Instituto de Investigaciones Gino Germani

VII Jornadas de Jóvenes Investigadores

6, 7 y 8 de noviembre de 2013

Autores: Agustín Arakaki y Juan M. Graña

Afiliación institucional: Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo (CEPED) y Centro de Investigaciones en Economía Política del Desarrollo, la Producción y el Empleo (CEINEP)

Correo electrónico: agustin.arakaki@gmail.com; Juan.m.grana@gmail.com

Eje propuesto: Desigualdades y Estructura Social: Producción, reproducción y cambio.

Múltiples explicaciones, un mismo fenómeno. Hacia una teoría completa de la precariedad laboral.

Múltiples explicaciones, un mismo fenómeno. Hacia una teoría completa de la precariedad laboral.

Agustín Arakaki y Juan M. Graña

1. Introducción.

Dentro de la literatura especializada en el mercado de trabajo, la cuestión de la precariedad laboral ocupa un lugar importante, en particular cuando se analiza la situación de los países de América Latina. Al abordar los estudios sobre esta temática, el primer problema al que uno se enfrenta es que existe toda una serie de conceptos diferentes que se utilizan para denominar a las personas que poseen empleos de menor calidad: no registrados, informales y ocupados en el sector informal, por mencionar sólo los más conocidos.

Si bien los distintos trabajos que abordan esta problemática tienen en cuenta que estas distintas concepciones se derivan de marcos teóricos diferentes, los cuales proponen explicaciones alternativas respecto al origen, el desarrollo y, por ende, la potencialidad de este tipo de puestos como forma de garantizar un nivel de vida aceptable; esos marcos teóricos, en general, no son puestos en discusión o se toman como alternativas todas igualmente válidas.

En cambio, la literatura ha optado por concentrarse y avanzar en las cuestiones metodológicas y empíricas de esta problemática[1]. Así, en el primer caso, el objetivo es determinar aquellos criterios operativos que permitan una mejor aproximación al fenómeno, mientras que en el segundo, encontrar evidencia empírica utilizando estas concepciones para desarrollar hipótesis de trabajo o determinar qué relación existe entre las mismas -más específicamente responder la pregunta sobre si son sustitutas o complementarias-.

En el presente trabajo nos proponemos abordar la cuestión teórica. Para ello, en primer lugar, realizaremos una revisión de los principales enfoques, a los fines de poder identificar sus fortalezas y debilidades. Luego buscaremos elaborar una explicación que pueda integrar todas las interpretaciones del fenómeno. En tercer lugar, realizaremos un repaso histórico sobre la evolución de ésta problemática focalizando en los rasgos que surgen de nuestra propia interpretación integral del fenómeno. Las conclusiones y líneas a futuro las volcaremos en el último apartado.

2. Los diferentes desarrollos teóricos

[1] Otros autores han identificado este sesgo al interior de la literatura especializada, por ejemplo Pok y Lorenzetti (2007).

En este apartado analizaremos los textos principales de las que entendemos son las tres principales líneas teóricas que intentan dar cuenta del fenómeno. En primer lugar analizaremos la que se vincula al planteo de De Soto en el libro *"El otro sendero. La revolución informal"*. En segundo lugar, trataremos en conjunto -dadas las similitudes que encontramos en el nudo conceptual básico- los textos de Doeringer y Piore (en adelante DP) "*Internal labor markets and manpower analysis"* y Gordon, Edwards y Reich (en adelante GER) *"Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en Estados Unidos"*. Por último analizaremos al desarrollo de PREALC, fundamentalmente en su libro *"Sector informal. Funcionamiento y políticas"*.

2.1. La precariedad como una consecuencia de la estructura legal.

Antes de comenzar con el planteo de De Soto es importante aclarar que su trabajo no se limita a analizar el funcionamiento del mercado de trabajo, sino que tiene por propósito explicar el funcionamiento de la economía –más específicamente, el caso peruano– en general. Posteriormente, este razonamiento fue aplicado para el análisis de la informalidad laboral. Sin embargo, esta extrapolación no estaría exenta de problemas, en tanto el planteo se encuentra asociado al comportamiento de los trabajadores por cuenta propia o de los patrones de pequeños establecimientos y no así al de los asalariados[2].

Esta forma de entender a la informalidad se construye a partir de dos pilares. Por un lado, la idea de que los individuos siempre toman decisiones racionales buscando maximizar sus beneficios, a partir de la información disponible. Por el otro, un sistema legal que se caracteriza por el hecho de poseer "malas" leyes, las cuales entorpecen o, directamente, impiden el funcionamiento eficiente de la economía en la que se encuentran insertas estas personas[3]. La combinación de estos dos elementos daría origen a la informalidad, veamos cómo.

Según este autor, a partir de una serie de transformaciones que se dan en la sociedad, los habitantes de las zonas rurales toman conocimiento de los beneficios de la vida urbana, al tiempo que los costos de la migración se reducen considerablemente. Al analizar racionalmente esta situación, esas personas concluyen que al trasladarse al ámbito urbano no sólo se encontrarán en una mejor posición en la actualidad, sino que también tendrán mayores

[2] Señalamos esto debido a que los fundamentos de su teoría, que analizaremos a continuación, se sustentan en la posibilidad de decisión individual de las condiciones de empleo, cuestión que no existe en el caso de los asalariados.

[3] En contraposición, las "buenas" leyes serían las que permiten y garantizan la eficiencia económica.

perspectivas futuras. En consecuencia, se inicia un proceso de migraciones del campo a la ciudad.

No obstante, cuando llegan a las ciudades, se encuentran con un sistema que, por las características de las leyes que regulan su funcionamiento, no les permite incorporarse en las mismas condiciones que quienes ya se encuentran insertos en el mismo. Concretamente, las regulaciones gubernamentales imponen una serie de costos que impiden que las personas con menores recursos puedan realizar las actividades protegidas por el sistema legal –"costos de acceso a la formalidad", según el autor–. Los migrantes estudian esta situación racionalmente, y concluyen que los costos de cumplir las leyes son mayores que sus beneficios y que, a su vez, permanecer en la ciudad realizando actividades informalmente –es decir sin cumplir con algunas leyes o, en el extremo, con todas ellas– presenta mayores beneficios que regresar al campo[4].

Sin embargo, la decisión entre formalidad e informalidad no sólo debe tomarse al inicio de la actividad. Por el contrario, cualquiera sea la inserción de las personas, estas conllevan una serie de costos de permanencia, los cuales en determinadas circunstancias podrían motivar desplazamientos de una condición a otra. Así, por ejemplo, existen situaciones en las cuales las personas comienzan cumpliendo con las normas, pero luego optan por desobedecerlas, debido a que los costos asociados a esta segunda situación resultan mayores a aquellos vinculados a la primera.

