 disminuye la tasa de desocupación hasta representar el 13% de la población económicamente activa en el I trimestre de 2005. Por su parte, la tasa de subocupación también disminuye a partir del III trimestre de 2003 sin aumentar nuevamente.

Con respecto a la tasa de ocupación se observa un aumento desde el I trimestre de 2003, y a pesar de un descenso relativo en el I trimestre de 2004, vuelve a aumentar para el II trimestre,

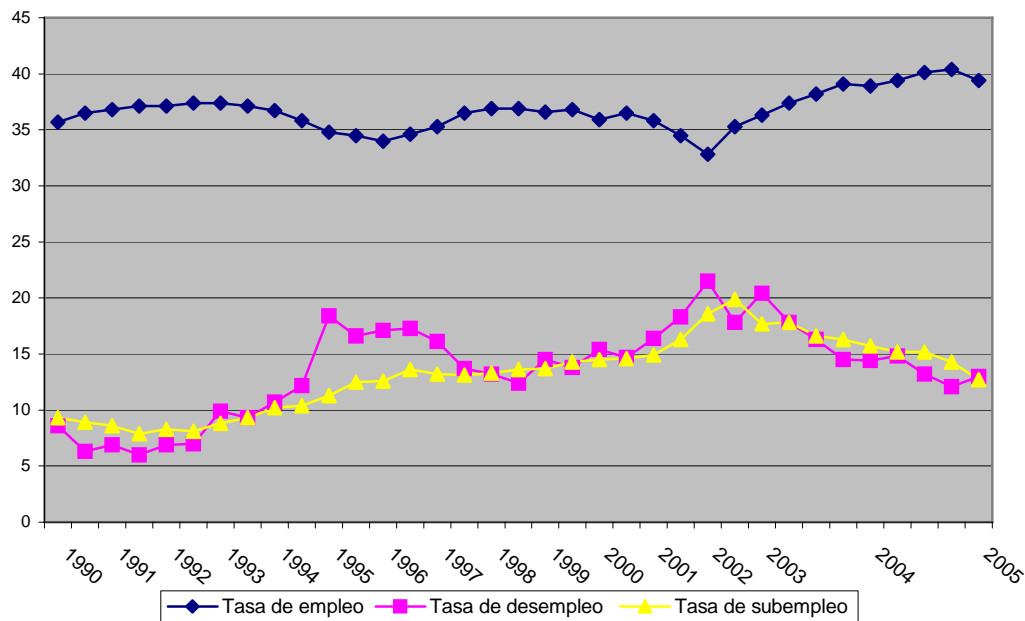
¹⁹ Marx, K. *El Capital*, Tomo I, Vol. III, Siglo XXI Editores, México, 1998, p. 796-797.

presentando una leve caída en el I trimestre de 2005. Finalmente, la tasa de actividad aumenta desde mayo del 2002, presentando desde ese momento leves variaciones.

Ante la descripción señalada cabe preguntarse si la mejoría de los indicadores del mercado de trabajo responde a un cambio sustantivo en el comportamiento que presentó en la década del noventa o si se trata de un cambio relativo con respecto a los años más agudos de la crisis económica que no logra revertir el carácter estructural del desempleo que caracterizó a la década pasada.

En el Gráfico N°1 podemos observar que el comportamiento de los indicadores mencionados significa, aún excluyendo de la población desocupada a quienes perciben planes jefas y jefes de hogar, una reversión relativa del deterioro del mercado de trabajo ya que los niveles de subocupación y desocupación no logran mejorar significativamente los niveles presentes en el año 1998.

GRAFICO N° 1 - Tasa de empleo, desempleo y subempleo (1990-2005)



Fuente: Elaboración propia según datos del INDEC y Ministerio de Economía. Para el total de aglomerados.

A partir de los datos mencionados puede observarse, a su vez, que las características que presenta el mercado de trabajo en la actualidad manifiestan una importante subutilización de la

fuerza de trabajo -los trabajadores desocupados junto con los subocupados representan el 25,7 % de la población económicamente activa-, situación que se combina con la sobreocupación que padece gran parte de la población ocupada.

Al analizar las estadísticas oficiales resulta fundamental señalar que la tasa de desocupación ascendía al primer trimestre de este año al 16,6% de la población económicamente activa si se incluyen como desocupados a los beneficiarios de planes sociales. De esta forma, cerca del 30% de la población económicamente activa no puede vender su fuerza de trabajo o posee problemas de empleo. Si tenemos en cuenta las estadísticas sobre condición de actividad incluyendo como desocupados a los beneficiarios de planes sociales, la evolución del mercado de trabajo durante la post convertibilidad parece estar lejos de marcar una tendencia que revierta las características configuradas desde mediados de la década pasada.

CUADRO N° 2- Evolución de los principales indicadores del mercado laboral, 2002 – 2005 incorporando las personas que reciben planes sociales en la condición de desocupados.

	2002		2003				2004				2005
	Mayo	Oct.	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I
Tasa de actividad	41.8	42.9	45.6	45.6	45.7	45.7	45.4	46.2	46.2	45.9	45.2
Tasa de empleo	32.8	32.7	33.5	35.1	35.9	36.7	36.6	37.4	38.0	38.5	37.7
Tasa de desocupación	21.5	23.6	26.6	23.0	21.4	19.7	19.5	19.1	17.6	16.2	16.6

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INDEC.

El Cuadro N° 2 nos permite observar que la evolución de la tasa de desocupación no muestra más que una mejoría relativa, especialmente al compararla con los años más profundos de la crisis económica, presentando todavía una tasa que se encuentra por encima del 15%. Esto indica que a pesar de ingresar en una fase de recuperación del ciclo económico el modelo de acumulación vigente no incorpora la fuerza de trabajo disponible, situándose la tasa de desocupación correspondiente al primer trimestre del 2005 3,4 puntos porcentuales por encima del guarismo que presentaba para mayo del año 1998.

