



Gómez, Marcelo

El nuevo papel de los trabajadores jóvenes durante el Plan de Convertibilidad en la Argentina



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.
Atribución - No Comercial - Sin Obra Derivada 2.5
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ar/>

Documento descargado de RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes de la Universidad Nacional de Quilmes

Cita recomendada:

Gómez, M., Contartese, D. (1998). *El nuevo papel de los trabajadores jóvenes durante el Plan de Convertibilidad en la Argentina. Revista de ciencias sociales*, (9), 73-109. Disponible en RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/1480>

Puede encontrar éste y otros documentos en: <https://ridaa.unq.edu.ar>

El nuevo papel de los trabajadores jóvenes durante el Plan de Convertibilidad en la Argentina*

Marcelo Gómez**

Daniel Contartese***

1. Introducción

Los procesos de restructuración y desregulación de los mercados de trabajo derivados de las reformas económicas neoliberalizadoras y de los cambios en la base tecnológica y la gestión productiva han sido por demás estudiados por la literatura, tanto local como internacionalmente.

Las problemáticas del empleo emergentes del "paro tecnológico" y de la crisis del Estado de Bienestar pasaron a ser desde hace ya casi una década una prioridad tanto política como académica en los países de la CEE.¹ Sin embargo, los procesos de transformación estructural de la economía y de la sociedad argentina ofrecen particularidades y marcas diferencias con los fenómenos observados en los países centrales.

Ningún especialista en temas económicos y laborales duda en asegurar que el proceso de reconversión productiva y de restructuración económica que significó el Plan de Convertibilidad impone una ruptura en términos históricos respecto de la dinámica y las características del mercado de trabajo. Justamente el proceso de cambio en las reglas

* Ponencia presentada, con el título "Las transformaciones en el mercado de trabajo durante el Plan de Convertibilidad en la Argentina. El nuevo papel de los trabajadores jóvenes y algunas reflexiones sobre las prácticas sindicales", al II Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Aguas de Lindoia, San Pablo, Brasil, 1 a 5 de diciembre de 1996.

** Licenciado en Sociología, Master en Ciencias Sociales de FLACSO, profesor asociado e investigador de la Universidad Nacional de Quilmes.

*** Licenciado en Sociología, docente e investigador de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora, consultor en temas laborales.

¹ Es clara la especificidad de la problemática del desempleo en Europa respecto de los Estados Unidos y el Japón. Véase OIT, "Políticas de empleo en una economía mundializada", Congreso Internacional del Trabajo, 83a. Reunión, Informe V, 1996.

de asignación de recursos y las modificaciones en las articulaciones entre los sectores económicos impacta de la manera más espectacular sobre la fuerza de trabajo.

Las cifras de desempleo y todos los parámetros para medir el comportamiento del mercado de trabajo indican que estamos frente a una realidad distinta en términos de patrones de estructuración de la fuerza de trabajo.

Los efectos del esquema económico-social vigente demuestran que los trastornos sobre los niveles de empleo no se limitan al aumento o disminución de la ocupación, sino que importan modificaciones muy importantes en la composición interna y en la estructura de la oferta y la demanda de trabajo.

Los fenómenos de generación y destrucción de empleo que se observan en el mercado laboral no remiten solamente a los ajustes cuantitativos del factor trabajo a los equilibrios derivados de una política económica, sino que constituyen cambios cualitativos en las pautas globales de utilización de la fuerza de trabajo.

En tal sentido, este trabajo intenta advertir sobre uno de los puntos que ha llevado a mayores confusiones tanto en el ámbito de la investigación como en el de la opinión pública: la problemática ocupacional de los jóvenes.

Usualmente, tanto en los discursos dominantes en los ámbitos políticos (no solamente en los gubernamentales), como en los medios de comunicación masivos, el desempleo juvenil y las insalvables dificultades de inserción laboral de los jóvenes aparecen como los problemas centrales a los que tienen que apuntar las políticas de empleo.

La imagen social e ideológicamente construida del mercado de trabajo pone a los jóvenes trabajadores ingresantes como sus principales víctimas, contribuyendo a encubrir otros procesos agudos, cuyos costos sociales son más graves.

Posiblemente el arraigo de este enfoque provenga de la aplicación mecánica de los análisis del desempleo en los países europeos, especialmente en España,² a nuestra realidad. Por otra parte, es claro que estas lecturas de los graves problemas del mercado laboral son compatibles con un interés empresarial en orientar las políticas públicas de empleo hacia la capacitación o calificación laboral de los jóvenes en el

² Véase Javier Iborra Pastor, "Empleo y reforma del mercado de trabajo en España", en *Aportes*, No. 5, 1996, pp. 287-304.

marco de estrategias de reducción de las edades promedio de la dotación de las empresas.

Como veremos más adelante, los datos disponibles no se compadecen con esta idea tan difundida de la centralidad de la problemática de la desocupación juvenil y obligan a replantear justamente cuáles son las dinámicas novedosas que muestra el mercado de trabajo y cómo se posicionan y qué papel juegan en ellas los jóvenes.

En este caso particular, mediante un procesamiento de los datos de las ondas de octubre desde 1990 a 1995 de la Encuesta Permanente de Hogares para el aglomerado urbano del Gran Buenos Aires,³ pretendemos describir la problemática laboral de los jóvenes resultante de las mutaciones profundas del mercado de trabajo derivadas del proceso de restructuración económica, y explorar algunas posibles consecuencias de estas tendencias sobre las prácticas sindicales.

Comenzaremos estableciendo la naturaleza de los cambios estructurales operados en la dinámica macroeconómica y sus efectos sobre la generación y la destrucción de empleo como una condición necesaria (no suficiente) para explicar el papel de la juventud y mensurar la figura en ciernes de "los nuevos trabajadores". Luego describiremos algunas de las características y tendencias que surgen en la población ocupada de 18 a 30 años, como los niveles educativos y de calificaciones, el contenido de los trabajos, el tamaño de las empresas y la estabilidad laboral. Finalmente, desarrollaremos algunas reflexiones acerca de los efectos y posibles consecuencias de estos cambios en las prácticas laborales y sindicales.

³ El Instituto Nacional de Estadística y Censos realiza la Encuesta Permanente de Hogares (en adelante EPH) en los meses de mayo y octubre de cada año. De esta encuesta surgen los datos oficiales de empleo y desempleo. En este caso particular, se ha manejado directamente la base de datos de la encuesta para realizar un procesamiento especialmente diseñado por rangos de edad para el aglomerado urbano del Gran Buenos Aires (en adelante GBA), que comprende la Capital Federal y los 19 distritos circundantes y abarca 11,4 millones de habitantes, de los cuales 2,4 millones son jóvenes de entre 18 y 30 años. Los errores muestrales de los cruces de variables resultantes son superiores al 95 % de confianza (excepto en aquellos casos en que se indica expresamente lo contrario) según las tablas de errores suministradas por el INDEC.

2. El Plan de Convertibilidad: restructuración económica y cambios en los mecanismos de asignación del factor trabajo

En la Argentina, si bien en los ochenta ya empezaban a mostrarse tímidamente algunos procesos de cambio en la dinámica del mercado de trabajo⁴ —especialmente a partir de las problemáticas de la precarización, la informalidad, la terciarización y el cuentapropismo— recién con el Plan de Convertibilidad y el profundo proceso de restructuración económica global se manifiestan de manera evidente.

