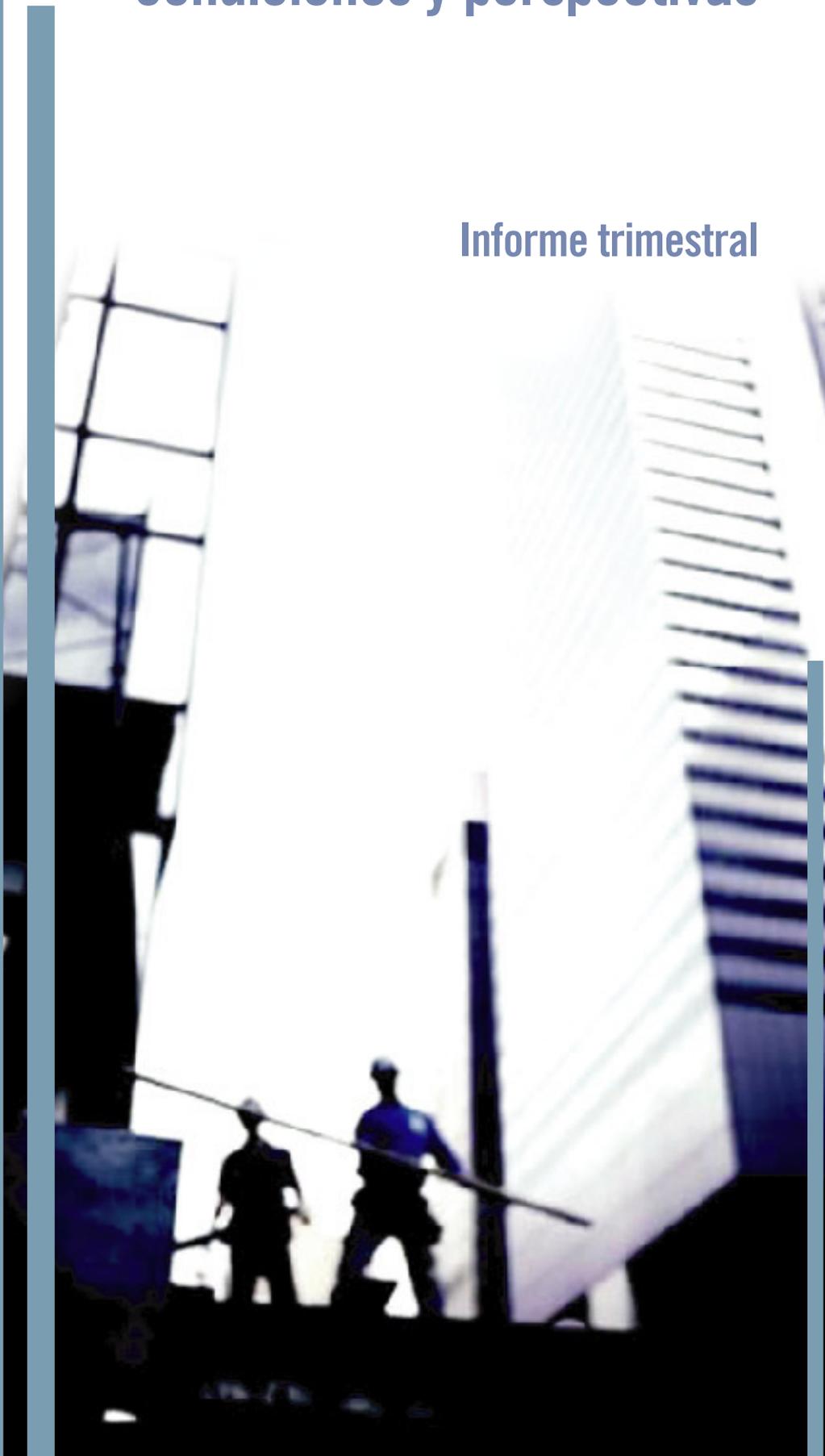


El trabajo en Argentina

condiciones y perspectivas

Informe trimestral



CENDA

Centro de estudios para el desarrollo argentino

01
Otoño 2004

Editorial

Panorama general

La evolución del empleo

La evolución de los salarios y la calidad del empleo

Índice Global de Condiciones del Trabajo

Normativa laboral

La nueva reforma laboral

Textuales

Mitos y realidades

¿La flexibilización laboral reduce el desempleo?

Argentina en el mundo

Salarios horarios promedio en diferentes países

Informe sectorial

Telecomunicaciones

Los sectores comprometidos con las luchas de los trabajadores necesitan conocer la situación real de las condiciones de trabajo y sus perspectivas, tanto para posicionarse mejor en sus reclamos y conflictos como para evaluar las reales posibilidades de avance.

Los múltiples informes que caracterizan el mercado de trabajo presentan diversas limitaciones para servir a este propósito. En primer lugar, la mayor parte de ellos no son elaborados en función de las necesidades de información de los movimientos sociales y gremiales. Resulta entonces que en muchos casos la cuestión del trabajo no constituye siquiera el eje del informe, sino que se presenta como sección o anexo de informes de coyuntura generales.

Además, en general se presenta una actualización de la información relativa al mercado de trabajo en base a las estadísticas más recientes, predominando un enfoque de tipo exclusivamente descriptivo. Los índices, tasas e indicadores no están sustentados por una interpretación teórica ni se contempla su evolución dentro de una perspectiva

de mediano y largo plazo. La secuencia en que se inscriben los fenómenos y que permite interpretarlos es reemplazada por una fotografía estática.

Algunos informes tienen como objetivo la defensa de los intereses empresariales y, aunque no siempre se explicita su filiación, no es difícil reconocerla a través de su discurso o de la lista de instituciones que le proveen financiamiento. Para este tipo de análisis, el salario directo y el indirecto son simplemente "costos laborales".

El presente informe se propone en cambio brindar un análisis integral en lo que respecta a las condiciones del trabajo¹. Está, por tanto, dirigido a las organizaciones y sectores vinculados a los propios trabajadores. Se pretende aportar una perspectiva integral, que incluya tanto aspectos cuantitativos como cualitativos tratados con el mayor rigor científico.

La perspectiva es la de los trabajadores, sus intereses y necesidades. Las caracterizaciones irán acompañadas de propuestas concretas para mejorar sus condiciones de vida.