Un elemento fundamental para analizar las características que presenta el mercado laboral en los últimos años consiste en relacionar la dinámica en la creación de empleo por punto incrementado en el PBI. En este sentido, cabe indicar que la elasticidad empleo/ producto entre los años 2002 y 2003 ascendía a 0,93- incluyendo dentro de la tasa de empleo a las personas

desocupadas que reciben planes sociales-, y presenta una caída para los años 2003 y 2004 que se expresa en una elasticidad de 0,65. Si, además, se incluye dicha población dentro de la tasa de desocupación, la caída en la elasticidad empleo/ producto es mayor, expresando una elasticidad de 0.56.²⁰

Estos datos nos indican que no se observa en el breve período analizado un comportamiento que contrarreste la tendencia hacia la expulsión de empleo que caracterizó a la década pasada, a pesar de observarse una elasticidad mayor a la presentada en los momentos expansivos de la década del '90 -la elasticidad empleo/ producto era de 0,4-. Al respecto, algunos autores afirman que el incremento percibido responde principalmente a la utilización extensiva de mano de obra en sectores de baja productividad como pequeños talleres y comercios, y su absorción resulta limitada. “La tasa de elasticidad por eso mismo tenderá a disminuir una vez que se termine de ‘normalizar’ la recontratación de mano de obra luego de la debacle del 2001 y la prolongada recesión 1998-2002.”²¹

Continuando con nuestra indagación, es preciso vincular la relativa mejoría que presentan algunos indicadores laborales con la forma que adquiere la incorporación de la fuerza de trabajo en este período. En este sentido, la leve y relativa mejoría de la tasa de ocupación y de la tasa de subocupación, y la permanencia de una tasa de desempleo elevada debe alertarnos sobre la modalidad que adquiere la explotación de la fuerza de trabajo.

Precisamente, el hecho de que la desocupación no presente una tendencia claramente contraria a la observada en las tasas de ocupación y subocupación, da cuenta de los límites y restricciones de la recuperación económica para resolver el problema de la subutilización de fuerza de trabajo. Así, si bien podemos observar una tendencia positiva en la tasa de ocupación, es preciso preguntarnos qué tipo de empleo se crea en el período, bajo qué condiciones se produce la venta de fuerza de trabajo.

Si vinculamos la evolución de la ocupación y la productividad en la producción industrial entre el año 2001 y 2004, Arceo y Schorr expresan que “...mientras la producción aumenta entre el segundo trimestre de 2002 y el cuarto trimestre de 2003 un 26%, la cantidad de obreros

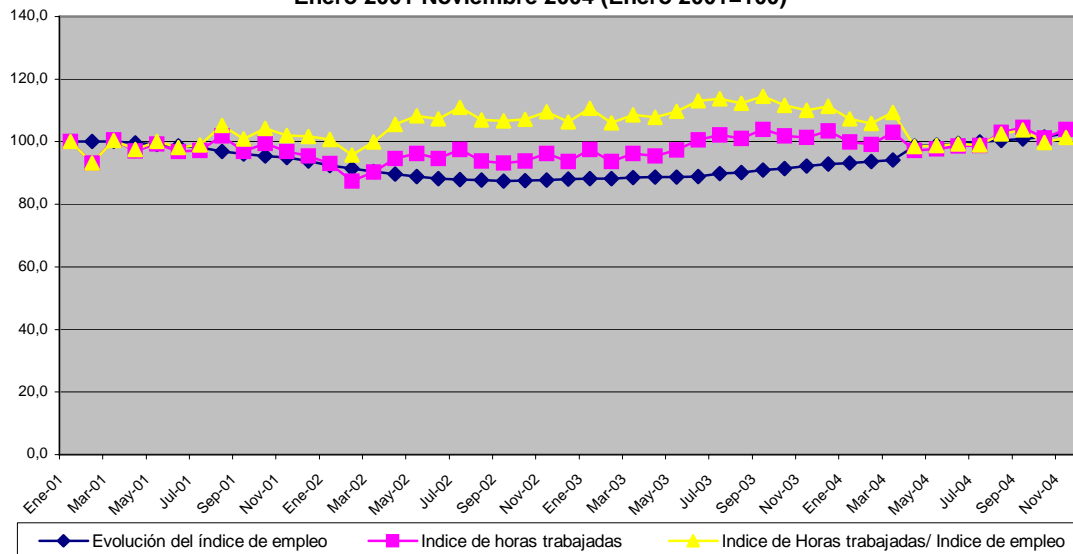
²⁰ Lozano, C. (2005): “Los problemas de la distribución del ingreso y el crecimiento en la Argentina Actual”, Instituto de Estudios y Formación, CTA, Febrero.

²¹ Sanmartino, J. (2004): “Por una jornada laboral de 6 horas y un salario igual a la canasta familiar”, en *Reducción de las horas de trabajo, unidad de ocupados y desocupados. Trabajar menos, trabajar todos*, Socialismo Revolucionario, Mayo, P. 4.

ocupados lo hace sólo un 8%, lo cual se explica por un incremento del 6% de las horas trabajadas por obrero y un aumento de la productividad horaria del 10%. Es decir, que no se trata de un proceso donde el aumento de la producción repercute exclusivamente en un incremento de la cantidad de ocupados sino que primero se extiende la duración de la jornada laboral y una vez agotada esta instancia se recurre a un incremento en la dotación de personal.”²²

El incremento en las horas trabajadas y el menor dinamismo en la incorporación de trabajadores puede observarse para distintos sectores de la economía. En el siguiente gráfico observamos la vinculación entre ocupación y horas trabajadas en el GBA.

**GRÁFICO N° 2 - Relación entre el índice de empleo y horas trabajadas. GBA.
Enero 2001-Noviembre 2004 (Enero 2001=100)**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Indicadores Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. La encuesta realiza un relevamiento de empresas del sector privado con más de 10 ocupados pertenecientes a actividades secundarias y terciarias.

Como podemos observar a partir del gráfico N° 2, el índice de horas trabajadas por asalariado aumenta en una importante proporción a partir del año 2002, lo que manifiesta una tendencia a la extensión de la jornada laboral para el conjunto de los sectores relevados. El incremento de

²² Arceo, E.; Schorr, M. Op. Cit. (2004), p. 20.

las horas trabajadas por obrero ocupado recién comienza a descender a partir del II trimestre del año 2004. La relación nos indica que durante los años en que comienza la recuperación económica se observa un deterioro de las condiciones laborales de los obreros ocupados, siendo esto una condición para el aumento de la actividad económica.

También parece indicar que dicha recuperación económica no se sostiene principalmente a partir de la incorporación de nuevos trabajadores, sino, como mencionamos anteriormente, a partir del aumento de las horas trabajadas, lo que expresa que ante la “crisis” las empresas aumentan la duración de la jornada laboral –aumentando de esta forma la plusvalía absoluta – e incorporan un porcentaje relativamente menor de mano de obra.

En este sentido, si bien el aumento de las horas trabajadas puede vincularse con la recuperación de la actividad económica, también debe analizarse en función de un mayor nivel de explotación de la fuerza de trabajo ocupada. Así, la extensión de la jornada laboral, que en el año 2003 se situaba en un promedio de 9,5 horas diarias²³, manifiesta altos niveles de sobre empleo²⁴ o sobre explotación de la fuerza de trabajo ocupada, tasa que representa para el primer trimestre del 2005 al 31,5% de los ocupados.