Aunque el efecto inicial de expansión de la demanda y el consumo interno entre 1991 y 1993 contribuyó a encubrir los procesos de modificación de los mecanismos del mercado laboral que se gestaban de forma subterránea, a partir de 1993, cuando en 6 meses la tasa de desempleo abierto salta del 6,9 % al 9,9 %, se produce la irrupción del problema en la opinión pública aunque no tanto en el debate económico.

Más tarde, con las severas perturbaciones que la crisis mexicana introdujo en la marcha del plan económico, y la tendencia a la caída en el nivel de actividad económica por severa restricción en el financiamiento global de la economía, a partir del encarecimiento del crédito internacional y de la reversión del movimiento de los flujos de capitales externos, la situación recesiva derivó en forma explosiva en un incremento espectacular de la tasa de desempleo abierto. *El aumento de la desocupación en 6 meses (octubre de 1994 a mayo de 1995) del 52 % no tiene correlatos conocidos en los procesos agudos de aumento de la desocupación que sufrieron o sufren otros países.* España tuvo variaciones anuales de la tasa de desocupación que no llegaron a pasar el 25 % anual.⁵

Este fenómeno, con su impacto sobre la opinión pública, llevó la discusión política y económica sobre el desempleo a la categoría de preocupación prioritaria.

Sin embargo, la velocidad y la magnitud de los cambios que reflejan las cifras han sorprendido y en gran medida desorientado, no solamente a los decisores políticos, sino inclusive a los propios especialistas, de

⁴ Véase Rosalia Cortés, "Argentina: restructuración económica e impacto en el mercado de trabajo", en *La problemática del empleo en la Argentina*, Centro de Estudios Bonaerenses, agosto de 1996. También Luis Beccaria, "restructuración, empleo y salarios en la Argentina", en Kosacoff et al., *El desafío de la competitividad. La industria argentina ante la transformación*, Alianza/CEPAL, 1993.

⁵ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, *Revista de Trabajo*, No. 3, 1994, p. 277.

forma tal que la preocupación sobre el fenómeno del desempleo no halla todavía respuestas satisfactorias, ni en el nivel de la política económica y laboral, ni en el nivel de la investigación académica.

Los estudios más recientes⁶ apuntan a factores tales como:

a) las racionalizaciones derivadas de las reformas administrativas en el estado nacional y de las *privatizaciones* de empresas públicas;

b) el *abaratamiento de la importación de las maquinarias y equipos* producto de la apertura arancelaria que incentiva la sustitución de mano de obra por capital y aumenta la productividad laboral;

c) la tendencia de largo plazo de *aumento de la tasa de actividad de las mujeres*;

d) las *tendencias demográficas* que presionan al aumento de la población activa, sobre todo en los aglomerados urbanos más grandes del interior del país;

e) la progresiva *flexibilización* de hecho de las relaciones laborales, que tienden a aumentar la velocidad de rotación de la mano de obra dentro del mercado y la velocidad de entrada y salida del mismo;

f) la *disminución de los ingresos reales de los jefes de hogar o la pérdida de los puestos de trabajo de los mismos*, que obligan a otros componentes de la unidad familiar a convertirse en demandantes de empleo presionando hacia arriba la tasa de actividad;

g) la *propensión empresarial a abusar del uso de horas extras* para no asumir riesgos de aumento de costos laborales indirectos.

Todos estos elementos han sido certeramente señalados como condicionantes globales que señalan las causas mayores de la reducción o estancamiento en la generación de puestos de trabajo de la economía, especialmente de su sector más moderno y organizado.

La magnitud y la velocidad de los cambios quedan registradas entre las puntas del período considerado en el siguiente cuadro.

⁶ Sobre los diagnósticos del problema podemos citar VV.AA., *Libro blanco sobre el empleo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, 1995. También A. Monza, "La situación ocupacional argentina, diagnóstico y perspectivas", en A. Minujín (comp.), *Desigualdad y exclusión*, Unicef/Losada, 1993; L. Beccaria, "Reconversión y empleo en la Argentina", *Estudios del Trabajo*, No. 7, 1994. C. Lozano, "Convertibilidad y desempleo", en *La problemática del empleo en la Argentina*, Centro de Estudios Bonaerenses, 1996; y G. Standing, "Ajuste estructural y políticas laborales: ¿hacia el ajuste social?", *Estudios del Trabajo*, No. 3, 1992.

Cuadro 1
Evolución de los parámetros del mercado laboral
(en millones de personas)

Item	Oct. /90	Oct. /95	Variación %
Población urbana	28,12	30,96	10,1
Población Econ. Activa	10,9	12,50	14,7
Población empleada	9,8	10,50	7,1
Población desocupada	0,68	1,99	192,6
Tasa de actividad (%)	39,0	41,4	6,2
Tasa de empleo (%)	36,5	34,6	(5,2)
Tasa de desocupación (%) abierta	6,2	16,4	164,5
Tasa de desempleo (%) oculto	7,9	2,7	(65,8)

Fuente: *Boletín de Estadísticas Laborales*, Ministerio de Trabajo, 1995.

La lógica de la asignación del factor trabajo bajo la vigencia del Plan de Convertibilidad⁷ es la que enmarca el conjunto de estos fenómenos.

Lo primero que hay que entender es que *dentro del régimen de conversión monetaria garantizada y apertura de la economía, la variable de ajuste para el sostenimiento de los equilibrios macroeconómicos fundamentales (tasa de rentabilidad del capital y estabilidad monetaria, financiera y fiscal) es el nivel de empleo y no el precio de la fuerza de trabajo.*

Si tenemos en cuenta que en los últimos siete años se ha procedido a la privatización de las empresas públicas y a la racionalización de la administración nacional, que se han desregulado la mayor parte de los mercados, que se ha establecido una generosa apertura comercial y financiera que ha producido un inicialmente preocupante déficit comercial, pero un significativo ingreso de capital financiero, que la convertibilidad no significa otra cosa que una desregulación financiera con "garantía estatal" de seguro de cambio, vemos que las transformaciones estructurales producidas no han impactado proporcionalmente sobre los niveles salariales.

⁷ Véase el trabajo de F. Porta, "Cuatro años de tipo de cambio fijo. ¿Ajuste estructural o ajuste recesivo?", en *Revista de Ciencias Sociales*, N° 3, Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes, noviembre de 1995.

Ante las cifras dadas a conocer, se comprende que el esquema de la Convertibilidad rompe con un patrón histórico de ajuste del mercado de trabajo:⁸ *a partir de 1991 la variable de ajuste que permite restaurar la estabilidad monetaria, cambiaria y de precios no es el salario sino el nivel de empleo. Aunque la situación es despareja si consideramos diversos sectores, el 10-15 % de deterioro real promedio del salario industrial desde abril de 1991 indica que la principal variable de ajuste del presente plan no es el salario, sino el empleo. El ajuste del nivel salarial en la Argentina ya fue consumado desde la segunda mitad de los setenta y durante los ochenta. En ese lapso, los niveles salariales reales se redujeron en aproximadamente un 35 % según los relevamientos disponibles.*⁹

La raíz de este proceso debe interpretarse, desde un punto de vista económico, como una alteración cualitativa que introduce la Convertibilidad en el componente trabajo de la llamada función de la oferta de la economía argentina. El factor trabajo cambia de posición y de articulación respecto de los restantes factores productivos.¹⁰

Sintéticamente, *la combinación de apertura comercial, tipo de cambio fijo, cambio en la estructura de precios relativos y estabilidad monetaria impusieron un nuevo punto de equilibrio en el nivel de utilización del factor trabajo.* Desde el punto de vista clásico podría decirse que la demanda de fuerza de trabajo por unidad de producto disminuyó porque la conjunción del tipo de cambio fijo con la apertura arancelaria externa y la disponibilidad de financiamiento tuvieron como consecuencia un profundo proceso de reequipamiento y tecnologización, sobre todo en

⁸ Los mecanismos de ajuste de la economía argentina y las problemáticas derivadas de las crisis cambiarias e inflacionarias están magistralmente tratadas en M. Diamand, *Doctrinas económicas, desarrollo e independencia. Economía para las estructuras productivas desequilibradas: caso argentino*, Paidós, 1979.