¹ Nos referimos a condiciones del trabajo para abarcar no sólo los habituales indicadores cuantitativos, sino también los aspectos cualitativos referidos a las relaciones de trabajo y condiciones de vida de los trabajadores.

El **CENDA** es un centro de estudios y generación de propuestas de política económica y social constituido por un grupo de jóvenes investigadores con formación en economía política. **CENDA** se propone contribuir al desarrollo de la sociedad argentina a través de la producción académica crítica e independiente, integrando la discusión teórica con el análisis de coyuntura y la elaboración de propuestas de cambio.

Correo electrónico: cenda@aper.net

Participaron en este número:

Mariana González (editora responsable)

Nicolás Arceo, Augusto Costa, Axel Kicillof, Lautaro Lafleur, Matías Mosse, Cecilia Nahón, Mariano Recalde, Javier Rodríguez y Eleonora Tubio.

La evolución del empleo

El final de la Convertibilidad fue precipitado por una crisis que no registra precedentes en el último medio siglo de historia argentina. No sólo se registró una disminución del producto de casi 11%, sino que esta abrupta caída de 2002 sucedió a un período de recesión que ya se extendía por tres años consecutivos, acumulando entonces una reducción de más de 18% en el Producto Bruto Interno (PBI). La grave situación macroeconómica profundizó y exacerbó los problemas sociales que venían acumulándose durante la década del noventa: el desempleo, la precariedad laboral, la pobreza, la desigualdad y la exclusión social.

Desde mediados del 2002 la economía comenzó a recuperarse, y la tendencia creciente continúa hasta hoy. La última información disponible indica que en 2003 el PBI creció un 8,7% (gráfico 1). Este desempeño, y el cambio de precios relativos que siguió a la devaluación de la moneda, provocaron un fuerte incremento en la ocupación, de modo tal que en ese mismo año se crearon prácticamente un millón de puestos de trabajo netos, lográndose una importante disminución de la desocupación.

Pero este aumento en el producto y el empleo que hoy se observa no debe conducir a pensar que la crítica situación actual podrá ser superada rápidamente. La evaluación del crecimiento en la tasa de empleo debe considerar algunas cuestiones adicionales.

En primer lugar, el ritmo al que está creciendo tanto el producto como el empleo no puede mantenerse indefinidamente. El PBI ha aumentado fuertemente a partir de los deprimidos valores previos (su nivel es aún inferior al de 1996); pero el muy bajo volumen de inversiones, que representa apenas un poco más de la mitad de los niveles previos al inicio de la recesión, muestra que esta tendencia no es sostenible. El PBI seguirá creciendo, probablemente, pero con un ritmo menor. A ello se suma el hecho de que tampoco puede esperarse que se mantenga la alta elasticidad empleo-producto² actual,

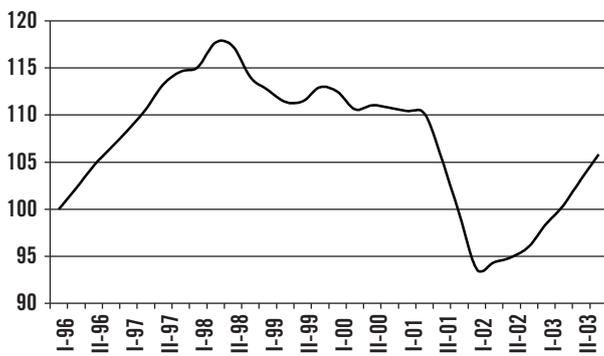
que implica un aumento en la ocupación pero prácticamente sin incrementos en la productividad. También esta peculiar situación se explica por ser este momento el de la “salida del pozo”, es decir, de la superación de la fase más profunda de la crisis económica y laboral.

En segundo lugar, parte del mayor empleo se explica por la existencia del plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados y por lo tanto no refiere a puestos de trabajo genuinos. Ello no implica dejar de reconocer que este plan es más que necesario (e insuficiente) para aliviar la situación de pobreza en que vive el 48 % de la población; pero debe señalarse que si no se toman en cuenta estos planes, la tasa de empleo no alcanza aún los niveles previos a la crisis (ver gráfico 2).

En tercer lugar, no todas las ocupaciones están aumentando del mismo modo. En particular, el empleo que más se incrementa es el de los trabajadores por cuenta propia y los asalariados no registrados (“en negro”); pero no crecen en la misma medida los puestos de trabajo registrados. También se observa que el empleo se incrementa más entre los trabajadores con mayores niveles de calificación, y que incluso continúa la disminución de la ocupación para aquellos trabajadores que tienen nivel educativo primario³.

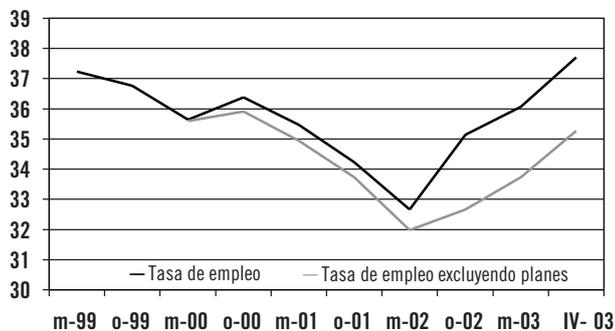
Finalmente, y más allá de estas consideraciones que hacen al corto plazo, debe tenerse en cuenta que la estructura productiva actual no es compatible con una reducción importante del desempleo a largo plazo. Más allá de la limitada sustitución de importaciones que está teniendo lugar por la vigencia de un alto valor del tipo de cambio, como la configuración económica actual privilegia a las actividades primarias y de procesamiento básico de productos primarios -que no usan intensivamente fuerza de trabajo- será difícil que pueda verificarse con rapidez un crecimiento en el nivel de empleo que sea suficiente para bajar el desempleo a niveles históricos. Mucho más difícil será que al mismo tiempo mejore la calidad de las ocupaciones.

Gráfico 1. Evolución del PBI (desestacionalizado) índice I-1996=100



Fuente: Elaboración propia en base a Dirección Nacional de Cuentas Nacionales-INDEC

Gráfico 2. Tasa de empleo excluyendo planes de empleo (ocupados como % de la población total)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

² Es decir, la tasa de crecimiento del empleo por cada aumento de un 1% en el producto.