Sin duda, otro de los elementos que es preciso analizar para dar cuenta de la forma que adquiere la explotación de la fuerza de trabajo durante el período, es la modalidad de contratación de los trabajadores ocupados. Para analizar esta relación nos basaremos en la Encuesta de Indicadores Laborales, que releva datos del sector formal privado de la economía para cuatro grandes aglomerados: Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Rosario y Gran Mendoza²⁵.

La variación de la proporción de personal contratado por tiempo determinado y por agencia, manifiesta cómo la precarización de las modalidades contractuales permite a las empresas regular la incorporación de trabajadores en función de la demanda²⁶.

²³ “Los argentinos que tienen empleo trabajan mucho”, Ismael Bermúdez, diario Clarín, 4 de septiembre de 2003, edición electrónica www.clarin.com.ar

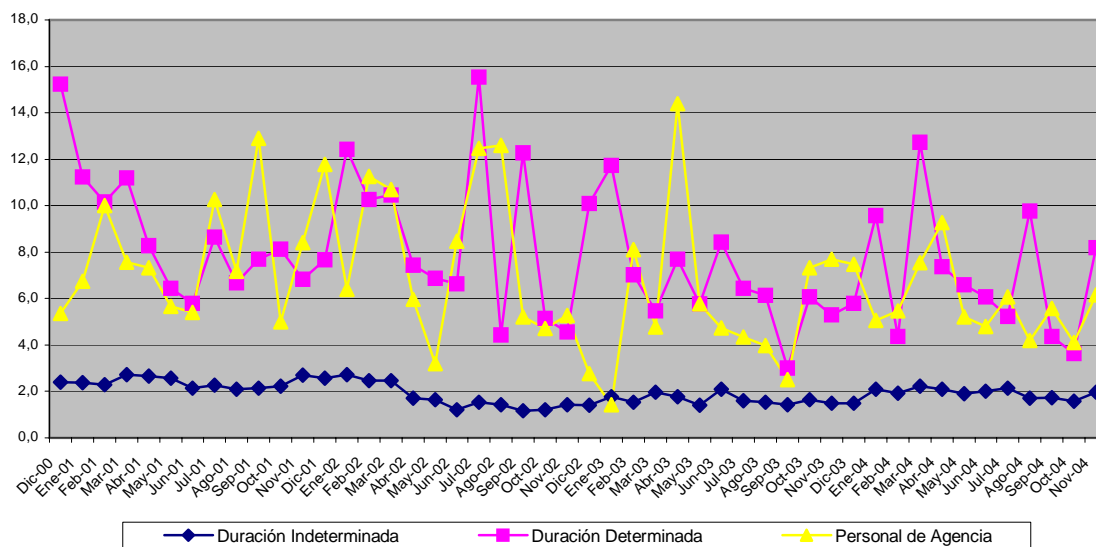
²⁴ Según las mediciones del INDEC, la población sobreempleada está constituida por ocupados que trabajan más de 45 hs. Semanales.

²⁵ El universo relevado por la encuesta está constituido por empresas del sector privado con más de 10 ocupados pertenecientes a actividades secundarias y terciarias en los conglomerados urbanos mencionados.

²⁶ En efecto, si bien la encuesta releva distintos motivos causantes de altas o bajas de personal, en una proporción importante la movilidad de los trabajadores se explica por el aumento o disminución de la demanda y como consecuencia de la “reorganización funcional” de las empresas.

Al analizar la movilidad de la mano de obra según tipo de contratación, puede observarse que las tasas correspondientes a desafectación de trabajadores son mucho mayores en el caso de quienes poseen contratos por tiempo determinado o se encuentran contratados a través de agencias, en relación con la “tasa de salida” para trabajadores contratados por tiempo indeterminado. A su vez, aquellas proporciones muestran una importante variación en breves períodos de tiempo, como puede apreciarse a partir del Gráfico N° 3.

GRÁFICO N° 3 - Tasa de salida de la mano de obra según modalidad de contratación. Promedio de las tasas de GBA, GCBA y GROS. Diciembre de 2000 a Noviembre de 2004



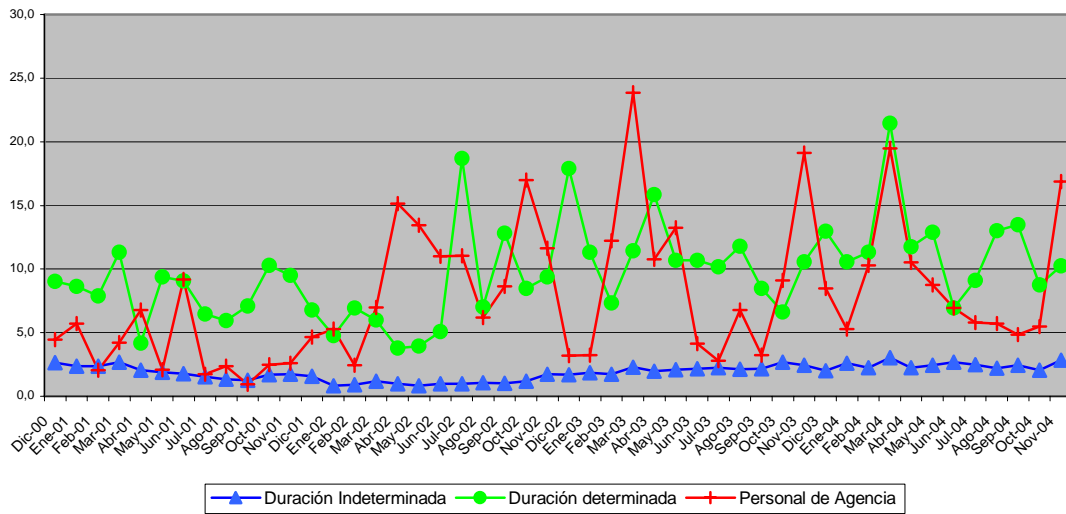
*Tasa de salida: Relación porcentual entre la cantidad de bajas registradas durante el mes y la cantidad de ocupados al fin del mes anterior.

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Indicadores Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Por su parte, a partir del Gráfico N° 4, observamos el comportamiento de la “tasa de entrada” de la mano de obra según tipo de contratación. Es posible señalar que luego de la crisis de la convertibilidad y en consonancia con la recuperación de la actividad económica se observa un aumento en la incorporación de trabajadores en las empresas privadas relevadas por la EIL, sin embargo, predominan las incorporaciones con contratos a término o la contratación de personal de agencias sobre los trabajadores incorporados por tiempo indeterminado. Tal como se

mencionó con respecto al comportamiento de la “tasa de salida”, en este caso también se observa una marcada variación de las incorporaciones a través de modalidades precarias.

GRÁFICO N° 4 - Tasa de entrada de la mano de obra según modalidad de contratación. Promedio de las tasas de GBA, GCBA y GROS. Diciembre de 2000 a Noviembre de 2004



*

Tasa de entrada: Relación porcentual entre la cantidad de altas registradas durante el mes y la cantidad de ocupados al fin del mes anterior.