⁹ Desafortunadamente el INDEC dejó de publicar las series de salarios medios desde enero de 1991. Las fuentes privadas más reconocidas son las encuestas de remuneraciones que realiza la Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas (FIEL), y también la consultora Broda y asociados, cuyos resultados se publican mensualmente en *Carta Económica*.

¹⁰ Lo que sigue puede ser interpretado también como una simple aplicación de las "condiciones marshallianas" sobre la elasticidad de la demanda de trabajo. Véase Marshall et al., *Economía laboral*, Ministerio de Trabajo de España, 1984, p. 378. Especialmente significativos para la situación de la Argentina son factores tales como la elasticidad de la oferta de otros factores de producción, la facilidad con que se puede sustituir el factor trabajo por otros factores y la proporción del costo de producción correspondiente al trabajo.

las grandes empresas. La incorporación de bienes de capital, sustitutiva de mano de obra, y la pérdida de integración nacional de la producción por incorporación de partes e insumos importados, significó una clara merma de la cantidad de trabajo doméstico por unidad de producto y un claro estímulo a agregar unidades de capital (fijo o circulante, como inversión en equipos o como materias primas, insumos y partes) antes que unidades de trabajo. La utilidad marginal de agregar unidades adicionales del capital comenzó a superar holgadamente la utilidad esperada del uso de unidades adicionales del factor trabajo.¹¹

Durante los primeros dos años de la Convertibilidad la prodigiosa expansión de la producción, de la mano de una fuerte reactivación del consumo (reprimido por las turbulencias de los años anteriores) y de la demanda interna muy líquida por las seguridades monetarias y cambiarias, por el desbloqueo de ahorros y por la abundancia de financiamiento, permitió enmascarar los efectos globales del esquema. El salto en la utilización de la capacidad instalada ociosa y la necesidad de responder a una demanda creciente obligó a absorber personal y a aumentar la carga horaria.

En 1991 y 1992 la ocupación creció a un promedio anual de casi el 4 %, mientras que la población activa lo hizo hasta mayo de 1993 a una tasa promedio anual del 3,5 %.

Las estadísticas dicen que el mercado se ampliaba y el empleo respondía. Las mujeres habían logrado situar su tasa de empleo en un 27,1 % en 1993. El efecto desaliento, llamado desempleo oculto, caía en 1993 a apenas el 2,7 %. Los sectores de comercio y servicios eran los principales generadores de empleo. El sector productivo tenía una marcada preferencia por aumentar la ocupación horaria antes que el nivel de empleo.

Sin embargo, los efectos iniciales de la expansión enmascaraban el hecho de que ya estaban operando factores que, en el mediano y largo plazo, coadyuvarían a mantener deprimida la función de la oferta:

a) una *estructura de precios relativos* que estimulaba las actividades de servicios con menor valor agregado y con menores efectos multiplicadores sobre el nivel de actividad;

b) un tipo de *función de oferta de exportaciones* muy ceñida a los recursos naturales, sean directamente materias primas o insumos, o ma-

¹¹ Véase O. Giordano, "Situación del mercado de trabajo y reforma laboral", mimeo, 1995; E. Martínez, *Despedir el desempleo*, Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes, 1995; Lozano, *op. cit.*

nufacturadas de origen agropecuario, que tienen menores niveles de valor agregado por el trabajo local;

c) un *incremento espectacular de las importaciones de bienes de capital*, que pasaron de 600 millones de pesos en 1990 a 8.070 millones en 1995,¹² y

d) un *encarecimiento del precio relativo del trabajo* en relación con el costo del capital fijo, que genera una propensión a la sustitución de mano de obra por capital.

Como se ve en el Cuadro 2, *el movimiento conjunto de abaratamiento del costo del equipamiento producto de la apertura arancelaria y el tipo de cambio fijo, y el encarecimiento de los costos laborales producto del retraso del tipo de cambio frente a los precios internos y los salarios, genera una presión estructural hacia el ajuste del nivel de empleo de la economía.*

Cuadro 2
Evolución del costo relativo de los factores de producción

Año	Costo del capital /Costo laboral total
1990	100
1991	85,9
1992	72,5
1993	66,2
1994	78,0

Fuente: Subsecretaría de Economía Laboral del Ministerio de Economía.¹³

¹² La participación de los bienes de capital en el total de importaciones subió del 14 % en 1990 al 40,4 % en 1995. El tipo de cambio fijo y el arancel 0 para la importación de estos bienes estimuló en forma espectacular un proceso de reequipamiento y modernización. También es cierto que, según la mayoría de los especialistas, las 3/4 partes de estas inversiones se orientaron a las empresas de servicios públicos privatizadas, los bancos y el transporte, y que sólo un 25 % de la misma fueron equipos de producción de bienes manufacturados. No obstante, hay que mensurar el impacto del incremento de la inversión bruta interna fija, que pasó de 29 mil millones a 54 mil millones entre 1989 y 1995. El grueso de la inversión se destinó a modernización y reequipamiento más que a abrir nuevas empresas o líneas de producción o servicios.

¹³ Los datos aparecen en O. Giordano, "Situación del mercado de trabajo y reforma laboral", mimeo, mayo de 1995.

En síntesis, los *parámetros* macroeconómicos de la convertibilidad no eran *congruentes* con la estructura históricamente conocida del mercado de trabajo argentino y para sostenerse no cabía esperar otra cosa que el ajuste global de la fuerza de trabajo a las condiciones necesarias para el mantenimiento del equilibrio de la nueva estructura económica que va surgiendo de los efectos del Plan de Convertibilidad. Es en este punto de donde debe partir el análisis del perfil y el papel que asume la fuerza de trabajo más joven.

3. Cambios en la estructuración de la fuerza de trabajo y el papel de los jóvenes

Las necesidades de recuperar la economía bajo parámetros de productividad, competencia y eficiencia productiva imponen criterios de cambio en las empresas a nivel tecnológico y de gestión de recursos humanos, además de reducir drásticamente el empleo en el sector público. En consecuencia, se afectan inevitablemente las calificaciones laborales y la composición sociodemográfica del mercado de trabajo.

Los procesos de ajuste estructural afectan fundamentalmente a los *jefes de hogar*, y el efecto más común sobre el grupo familiar de la pérdida del empleo del miembro que aporta el ingreso principal es la salida de la cónyuge y los hijos mayores al mercado de trabajo como forma de suplir esos *ingresos* perdidos.