³ A partir de mayo de 2003 se introdujo un cambio metodológico en la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), que es la principal fuente de información para conocer la situación laboral en el ámbito urbano. La modificación más relevante consistió en que se pasó de una encuesta puntual (que se realizaba dos veces al año) a una encuesta continua que releva información permanentemente y se publicará trimestralmente. Como consecuencia de este cambio metodológico, aún no se dispone de las bases de datos de la encuesta que permitan procesar la información que aquí se presenta para el segundo semestre de 2003. Mientras estas bases no estén disponibles, sólo es posible conocer los datos que el INDEC publica en sus informes de prensa y que se limitan a las tasas básicas (actividad, empleo, desocupación, subocupación).

La evolución de los salarios y la calidad del empleo

En el contexto de recesión y de empobrecimiento resultó particularmente grave la caída de los salarios reales, que superó el 33% entre octubre de 2001 y el mismo mes de 2002, y fue producto del alza de precios que siguió a la devaluación al tiempo que los salarios nominales se mantenían prácticamente invariables.

A partir de entonces, los salarios han mostrado una leve recuperación, aumentando en general un 10 %. Este incremento se centra casi exclusivamente en las remuneraciones de los asalariados registrados, lo cual se condice con los sucesivos aumentos salariales dispuestos por el gobierno; pero parte de este aumento obedece a la declaración de porciones del salario anteriormente no declaradas, y no a verdaderos incrementos salariales⁴.

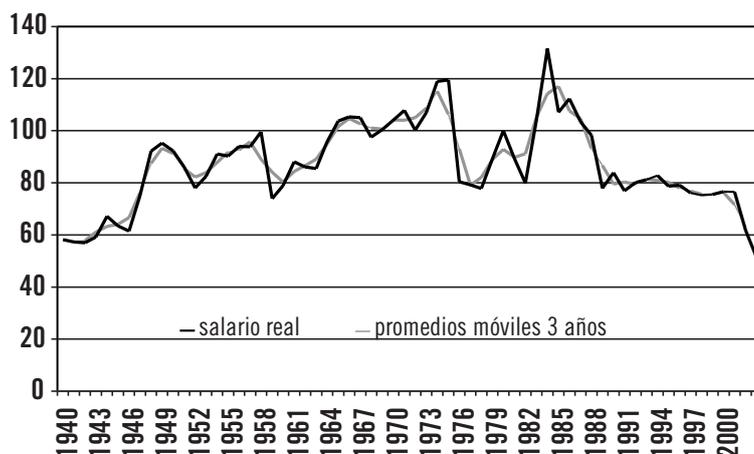
Esta recuperación resulta además insuficiente si se la compara con la caída acumulada en los meses posteriores a la devaluación. Mucho más insuficiente resulta si se mira el salario actual en perspectiva histórica. El salario real de hoy está al mismo nivel que el de 1940, y alcanza para comprar la mitad de lo que podía adquirir un salario promedio de inicios de la década de 1970 (ver gráfico 3). Por lo tanto, el incremento que se está viendo en el

empleo no muestra aún su correlato en una mejora de los salarios y la calidad del empleo.

La elevada tasa de desocupación (19,7% a fines de 2003, si se excluye el plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados) y la caída salarial no constituyen, ni por lejos, el único signo de deterioro del escenario laboral. Antes bien, la situación de los trabajadores se ha visto afectada también por cuestiones relativas a la calidad del empleo. Entre éstas podemos destacar, aunque sin ser exhaustivos, el aumento de la subocupación, el gran incremento de la proporción de empleo no registrado y la mayor segmentación entre los trabajadores.

Todo lo anterior no es más que el reflejo de la débil posición en que se encontraron los trabajadores a la hora de negociar sus condiciones laborales. El alto grado de desocupación, de precariedad y de segmentación laboral los empuja a esta posición de mayor debilidad. Sin embargo, dado el reciente crecimiento en el empleo, es esperable que en los meses más recientes la conflictividad laboral esté mostrando un mayor dinamismo y existan posibilidades de obtener ciertas mejoras en los salarios y en las condiciones de trabajo.

Gráfico 3. Evolución de salarios reales industriales y promedios móviles de tres períodos (Índice 1980=100)



Fuente: Elaboración propia en base a BCRA (1975), Encuesta sobre producción, empleo y salarios-INDEC y Encuesta Industrial Mensual-INDEC

Cuadro 1. Evolución de indicadores de calidad del empleo

	OCT - 1991	OCT - 1998	MAY - 2003
Tasa de subocupación (%)	7,9	13,8	16,3*
Empleo no registrado (%)	30,6	37,4	44,9
Segmentación (salario decil 10/decil 1)	8,6	9,3	9,6

* Datos del cuarto trimestre del año

NOTAS:

La tasa de subocupación se define como el porcentaje de trabajadores que trabajan menos de 35 hs. semanales y desean trabajar más sobre el total de la población económicamente activa.

El porcentaje de empleo no registrado se calcula sobre el total de asalariados.

La segmentación se mira a través del cociente entre los salarios del décimo y del primer decil, para los asalariados de jornada laboral completa.

Por razones de disponibilidad de información todos los cálculos se basan en información de 25 aglomerados urbanos, excepto el de empleo no registrado, que refiere a 10 aglomerados.

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

⁴ Dado que para los meses recientes aún no se cuenta con información de EPH, sino de los registros del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJYP), no es posible distinguir estas dos situaciones.