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Indicadores Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Dicha variación da cuenta de un alto nivel de movilidad de la mano de obra que se encuentra bajo modalidades contractuales precarias, y que aumenta o disminuye en función de la demanda de las empresas. Así es como a partir de la “recuperación económica” las empresas no descartan dichas formas de contratación, que en momentos de crisis les permite “ajustar” el plantel de personal sin afrontar los costos que implica la desafectación de trabajadores estables, y en momentos ascendentes del ciclo económico les permite aumentar su productividad sobre la base de menores “costos laborales”.

La dinámica de incorporación de trabajadores basada en la extensión de la jornada laboral y en el predominio de formas precarias de contratación se conjuga a la vez con el aumento del empleo no registrado.

Es importante mencionar que entre mayo del 2002 y el primer trimestre del año 2005 se produce un incremento de 9.5 puntos porcentuales en la tasa de empleo no registrado, representando en la última medición un 47.5% del total de asalariados.²⁷

Esta situación indica que pese a la leve recuperación del nivel de ocupación no hay transformaciones con respecto a la precariedad laboral que se observa durante la década pasada, e incluso que parte de dicha recuperación se sustenta precisamente en una precarización aún mayor a la que caracterizó al mercado de trabajo durante la convertibilidad.

Al analizar la composición del empleo no registrado observamos que se extiende en diversas ramas de actividad²⁸, y en establecimientos tanto pequeños como medianos; involucra a trabajadores con distinto nivel de instrucción –si bien afecta principalmente a los de nivel medio-, se incrementa en distintas franjas etáreas –aunque en mayor medida perjudica a las personas que poseen entre 25 y 49 años-. A su vez, el aumento del trabajo en negro percibido en la última década, si bien perjudica en primer lugar a mujeres, también se incrementó sustancialmente entre los trabajadores hombres, y, finalmente, su aumento se presenta mayormente en personas que ocupan la posición de jefes del hogar. La difusión del empleo no registrado parece indicarnos que se trata de una característica estructural del mercado de trabajo, y uno de los fenómenos centrales para comprender el aumento en el nivel de ocupación en el período analizado.

La amplia difusión del trabajo no registrado y la persistencia de formas precarias de contratación manifiesta una heterogeneidad en la situación de los asalariados en cuanto a sus derechos laborales, y, a la vez, constituye un determinante que explica la brecha salarial existente entre trabajadores registrados y en negro, trabajadores precarizados y estables.

La creciente segmentación del mercado de trabajo entre trabajadores que se encuentran bajo distintas condiciones contractuales, y la dispersión salarial derivada de esta heterogeneidad marcan un persistente deterioro de los ingresos de los asalariados. A su vez, la extensión de formas precarias de contratación y el aumento del empleo no registrado en el contexto de una tasa de desempleo persistentemente elevada dificultan la consolidación de acciones organizadas

²⁷ Fuente: EPH.

²⁸ Principalmente en la rama de servicios sociales, comunales y personales, la rama del comercio, restaurantes y hoteles y la industria manufacturera. Ver “Informe sobre empleo irregular, ilegal o clandestino”, Instituto de Estudios y Formación, CTA, Mayo del 2004.

desde la clase trabajadora para mejorar las condiciones de venta de su fuerza de trabajo, estando obligada a venderla por debajo de su valor.

Por su parte, el carácter estructural del desempleo nos indica la existencia de una sobrepoblación obrera relativa sobrante para el capital cuya funcionalidad excede a la tradicional población fluctuante, que ingresa o egresa del mercado de trabajo según la fase del ciclo económico y da cuenta de una sobrepoblación estancada y consolidada.

Es importante resaltar el rol que cumple la sobrepoblación obrera con respecto al deterioro de las condiciones de venta de la fuerza de trabajo ocupada, ya que la presión que ejerce dicha sobrepoblación, a través de la competencia, permite al capitalista “incrementar más rápidamente *su oferta de trabajo que su demanda de obreros*”²⁹.

Si el aumento de la tasa de ocupación se conjuga con la extensión de la jornada laboral, con la precarización en las formas de contratación, y con el aumento del trabajo no registrado, y a la vez observamos que la población desocupada continúa presentando un carácter estructural, podemos analizar cómo la presión del ejército de reserva permite aumentar la explotación de la fuerza de trabajo ocupada, lo que explica la precariedad del empleo y la caída salarial que se observa en este período.

Los datos trabajados nos indican que no es posible hablar de una reversión de las tendencias que signaron la evolución del mercado de trabajo durante la última década. La relativa recuperación del empleo no resulta suficiente para indicar una transformación en la dinámica del mercado de trabajo, ya que el aumento observado en la tasa de ocupación luego de la crisis del 2001 se sostiene sobre el deterioro en las condiciones de venta de la fuerza de trabajo. A la luz de los conceptos relacionados este proceso no puede analizarse, entonces, sin su contracara necesaria: la consolidación y permanencia de una sobrepoblación obrera relativa sobrante para el capital.

El persistente deterioro salarial y la venta de la fuerza de trabajo por debajo de su valor

“...en el capitalismo los salarios pueden caer hasta el punto donde el ingrediente ‘histórico-moral’ del valor de la fuerza de trabajo desaparece por completo, y se les reduce de hecho al mínimo fisiológico. No pueden subir hasta

²⁹ Marx, K., *El Capital*, Tomo I, Vol. III, Siglo XXI Editores, México, 1998, p. 792.

el punto donde el ingrediente 'histórico-moral' del valor de la fuerza de trabajo haga desaparecer el plusvalor como fuente de la acumulación de capital."³⁰

Las características del mercado de trabajo señaladas anteriormente se combinan con un agudo deterioro del salario real a partir de la devaluación. El salario no es otra cosa que el precio de la fuerza de trabajo, y fluctúa en torno a su valor, el cual se encuentra determinado por el tiempo de trabajo socialmente necesario para su (re)producción. La característica distintiva de la determinación del valor de la fuerza de trabajo es que posee dos determinantes, una determinante fisiológica y una determinante histórico-moral.³¹

A pesar de que el salario es la expresión del valor de la fuerza de trabajo, no necesariamente el precio refleja su valor, y en este sentido, si bien las fluctuaciones de los salarios se vinculan a las fases ascendentes o descendentes del ciclo económico, el movimiento de los salarios en el largo plazo lo hace en función de la acumulación de capital³². En este sentido, es importante mencionar que la caída del salario real resulta un elemento presente desde la última dictadura militar. Tal como expresa Sanmartino³³, el trabajador hoy puede comprar un tercio de las mercancías que compraba en los años '70, lo que marca una tendencia de largo plazo a la caída del precio de la fuerza de trabajo.