Por lo tanto, sea por un camino u otro, la informalidad termina siendo el resultado de una elección de las personas, en un contexto institucional en el que predominan las malas leyes.

Ahora bien, la pregunta que falta contestar es ¿qué da origen a estas "malas" leyes? De Soto afirma que son producto de una lógica redistributiva del Derecho, es decir que éste tiene por objetivo redistribuir riqueza y no generarla. En consecuencia, surge una suerte de mercado –monopólico– de leyes, en el cual los potenciales beneficiarios compiten para influenciar a los gobernantes, quienes, en última instancia, deciden en función de sus intereses y prioridades –políticas y/o económicas–[5]. Lo que nos interesa remarcar es que, en definitiva, la causa última

[4] Nótese que esta situación supone que existe la posibilidad de realizar actividades desobedeciendo las regulaciones vigentes. El autor plantea que esto es posible debido a las dificultades o, directamente, la imposibilidad del Estado de ejercer coerción suficiente. En esa línea en algunos casos el Estado inclusive se ve obligado a reconocer estas actividades mediante la creación de regímenes de excepción. A pesar de este reconocimiento, estas personas nunca acceden a un *status* legal equivalente al de aquéllos que gozan de la protección y los beneficios de todo el sistema legal. Es por ello que estas actividades también son consideradas informales.

[5] Otra línea teórica que se estructura de manera similar es la que plantea a la legislación laboral como un beneficio para los trabajadores ya formales pero una dificultad adicional para el acceso de lo que se encuentran afuera (la conocida como *insiders-outsiders)*.

de la informalidad terminan siendo decisiones racionales de los gobernantes y del resto de la población[6]. En este sentido, la propuesta de De Soto para eliminar la informalidad busca disociar la elaboración de las leyes de los intereses particulares de los gobernantes y, por ende, del poder de manipulación de algunos sectores de la sociedad.

En el planteo de este autor quedan ocultas las condiciones que impiden acceder a un puesto asalariado de calidad a las personas que migran. Esta ausencia se vincula, como ya indicamos, al argumento de De Soto se focaliza en cuentapropistas y patrones; si no fuera así, debería responder ¿por qué los migrantes no pueden insertarse en empleos protegidos en la ciudad? En sus propios términos, ¿por qué en la decisión racional no incluye como opción el empleo asalariado de calidad? Ello conduciría al autor a preguntarse por las características estructurales que moldean y limitan la decisión de las personas, lo cual derrumbaría su propuesta. Pero para dar respuesta a esto, todavía falta reseñar otros aportes.

2.2. La precariedad como una consecuencia de las estrategias empresariales

Otra de las formas de encarar el estudio de las ocupaciones de baja calidad es la presentada por la teoría de los mercados duales de trabajo, siendo sus obras fundamentales: Doeringer y Piore (1971), y Gordon, Edwards y Reich ([1982] 1986). A pesar de mostrar similitudes importantes, presentan algunas diferencias por lo cual presentaremos los enfoques por separado y luego los pondremos en común.

Doeringer y Piore

Estos autores comienzan su análisis señalando que las deficiencias del análisis marginalista del mercado laboral competitivo se explican por no entender que existen dos “mercados” con lógicas diferentes. Uno interno, que se constituye alrededor de reglas administrativas controladas por la empresa –y, de alguna manera, consensuadas con las organizaciones obreras–, y otro externo, que se asemeja al bosquejado en el mercado marginalista típico. Como veremos el acceso a empleos dentro del primero posibilita mayores salarios y calidad mientras que en el segundo se concentran los empleos atípicos, de elevada rotación, baja calidad y reducidos salarios.

[6] Más allá de que en el día a día sea una decisión de los gobernantes, esta lógica (de utilizar el derecho en beneficio propio) encuentra su origen en un momento previo. En este sentido, De Soto sostiene que se trata de una “tradición”, la cual asimila al mercantilismo europeo.

Para los autores existen tres componentes fundamentales en la creación de tales mercados internos: 1) el grado de especificidad de las calificaciones necesarias en la empresa, 2) la magnitud del entrenamiento realizado en el trabajo, y 3) la tradición o costumbre.

Dejando de lado al último, que surgiría en los propios términos de los autores en cualquier contexto social donde una regla se mantenga en el tiempo y por ende no es específico, estas condiciones refieren a procesos productivos relativamente complejos, que requieren tanto conocimiento más allá del obtenible en la educación formal como tiempo de entrenamiento en la fábrica que insume recursos y una cantidad mínima relativamente elevada de empleados para ser aplicable. Es más, como señalan los autores, ambas condiciones se relacionan entre sí, ya que mientras más específico sea el conocimiento necesario, dado por maquinaria o procesos de diseño propio, más se requiere de entrenamiento en el trabajo.

En este sentido, para estos autores las mejores condiciones de empleo y remuneraciones de las que disfrutan los empleados del mercado interno se explican por una doble condición: por un lado, la necesidad de la empresa de asegurarse que no renuncien una vez capacitados y, por el otro, el interés de los trabajadores de asegurarse estabilidad en el empleo[7].

Para lograr tal mejora en las condiciones, los mercados internos retiran –en diferente grado- del mercado laboral externo los puestos de trabajo, protegiendo a los trabajadores de cambios en la coyuntura económica. Esto es particularmente cierto para las remuneraciones ya que la estructura interna de la firma impone otra serie de condiciones (como la jerarquía, la necesidad de atraer empleados a cargos más elevados, la forma de los esquemas de promoción interna, etc.) más allá de las tendencias salariales que imperen en cada momento en el mercado laboral externo[8].

Ahora bien, estas condiciones positivas existen únicamente para los puestos del mercado interno pero no así para los "puestos de ingreso" a tales mercados ni a los puestos desestructurados. Los primeros son aquellos por donde se contrata en el mercado externo, a partir de los cuales se da el progreso basado en las reglas internas y el empleado recibe todos los beneficios ya discutidos. Así, los puestos de ingreso tienden a ser los menos calificados y peor pagos. En tanto el ingresante disfrutará luego de los beneficios de la estabilidad laboral y

[7] Este punto es muy similar a los desarrollos iniciales de la teoría del capital humano para explicar la desigualdad salarial, ver Becker (1962) y Acemoglu (2002).

[8] Sin embargo, claramente la presión ejercida por la situación del mercado externo impondrá modificaciones si la pauta interna se desvinculara totalmente: "…la adhesión a procedimientos formales puede ser valorada independientemente de las fuerzas económicas que expresan. Esto permite que esos procedimientos continúen dictando la pauta salarial aun cuando entran en conflicto con las fuerzas económicas aunque en algún momento el costo de la adhesión completa a ellos sobrepase los costos de negociación –que el diseño de tales procedimientos intenta esquivar- y los procedimientos se modifican o abandonan" (Doeringer y Piore, 1971; pág. 85; traducción propia)

mejores salarios, se vuelca sobre esos puestos todo el ajuste de los costos del resto de la estructura. En consecuencias, estos puestos se convierten en la válvula de escape de las presiones del mercado interno (importante sobre todo en épocas de despido, donde las relaciones de jerarquía son relevantes) y son los más sensibles a las condiciones externas del mercado laboral.