Índice Global de Condiciones del Trabajo

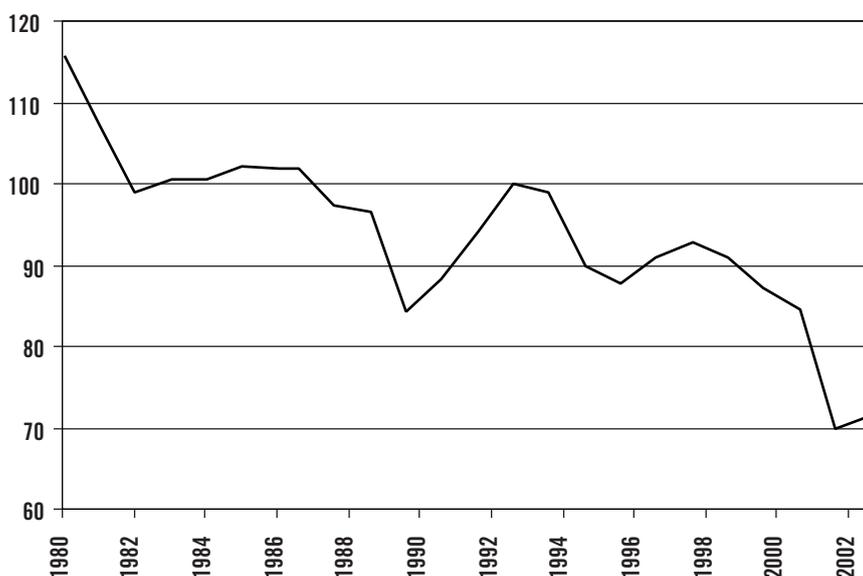
Se presenta en este Informe un novedoso índice que sintetiza la evolución global de las condiciones del trabajo en la Argentina (Índice GCT). A diferencia de los indicadores habitualmente utilizados en el análisis del mercado laboral (tasa de empleo, tasa de desocupación, indicadores de evolución salarial, etc.) que sólo presentan aspectos parciales, el Índice GCT brinda una perspectiva de conjunto de la situación de los trabajadores en el país. Un ejemplo de las limitaciones del uso de indicadores aislados se encuentra en ciertas etapas de la década del noventa, donde a la par del aumento del empleo y el salario las condiciones laborales de los ocupados se deterioraron, hecho reflejado en el aumento del empleo no registrado y la desigualdad salarial. Esto da lugar a apreciaciones distorsionadas, lecturas sesgadas e incluso manipulaciones manifiestas respecto de las condiciones laborales globales en un determinado momento histórico, dependiendo de qué indicador se priorice en el análisis.

El Índice GCT supera estas limitaciones al combinar los aspectos centrales que reflejan la situación de los trabajadores en base a las estadísticas disponibles. Los tres componentes considerados son: un índice del nivel

de empleo (cantidad), un índice de calidad del empleo y un indicador del poder adquisitivo del salario. Las variables seleccionadas permiten la actualización trimestral -o en su defecto semestral- del Índice dependiendo de la frecuencia con que estén disponibles las estadísticas laborales oficiales.

La serie del IGCT que se extiende desde inicios de la década del ochenta muestra un deterioro prácticamente constante en las condiciones del trabajo. Ello resulta tanto de la menor dinámica en la creación de empleo como del empeoramiento tendencial en su calidad. La década del noventa muestra sólo un comportamiento positivo durante los años de recuperación inmediatamente posteriores a la hiperinflación; a partir de entonces la tendencia es decreciente. Si bien la creación de empleo en este período es claramente insuficiente y ello se refleja también en el incremento de la tasa de desocupación, resulta además sumamente importante el deterioro en la calidad del empleo. A partir de la crisis de 2001 a este panorama se suma la gran caída del salario real. Recién en 2003 se advierten signos de una incipiente recuperación, pero el IGCT se mantiene en valores aún muy bajos.

Índice Global de Condiciones del Trabajo (1993=100) Gran Buenos Aires*



* Comprende la Ciudad de Buenos Aires y Partidos del Conurbano Bonaerense.
Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Metodología del IGCT

El IGCT pondera tres aspectos centrales que hacen a las condiciones del trabajo: la cantidad de empleo, su calidad y el salario real. La ponderación que se asigna a cada una de estas dimensiones en el índice es la misma. La cantidad de empleo está representada por dos indicadores: la tasa de empleo y la tasa de empleo pleno. La calidad se mide a través de la proporción de empleo registrado, la proporción de empleo industrial y el coeficiente de gini de los salarios. Finalmente, se incluye como tercera dimensión el salario real.

El año base utilizado para todos los indicadores es 1993. Con el fin de estandarizar los cambios de las variables, se las normaliza utilizando el desvío estándar promedio de cada una de las series, ponderado por su incidencia en el IGCT. Si bien inicialmente se presenta la serie para el Gran Buenos Aires, se prevé la construcción y seguimiento del indicador para el conjunto de los aglomerados cubiertos por la EPH, con el fin de brindar información representativa del universo urbano.

La nueva reforma laboral

A partir del 29 de marzo pasado entró en vigencia la última reforma laboral (ley 25.877). Esta norma ha trascendido casi exclusivamente por haber derogado a la denominada ley Banelco; ése ha sido el principal motivo por el cual ha tenido un apoyo casi unánime.

Algunas de las modificaciones que introduce arrojan un saldo positivo, aunque por otra parte sus omisiones implican para los trabajadores reafirmar la legalidad de retrocesos históricos. Sintéticamente, se podrían destacar los siguientes aspectos de la ley:

Las mejoras: Respecto a los derechos individuales de los asalariados, esta ley significa un paso adelante en tanto se acorta el período de prueba que pasa a ser de tres meses, incluyendo además un preaviso de quince días. Se deroga parcialmente la ley 25.013, sancionada cuando Erman González era Ministro de Trabajo, volviendo al sistema indemnizatorio anterior (incluyendo el derecho a una indemnización mínima por despido); se deroga la posibilidad de que se rebajen las indemnizaciones por despido a través de los convenios colectivos de trabajo y se recupera parcialmente la integración del mes de despido, esto es, el derecho de los trabajadores a cobrar los salarios hasta el último día del mes en que son despedidos

De igual manera, en lo que hace al derecho colectivo, la ley resulta más benigna que la anterior en tanto se mantiene vigente el principio de la norma más favorable para el trabajador y la ultraactividad⁵ de los convenios colectivos de trabajo.

Si bien puede considerarse que en general ha sido positiva la sanción de esta ley, en lo particular deben destacarse contenidos insatisfactorios e importantes omisiones.

El contenido insatisfactorio: La norma deja sin efecto el sistema de la ley 25.013, pero en lugar de volver al sistema anterior que prevenía un mínimo indemnizatorio de dos meses de sueldo, establece

un mínimo de un mes para la indemnización por despido. No resulta comprensible por qué se vuelve a la legislación tradicional en todo lo demás pero se retacea este mínimo. En la práctica esta ley genera que en algunos casos las indemnizaciones de los trabajadores se vean reducidas.

Esta disminución no se compadece con el mandato constitucional que impone a las leyes proteger contra el despido arbitrario. En virtud de ese mandato el legislador consideró oportuno, en circunstancias donde la protección no era tan necesaria como la actual, que el umbral mínimo de protección contra el despido arbitrario debía equivaler a dos veces la mejor remuneración mensual normal y habitual, con independencia de la antigüedad del trabajador en la empresa. Ha sido pacífica la doctrina al afirmar que, debajo de aquel piso mínimo indemnizatorio, no existe protección contra el despido arbitrario- conforme surge del texto del artículo 245 ley 20.744 (t.o. 1976). Por lo tanto, en este sentido, la nueva ley termina desprotegiendo al trabajador.