Al analizar la evolución del salario real promedio desde la crisis de la convertibilidad se observa que entre diciembre del año 2001 y enero del año 2005 la capacidad adquisitiva del salario ha caído un 10,63%, caída que posee una importante dispersión al analizarla según sectores de la economía. Mientras que en el sector privado registrado se observa una caída y posterior y leve recuperación, para los trabajadores no registrados su salario real ha descendido un 22,40% y para los estatales un 26,07%.³⁴

³⁰ Mandel, E.: *El Capital. Cien años de controversias en torno a la obra de Karl Marx*, Siglo XXI editores, México, 1985, P. 67.

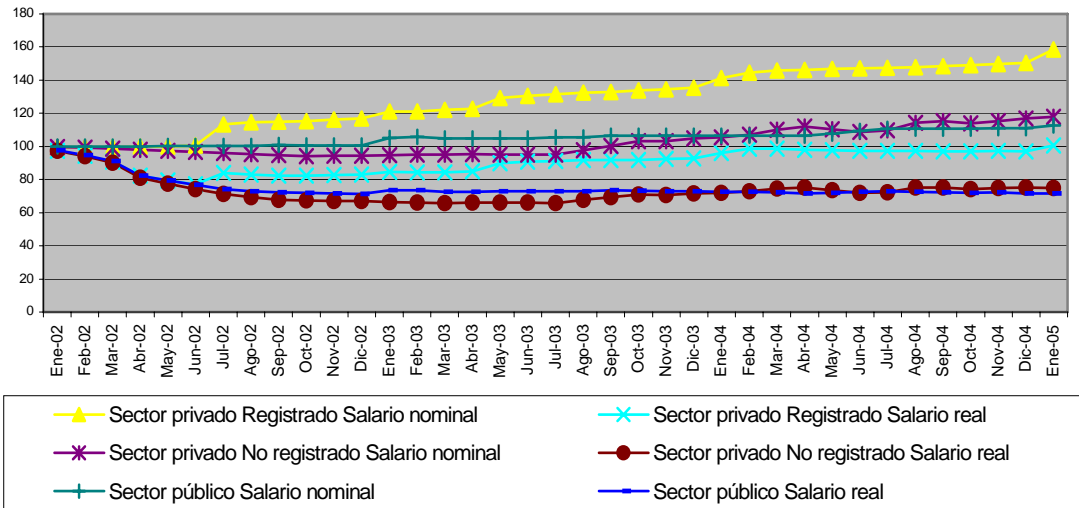
³¹ Mandel, E. (1985) Op. Cit.

³² Mandel, E. (1985) Op. Cit.

³³ Sanmartino, J. (2004) Op. Cit.

³⁴ Los datos presentados fueron contruidos a partir del Índice de Precios al Consumidor y el Índice de Salarios publicados por el INDEC.

GRÁFICO N° 5 - Evolución Salarial Enero 2002-Enero 2005



Fuente: Elaboración propia en base a Índice de Precios al Consumidor e Índice de Salarios, INDEC.

La fuerte dispersión salarial que se observa entre trabajadores registrados y no registrados del sector privado y empleados estatales marca una importante estratificación en los ingresos del conjunto de los asalariados. Dicha dispersión no fue contenida por la política salarial implementada por el gobierno de Duhalde y luego de Kirchner. Los aumentos, tanto los no remunerativos que se incorporaron al salario mínimo como los últimos incrementos del salario mínimo, sólo afectan a los trabajadores registrados, prácticamente sin incidencia sobre los no registrados, mientras que el conjunto de los estatales no se vieron beneficiados por ninguna medida de aumento salarial, ya que los aumentos en el salario mínimo, el incremento no remunerativo otorgado en enero del 2005³⁵ y la reintegración del 13% sólo contemplaron a los trabajadores bajo relación de dependencia, sólo una parte del total de trabajadores de la administración pública nacional si tenemos en cuenta la cantidad de contratados y pasantes.

La política de aumentos no remunerativos y los incrementos en el salario mínimo no mejoraron sustancialmente la capacidad adquisitiva de los trabajadores no registrados. Como se observa a partir del anexo I, los trabajadores en negro sufren una caída en su salario real del 34.1% entre

³⁵ Según decreto 1993-2005. El aumento beneficiaba a quienes percibían salarios inferiores a los \$1.250. Ver anexo II.

diciembre del 2001 y marzo del 2003 que, si bien se recupera levemente, se ubica por encima del 20% a enero del 2005.

Es preciso señalar, entonces, que los magros aumentos decretados no permiten hablar de una política redistributiva de ingresos, sino que más bien se profundizó la brecha salarial existente entre los distintos sectores.

Por su parte, es preciso analizar la evolución salarial con relación a lo que el INDEC define como canasta básica familiar. A Junio del año 2004, la canasta básica alimentaria se situaba en \$346,50 mientras que la canasta total para el mismo tipo de hogar lo hacía en \$757,74.³⁶ Ambas canastas se vinculan respectivamente con los ingresos que indican si una familia se encuentra por debajo de la línea de indigencia o por debajo de la línea de pobreza.

Si tenemos en cuenta que el promedio salarial de los trabajadores registrados se ubicaba al primer semestre del 2004 en torno a los \$ 833,9 y en el caso de los trabajadores no registrados cerca de los \$ 316,2³⁷ podemos observar que el promedio salarial para los trabajadores cuyo salario real ha tenido una mejor evolución se encuentra, sin embargo, cercano al ingreso calculado para determinar la línea de pobreza. En el caso de los trabajadores no registrados, el promedio salarial se sitúa incluso por debajo de los ingresos que determinan la indigencia. Cabe señalar, por último, que el aumento del salario mínimo que debería cumplirse a partir del 1 de julio de este año³⁸ no alcanza aún los niveles definidos para una canasta básica total.

Esta situación nos indica que la caída del salario real, aún teniendo en cuenta la recuperación adquisitiva del salario de los trabajadores registrados, sitúa a gran parte de los ocupados cercanos o bajo la línea de pobreza, e incluso de la línea de indigencia, en condiciones que no les permite reproducir completamente su fuerza de trabajo.

Algunas conclusiones

³⁶ La canasta básica alimentaria calcula los componentes alimentarios básicos para un hombre adulto de entre 30 y 59 años. En función de este parámetro se calculan las variaciones según sexo y edad. La canasta básica total calcula además los bienes y servicios no alimentarios. Los valores indicados representan una familia tipo, compuesta por un matrimonio entre 30 y 59 años de edad y dos hijos: uno entre 13 y 15 años y otro entre 7 y 9 años. Fuente: INDEC.

³⁷ Lozano, C. (2005); Op. Cit.