Sin embargo, esas malas condiciones de empleo características de los puestos de ingreso al mercado interno son la norma en el mercado desestructurado o secundario[9]. En particular, los empleos del sector secundario tienden a pagar menores salarios, mostrar una elevada tasa de rotación laboral, etc.; en resumen, malas condiciones de empleo. Ello se debe a que, al no requerir habilidades o entrenamiento específico, esos trabajadores son fácilmente reemplazables.

Estos problemas de remuneraciones y calidad del empleo de los trabajadores del mercado secundario no son una caracterización estática, sino que en la dinámica se profundizan en tanto no existen fuerzas que tiendan a incorporarlos a ningún mercado interno. Es más, es posible que inclusive en un contexto de crecimiento económico y generación de empleo los trabajadores del mercado secundario no puedan nunca acceder a los mercados internos por sus características de calificación y quedan cautivos bajo diversas formas de contrato en ese mercado.

A su vez, estas condiciones tienden a reforzarse en el tiempo debido a las actitudes que adoptarían tanto empresarios como trabajadores frente a las características de esos puestos, lo que "fosiliza y profundiza" la diferencia con los puestos del mercado interno. Por un lado, a los empresarios puede no resultarles conveniente o interesante -por las características del trabajo que debe realizarse- reducir esa rotación. Eso conlleva a una desaparición del entrenamiento en planta por lo cual se utiliza la tecnología disponible que requiera la menor calificación posible, reduciendo nuevamente los incentivos al entrenamiento. Esa rotación también implica que no se desarrollan grupos de trabajo por lo cual las implementación de reglas es ambigua y la productividad se reduce. Por último, en tanto sólo contratarán trabajadores no calificados, los empresarios compran la maquinaria más barata para protegerse del maltrato que recibe.

[9] Aunque a los fines de la discusión que intentamos dar aquí es relativamente poco importante, los autores realizan una diferenciación interna tripartita del mercado secundario. Un primer segmento es el empleo desvinculado totalmente de los mercados internos, principalmente los puestos casuales. En segundo lugar, aquellos que poseen algún tipo de estructura pero escasas capacidades de promoción, muchos puestos de ingreso y con bajos salarios o desagradables. Por último, aquellos puestos que se encuentran en una organización con mercados internos pero que no forman parte del negocio central de ella y no poseen puntos de contacto con esa estructura interna.

Por el lado de los trabajadores, la elevada rotación impide la constitución de organizaciones gremiales que demanden una administración laboral más justa y equitativa. En el mismo sentido, tampoco para las Confederaciones sindicales es relevante la presencia de la organización en esos locales ya que al ser pequeños y de empleo inestable, los costos de la estructura son demasiado elevados frente a la escasa capacidad de movilización que se logra.

En resumen, vemos que en este planteo los empleos de calidad se encuentran administrados por las empresas relativamente resguardados de las coyunturas del mercado laboral. Estos puestos suelen tener mayor calificación, estabilidad y remuneración. Todo lo contrario ocurre con el mercado secundario. La diferencia entre ambos mercados, y por ende los efectos sobre las calificaciones de los trabajadores, es tan importante que inclusive con el crecimiento de la demanda laboral del sector primario, los trabajadores del mercado secundario podrían nunca acceder a él.

Ahora bien, ¿qué condiciones deben darse para que las empresas puedan crear estas estructuras internas? Para los autores la existencia de estos mercados se encuentra íntimamente vinculada a las capacidades organizativas y productivas de las empresas más grandes. En palabras de Doeringer y Piore (1971): *"Los capítulos precedentes se han concentrado principalmente en los mercado internos de trabajo y los procesos de ajuste al interior de las empresas medianas y grandes. Estas empresas pertenecen al segmento más estable y mejor organizado de la economía. Los trabajadores con mayor educación y capacitación normalmente se emplean en esos mercados. Existen, sin embargo, un grupo de empresas de bajos salarios, y comúnmente marginales, y un conjunto de oportunidades laborales casuales y desestructuradas donde los trabajadores con desventajas laborales encuentran empleo." (pág. 163; traducción propia)*

Sin embargo, y a pesar de sostener tal posición, esta línea teórica vincula directamente esas mejores condiciones de empleo y remuneración a la creación de tales reglas internas como resultado de la decisión individual del empresario y negociadas con los trabajadores, sólo difusamente vinculadas a las características técnicas del empleo y a las de la empresa.

Gordon, Edwards y Reich

Esta vertiente se construye a partir de -lo que los autores denominan- la estructura social de acumulación, la cual está compuesta por todas las instituciones que intervienen en el proceso de acumulación capitalista, dentro de las cuales la organización de los procesos de trabajo y la estructura de los mercados de trabajo ocupan un lugar central.

Cuando la estructura social es favorable a la acumulación se registran períodos de crecimiento económico[10]. No obstante, al igual que los "factores productivos" en el planteo neoclásico, este entorno institucional presenta rendimientos decrecientes. En otras palabras, a la larga el crecimiento es impedido por la estructura institucional vigente o empieza a desestabilizarla, dando origen a una crisis económica. Así, el entorno institucional que en un principio estimulaba la actividad económica se vuelve un limitante para esta última, razón por la cual debe ser reemplazado por otro. La estructura resultante será una consecuencia de la forma en la que se desarrolle la lucha de clases durante el período de crisis.

En este marco, los autores identifican tres etapas en la historia del capitalismo estadounidense: la proletarización inicial (1820 a 1890), la homogeneización (1973 a la segunda guerra mundial) y la segmentación (1920 a actualidad). Durante el primer período las empresas registraban una escasez de mano de obra, debido a la existencia de formas tradicionales de producción. Es por ello que los patrones se vieron obligados a recurrir a una diversidad de fuentes de trabajo asalariado –a saber: los nativos varones y de raza blanca dedicados al trabajo agrícola, los artesanos, las mujeres y los niños, y los inmigrantes no calificados-, a través de diversos métodos. A pesar de que la relación asalariada se volvió masiva en esta etapa, no se produjo una transformación cualitativa en el proceso de trabajo de estas personas. Más específicamente, el control de dicho proceso continuó estando en su poder. Así, frente al aumento de la competencia, a los capitalistas les resultaba difícil, sino imposible, reducir sueldos o incrementar la intensidad del trabajo. Es por ello que esta situación dio lugar a la siguiente etapa en la estructura social de acumulación: la homogeneización del trabajo.