Omisiones importantes: Respecto a las omisiones es lamentable que no se haya derogado el Título III de la ley Pyme (24.467), o mínimamente las normas de esa ley que permiten la rebaja del preaviso, la distorsión del derecho vacacional y la fragmentación del aguinaldo. Por último, cabe mencionar que no fue incluida la propuesta efectuada por algunas centrales sindicales de regular la extensión de la responsabilidad solidaria a los socios, directores o administradores, norma de suma utilidad para evitar el fraude a la ley y la evasión fiscal, así como tampoco se recibió el pedido de derogación de los artículos 1º y 2º de la ley 25.013 y la ley 25.165 que mantienen modalidades precarias y fraudulentas de contratación (contratos de pasantías y de aprendizaje).

En suma, esta ley ha implicado algunos mínimos avances; pero la situación de los trabajadores continúa siendo de desprotección, incluso respecto de lo reconocido por la Constitución Nacional y por la legislación de momentos históricos previos.

5 El principio de ultraactividad implica que un convenio colectivo de trabajo se mantiene en vigencia hasta tanto se firme un nuevo convenio.

Textuales

En ocasión de los debates durante el año 2000 por la aprobación de la ley laboral 25.250, popularizada como **“ley Banelco”**, los economistas del gobierno opinaban:

“La ley de reforma laboral aprobada por el Senado es una bisagra en la historia del modelo sindical argentino. Es un golpe muy fuerte al régimen tradicional y un progreso fundamental en el camino hacia la modernización”, Pablo Gerchunoff, Jefe de asesores del Ministerio de Economía, Diario La Nación, 28/04/00, p. 6.

Algunos representantes de los trabajadores se jugaban: **“De la Rúa es un demócrata. Y como tal tiene el respeto de todo el movimiento obrero”**, Rodolfo Daer, Secretario General de la CGT, Diario Clarín, 31/01/00, p. 4.

Los voceros de los empresarios se ilusionaban: **“La nueva ley es un sustancial avance para mejorar las relaciones laborales y la competitividad argentina, y crear empleo y mejorar la productividad”**, Javier Tizado, Titular de Siderar (Grupo Techint), Diario La Nación, 28/04/2000, p. 6.

Y el Presidente celebraba: **“Es simplemente extraordinario, abre un ancho camino para concretar los cambios estructurales que necesita el país”**, Fernando de la Rúa, Presidente de la Nación, Diario La Nación, 27/04/00, p. 6.

La **ley Banelco**, sospechada de haber sido aprobada gracias a los sobornos que el Ejecutivo Nacional habría distribuido entre algunos Legisladores, fue derogada en el mes de marzo pasado.

¿La flexibilización laboral reduce el desempleo?

Muchos de los argumentos falaces sostenidos por los economistas ortodoxos comparten una aparente virtud: coinciden exactamente con las opiniones propias del sentido común. Convencen porque se entienden fácilmente. Pero su sencillez no pocas veces resulta ser inversamente proporcional a su validez científica. Es decir, aunque no encierran ni un átomo de verdad, parecen ciertos e irrefutables.

Durante la década de 1990 los economistas que participaron tanto del gobierno de Menem como del de la Alianza sostenían que la causa del alto desempleo debía buscarse en las “rigideces” del mercado de trabajo. El problema era la rigidez, de manera que debían emplearse todos los medios posibles para flexibilizar al trabajo. Esta afirmación parecía estar avalada por la más sofisticada y compleja teoría económica. Analicemos el razonamiento más detenidamente.

Veamos en primer lugar el verdadero significado de la llamada flexibilización. Todas las medidas asociadas con ese término tienen un sólo y único contenido: son otras tantas formas de producir o facilitar la caída del salario. En efecto, la flexibilización implica a) la reducción de los costos de despido de los trabajadores (mediante disminución de las indemnizaciones correspondientes o mediante los contratos temporarios), b) la adaptación de los tiempos de trabajo a las necesidades de los empresarios (jornada laboral ajustable, vacaciones en cualquier momento del año), c) la polivalencia dentro del trabajo, que incrementa la intensidad del mismo, d) la negociación de los salarios y condiciones de trabajo a nivel de individuo o empresa y, finalmente, e) la reducción de las contribuciones que el empleador hace sobre el salario.

Es evidente que la disminución o supresión de la indemnización por despido implica una reducción de lo que el patrón debe pagar como salario (en este caso, como salario indirecto). La posibilidad de ajustar la jornada de trabajo a las necesidades circunstanciales de la producción permite que los empresarios se ahorren el pago de horas extras o, aún más, se ahorren incluso la contratación de nuevos empleados en los momentos de auge en la demanda. La polivalencia busca incrementar el trabajo que el empleado realiza por un salario dado, mientras que las negociaciones a nivel de individuo o empresa hacen a los trabajadores más vulnerables para aceptar las condiciones impuestas por su empleador directo (léase, los menores salarios). Finalmente, la disminución de los aportes patronales implica una reducción en una porción del salario que el trabajador no percibe directamente pero le pertenece, ya que se destina a financiar su jubilación, su obra social, etc.

Es decir, toda flexibilización se traduce más tarde o más temprano en una reducción de los salarios.

Estas medidas perjudican de manera directa a los trabajadores. Sin embargo, la economía ortodoxa se

las arregla para sostener que en realidad, en última instancia, el propósito es favorecerlos. Como decíamos, no es difícil defender esta posición desde el sentido común. El argumento es sencillo: si una empresa debe pagar un salario de 250 pesos en lugar de uno de 500, duplicará inmediatamente la cantidad de empleados. Por otra parte, prosigue la economía oficial, cuando existe desempleo hay obreros deseosos de trabajar por un salario aún más bajo que el vigente. Para los economistas neoliberales, el mercado de trabajo está sometido a idénticas leyes que todos los demás mercados. Cuando en el mercado de trigo hay más oferta que demanda, el precio cae y todos logran vender su mercancía. Exactamente lo mismo debe ocurrir con el salario. Cuando se ofrece más trabajo que el que se demanda, el problema se soluciona dejando simplemente que el salario caiga. Si el desempleo perdura es porque algo impide que el mecanismo funcione automáticamente, corrigiendo la situación. La conclusión es inquietante: oponiéndose a las reducciones salariales, los obreros -y sus representantes- se convierten en los verdaderos responsables de la desocupación.