³⁸ Según resolución 2/2005

En el presente artículo hemos centrado nuestra mirada en la evolución del mercado de trabajo luego de la crisis de la convertibilidad, atendiendo las características que adopta la recuperación del empleo observable a partir del segundo semestre del año 2002, en relación con la leve mejoría de la tasa de subocupación y con el desempeño de la tasa de desocupación, que si bien manifiesta una tendencia descendente con respecto a los momentos más profundos de la crisis económica, supera en 3,5 puntos porcentuales el nivel que presentaba en mayo del año 1998, si incluimos como desocupados a las personas que reciben planes sociales. En este sentido, hemos intentado analizar las características que adquiere la venta de la fuerza de trabajo en el período, en particular con respecto a la evolución salarial, la extensión de la jornada laboral y las formas de contratación.

A su vez, realizamos un recorrido a través de las distintas leyes laborales sancionadas desde la reforma laboral del año 1991, para analizar comparativamente la última modificación realizada en el año 2004, dado que la legislación expresa la institucionalización de procesos que dan cuenta de las condiciones jurídico-políticas que regulan la venta de la fuerza de trabajo. Por su parte, hemos trabajado las disposiciones de los dos últimos gobiernos en materia de política salarial, para contextualizar la evolución del salario del sector público y del sector privado, tanto registrado como no registrado.

A pesar de la cercanía temporal del período analizado, es posible mencionar algunos elementos que marcan una continuidad, o hasta una profundización, de ciertos procesos que caracterizaron al mercado de trabajo en la década pasada. Así, la precariedad laboral, la creciente segmentación del mercado de trabajo, la dispersión salarial, como el carácter estructural del desempleo, son procesos que no dejan de presentarse en la actualidad.

En este contexto, la recuperación del nivel de empleo se vincula principalmente con el aumento del empleo no registrado y la difusión de formas precarias de contratación. A su vez, se observa un incremento en la cantidad de horas trabajadas, como consecuencia del leve crecimiento económico pero también de la extensión de la jornada laboral, dando cuenta de altos niveles de sobreempleo. Dicha recuperación en la tasa de ocupación no redonda en un descenso importante de la tasa de desempleo, que se encuentra alrededor del 16%, si incluimos como desocupadas a las personas que reciben planes sociales.

La segmentación que presenta el mercado de trabajo se conjuga, a su vez, con una importante dispersión salarial que marca una brecha entre el sector privado registrado, el no registrado y los trabajadores estatales. Como pudimos observar, la dispersión que presenta el salario real para estos sectores marca un profundo deterioro en la capacidad adquisitiva principalmente para trabajadores no registrados y estatales. A su vez, pudimos observar que el promedio salarial para los trabajadores registrados y no registrados se encuentra cercano e incluso por debajo del ingreso calculado por el INDEC para determinar la línea de pobreza y de indigencia respectivamente, a pesar de que el salario real de los trabajadores del sector privado registrado ha presentado una relativa recuperación en los últimos años. El deterioro salarial relacionado con el valor de la canasta básica total expresa la incapacidad de reproducir completamente la fuerza de trabajo –encontrándose para los trabajadores no registrados incluso por debajo del mínimo fisiológico, si tomamos la canasta básica alimentaria-, dando cuenta de su venta por debajo de su valor.

Como señalamos, la caída en la capacidad adquisitiva del salario no ha sido contenida por las políticas salariales. Éstas han estado dirigidas al sector privado –sin mayor impacto sobre los trabajadores no registrados- y a los empleados públicos en relación de dependencia de la administración pública nacional, que excluye a la gran cantidad de personal contratado y pasante. Además de no beneficiar al conjunto de los trabajadores, los magros aumentos otorgados no permiten siquiera una recuperación salarial que equipare la capacidad adquisitiva de gran parte de los ocupados –trabajadores estatales y no registrados- a los niveles presentes en diciembre del 2001.

Por su parte, el análisis de las sucesivas modificaciones de la legislación laboral nos permitió observar la permanencia de un marco regulatorio flexible desde la reforma laboral del año 1991. Sin embargo, no es posible dejar de resaltar que la última legislación combina una serie de normativas favorables relativas a las indemnizaciones y la regulación de las convenciones colectivas de trabajo con la permanencia de reducciones en las cargas patronales para determinadas empresas y períodos de prueba extensos, aunque menores con respecto a la anterior legislación. Tal como lo expresamos anteriormente, las regulaciones laborales se enmarcan en un contexto donde las altas tasas de desempleo y subempleo cumplen un rol

central en la precarización de las condiciones de trabajo, y en este sentido, deben ser analizadas como una de las principales regulaciones del mercado de trabajo.

Para finalizar, y en función de las temáticas abordadas, resulta difícil sostener que la modificación del tipo de cambio haya dado lugar a un modelo económico que tienda a mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora. Las características que presenta el mercado de trabajo y su inescindible impacto en los ingresos de la población, marcan un deterioro en las condiciones de vida de las clases populares que no hace sino expresar que la salida de la crisis para la clase dominante, y el modelo de acumulación resultante, sigue sosteniéndose a partir de la sobreexplotación de la fuerza de trabajo.

ANEXO I – Evolución salarial 2002 – 2005

Índice salarial según valores al último día de cada mes. Mes y año base: diciembre de 2001