En la búsqueda de mayores beneficios en este período se registraron dos procesos que abrieron el camino hacia la homogeneización. Por un lado, en lo que se refiere al proceso productivo mismo se registró un aumento de la mecanización –junto con la consecuente homogeneización de los trabajos- y la utilización de capataces para controlar a los trabajadores[11]. Por otro lado, esta mecanización requería plantas de mayor tamaño, y mayores niveles de producción para que fuera rentable la inversión. A medida que las empresas crecían, los problemas administrativos se volvían cada vez más complejos, razón por la cual se incorporó personal directivo a la estructura y se desarrollaron sistemas administrativos. Esto se tradujo en un incremento de la despersonalización de las relaciones entre trabajadores,

[10] Debe tenerse en cuenta que en este caso nos referimos a la tendencia de largo plazo, lo cual no quita que la economía pueda presentar fluctuaciones en el corto plazo.

[11] Lógicamente, la posibilidad de que los capataces pudieran controlar el desempeño de los trabajadores fue facilitado por la simplificación y homogeneización de las tareas realizados por los mismos.

y entre trabajadores y capitalistas. El aumento de la homogeneidad tuvo como correlato un incremento del descontento por parte de estos últimos y, en consecuencia, un mayor número de protestas.

El descontento de los trabajadores constituía un límite al proceso de homogeneización, el cual fue superado a partir del proceso de fusiones de empresas y de conformación de grandes sociedades anónimas de fines del siglo XIX y principios del XX. Concretamente, la conformación de *holdings* permitió incrementar el poder de los capitalitas y, a su vez, aplicar nuevas formas de gestión laboral que resultaban imposibles a menor escala. Estas dos cuestiones, sumadas a la mayor facilidad para sustituir trabajadores, hicieron posible que los capitalistas enfrentaran victoriosamente a la organización de trabajadores.

Sin embargo, la homogeneización del trabajo produjo dos consecuencias negativas: a) la rotación de los trabajadores se incrementó considerablemente[12], lo cual daba cuenta de su descontento y su oposición a las tareas altamente repetitivas; b) el aumento del control generó también una creciente oposición obrera (formal o informal). En consecuencia, las empresas comenzaron a experimentar con otras formas de organización del proceso de trabajo, lo que devino en la siguiente etapa: la segmentación de la fuerza de trabajo.

Dos cambios fueron particularmente importantes para este período. Por un lado, se observó una disminución del poder de los sindicatos, la cual se explica por los acuerdos a los que estos habían llegado para cooperar con el capital y por la persecución que sufrieron debido al temor existente a la expansión del comunismo.

Por otro lado, las grandes sociedades anónimas salieron fortalecidas luego de la segunda guerra mundial. Concretamente, lograron dominar sectores industriales clave, conquistar mercados en expansión y llevar adelante innovaciones técnicas. Por su parte, las pequeñas empresas continuaron pareciéndose a las de finales del siglo XIX, pese a lo cual sobrevivieron por dos motivos principalmente: a) porque no resultaba rentable para las empresas centrales, razón por la cual no intervinieron directamente; y b) porque intensificaba la rentabilidad de las compañías del centro. En consecuencia, es posible identificar dos tipos de empresas al interior de la estructura productiva: las centrales y las periféricas.

Esta diferenciación en la estructura productiva se tradujo en distintos tipos de empleos. Así, en términos generales, en las empresas centrales se pueden encontrar trabajos primarios y en las periféricas, secundarios[13]. Los primeros perciben mayores niveles salariales; presentan una

[12] Esto produjo un aumento de los costos en proceso de producción continuos.

[13] En algunos casos, las empresas centrales han recurrido a trabajos secundarios. Distintos motivos explican esta situación: en algunos casos las empresas tuvieron menos incentivos a transformar la estructura del mercado

relativa estabilidad y ofrecen oportunidades de avance. A su vez, las empresas requerían personal técnicamente calificado, pero no querían depender del método artesanal de generación de calificaciones realizado fuera del sector productivo, porque les quitaba control sobre el proceso de trabajo. En consecuencia, estas empresas realizaron las gestiones necesarias para la fundación de institutos de formación profesional[14]. Producto de este esfuerzo se definieron dos segmentos al interior de los trabajos primarios: independiente y subordinado. Esta creciente heterogeneidad, les permitió a los patronos aprovechar las divisiones raciales y sexuales para que su poder de negociación fuera mayor.

Dada esta clasificación, se puede afirmar que en este período crecieron los trabajadores primarios independientes y los secundarios, es decir los que menos posibilidades tienen de enfrentarse al capital –por el bajo nivel de sindicalización en el primer caso, y por la posición de relativa debilidad en el segundo-.

En definitiva, estos autores plantean que es la búsqueda de ganancias y control de los trabajadores por parte de las empresas que va modificando la forma de producción. En ese sentido, la necesidad de reducir el poder político de los trabajadores lleva a los empresarios a buscar fragmentar su unidad. Aunque en ese proceso las cuestiones tecnológicas y productivas juegan un rol, este es secundario frente a las decisiones del capitalista en función de la lucha de clases al interior de la fábrica.

Puesta en común y síntesis del planteo

En resumen, esta línea teórica, de una u otra manera, pone el eje del análisis en la subjetividad del empresario como tomador de decisiones que segmenta el mercado laboral y crea empleos de mala calidad. Al punto de que, en el caso de DP, se retroalimentan las malas condiciones de los puestos y las características de los trabajadores, lo cual muestra la circularidad de poner el factor determinante en el empresario.

Sin embargo, de este planteo se pueden destacar dos cuestiones interesantes.

Por un lado, el reconocimiento de algunos factores de índole estructural, asociados a las características de las empresas y sectores, que permiten conocer cuáles son los puntos de quiebre entre el empleo bueno y el malo tanto para el empresario como para el trabajador. Por ejemplo, algunos procesos productivos en virtud de su complejidad no pueden ser

---

interno de trabajo ante la ausencia de sindicatos; en otras situaciones las empresas buscaron evitar muchos de los costes de los mercados de trabajo altamente estructurados; otras prefieren no subcontratar servicios que son prestados por empresas periféricas, sino abastecerse de tales servicios dentro de la propia empresa, pero siguiendo la misma lógica que si otra lo hiciera; etc.

[14] Es importante mencionar que este proceso ya se había iniciado en la etapa anterior, aunque se observa con mayor fuerza durante este período.

precarizados -mientras que otros sí-, y por ende los trabajadores tendrán ciertas condiciones de empleo. Nótese que el mismo empresario, que precariza al mercado secundario, decide no hacerlo en este caso porque se ve condicionado por las características técnicas de su propio proceso de producción.