Estas explicaciones en apariencia convincentes fueron cuestionadas por todas las escuelas de pensamiento económico, exceptuando a la escuela ortodoxa o neoclásica, que se dedica a defender los intereses de los capitalistas, en lugar de indagar en las verdaderas determinaciones del salario y el desempleo. En la década de 1930, cuando el sistema capitalista mundial atravesaba su más profunda crisis, y en países como Estados Unidos e Inglaterra la desocupación afectaba a más del 20% de los trabajadores, un afamado economista se rebeló contra la opinión mayoritaria. J. M. Keynes sostenía que el trabajo no puede tratarse como un producto más. El razonamiento según el cual una caída del salario permite incrementar la cantidad de empleados puede funcionar para la empresa *individual*, pero no es válido para la *economía en su conjunto*. Según Keynes la **demanda agregada** de la economía es la determinante principal del nivel de empleo. Y la demanda total depende en particular del volumen de **inversión**. Si la magnitud de la inversión es pequeña, la demanda será también reducida y por tanto el desempleo será grande. Este fenómeno nada tiene que ver con el salario. De este modo, como los capitalistas son los que realizan las inversiones, la responsabilidad por el desempleo se “invierte”: en lugar del resultado de la defensa del salario por parte de los trabajadores la desocupación es resultado de una insuficiencia en la tasa de inversión dominada por los capitalistas.

También la experiencia histórica le da la espalda al discurso falaz del neoliberalismo. En general las épocas de alto desempleo son épocas de salarios bajos. La década de 1990 en Argentina es una muestra de ello. Mientras se aplicaban toda suerte de medidas flexibilizadoras, el desem-

pleo crecía obstinadamente. Cuando, por último, el gobierno de la Alianza, ya sin eufemismos, aplicó una reducción directa en los salarios públicos, el desempleo siguió incrementándose. La caída del salario no es una cura para la desocupación masiva.

Las críticas a la visión superficial y falsa de la economía ortodoxa no se detienen allí. Los economistas clásicos del siglo XIX sostenían que el desempleo es un fenómeno que acompaña necesariamente a la sociedad capitalista. Los salarios altos no son la causa del desempleo, sino el des-

empleo la razón de los salarios *bajos*. Cuando la desocupación se extiende, los capitalistas tienen fuerzas para reducir los salarios, tendencia que sólo puede revertirse mediante la acción organizada de los trabajadores.

Al mirarla en profundidad, la flexibilización laboral nos muestra su verdadera naturaleza. Lejos de ser un remedio para el desempleo, se trata de un esfuerzo por parte de los capitalistas para disciplinar a los trabajadores, facilitando de este modo el deterioro de sus condiciones de vida.

Salario horario promedio en diferentes países

La presentación que aquí se realiza de los salarios en dólares permite apreciar lo relativamente barato que resulta el pago de la mano de obra en Argentina. En los noventas, este valor en dólares era más alto debido a que el peso estaba sobrevaluado con respecto al dólar.

Sin embargo, en ningún momento el salario en dólares expresa las condiciones de vida de los trabaja-

dores. Para ello, sería necesario comparar cuántas canastas básicas de consumo pueden adquirir los trabajadores en promedio en cada país.

Si en los noventa el alto e irreal valor en dólares de los salarios daba lugar a que desde los discursos liberales se proclamara la necesidad de reducirlos, llama la atención como esos mismos sectores hoy guardan un extraño silencio al respecto.

PAIS	SALARIO PROMEDIO POR HORA EN u\$s
Estados Unidos	14,5
Francia	10,0
Hong Kong	6,6
Sudáfrica	4,2
Malasia	2,0
Chile	1,8
México	1,7
Brasil	1,6
Argentina	1,2
China*	0,7
India**	0,13

NOTAS:

Los datos internacionales corresponden al año 2001 ajustados por las variaciones del tipo de cambio.

* sólo en industria y electricidad, gas y agua

** sólo en la industria

Fuente: elaboración propia en base a OIT y BCRA

Telecomunicaciones: “Dos caras de la misma moneda: superganancias y superflexibilización”

FICHA TECNICA

- **Empresas líder:** Grupo Telefónica (España, 32% del mercado), Grupo Telecom (Italia/ Argentina, 31% del mercado) y Movicom/ Bell South (EE.UU., 8% del mercado).
- **Ventas anuales Promedio 1999 -2002:** \$10.800 millones.
- **Ocupados en el sector 2003:** 39.600
- **Participación del sector en el PBI:** 4,1%
- **Participación del sector en el empleo:** 0,3%

La venta al capital privado de la empresa nacional de telecomunicaciones (ENTel) inició en 1990 el vasto programa de privatizaciones implementado en la Argentina durante la última década. La empresa fue transferida por decreto en condiciones extremadamente favorables para los adjudicatarios: los consorcios designados compraron el 60% de la misma por 214 millones en efectivo y 5.029 millones en títulos públicos, que cotizaban al 15% en el mercado, lo que totalizó 1.003 millones de dólares. Otro 30% de la empresa estatal fue vendido en 1991 y 1992 por 2.057 millones de dólares a través de una oferta pública en la bolsa, lo que puso al descubierto el altísimo grado de subvaluación inicial: se abonó por el 30% más del doble de lo pagado por el 60% en la primera etapa. Adicionalmente, el Estado implementó un considerable incremento tarifario y una política de desvinculación de personal en los meses previos a la enajenación de ENTel, a la vez que asumió el 78% de los pasivos de la empresa nacional (1.320 millones de dólares), mejorando aún más la rentabilidad esperada. El restante 10% de cada una de las compañías fue adquirido por los empleados a través del Programa de Propiedad Participada.

Tras la privatización, la ex ENTEL quedó casi en su totalidad en manos de dos nuevas empresas, Telecom Argentina y Telefónica de Argentina, ambas controladas por consorcios conformados por operadores europeos (curiosamente, entonces empresas públicas), bancos extranjeros y grupos económicos locales. El favorable punto de partida para las telefónicas fue reforzado a través de una normativa que, por acción u omisión, exhibió sesgos sistemáticos orientados a garantizar la obtención de ganancias extraordinarias. No existe, a la fecha, un marco regulatorio orgánico y articulado del sector, sino una sucesión de decretos superpuestos que respondieron a circunstancias coyunturales.