El aumento acelerado de la tasa de actividad, el vuelco masivo de mujeres y jóvenes al mercado de trabajo no tienen nada que ver con mejorar las expectativas de ingresos, en el sentido de que la mejora del poder adquisitivo por la baja inflación haya hecho crecer el "costo de oportunidad" del ocio, sino con la *sustitución de fuentes alternativas de ingresos* para el mantenimiento del hogar por el efecto combinado de los bajos niveles salariales y el *alarmante aumento de la desocupación de los jefes de hogar*.¹⁴

¹⁴ Una de las formas de verificar esto es el aumento importante de la forma típica de desocupación, es decir, aquella desocupación que afecta a ofertantes de trabajo que buscan una remuneración para sostener los presupuestos familiares y no para gastos personales. En los jóvenes (18 a 30 años) la participación de los desocupados típicos aumentó de 79 % en 1990 a 83,6 % en 1995. En los desocupados adultos de 31 a 50 años la desocupación típica aumentó de 94,9 % a 98,8 %. Es claro que la fuerza de trabajo excedente comprende en casi su totalidad a personas que cumplen funciones de sostén de los ingresos familiares.

La tasa de desocupación de los jefes de hogar trepó del 3,9 % en 1990 al 12,3 % en 1996. (véase gráfico 1). La cantidad de jefes de hogar sobre el total de desocupados subió del 28,8 % al 33,9 %. Esto puede estar indicando otra peligrosa señal del mercado de trabajo, que parece absorber más no jefes que jefes de hogar, lo que significa una grave tendencia a la subutilización de calificaciones y experiencias laborales, a aumentar la rotación de la mano de obra y a la precarización y la inestabilidad de la relación laboral, además de las penosas consecuencias psicológicas y familiares.

Estos datos están poniendo de manifiesto un cambio muy fuerte en la composición de la fuerza de trabajo de la sociedad argentina. Por un lado, se moviliza mayor cantidad de fuerza de trabajo secundaria¹⁵ (mujeres, jóvenes y ancianos) como estrategia de "emergencia" para afrontar el sostenimiento de los hogares; por otro lado se contraen fuertemente las oportunidades de ocupación para la fuerza de trabajo principal (adultos varones).

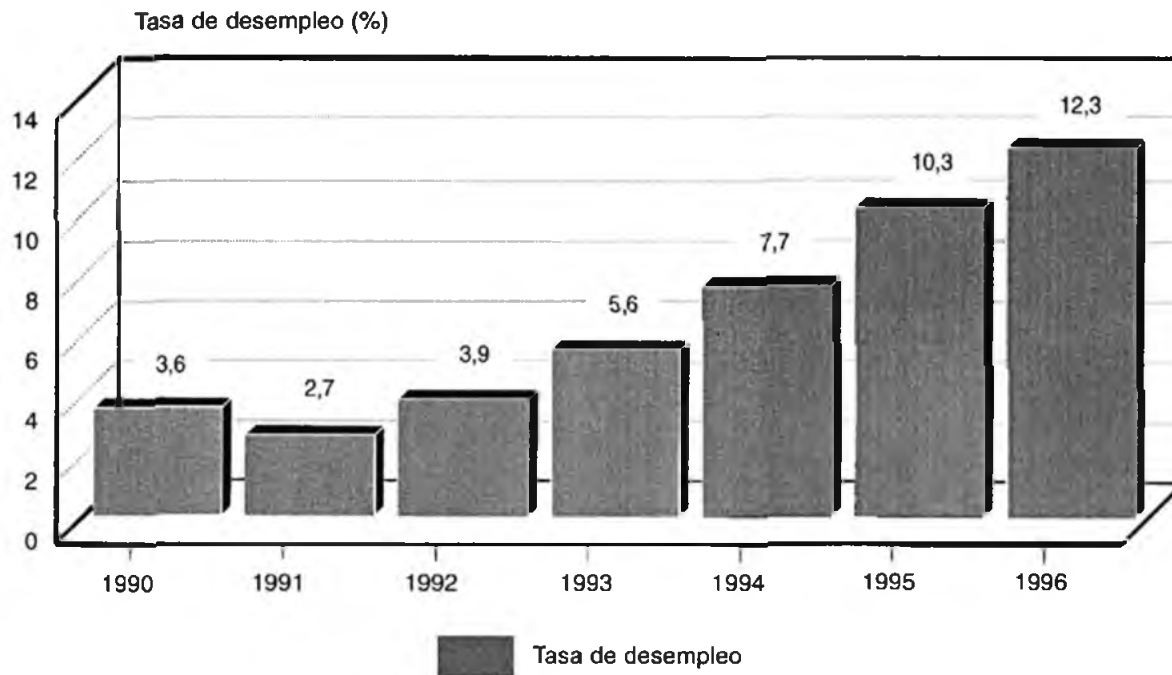
El "efecto del trabajador adicional" deriva de la necesidad de sustituir el ingreso principal del hogar, con el agravante de que los ocupados recién ingresados se insertan en puestos generalmente precarios sin seguridades de estabilidad. De esta forma, la incertidumbre en cuanto al sostenimiento de los hogares es un poderoso impulsor de la tasa de actividad y de la expansión del mercado de trabajo, aun en situaciones recesivas.

Los cuadros 3 y 4 muestran la relevancia de la evolución de la ocupación por grupos etáreos.

Estas cifras muestran claramente que *el Plan de Convertibilidad ha impactado mucho más fuertemente en la porción de población activa en edad central que en la población joven*. Los problemas de aumento explosivo de la tasa de desocupación corresponden a la población adulta, aunque históricamente la tasa de desocupación de los jóvenes siempre ha duplicado la de los adultos. Incluso el incremento de la tasa de actividad es mayor en las edades centrales que entre los jóvenes.

¹⁵ De acuerdo con los criterios más aceptados dentro de la economía laboral, se considerará aquí que la fuerza de trabajo primaria está constituida por los varones de 25 a 55 años y por las mujeres del mismo grupo etáreo con nivel de instrucción primaria o mayor sin asistencia educativa. La fuerza de trabajo secundaria comprende al resto de las categorías (menores de 25 años, mayores de 55 años, mujeres adultas de edad central con asistencia escolar, etc.). Véase D. Hamermesh y A. Rees, *Economía del trabajo y los salarios*, 3a. parte, Alianza Editorial, 1984.

Gráfico 1
Evolución del desempleo en los jefes de hogar



Fuente: EPH Indec, onda octubre 1990 a 1996.

Cuadro 3

Evolución de las tasas de actividad, empleo y desocupación por rangos de edad para el aglomerado urbano del Gran Buenos Aires

Año	Rango de edad	1990	1996	Variación %
Tasa de actividad	18-30	69.4	73.4	5.8
	31-50	72.7	77.7	6.9
Tasa de empleo	18-30	63.5	55.4	-12.8
	31-50	69.7	66.9	-4.0
Tasa de desocupación	18-30	8.5	24.5	188.2
	31-50	4.1	13.9	239.0

Fuente: Base de datos de la EPH, onda octubre, del Gran Buenos Aires.