El otro punto interesante se vincula al reconocimiento del momento histórico en el que opera tal proceso de segmentación y precarización. Aunque consideramos que la transformación relevante no es una modificación en la voluntad empresarial de reducir la calidad del empleo -como plantean GER-, sino que, nuevamente, son las condiciones productivas y tecnológicas las que marcan las líneas de quiebre entre ambos tipos de mercado laboral. Este punto lo retomaremos más adelante, al poner en común todos los enfoques.

2.3. La precariedad como una consecuencia de la estructura productiva.

Este planteo, propuesto por el "Programa de Empleo para América Latina y el Caribe" (PREALC), sostiene que la segmentación que se observa en el mercado laboral es una consecuencia directa de la heterogeneidad de la estructura productiva. Ahora bien, ¿cómo se explica esta última? Para el PREALC, esta característica del entramado productivo es el resultado de la forma en la que se originaron los sectores productivos urbanos. Concretamente, sostienen que las industrias que le dieron origen surgieron para abastecer mercados internos reducidos y altamente diversificados, y, en muchos casos, como filiales de capitales extranjeros. Producto de este desarrollo se conformaron algunos mercados con características oligopólicas y otros con características competitivas. La diferencia entre ambas situaciones viene dada por la escala del mercado. Así, será competitivo cuando este último no haya alcanzado una escala suficiente que permitiera la instalación de grandes empresas. Esta división juega un rol importante en las consecuencias sobre el mercado laboral. Las empresas más grandes, y que triunfan en los mercados en los que se instalan desplazando a las pequeñas, emplean "funciones de producción" que ahorran capital y también mano de obra, de allí su competitividad.

En este marco, se produce la migración del campo a la ciudad, la cual es producto de fuerzas de expulsión del primero –como por ejemplo la escasa capacidad de absorción de mano de obra, y la imposibilidad de acceder a tierras propias para explotar– y de atracción del segundo –como ser un mejor nivel de vida, un mejor ingreso y un mercado laboral en expansión–. Sin embargo, el incremento registrado en la oferta de fuerza de trabajo no puede ser absorbido por el sector formal, en virtud de que al utilizar tales procesos de producción más intensivos absorben una porción muy menor de la fuerza de trabajo. Las restricciones de acceso a estos

mercados vienen dadas por requerimientos tecnológicos o por la estructura misma de estos mercados. Por lo tanto, este excedente de mano de obra se refugia en el segmento residual de los mercados oligopólicos o en aquellos que resultan altamente competitivos. De esta forma, el sector informal se caracteriza por actividades poco capitalizadas y estructuradas en base a unidades productivas pequeñas, de bajo nivel tecnológico y organización formal escasa o nula.

Fuera de otros temas, consideramos que centrar el foco en la heterogeneidad estructural de las economías latinoamericanas como hace PREALC es un gran paso adelante. La posibilidad concreta de generar empleo de calidad depende de las condiciones productivas de las empresas, eso implicará necesariamente una diferencia entre los buenos empleos y los malos[15].

3. La precariedad como un fenómeno a explicar

Hasta aquí la reseña, seguramente parcial, de los aportes de las teorías más difundidas sobre esta temática. En términos muy resumidos podríamos caracterizar a la propuesta de De Soto como una de índole subjetivista, basada en una decisión racional de los individuos. En el segundo grupo de explicaciones la decisión individual de los empresarios se encuentra condicionada a ciertos factores técnicos de sus procesos de producción. En la vertiente PREALC, la decisión individual desaparece como factor relevante para dar paso a una determinación directa de esos factores estructurales y técnicos.

Dada la relevancia de estas temáticas para el desarrollo económico de nuestras sociedades no podemos permitirnos caer en el eclecticismo y aceptar un “vale todo”. Más cuando las propuestas de superación de esta problemática -que trae aparejadas tantas penurias- son tan diversas como liberalizar los mercados o industrializar la economía. Entonces, ¿es posible vincular estos aportes y de manera orgánica lograr una explicación única y coherente sobre el fenómeno? Nuestra respuesta es que sí, y que hacia allí hay que trabajar. Comencemos.

El punto de partida no puede ser otro que el reconocimiento de las tendencias generales del modo de producción capitalista. En este sentido, se ponen en movimiento varios procesos que dan marco al surgimiento de la precarización entendida como la creación de empleos de baja calidad y remuneración que no permiten condiciones dignas de reproducción. Por un lado, desde las empresas la necesidad de sobrevivir a la competencia genera un incentivo

[15] Evidentemente esto no implica que las empresas grandes no precaricen, sino que en este caso la posibilidad de precarización está dada por la falta de control más que a problemas asociados a la forma de producir. En el caso de la PyMEs eso es más difuso.

permanente a la reducción de los costos salariales que enfrenta. Por el otro lado, nos encontramos con los trabajadores que en su necesidad de vender su fuerza de trabajo deberán aceptar las condiciones que existen en el mercado laboral.

El resultado para ambos no surge simplemente del choque de sus voluntades contradictorias (como sugieren DP y GER) sino que éste, en primer lugar, se encuentra directamente vinculado a las condiciones estructurales que enfrenta la acumulación de capital en general. El proceso de producción de plusvalía relativa y su efecto en la conformación de un ejército industrial de reserva determinan una capacidad diferencial entre los trabajadores para enfrentar esa voluntad del capitalista. Por un lado, en virtud del ciclo de la acumulación que debilita o potencia la capacidad de resistencia de la clase obrera en su conjunto. Por el otro, en virtud de sus capacidades productivas (calificación, educación, etc.) algunos trabajadores se encuentran más capacitados que otros para esquivar esas imposiciones.

En segundo lugar, y del lado de las empresas, observamos que ese mismo proceso de acumulación tiende a fragmentar crecientemente el universo empresarial dando como resultado una división entre las empresas con verdadera capacidad de acumulación (que reciben diferentes denominaciones como medias, normales, de capital potenciado, etc.) que tienen una mayor potencia para imponer tales condiciones pero no las requieren para competir, y otro grupo (pequeños capitales, rezagadas, etc.) que no pueden sostener la competencia sin recurrir a prácticas que deterioran esas condiciones de empleo.

Tomado de conjunto, vemos que se generan dos tipos relativamente puros y polares de relación laboral: las empresas normales con empleos de calidad y alta calificación, y las empresas pequeñas con empleos de mala calidad. En el medio existen múltiples combinaciones. Este universo dicotómico es el que comienza a hacerse visible con los aportes de la segunda interpretación (DP y GER) así como en la tercera (PREALC). Las empresas de mayor tamaño emplean en mejores condiciones ya que necesitan una fuerza de trabajo de alta calidad para sostener sus procesos de producción y, al mismo tiempo, pueden hacer frente a sus costos.