Período	IPC	Índice de Salarios							
		Nivel general		Sector privado				Sector público	
		Salario Nominal	Salario Real	Registrado		No registrado		Salario nominal	Salario real
				Salario nominal	Salario Real	Salario nominal	Salario real	Salario nominal	Salario real
2002									
Enero	102,29	99,73	97,50	99,69	97,46	99,57	97,34	99,90	97,66
Febrero	105,44	99,64	94,50	99,67	94,53	99,15	94,03	99,90	94,75
Marzo	109,68	99,57	90,78	99,69	90,89	98,75	90,03	99,90	91,08
Abril	121,07	99,52	82,20	99,87	82,49	98,06	80,99	99,88	82,50
Mayo	125,93	99,55	79,05	100,07	79,46	97,38	77,33	100,14	79,52
Junio	130,49	99,67	76,38	100,57	77,07	96,70	74,11	100,14	76,74
Julio	134,65	105,89	78,64	113,23	84,09	96,02	71,31	100,14	74,37
Agosto	137,80	106,49	77,28	114,53	83,11	95,41	69,24	100,35	72,82
Septiembre	139,66	106,67	76,38	114,93	82,29	94,74	67,84	100,75	72,14
Octubre	139,96	106,71	76,24	115,32	82,39	94,09	67,23	100,66	71,92
Noviembre	140,68	107,27	76,25	116,35	82,71	94,30	67,03	100,66	71,55
Diciembre	140,95	107,58	76,32	116,89	82,93	94,50	67,05	100,66	71,42
2003									
Enero	142,80	111,07	77,78	121,02	84,75	94,71	66,32	105,23	73,69
Febrero	143,61	111,41	77,58	121,24	84,42	94,92	66,10	105,85	73,71
Marzo	144,45	111,51	77,20	121,92	84,40	95,14	65,86	104,89	72,61
Abril	144,53	111,93	77,44	122,66	84,87	95,34	65,97	104,92	72,59
Mayo	143,97	115,21	80,02	129,28	89,80	95,14	66,08	104,92	72,88
Junio	143,85	115,85	80,54	130,57	90,77	95,06	66,08	104,92	72,94
Julio	144,49	116,55	80,66	131,62	91,09	95,06	65,79	105,50	73,02
Agosto	144,52	117,48	81,29	132,45	91,65	97,65	67,57	105,50	73,00
Septiembre	144,59	118,46	81,93	132,86	91,89	100,30	69,37	106,33	73,54
Octubre	145,44	119,42	82,11	133,71	91,93	103,02	70,83	106,33	73,11
Noviembre	145,79	119,84	82,20	134,54	92,28	103,02	70,66	106,33	72,93
Diciembre	146,10	120,57	82,53	135,36	92,65	104,65	71,63	106,33	72,78
2004									
Enero	146,72	123,73	84,33	141,12	96,18	105,57	71,95	106,57	72,63
Febrero	146,86	125,84	85,69	144,68	98,52	107,20	72,99	106,57	72,57
Marzo	147,74	126,95	85,93	145,75	98,65	110,12	74,54	106,57	72,13
Abril	149,00	127,54	85,60	146,14	98,08	112,11	75,24	106,57	71,52
Mayo	150,10	127,91	85,22	146,77	97,78	110,48	73,60	107,84	71,85
Junio	150,94	128,13	84,89	147,00	97,39	108,56	71,92	109,45	72,51
Julio	151,63	128,96	85,05	147,46	97,25	109,72	72,36	110,69	73,00
Agosto	152,16	130,09	85,50	147,93	97,22	114,23	75,07	110,69	72,75
Septiembre	153,12	130,51	85,23	148,36	96,89	115,28	75,29	110,69	72,29
Octubre	153,72	130,67	85,01	149,22	97,07	113,88	74,08	110,69	72,01
Noviembre	153,72	131,20	85,35	149,57	97,30	115,32	75,02	110,89	72,14
Diciembre	155,02	131,82	85,03	150,25	96,92	116,72	75,29	110,89	71,53
2005									
Enero	157,31	136,65	86,87	158,38	100,68	117,89	74,94	112,63	71,60

Fuente: Elaboración propia según datos del INDEC.

ANEXO II – Detalle de las políticas salariales implementadas, años 2002 - 2005.

Normativa	Vigencia	Disposición	Sectores Beneficiados
Decreto 1273/2002	1-7-2002 hasta 31-12-2002	Aumento no remunerativo de carácter alimentario de \$ 100.	Trabajadores del sector privado comprendidos en los convenios colectivos. No se aplica para trabajadores domésticos, agrarios o empleados públicos
Decreto 1371-2002		Reglamenta el decreto 1273-2002	Extiende el beneficio a aquellos trabajadores que no se encuentran comprendidos en el régimen legal de las convenciones colectivas de trabajo
Decreto 2641-2002	a. 1-1-03 al 28-02-03 b. 1-3-03 al 30-06-03	a. Aumento no remunerativo de carácter alimentario de \$ 130 mensuales b. Aumento no remunerativo de carácter alimentario de \$150 mensuales	Trabajadores del sector privado, en relación de dependencia comprendidos en el régimen de negociación colectiva. No se aplica para trabajadores domésticos, agrarios o empleados públicos
Decreto 0905-2003	1-5-03 al 31-12-03	Aumento de los \$150 previstos por decreto 2641-2002 a \$200. Continúa siendo de carácter alimentario y no remunerativo.	Idem.
Decreto 388-2003	01/07/2003	Salario mínimo vital y móvil en \$1,25 la hora y \$250 por mes.	Trabajadores jornalizados y mensualizados que cumplen jornada laboral a tiempo completo, incluidos en el art. 140 de la ley 24013 (*)
Decreto 388-2003	01/08/2003	Salario mínimo vital y móvil en \$1,30 la hora y \$260 por mes.	Trabajadores jornalizados y mensualizados que cumplen jornada laboral a tiempo completo, incluidos en el art. 140 de la ley 24013 (*)
Decreto 388-2003	01/09/2003	Salario mínimo vital y móvil en \$1,35 la hora y \$270 por mes.	Trabajadores jornalizados y mensualizados que cumplen jornada laboral a tiempo completo, incluidos en el art. 140 de la ley 24013 (*)
Decreto 388-2003	01/10/2003	Salario mínimo vital y móvil en \$1,40 la hora y \$280 por mes.	Trabajadores jornalizados y mensualizados que cumplen jornada laboral a tiempo completo, incluidos en el art. 140 de la ley 24013 (*)
Decreto 388-2003	01/11/2003	Salario mínimo vital y móvil en \$1,45 la hora y \$290 por mes.	Trabajadores jornalizados y mensualizados que cumplen jornada laboral a tiempo completo, incluidos en el art. 140 de la ley 24013 (*)
Decreto 388-2003	01/12/2003	Salario mínimo vital y móvil en \$1,50 la hora y \$300 por mes.	Trabajadores jornalizados y mensualizados que cumplen jornada laboral a tiempo completo, incluidos en el art. 140 de la ley 24013 (*)
Decreto 392-2003	1/7/2003 al 2/4/2004	Incrementase a partir del 1º de julio de 2003 la remuneración básica, a todos los efectos legales y convencionales, en la suma de \$ 28 por mes, durante el lapso de 8 meses, hasta adicionar a su remuneración vigente al 30 de junio de 2003, un importe total de \$ 224. (Aumento para dar carácter remunerativo al incremento de \$200)	Trabajadores del sector privado, en relación de dependencia, comprendidos en el régimen de negociación colectiva.