Las superganancias de las telefónicas durante la última década no son ningún misterio. La tasa media de beneficio sobre ventas fue del 14% -magnitud que casi triplica a la verifi-

cada por las diez mayores operadoras mundiales de telecomunicaciones, y casi cuadruplica a la de las doscientas firmas de mayor facturación del país- y sus ventas se multiplicaron por cuatro entre 1991 y 2002. Esta evolución posibilitó a los consorcios adjudicatarios (Coin-tel y Nortel), tomados conjuntamente, recuperar el monto de la inversión inicial en poco menos de cuatro años -confirmando una vez más el irrisorio precio de venta inicial-.

Las elevadas ganancias de las telefónicas contrastan, sin embargo, con la evolución del empleo y las condiciones laborales en el sector. La privatización conllevó la reducción a casi la mitad de la planta de personal desde 1990 a la fecha, al unísono de una extraordinaria flexibilización laboral. El proceso de desvinculación de personal se inició aún antes de la privatización (desde 1988), desencadenando un importante conflicto sindical entre los trabajadores, opuestos a la venta de la empresa, y el Estado Nacional, quien llegó incluso a recurrir a personal de telecomunicaciones del Ejército en su embate contra el sindicato único de la empresa (FOETRA, Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina). La derrota sindical allanó el terreno para la privatización. Las empresas gestionaron unilateralmente el proceso de cambio, concentrándose en debilitar la fuerte organización y la capacidad de resistencia del sindicato -lo que incluyó en ocasiones la cooptación de una parte de la dirigencia sindical, proceso facilitado por el Poder Ejecutivo Nacional⁶-. La reestructuración tomó un perfil autoritario, lo cual implicó buscar un nuevo perfil de trabajador mediante una reconversión cultural apoyada en un fuerte cambio en las relaciones de trabajo.

Con el fin de reducir los costos laborales directos e indirectos, las prestadoras privadas implementaron una política de reestructuración laboral que implicó la expulsión de trabajadores y la subcontratación de diversas actividades. El achicamiento en el nivel de empleo del sector se aceleró entre 1990 y 1994 a través de los programas de retiro “voluntario” (20.000 trabajadores aproximadamente) y jubilaciones “anticipadas”, y mantuvo una tendencia decreciente desde entonces. Si

⁶ Por ejemplo, una de las primeras medidas que adoptó el Presidente Menem en relación al frente sindical fue la designación del entonces titular de FOETRA Julio Guillán, como Subsecretario de Comunicación.

bien la reducción de personal fue en parte una respuesta frente al aumento de la productividad debido a la introducción de tecnologías ahorradoras de mano de obra, esta política fue ante todo una estrategia de las empresas con el fin de desarticular la organización sindical preexistente para lograr un mayor disciplinamiento de la fuerza de trabajo empleada. La experiencia laboral y gremial de los empleados de la ex ENTel constituía una amenaza. En la actualidad, menos del 35% de los empleados son originales de la empresa estatal.

Las telefónicas fueron, también, una escuela de la flexibilización laboral. A través de la sustitución de asalariados permanentes por trabajadores ocasionales vía la subcontratación y las modalidades de pasantía y de trabajo temporario de jóvenes se consiguió una notable reducción de la masa salarial fija. Los trabajadores subcontratados tienen una relación laboral precaria, un salario mucho menor y en general cobran según la cantidad de trabajo realizado, eliminando para las empresas el componente no productivo que tiene el trabajo a tiempo completo. Asimismo, los trabajadores de las subsidiarias, los pasantes (muchos universitarios) y los jóvenes con contratos temporarios tienen escasa o nula participación sindical, justificada en su alta rotación⁷.

Para los trabajadores de planta permanente de las telefónicas, por su parte, se alargó la jornada laboral y se redujeron los días por licencia, por enfermedad y fallecimiento de familiar, estudio y vacaciones, así como algunos beneficios especiales. Estas relegadas condiciones laborales no afectaron, sin embargo, al personal jerárquico de las empresas, en particular a los trabajadores provenientes de las casas matrices y a las capas gerenciales, quienes disfrutaron de condiciones de contratación extremadamente favorables, obteniendo cuantiosos bonos por desempeño y/u opciones de compra de acciones de las empresas, que aseguraban su alineación estratégica con los intereses de los accionistas.

Si bien ya en tiempos de ENTEL se presentaba un panorama de fragmentación en la representación de los trabajadores de la empresa, tras la privatización ésta aumentó con la separación en 1996 de FOETRA -cuya representación quedó limitada a la Ciudad de Buenos Aires y parte de la Provincia de Bs. As.- de la Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industria de las Telecomunicaciones (FOEESITRA), que representa a los trabajadores del interior del país. Además, desde 1992, cuando firmó su último convenio, el sindicato que agrupaba a los profesionales (CPTel) prácticamente ha desaparecido, dejando a sus trabajadores fuera de convenio. Hoy aproximadamente tres cuartos de los trabajadores de planta de las telefónicas están representados por FOETRA y FOEESITRA, y el resto se divide entre UPJET (jerárquicos),

FOPSTA (supervisores) y los fuera de convenio (alrededor del 10%, siendo mayor la proporción en Telefónica). Se encuentran en vigencia tres convenios colectivos: el negociado por FOETRA en 1992 (201/92) y que hoy corresponde sólo al personal del interior del país (el que es representado por FOEESITRA), el negociado por FOETRA en 2003 para Capital y Gran Buenos Aires (547/03 con Telefónica y 567/03 con Telecom) y el negociado conjuntamente por FOPSTA y UPJET en 1997 (257/97). Por otra parte, FOETRA y FOEESITRA han firmado con Telecom en el año 2003 dos convenios en representación de los trabajadores de los call-centers de la empresa (538/03 y 576/03, respectivamente). Finalmente, cabe aclarar que los trabajadores de algunas de las empresas subsidiarias (telefonía celular) se encuentran bajo el convenio de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, lo mismo que los trabajadores de los locutorios, mientras que para los trabajadores de algunas de las empresas subcontratistas de obra rige el de la UOCRA. La entrada de nuevas empresas en el sector trae como consecuencia la aparición de nuevos sindicatos, como el caso del Sindicato Argentino de Televisión, que representa a trabajadores de empresas de TV por cable que también ofrecen servicios de telefonía.