Ahora bien, eso sólo explica una parte de la cuestión ya que existe una distribución no equilibrada de las empresas de ambos tipos entre países lo que agrega nuevas determinaciones diferenciales entre ellos. En otras palabras, las empresas más pequeñas pagan menores salarios y tienen peores condiciones de empleo alrededor del mundo, sin embargo los trabajadores que sufren esa situación en el mundo desarrollado no necesariamente son pobres. ¿Cómo se explica esta situación? Por sobre la brecha productiva entre grandes y pequeñas existe una diferencia, quizá más importante, entre las características productivas promedio del

conjunto de empresas de un país subdesarrollado (por ejemplo, Argentina) y las que operan en el mercado mundial. Entonces si las pequeñas deben compensar frente a las grandes en todas partes, en nuestros países el conjunto de empresas deben compensar en virtud de la brecha que las separa de las empresas líderes a nivel mundial. En ese sentido, para sobrevivir en la competencia las que operan en nuestros países sólo pueden generar empleo en peores condiciones y pagando menores salarios. Sobre esos niveles promediales deprimidos opera luego la heterogeneidad interna ya marcada. De aquí surge que, aunque alrededor del mundo existe precariedad, los resultados sociales de tal proceso no implican en otras latitudes –como en nuestra región- pobreza y marginalidad. Esta diferencia, esencial para lo que nos interesa, queda oculta en los estudios que centran la visión en países individuales, como por ejemplo en los de PREALC.

Con este marco general podríamos construir algo así como un esquema jerárquico de las empresas donde en su cúspide operan las líderes a nivel mundial, luego las grandes que operan en los países "subdesarrollados" y las PyMEs en países "desarrollados", y por último las PyMEs que operan en países "subdesarrollados".

Sin embargo, aunque las diferencias nacionales de los mercados laborales han existido siempre, debemos incorporar al análisis las tendencias diferenciales que implican las sucesivas etapas del capitalismo en el período que nos interesa, el siglo XX. En este punto, retomamos de una forma particular el aporte de GER y nos distanciamos de PREALC que, nuevamente, no lo puede observar. En la transformación del proceso de acumulación a nivel mundial de los años setenta, las empresas pudieron localizar sus procesos productivos donde fuera más económico, lo cual puso en competencia directa a los trabajadores de los diferentes países. Algo que hasta ese momento era imposible ya que los países –en virtud de la necesidad de las empresas de localizar la producción en el mismo ámbito nacional de consumo- funcionaban relativamente aislados como proceso de acumulación en sí mismos. En conjunto, entonces, hasta la década de 1970, la heterogeneidad interna operaba casi en soledad ya que no había demasiada competencia internacional con países de menores salarios. De allí que es comprensible el "olvido" de PREALC.

A partir de ese momento, los trabajadores en países de mayores salarios empezaron a sufrir una caída de sus condiciones laborales en función de la deslocalización a países de mano de obra más barata (Fröbel *et al*, 1980). A partir de ese momento, ambos efectos –la heterogeneidad interna y la brecha internacional- amplificaron sus efectos y hundieron los promedios salariales y magnificaron las desigualdades.

Recién una vez recorrido todo este proceso conceptual e histórico podemos aceptar las explicaciones de que los empresarios toman la decisión de precarizar o no a su fuerza de trabajo como sostiene DP y GER. Sólo en ese caso, podría plantearse la informalización como una decisión racional como indica De Soto. Sólo aceptando implícitamente y sin discutir ni siquiera un segundo estas cuestiones, podemos decir que en América Latina la precarización es el resultado óptimo del comportamiento de los empresarios y que los procesos de flexibilización podrían lograr eficiencia. Pero estaríamos simplemente defendiendo ideológicamente el deterioro de las condiciones de empleo de los trabajadores y poco tendría que ver eso con el avance de la ciencia social.

4. Algunas evidencias empíricas sobre la cuestión

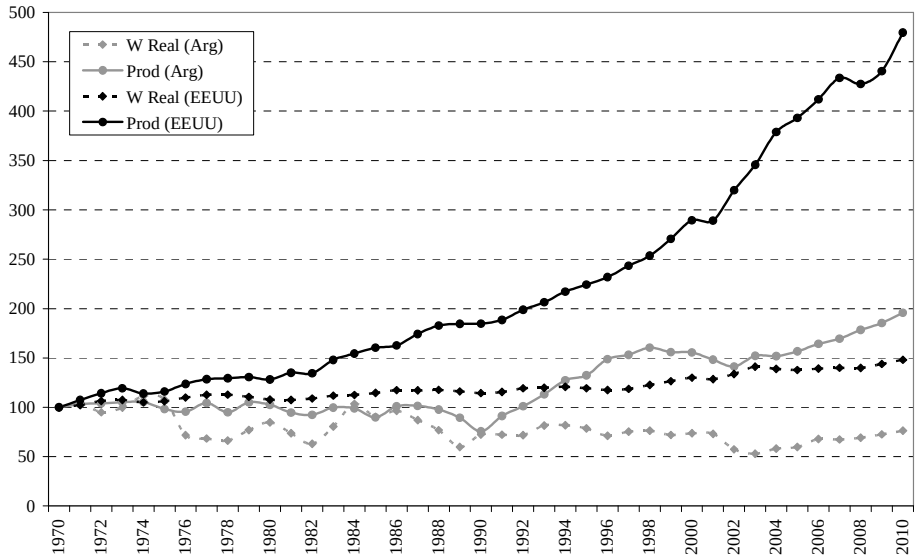
Habiendo presentado nuestra interpretación respecto al fenómeno de la precariedad, este apartado estará dedicado a presentar algunas evidencias para el caso argentino. Sin embargo, es importante mencionar que la información que se presenta resulta parcial, dado que para dar cuenta del fenómeno se requiere un nivel de desagregación y de detalle que no se encuentra disponible, tanto a nivel nacional como internacional. Dadas estas limitaciones identificaremos como precarios a aquellos trabajadores que no realicen aporte jubilatorio, pero no esto no implica adherir a la versión “legalista”, como debe haber quedado claro en el desarrollo previo, sino que se trata de una forma operativa de aproximarse a la cuestión.

Como fuera dicho anteriormente, en la actualidad no es apropiado analizar la situación de los países en forma aislada, sino que debe estudiarse en relación con las tendencias observadas a escala mundial. Es por ello que antes de abordar lo ocurrido específicamente en el caso argentino, conviene analizar la evolución de nuestro país en comparación internacional, tomando a Estados Unidos como referencia.

En el Gráfico 1 se puede observar que desde los años setenta el rezago productivo argentino se ha profundizado. Como consecuencia de este incremento de la brecha entre ambos países, las posibilidades de competir de la industria argentina se vieron reducidas, teniendo que recurrir al deterioro de las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo (aproximadas a partir de la evolución del salario real) para seguir operando.