Decreto 1347-2003	01/01/2004	Asignación no remunerativa de carácter permanente de \$50 mensuales	Trabajadores del sector privado, en relación de dependencia, comprendidos en el régimen de negociación colectiva. Se encuentran excluidos de esta norma los trabajadores del servicio doméstico, trabajadores agrarios y empleados de la administración pública
Decreto 1349-2003	01/01/2004	Salario mínimo vital y móvil en \$1,75 la hora y \$350 por mes.	Trabajadores jornalizados y mensualizados que cumplen jornada laboral a tiempo completo, incluidos en el art. 140 de la ley 24013 (*)
Decreto 1192-2004	01/09/2004	Salario mínimo vital y móvil de \$ 2,25 por hora y \$ 450 por mes.	Trabajadores jornalizados y mensualizados comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, de la Administración pública nacional y de todas las entidades y organismos donde el Estado Nacional actúe como empleador.
Decreto 1993-2004	01/01/2005	Suma no remunerativa ni bonificable hasta la concurrencia de \$1.250, que en ningún caso puede superar los \$100 por mes.	Trabajadores en relación de dependencia de las jurisdicciones y organismos pertenecientes al Poder Ejecutivo Nacional.
Resolución 2-2005	a. 01/05/2005 b. 01/06/2005 c. 01/07/2005	a. Salario mínimo vital y móvil de \$2.55 por hora y \$510 por mes. b. Salario mínimo vital y móvil de \$2.85 por hora y \$570 por mes. c. Salario mínimo vital y móvil de \$3.15 por hora y \$630 por mes.	Trabajadores jornalizados y mensualizados comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, de la Administración pública nacional y de todas las entidades y organismos donde el Estado Nacional actúe como empleador.
Decreto 2005-2004	01/01/2005	Asignación no remunerativa de \$100 mensuales.	Trabajadores del sector privado en relación de dependencia.
Decreto 2005-2004	01/04/2005	La suma establecida por el artículo N°1 del Decreto 1347-2003 tendrá carácter remunerativo y ascenderá a \$60.	Trabajadores del sector privado, en relación de dependencia, comprendidos en el régimen de negociación colectiva vigentes al 31/03/2005

(*) Artículo 140. Ley 24013. Todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado Nacional actúe como empleador, tendrán derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo, vital y móvil que se establezca de conformidad a lo preceptuado en esta ley.

Fuente: Elaboración propia en base a Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Bibliografía

- Abeles, M.: “El proceso de privatizaciones en la Argentina de los noventa. ¿Reforma estructural o consolidación hegemónica?”, en *Época. Revista argentina de economía política*, Año 1, N° 1, Diciembre de 1999.
- Antunes, R.: *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*, Ediciones Herramienta, Bs. As., 2003.
- Arceo, E., Schorr, M.: “Argentina: Del Modelo de la Convertibilidad al Modelo de Dólar Alto”, 2004.
- Astarita, R.: “Argentina: Ciclo y coyuntura económica”, diciembre de 2003.
- Astarita, R.: “Plan Cavallo y ciclo de acumulación capitalista”, en *Cuadernos del Sur*, Bs.As., Octubre, 1993.
- Basualdo, E.: *Sistema político y modelo de acumulación en la Argentina*, Universidad Nacional de Quilmes Ediciones, FLACSO, IDEP, 2002.

- Basualdo, E., Lozano, C., Schorr, M., “Las transferencias de recursos a la cúpula económica durante la presidencia de Duhalde. El nuevo plan social del gobierno”, en *Realidad Económica* N° 186, Febrero-Marzo año 2002.
- Beccaria, L. y Galin, P.: *Regulaciones laborales en la Argentina. Evaluación y propuestas*, Fundación OSDE/CIEPP, Argentina, 2002.
- Cornaglia, R. “Licencia patronal para matar”, en *Le Monde Diplomatique*, año VI, N° 61, Julio 2004.
- Cuadernos del TEL: *De eso no se habla. Organización y lucha en el lugar de trabajo*, septiembre de 2002.
- Gerchunoff, P. y J. C. Torre, “La política de liberación económica en la administración de Menem”, en *Desarrollo Económico*, N° 143, 1996.
- Giosa Zuazua, N.: “Desempleo y precariedad laboral en la Argentina de los años '90”, en *Época. Revista argentina de economía política.*, Año 1, N°1, Diciembre de 1999.
- Levit, C. y R. Ortiz: “La hiperinflación argentina: prehistoria de los años noventa”, en *Época. Revista argentina de economía política*, Año 1, N°1, Diciembre de 1999.
- Lozano, C.: “Los problemas de la distribución del ingreso y el crecimiento en la Argentina Actual”, Instituto de Estudios y Formación, CTA, Febrero de 2005.
- Lozano, C. “Situación salarial, política oficial y distribución del ingreso”, Instituto de Estudios y Formación, CTA, Marzo de 2004.
- Maddonni, A. Rameri, A., Raffo, T., Lozano, C. (coord.) “Boletín estadístico: pobreza e indigencia, desempleo estructural, distribución regresiva de los ingresos y ganancias empresarias extraordinarias”, Instituto de Estudios y Formación, CTA, Septiembre de 2004.
- Mandel, E.: *El Capital. Cien años de controversias en torno a la obra de Karl Marx*, Siglo XXI editores, México, 1985.
- Martínez, O.: “El mundo del trabajo en la década del ‘90”, en www.tel.org.ar
- Marx, K. *El Capital*, Tomo I, Siglo XXI Editores, México, 1998.
- Novick, M. “La transformación de la organización del trabajo” en De la Garza Toledo, E. (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, FCE, México, 2000.
- Sanmartino, J. “Por una jornada laboral de 6 horas y un salario igual a la canasta familiar”, en *Reducción de las horas de trabajo, unidad de ocupados y desocupados. Trabajar menos, trabajar todos*, Socialismo Revolucionario, Mayo del 2004.
- Schorr, M.; “Mitos y realidades del pensamiento neoliberal: La evolución de la industria manufacturera argentina durante los años noventa”, AAVV: *Más allá del pensamiento único. Hacia una renovación de las ideas económicas en América Latina*, Buenos Aires: CLACSO, 2002.
- Schvarzer, J. *Implantación de un modelo económico. La experiencia argentina entre 1975 y el 2000*, A-Z editores, Buenos Aires, 1998.
- Vega Ruiz M. L. (Ed) *La Reforma Laboral en América Latina. Un análisis comparado*, OIT, 2001.

Otros documentos

- “Informe sobre empleo irregular, ilegal o clandestino”, Instituto de Estudios y Formación, CTA, Mayo del 2004.
- “Puntos de Conflicto que impiden el consenso sobre la nueva Ley Laboral”, Documentos, CTA, www.cta.org.ar

Fuentes estadísticas

- *Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*
- *Encuesta Permanente de Hogares, INDEC*
- *Índice de precios al consumidor, INDEC*
- *Índice de salarios, INDEC*
- *Indicadores Económicos, Ministerio de Economía*
- *Legislación laboral: 24013, 24467, 25013, 25250, 25877.*
- *Decretos 1371/2002, 1273/2002, 2641/2002, 0905/2003, 388/2003, 392/2003, 1349/2003, 1347/2003, 1192/2004, 1993/2004, 2005/2004 y resolución 2/2005*

Entrevistas

- Entrevista realizada a Matías Cremonte, abogado laboralista de ATE Capital. 25-11-4