Cuadro 4

Evolución de los ocupados y los asalariados según rango de edad

Años/ Edad	Ocupados				Asalariados			
	Hasta 17	18 a 30	31 a 50	Más de 50	Hasta 17	18 a 30	31 a 50	Más de 50
1990	4.5	28,9	46,6	19,9	6,0	34,5	42,9	16,6
1991	5,0	30,4	45,7	18,8	6,7	35,8	42,2	15,3
1992	5,0	29,4	46,0	19,6	6,3	34,8	42,8	16,1
1993	4,7	28,9	45,5	20,9	6,7	34,6	42,4	16,3
1994	4,3	29,8	47,0	18,9	6,0	35,7	42,8	15,5
1995	3,4	31,2	45,9	19,5	5,1	36,4	42,6	15,9

Fuente: Elaboración propia sobre base de datos de la EPH, INDEC.

La primera apreciación que podemos realizar es que hubo un ascenso en la participación de los jóvenes de entre 18 y 30 años, a diferencia de otros rangos, como los de edad central (31 a 50 años), los menores de 18 años y los mayores de 50 años.

Si analizamos la evolución de la desocupación en magnitudes absolutas entre 1990 y 1995, se puede observar que los jóvenes desocupados

pasaron de 120 mil a 364 mil, mientras que los adultos desocupados pasaron de 84 mil a 292 mil. Desde el punto de vista de la generación de puestos de trabajo, la situación es aún más diáfaramente menos desfavorable para los jóvenes: se pasó de 1.297.270 ocupados a 1.361.367 (en los años 1992 y 1993 se había superado el 1,4 millones). En cambio para los adultos se pasó de 1.984.993 a 1.917.560. *Es decir que mientras los jóvenes incrementaron algo más de 64 mil puestos de trabajo, los adultos perdieron más de 67 mil.*

Si tenemos en cuenta que también hubo una feminización de los ocupados adultos, es decir que en la edad central fue mayor la caída de los puestos de trabajo de los varones que de las mujeres, tenemos que las mutaciones en la composición sociodemográfica de los trabajadores son muy significativas y ameritan indagar los factores estructurales que están involucrados en este proceso.

La evolución del empleo juvenil desde los comienzos del Plan muestra una fuerte expansión inicial y también una severa merma con la recesión de estos últimos dos años. *Esta mayor volatilidad de la ocupación juvenil se asocia con el carácter cada vez más flexible o precario de la relación laboral que se ofrece a los ingresantes al mercado.* Este debilitamiento de la estabilidad laboral para el trabajador ingresante hace que ante las turbulencias o los ciclos de demanda sean los primeros en verse desplazados de sus puestos de trabajo. También es cierto que las políticas de personal que privilegian a los jóvenes permiten que sean los que más rápido consiguen empleo. Por lo tanto, los jóvenes como estrato de la fuerza de trabajo más afectado por el proceso de flexibilización y precarización de la relación laboral aumentan su velocidad de rotación en el mercado con mayor riesgo de salir y mayores posibilidades de reingreso.

Obviamente, esta sustitución de mano de obra supone una subutilización de aprendizajes laborales, puesto que la desocupación tiende claramente a afectar a aquellos que tienen mayor experiencia que a aquellos que ingresan al mercado de trabajo en su reemplazo.

La contracara del desempleo y el subempleo es la *sobreocupación*: la tendencia al ascenso de la población que decide trabajar más de 45 horas semanales parece muy firme ya que viene aumentando desde los inicios del Plan de Convertibilidad. La caída en términos históricos de los niveles salariales obligó no solamente a que más miembros de las unidades familiares consiguieran ocupación remunerada, sino a que los miembros sostenes principales del ingreso de los hogares debieran trabajar más para mantener los niveles de consumo. En la actualidad

la tasa de sobreocupación se sitúa en un nivel récord (38,5 % de la población ocupada). Las consecuencias son funestas: además del grado de exigencia a que se somete a la mano de obra en desmedro de su calidad de vida, y posiblemente también de su rendimiento laboral, se agudiza el problema de la desocupación y la subocupación.

Las condiciones económicas que incentivan esta tendencia residen en que las empresas siguen utilizando, como estrategia ahorradora de costos laborales, el recurso a las horas extras. Por otra parte, el cuentapropismo de baja productividad planteado como refugio a la desocupación, ante los aumentos de costos, de la presión impositiva y de la competencia, cada vez necesita más tiempo de trabajo efectivo para obtener los mismos ingresos.

Observamos que hubo un *incremento importante de los subocupados visibles u horarios*¹⁶ en los asalariados de entre 18 y 24 años, que crecieron desde el 7,5 % de los ocupados en 1990 al 13,2 % en 1995. Este incremento se produjo en desmedro de los ocupados plenos, que disminuyeron su participación en 6,9 puntos porcentuales. Por su parte, los sobreocupados (aquellos que trabajan más de 45 horas semanales) mantuvieron su participación. *En valores absolutos la cantidad de asalariados subocupados en este rango de edad se duplicó, lo que nos da un indicio de la precarización de los puestos de trabajo creados para esta parte de la población, ya que los ocupados plenos en este rango de edad cayeron en un 3,9 %, es decir que no hubo una genuina creación de puestos.*

Para el caso de los asalariados de entre 25 y 30 años los subocupados se incrementaron en 3,4 puntos porcentuales, mientras que los ocupados plenos disminuyeron en 4,5 puntos porcentuales y los sobreocupados se mantuvieron dentro de los mismos porcentajes. En va-

¹⁶ Otra manera de medir la precarización que se está produciendo es observar la clasificación de los asalariados según la *intensidad horaria de su ocupación*, para lo cual es necesario realizar una apreciación metodológica de la Encuesta Permanente de Hogares. De acuerdo con recomendaciones internacionales, la EPH considera ocupados a aquellas personas que en la semana de referencia hayan trabajado al menos una hora. Por lo tanto, nos encontramos dentro de la categoría de subocupación horaria (ocupados que trabajan hasta 35 horas por semana) con una gran heterogeneidad de casos, dentro de los cuales se encuentran situaciones más cercanas a la desocupación que a la ocupación, es decir, que la categoría más apropiada para estas personas sería la de "desocupado trabajando circunstancialmente". Véase C. Pok, "Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo", Documento, Seminario Internacional de medición del sector informal, Lima, 1992.

lores absolutos los subocupados se incrementaron en un 53,6 %, mientras los ocupados plenos disminuyeron un 9,4 % y los sobreocupados mantuvieron prácticamente su cantidad. Por lo tanto, *también en este caso se observa que el incremento de los asalariados de este rango de edad se genera mediante la creación de puestos de trabajo precarios.*

Cuadro 5
Intensidad de la ocupación de los asalariados
según grupos de edad (en %)

Año/ Nivel	Asalariados de 18 a 24 años			Asalariados de 25 a 30 años		
	Subocupados	Ocup. Plenos	Sobreocup.	Subocupados	Ocup. Plenos	Sobreocup.
1990	7,5	56,9	33,5	6,2	51,8	38,1
1991	12,6	56,1	31,1	10,7	52,9	36,4
1992	6,9	59,6	31,2	7,2	50,9	38,7
1993	8,2	53,7	35,2	7,2	48,1	39,3
1994	9,4	56,0	31,6	9,7	50,1	37,5
1995	13,3	50,0	33,6	9,6	47,3	38,0

Fuente: Elaboración propia sobre base de datos de la EPH, INDEC.

La tendencia a la subutilización de calificaciones y atributos laborales la da el Cuadro 6, que muestra el proceso continuo y sostenido de reducción de la antigüedad en el empleo para el segmento de la mano de obra primaria.