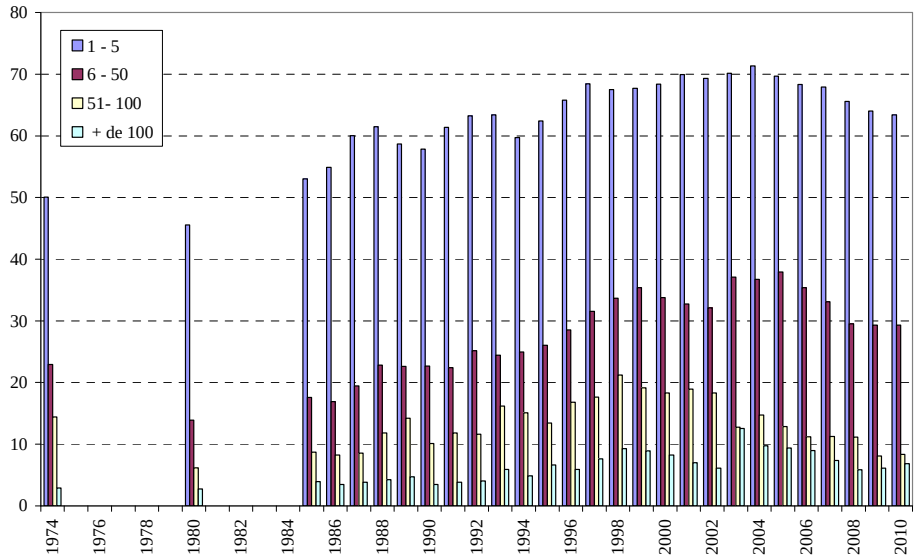
De esta forma, mientras que los trabajadores en Estados Unidos pudieron apropiarse de parte de los incrementos en la productividad, en nuestro país la clase trabajadora se encuentra, en su conjunto, en una situación peor que la de 1970.

Gráfico 1. Índices de salario real y de productividad de la Industria Manufacturera. Estados Unidos y Argentina. 1970 = 100. 1970 – 2010.



Fuente: Elaboración propia en base a Graña (2013)

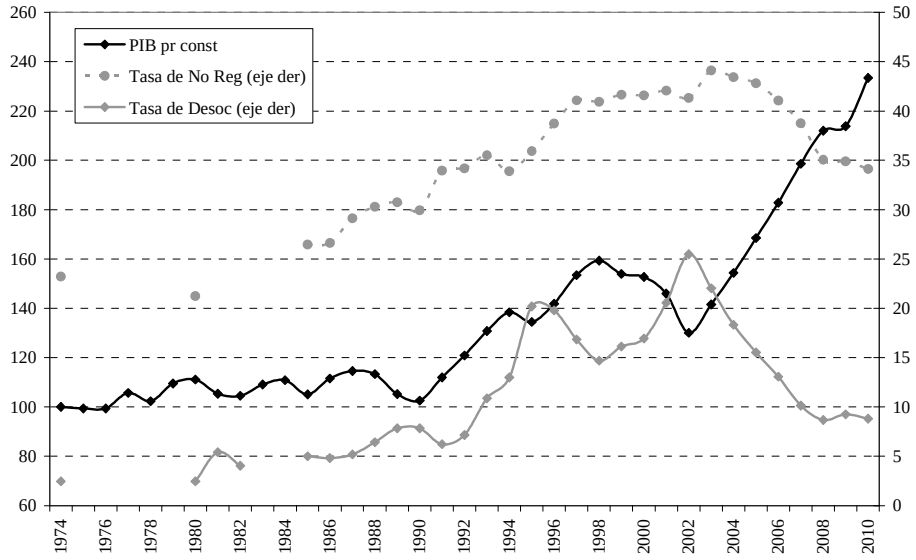
Gráfico 2. Composición de la precariedad por tamaño del establecimiento. GBA. 1974-2010.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH.

En ese contexto, y siguiendo a PREALC, no todas las firmas tienen las mismas posibilidades de hacer frente a la competencia externa, sino que las de mayor escala[16] se encuentran en mejores condiciones, dado que el rezago productivo que estas registran respecto al estado del arte a nivel internacional no es tan grande[17]. Como se puede ver en el Gráfico 2, todos los tipos de establecimientos (pequeños, medianos y grandes) han recurrido –en el largo plazo- en forma creciente a la precarización como forma de abaratar costos. Sin embargo, el crecimiento fue significativamente menor en el caso de los establecimientos de mayor tamaño[18].

Gráfico 3. Producto a precios constantes, y Tasa de Desocupación y Tasa de No Registrados (eje derecho). Argentina, y GBA. 1974-2010.



Fuente: Elaboración propia en base a DNCN y EPH.

En el Gráfico 3 se muestra que desde mediados de los setenta hasta el año 2003, la precariedad registró un crecimiento en forma escalonada: presentando un primer salto hacia fines de los ochenta, otro a principios de los noventa, y el último hacia mediados de esa misma década. Con el abandono de la Convertibilidad se inicia un período de reducción de la

[16] En este trabajo, si bien no resulta del todo correcto, la escala de las empresas es aproximada a partir del tamaño de los establecimientos productivos. Esta decisión se explica por las limitaciones de información mencionadas previamente.

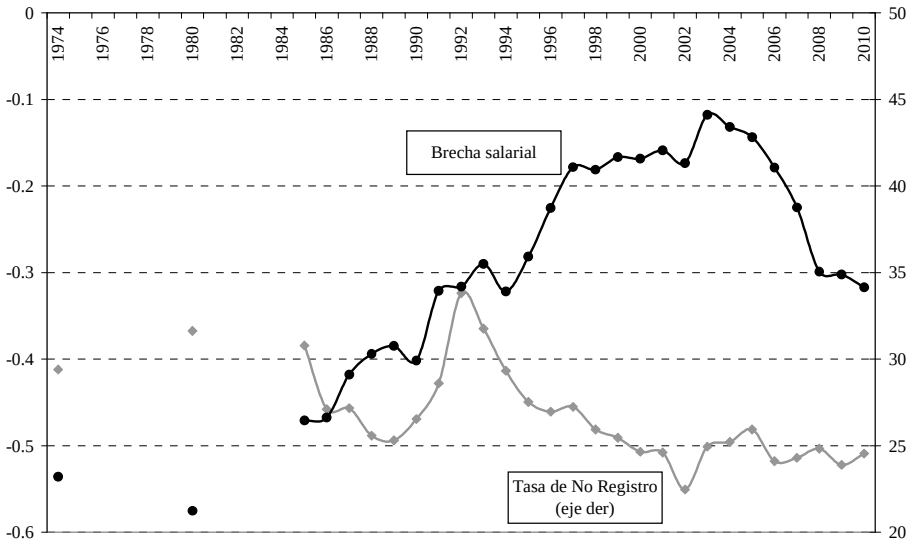
[17] Lógicamente, esto no quita que estas empresas puedan requerir algún tipo de compensación (dado el nivel de desarrollo de un país como la Argentina), ni que puedan aprovechar las circunstancias y apelar a este mecanismo para apropiarse de mayores beneficios.