Las empresas tendieron a justificar sus superganancias señalando hacia el significativo grado de modernización alcanzado en el sector, reflejado, por ejemplo, en el aumento de la cobertura, la teledensidad y la digitalización durante la década. Varias consideraciones deben realizarse al respecto. En primer lugar, la modernización realizada se inscribió en el marco de una masiva revolución tecnológica mundial que abarató significativamente las inversiones de capital (aún más accesibles en el marco de la Convertibilidad), y generó un salto productivo en el sector. ANTEL, la prestadora estatal de telecomunicaciones uruguaya, entre otras, realizó un proceso similar de modernización, sin necesidad de superganancias. En segundo lugar, las inversiones realizadas fueron mayormente financiadas con endeudamiento externo debido a la baja tasa de reinversión de utilidades de ambas empresas, acrecentando la deuda externa total. Las telefónicas lideraban el ranking de deudores externos privados en 2001 (su deuda externa conjunta alcanzaba los 6.000 millones de dólares). En tercer lugar, si bien las inversiones realizadas permitieron el alza de la productividad del sector, la misma no se trasladó mayormente a los usuarios. Esto se manifiesta en un elevado precio del pulso telefónico, el cual resultó injustificadamente alto en términos internacionales, aún descontando el efecto de la significativa sobrevaluación cambiaria⁸. Finalmente, debe destacarse que la expansión del servicio no fue homogénea en el territorio nacional, concentrándose en las zonas de mayor densidad poblacional y poder adquisitivo.

En este marco, la liberalización del mercado a partir de Noviembre de 1999 fue presentada por el gobierno

⁷ Sin embargo, sus degradadas condiciones laborales, especialmente en los centros de atención telefónica (call centers), los llevaron a protagonizar algunos sonados episodios de conflictividad gremial en los últimos años.

⁸ Si bien entre 1991 y 1999 se produjo una disminución real del costo del consumo telefónico comercial y, en menor medida, del residencial, dicha reducción no alcanzó a compensar el incremento registrado con anterioridad a la desestatización, cuando el valor del pulso telefónico medido en dólares estadounidenses aumentó un 711% (triplicando el aumento del tipo de cambio y casi duplicando el de los precios mayoristas en igual período).

y las propias empresas como un cambio regulatorio que modificaría la dinámica oligopólica del sector: la promocionada competencia acercaría finalmente a los clientes y usuarios significativas mejoras de tarifas. Esta proyección sólo se ha verificado en algunos segmentos del mercado, especialmente en el sector corporativo y en la larga distancia internacional, donde algunos entrantes (AT&T, Techtel, Metrored y Bell South) han comenzado a amenazar la hegemonía de las telefónicas. En el resto de los segmentos, el sector continúa siendo fuertemente concentrado, especialmente en los servicios domiciliarios, con mayor impacto distributivo. Aún cuando el reciente desarrollo de nuevas tecnologías ha tendido a poner en duda la característica de monopolio natural de algunos segmentos de este sector -debido a la posibilidad de prestar servicios a través de distintos tipos de infraestructura- las dos telefónicas fueron las mejores posicionadas para aprovechar estratégicamente la apertura del mercado a la competencia. Las elevadas barreras de ingreso al mercado consolidaron la dinámica oligopólica. Las dos operadoras principales controlan casi el 70% de las ventas del sector y poseen un elevado nivel de integración vertical y horizontal que les permite mantener su posición líder en casi todos los segmentos (telefonía fija y móvil, larga distancia nacional e internacional, transmisión de datos).

El reciente proceso de fusiones y adquisiciones indica que no se ha revertido la tendencia hacia la concentración y centralización del capital. Entre las operaciones anunciadas, se destaca la adquisición regional por

parte de Telefónica de España de la tercer empresa en el mercado argentino -Movicom/Bell South-, quien controla el 8% de las ventas. De ser aprobada esta adquisición, el grupo Telefónica pasaría a controlar el 41% del total del mercado local. A su vez, las recientes adquisiciones del grupo liderado por Telmex/América Móvil (AT&T, CTI Móvil, Metrored, entre otras), dan cuenta de un proceso de concentración en el sector corporativo, el más competitivo hasta la fecha.

El balance tras 13 años de privatización es sombrío. El monopolio público fue reemplazado por un mercado que, más allá de ciertos nichos específicos, muestra una dinámica oligopólica donde un conjunto reducido de empresas ha exhibido tasas de ganancia extraordinarias sostenidas en la sobreexplotación de la fuerza de trabajo y, hasta hace muy poco, en las tarifas en dólares más elevadas del mundo. En la actualidad, y debido a los efectos negativos que la devaluación tuvo sobre la rentabilidad en divisas de las empresas, las telefónicas reclaman un paquete de medidas tendiente a preservar las exorbitantes tasas de ganancia, cuyo eje fundamental es el aumento de tarifas y la indexación según la inflación local, así como el mantenimiento de un régimen de competencia restringida (por ejemplo, mediante la no aplicación de la portabilidad numérica y el sistema multicarrier). La aceptación de cualquiera de estas medidas por parte de las autoridades nacionales luego de diez años de superganancias y en un contexto social como el actual es considerada inadmisibles.

Fuentes - Informe Sectorial

Abeles, M., Forcinito, K., Schorr, M. (2001), El oligopolio telefónico argentino frente a la liberalización del mercado. De la privatización de ENTel a la conformación de los grupos multimedia, FLACSO/UNQ/IDEP.

Dávalos, P. (2001), "La naturaleza de las nuevas relaciones contractuales y la estrategia de las empresas. El caso de las telecomunicaciones: ¿modernización o regresión?", en La otra cara de las telecomunicaciones: la situación de los trabajadores telefónicos, Cuadernos del Taller de Estudios Laborales, Buenos Aires.

Duarte, M. (2002), "Los impactos de las privatizaciones sobre el mercado de trabajo: desocupación y creciente precarización laboral", en Azpiazu,

D. (comp.), Privatizaciones y Poder Económico, FLACSO/UNQ/IDEP.

Ministerio de Economía (2000), El proceso de privatizaciones en la argentina desde una perspectiva del balance de pagos, Dirección Nacional de Cuentas Internacionales, Buenos Aires.

Revista Mercado y Revista Prensa Económica, Varios nº

Soifer, Ricardo (2004), Las remuneraciones laborales en empresas telefónicas privatizadas, Proyecto de Cooperación Técnica OIT/Gobierno Argentino (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social), Buenos Aires.