Cuadro 6
Evolución de la antigüedad de los ocupados
en el segmento de fuerza de trabajo primaria

Antigüedad	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Hasta 1 año	18,7	19,0	21,5	22,8	21,6	21,7
1 a 5 años	28,4	28,8	27,9	30,9	32,0	34,2
Más de 5 años	51,9	50,6	49,8	45,5	45,6	43,3

Fuente: Base de datos de la EPH del Gran Buenos Aires.

Cuadro 7
Porcentaje de ocupados de la mano de obra primaria y secundaria
según importancia económica de los puestos de trabajo

Importancia económica	Fuerza trabajo primaria			Fuerza trabajo secundaria		
	1990	1995	Difer.	1990	1995	Difer.
Alta	42,0	48,7	6,7	22,2	28,5	6,3
Media	41,1	42,9	1,8	37,9	38,7	0,8
Baja	16,9	8,5	-8,4	39,9	32,8	-7,1

Fuente: base de datos de la EPH del Gran Buenos Aires.

Entre los asalariados de 18 a 24 años con hasta 1 año de antigüedad, la proporción de los subocupados se incrementó del 10,9 % al 18,6 % de los ocupados, mientras que para las personas de entre 25 y 30 años la proporción pasó de 8,9 % a 13,5 %, siempre entre 1990 y 1995.¹⁷

El tema de la obsolescencia de las calificaciones laborales nos introduce de lleno en la *problemática del impacto tecnológico sobre el empleo* y la estructura del mercado de trabajo. Los datos presentados de inversión en capital fijo y de importaciones de bienes de capital indican que los cambios en equipamiento y, seguramente, en incorporación de tecnología fueron muy importantes durante la Convertibilidad.

El cambio de la composición etárea de la fuerza de trabajo principal nos puede hacer pensar que se trata de un caso de obsolescencia tecnológica de la mano de obra. Sin embargo, está claro que, como veremos en el Cuadro 7, los puestos de trabajo de mayor importancia económica¹⁸ tienden a crecer, mientras que se reducen aceleradamente los puestos de baja importancia.

¹⁷ Es necesario hacer la salvedad de que no podemos afirmar esto con el mismo nivel de confianza estadística que en los casos anteriores.

¹⁸ Llamamos de importancia económica alta a los ocupados en tamaños de empresa mayores a las 5 personas con calificación profesional o técnica. Los puestos que combinan tamaños menores o mayores con requerimientos de calificación menores son categorizados como de importancia media. Los puestos que conjugan tamaños menores a 5 y calificaciones menores son considerados de importancia económica baja. Damos por descontado que este criterio es sumamente rudimentario pero puede considerarse de valor indicativo.

Se puede apreciar que la estructura de empleo del lado de la demanda tiende a mejorar la importancia económica, lo que significa que *los puestos de trabajo que se pierden son los de menor importancia y que se tienden a generar los de mayor importancia*, es decir en tamaños de empresa mayores y con mayores niveles de calificación.¹⁹ Lo significativo es que las tendencias marcan que el segmento secundario de la mano de obra ofrece un comportamiento análogo al de la mano de obra principal, es decir, tiende a la indiferencia la cobertura de puestos de trabajo de alta importancia por mano de obra primaria o secundaria.

Aunqu dentro de la EPH no es posible determinar cuáles son los nuevos puestos de trabajo que se generan, sí es evidente que las empresas tienen un patrón de contratación marcado: los puestos de trabajo más débiles que en conjunto están en retroceso tienden a ser ocupados por la mano de obra secundaria. Pero llamativamente también los puestos que se crean en empresas grandes y que requieren altas calificaciones laborales son propensos a ser dejados en manos de la fuerza de trabajo secundaria.

La distribución por importancia económica de los ocupados jóvenes muestra algunas diferencias entre las personas de 18 a 24 años y las de 25 a 30. En este último la prevalencia de los puestos de alta importancia es mayor y tiende a agudizarse en el tiempo. *En cambio, si bien en el grupo más joven de trabajadores generalmente sin experiencia se nota un incremento de la participación de los puestos de alta importancia, esta tendencia comenzó a revertirse en 1994. Este comportamiento estaría demostrando que los puestos que se crean en empresas grandes y de mayor importancia económica son propensos a ser dejados en manos de mano de obra joven pero preferentemente con experiencia y seguramente con estudios superiores o universitarios.*

Los conocidos aumentos de las tasas de actividad y de empleo de jóvenes y de mujeres se insertan en este proceso: las empresas, incluidas las empresas grandes, buscan un cambio en la composición étnica del personal. El salario de ingreso menor y la posibilidad de buscar niveles de instrucción y conocimientos generales o calificaciones básicas

¹⁹ Las fuerzas impulsoras del incremento de la generación de empleo de mayor importancia económica son el aumento del empleo en los establecimientos de más de 5 empleados y el aumento de la ocupación y las calificaciones en los sectores de comunicaciones, comercio y servicios. En el sector industrial, como se verá más adelante, existe un proceso de descenso del nivel de calificaciones requeridas.

mayores puede ser priorizado ante la experiencia laboral y las "mañas" de los trabajadores más viejos.

Esta situación muestra también que la incidencia de la tecnología en el problema del desempleo no debe ser traspolada como idéntica a la de los países europeos, donde la problemática del empleo juvenil es excluyente y donde las empresas tienen una política generalizada de no dilapidar el capital humano formado por la experiencia y la capacitación en el puesto de trabajo. Este fenómeno de subutilización de calificaciones y experiencias laborales atesoradas podría estar asociado con una insuficiencia sistémica de la estructura económica para aprovechar las capacidades laborales acumuladas y poner a la mano de obra en el papel excluyente de costo laboral.²⁰

Las *estrategias gerenciales de las grandes empresas de reducción de la edad promedio del personal* se relacionan puntualmente con algunas de las consecuencias de la modernización del equipamiento, la informatización y la incorporación de tecnología.²¹

Asimismo, las ideas de *management* moderno que postulan la acumulación del capital humano, la motivación e implicación de los trabajadores, tratar a los empleados como si fueran "clientes internos", tomar en cuenta la satisfacción en el trabajo, la calidad total y la polivalencia funcional individual, suponen una ruptura con la cultura laboral de aquella generación de trabajadores socializada o que realizó su experiencia laboral durante el predominio de la organización taylorista-fordista de la gran industria.²² De esta forma, las empresas buscan un

²⁰ En esos países, luego de largos periodos de acumulación e inversión, la generalización de los procesos de producción capital-intensivos hace que el desbalance entre el sobrestock de capital y la oferta de trabajo genere desempleo. En la Argentina, luego de largos años de desinversión y fuga de capitales, el problema es exactamente el inverso (y común con otros países latinoamericanos donde el desempleo es endémico): el stock de capital con que cuenta el país está por debajo de las necesidades de subsistencia y reproducción de su fuerza de trabajo. Aquí la acumulación de capital no se tradujo en aumentos de la capacidad instalada sino todo lo contrario: desaparición de empresas industriales por falta de rentabilidad y pase a actividades de servicios generalmente destinados a los sectores de altos ingresos, participación en privatizaciones de empresas de servicios públicos, negocios comerciales o financieros aprovechando el seguro de cambio, etcétera.

²¹ Véase E. Rojas, *Nuevas tecnologías y acción sindical*, Ed. Fundación F. Ebert, "Colección Debate Sindical", 1990. También J. C. Neffa, "Las nuevas tecnologías informatizadas y sus efectos sobre el empleo a nivel macroeconómico en un contexto de crisis y reconversión", en *Aportes*, No. 5, 1996.