[18] Evidentemente, una parte de esa peor situación de las empresas más pequeñas se debe a los procesos de tercerización buscados no por mayores niveles de eficiencia sino por la mayor posibilidad de precarizar a la fuerza de trabajo en establecimientos más pequeños.

precariedad que se detuvo hacia fines del período considerado, registrando un nivel similar al alcanzado hacia principio de los noventa. A su vez, se observan dos particularidades. Por un lado, los niveles más altos de precariedad se registran hacia fines de los noventa, es decir una vez aplicadas las leyes de flexibilización del mercado laboral a mediados de los noventa. De esta forma, resulta difícil sostener, siguiendo a De Soto, que este deterioro se explique por la existencia de una legislación que impide el acceso al empleo de calidad[19].

Por otro lado, evidentemente que el movimiento presentado por la tasa de no registro está asociado positivamente a cambios en la tasa de desocupación. Esto estaría en línea con los planteos de GER. En un contexto donde la competencia internacional se encontraba exacerbada, como en los noventa, esto sería indicativo de un debilitamiento de la clase trabajadora que permitió a los empresarios recurrir en mayor escala a la precarización. Mientras que, con la devaluación, la protección del mercado interno permitió un crecimiento económico con una importante generación del empleo que permitió mejorar las condiciones de empleo de una porción de los trabajadores.

Gráfico 4. Brecha salarial y Tasa de No Registro (eje derecho). GBA. 1974-2010.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH.

Si entendemos a la precariedad como una forma de reducir los costos laborales como forma de poder competir en el mercado dado el rezago productivo de algunas empresas, no debería resultar extraño que este fenómeno esté asociado a niveles salariales más reducidos. Esto es lo

[19] Es más, en la literatura se sostiene que el proceso de flexibilización de los noventa legalizó situaciones contractuales irregulares que ya existían en gran medida (González, 2003).

que se observa en el Gráfico 4. Excepto en los primeros años de la Convertibilidad, la brecha salarial registra un deterioro que lleva a los no registrados a ganar un 50% que los registrados[20]. En el período posterior al abandono de la paridad cambiaria con el dólar y pese a la reducción de la tasa de no registro, esta brecha se mantuvo prácticamente inalterada, lo cual implica una no del todo desalentadora: los precarios no han podido cerrar la brecha, pero han acompañado el crecimiento de las remuneraciones del sector protegido.

Lamentablemente, como fuera dicho en el apartado anterior, la precariedad no tiene consecuencias únicamente relativas respecto a los trabajadores protegidos. Es más, esas brechas de ingresos de los trabajadores precarios implican una situación perjudicial en términos absolutos. En este sentido, distintos autores sostienen que en el período analizado se ha registrado un incremento del fenómeno de trabajadores pobres, asociado en particular a aquellas personas empleadas en establecimientos más pequeños (Espro y Zorattini, 2012) o contratadas en condiciones más precarias (Arakaki, 2012), las cuales en este trabajo se puso de manifiesto que están altamente asociadas con la escala de producción.

5. Conclusiones

Dada la importancia del fenómeno de la precariedad para los países de la región y la diversidad de explicaciones existentes sobre su origen –y, por lo tanto, la variedad de recomendaciones de política para su reducción-, en este trabajo nos propusimos abordar la discusión teórica respecto a esta cuestión, buscando una explicación abarcadora del fenómeno. Sin embargo, esta última no puede ser producto de la conjunción de las distintas explicaciones sin más, sino que se requiere un marco coherente que sea capaz de ofrecer una respuesta consistente al problema. Es por ello que buscamos estructurar nuestra propuesta a partir del reconocimiento de las tendencias generales del capitalismo, y mostramos como esta nueva propuesta permite incorporar aspectos de las otras explicaciones sin entrar en contradicción. Finalmente, es importante aclarar que este trabajo fue un primer paso en la búsqueda de un nuevo marco teórico que permita dar cuenta del origen del fenómeno de la precariedad, por lo cual diversas líneas de investigación quedan abiertas. Principalmente, aunque entendemos que los principales argumentos de las tres corrientes identificadas fueron cubiertos en el presente trabajo, queda pendiente realizar una revisión más exhaustiva de otras vertientes enmarcadas en cada una de ellas.

[20] Estas diferencias se observan aún en caso en el que se controle por las características personales y las del puesto. En otras palabras, la situación misma de precariedad está asociada a una remuneración diferencial aun en el caso de que se trate de una misma persona. Véase, por ejemplo, Arakaki (2012).

Referencias bibliográficas

Acemoglu, D. (2002). Technical change, inequality, and the labor market. *Journal of Economic Literature*. Vol. XL, 7-72.

Arakaki, A. (2012, noviembre 29- 30), "Un análisis sobre las diferencias salariales en perspectiva histórica". En *Mercado de trabajo, distribución del ingreso y pobreza en la Argentina de la post-Convertibilidad. Balances y perspectivas*. Seminario. CEPED – IIE – UBA y CEyDS – IIGG – UBA.

Becker, G. (1962). Investment in human capital: a theoretical analysis. *The journal of political economy*. Vol. 70, Nº 5, Parte 2. 9-49.

De Soto, H. (1987) *El otro sendero. La revolución informal*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.

Doeringer P. y M. Piore (1971) *Internal labor markets and manpower análisis*. Lexington: Heath Lexington Books.

Espro, M. y D. Zorattini (2012, agosto 23-25). "La miseria de las PYMES. Pobreza y desarrollo en la Argentina reciente". En *V Jornadas de Economía Crítica.*

Fröbel, F., J. Heinrichs y O. Kreye (1980): *La nueva división internacional del trabajo. Paro estructural en los países industrializados e industrialización de los países en desarrollo*. Madrid: Siglo XXI Editores - España.

González, M. (2003). Transformaciones de hecho y de derecho en las relaciones laborales en los 90. En *Entre el trabajo y la política: Las reformas de las políticas sociales argentinas en perspectiva comparada*. Buenos Aires: Editorial Biblios.

Gordon, D., Edwards, R. y Reich, M. ([1982] 1986) *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Graña, J. M. (2013) *Las condiciones productivas de las empresas como causa de la evolución de las condiciones de empleo. La industria manufacturera en Argentina desde mediados del siglo XX*, Tesis de Doctorado, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencia Económicas, Argentina.

Pok, C. y Lorenzetti, A. (2007). El abordaje conceptual-metodológico de la informalidad. *Revista Laboratorio*. Año Nº 8, Nº 20. 5-15.

PREALC (1978) *Sector informal. Funcionamiento y políticas*. Santiago: OIT.