²² Sobre esta cuestión, véase el notable trabajo de compilación de Stankiewicz, *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos. El post taylorismo*. Ed. Humanitas, 1991.

nuevo trabajador "virgen" y permeable sobre el cual imprimir la matriz cultural funcional a los criterios de competencia y productividad que exigen los mercados.

La liberación de la fuerza de trabajo secundaria de los hogares (mujeres, jóvenes y ancianos) coincide en parte con esta *tendencia del moderno management empresarial de bajar la edad promedio* del personal. Este fenómeno puede estar vinculado tanto con el menor salario requerido por los jóvenes ingresantes con respecto a los trabajadores con mayor antigüedad, como con el hecho de que la fuerza de trabajo joven es más inexperta en lo que se refiere a sus derechos laborales (en el idioma empresario, "tiene menos mañas" o es "más dócil") y que se los juzga más permeables a la interiorización de los valores y de la "cultura" de la empresa.

Los jóvenes con elevado nivel educativo y contacto o conocimiento de algunas de las formas de tecnología informática son uno de los blancos más codiciados por las empresas.²³

La opción por una base tecnológica de fuerte densidad de capital permite no sólo hacer más flexible y adaptable la producción, sino rebajar los costos unitarios y aumentar o mantener las ventajas competitivas de las empresas. Los impactos de la innovación tecnológica sobre el mercado de trabajo y las relaciones laborales son muy fuertes:

a) menor cantidad de trabajo necesario por unidad de producto y menor cantidad de puestos de trabajo productivos necesarios;

b) modificación de las demandas de calificaciones requeridas a la mano de obra, que en algunos casos aumentan pero en otros la automatización implica su disminución o directamente su completa obsolescencia;

c) aumento de las competencias intelectuales (pensamiento lógico, velocidad en la toma de decisiones, dominio de información básica);

d) mayor dependencia de la máquina por parte del trabajador no ya en cuanto al ritmo de trabajo que le impone si no de sus códigos informáticos de funcionamiento (por ejemplo, torno de control numérico).²⁴

²³ El 35,5 % de los avisos de pedidos de personal que publican los diarios de circulación local del partido bonaerense de Quilmes muestra un límite de edad máxima solicitada de 30 años. Véase "Informe de situación laboral del Partido de Quilmes", junio de 1996, publicación del Programa de Investigación Laboral de la Universidad de Quilmes y la Unión Obrera Metalúrgica-Seccional Quilmes.

²⁴ El impacto tecnológico sobre la división del trabajo y "las nuevas figuras obreras" está muy claramente tratado en B. Coriat, *El taller y el robot*, cap. 5, Siglo XXI, 1992. También pueden verse Rojas, *op. cit.*, y M. Novick y C. Senén González, "La heterogeneidad sectorial entre cambio tecnológico y calificaciones", en I. Gitahy, *reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina*, CIID-CENEP, CINTERFOR/OIT, 1994.

El *modelo de segmentación de la fuerza de trabajo* parece ser el más funcional para las empresas en contextos de oscilaciones de la demanda. Se parte de la base de que debe conservarse un núcleo duro de trabajadores altamente calificados y remunerados que son funcionalmente indispensables y un grueso de mano de obra "flotante" con altos niveles de rotación entre ramas o empresas, deprimidos salarios y precarias condiciones de trabajo sin estabilidad laboral. Este esquema es el que permite minimizar más fácilmente el costo salarial. Pero la alta rotación y la precarización conspiran gravemente contra la productividad global a largo plazo de la fuerza de trabajo y se tiende también a un empobrecimiento de la misma en términos de calificaciones.

La reducción de la edad y el aumento de las calificaciones es funcional para este esquema: los puestos de trabajo indispensables, estables y bien remunerados se tratan de cubrir con aquellos trabajadores con capacidades básicas mayores y niveles de instrucción y capacidad de aprendizaje más altos.

La mano de obra flotante también puede ser alimentada por los jóvenes, por las condiciones contractuales flexibles y las menores responsabilidades familiares, que los hacen más propicios para la polivalencia dentro de la empresa y para la flexibilidad externa (ingreso-egreso).

Los procesos de terciarización de la economía también tendieron a modificar la composición sectorial (edad y sexo) de la fuerza de trabajo. El sector comercial, importante beneficiario inicial del Plan de Convertibilidad, fue protagonista de un proceso de absorción inicial de empleo para afrontar el aumento fuerte del consumo interno. Esta absorción se hizo tanto a partir de la expansión de las grandes cadenas de supermercados y de los sistemas de autoselección, como de la proliferación de pequeños cuentapropistas provenientes del sector público o del sector industrial. Estas tendencias iniciales se revierten de manera aguda durante el último año, de forma tal que este sector se ha convertido en expulsor de empleo.

Los sectores de servicios públicos privatizados y los transportes y comunicaciones también soportan una reducción de empleo. Sin embargo, estas empresas son las que más claramente han sostenido políticas de personal dirigidas a bajar la edad promedio, a tal punto que en muchos casos, sobre todo de aquellos puestos con exigencias de alta calificación técnica o profesional, se ha producido una sustitución de cuadros intermedios o altos de carrera por jóvenes con menor experiencia pero mayores niveles de educación.

4. Perfiles de la fuerza de trabajo joven

Para observar más detenidamente la inserción ocupacional de los jóvenes se analizarán ahora los niveles de calificación y educativos. Para afinar más el análisis se dividirá a los jóvenes en dos grupos: de 18 a 24 años y de 25 a 30 años. *Entre los primeros los asalariados se incrementaron a lo largo del período en un 9,3 %, con un pico de crecimiento en 1992, para luego caer hasta 1995. Mientras que los segundos prácticamente se mantuvieron igual entre puntas, aunque registraron un crecimiento importante en 1991 para luego caer hasta 1994 y recuperarse un poco en 1995.*

El tamaño de la empresa y el nivel de calificación de los ocupados

Como se puede deducir de lo que mencionamos más arriba, la mutación de la composición de la fuerza de trabajo se asocia claramente con aspectos de estructuración de la demanda de trabajo: criterios empresariales, cambio productivo, cambios organizacionales, etcétera.

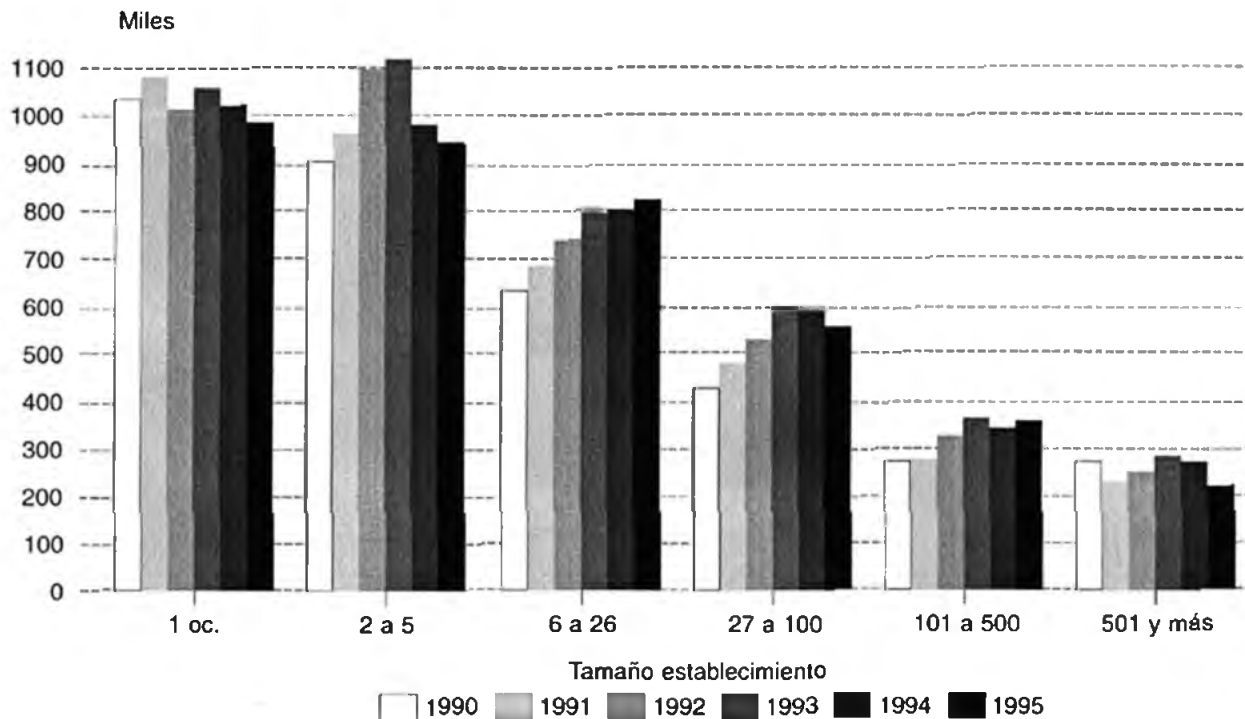
En este sentido, vamos a analizar detenidamente *la evolución de la cantidad de ocupados según el tamaño del establecimiento ya que esta última variable puede ser tomada como un indicador de estos cambios en la estructuración de la demanda que favorece a los estratos de edad más jóvenes.*

La primera apreciación que podemos hacer es que el mayor porcentaje de ocupados se concentra en los establecimientos de 1 a 5 ocupados, y este porcentaje va disminuyendo cuanto más grandes son los establecimientos. Pero como se puede visualizar en el Gráfico 2, la cantidad de personas ocupadas cayeron en las primeras dos categorías (microempresas de 1 a 5 trabajadores), mientras aumentaron alrededor de un 30 % en los establecimientos de 6 a 26 ocupados, en los de 27 a 100 y en los de 101 a 500. Por otra parte, disminuyó la cantidad de empleados en los establecimientos de más de 500 ocupados un 17 %, lo que estaría confirmando *la tendencia a la reducción de estas grandes empresas y una preferencia por los tamaños más pequeños.*

Los establecimientos de 1 ocupado pasaron de representar, entre octubre de 1990 y el mismo mes de 1995, del 28,97 % al 25,03 % del total; los establecimientos donde la participación en el total de la ocupación creció más fueron los de 6 a 26 ocupados, que pasaron del 17,87 % al 21,12 % del total. Los establecimientos más grandes disminuyeron su participación en el empleo total del 7,85 % a 5,89 %.

La merma significativa en la ocupación de las microempresas de has-

Gráfico 2
Total de ocupados según tamaño del establecimiento
Gran Buenos Aires - Octubre 1990/1995



Fuente: elaboración propia sobre datos de la EPII, INDEC.

ta 5 empleados muestra que el proceso recesivo está destruyendo empleo a nivel de las empresas más pequeñas, que son las que históricamente generaban la mayor cantidad de puestos de trabajo.

En cuanto a los ocupados de edad central, se encuentran en mayor proporción en los establecimientos de 1 ocupado, decreciendo a medida que aumenta el tamaño de las empresas. El total de los ocupados de esta edad disminuyó un 3,63 %, pero esta merma se da en forma heterogénea según los tamaños de establecimientos: mientras los de 27 a 100, de 6 a 26 y de 101 a 500 crecieron (29,4 %, 27 % y 9,78 %, respectivamente), en cambio cayeron los de más de 500, 1 y 2 a 5 ocupados (-21,8 %, -5,94 % y -3,05 %, respectivamente).

Según puede observarse en el Cuadro 8 la mayor proporción de ocupados jóvenes (18 a 30 años) se encuentra en los establecimientos de 6 a 25 ocupados. También se puede observar que la proporción de empleo joven, que es mayoritario en las empresas de menor tamaño, aumentó su participación en 1995. Los ocupados en los establecimientos de entre 6 y 25 ocupados se incrementaron un 35,5 %, mientras que su proporción con respecto al total de este rango de edad de los más jóvenes pasó de 37,7 % a 39,2 %. La proporción de jóvenes ocupados también aumentó de manera significativa en las empresas de más de 100 empleados porque pasó de representar el 30,3 % en 1990 al 34,8 % en 1995.

Cuadro 8
Evolución de la participación (en %) de los ocupados jóvenes y adultos de edad central según tamaño del establecimiento

Tamaño Establecimiento	Oct./1990			Oct./1995		
	18 a 30	31 a 50	Resto de edades	18 a 30	31 a 55	Resto de edades
1	19,8	61,3	18,9	21,2	61,9	16,9
2 a 5	32,2	49,1	18,7	35,2	46,7	18,1
6 a 25	37,7	51,0	11,3	39,2	50,8	10,0
26 a 100	33,7	57,4	8,9	35,3	58,1	6,6
101 a 500	30,3	57,6	12,1	34,8	56,2	9,0
501 y +	27,3	62,1	10,6	30,9	56,4	12,7
NS/NC	37,1	49,7	13,2	37,5	51,8	10,7

Fuente: base de datos de la EPH del Gran Buenos Aires.

Cuadro 9
Evolución de los niveles de calificaciones
de los asalariados industriales

Año/Nivel de calificación	Profesional o técnico	Calificado o semicalificado	No calificado
1990	4,5	73,9	15,7
1991	4,7	83,7	8,8
1992	4,1	82,1	13,3
1993	4,4	77,0	18,5
1994	3,9	78,4	17,4
1995	3,6	72,6	22,9

Fuente: Base de datos de la EPH del Gran Buenos Aires.

Se puede apreciar también que *es en las empresas de mayor tamaño donde la tendencia a aumentar la proporción de jóvenes es mayor.*

Los niveles de calificación requeridos evolucionan en el sentido de confirmar la hipótesis de que la incorporación de tecnología y la modernización del equipamiento tiende a descualificar el contenido del trabajo. El Cuadro 10 muestra esta realidad para los asalariados industriales.

Observamos claramente que en los años de la reactivación industrial más importantes (1991 y 1992) aumentan los porcentajes de participación de los calificados y semicalificados, y bajan los no calificados. Con la situación recesiva y de enfriamiento del nivel de actividad se reduce la participación de los profesionales y técnicos y también del personal calificado o semicalificado, y aumenta la proporción de no calificados.

Como se puede observar en el Cuadro 10, *se redujo la participación de los ocupados profesionales o técnicos, manteniéndose entre puntas la proporción de los asalariados calificados o semicalificados. Por último, hubo un incremento importantísimo de los trabajadores no calificados de 7,2 puntos porcentuales, que es mucho mayor si lo medimos desde 1991, alcanzando un aumento de 14,1 puntos porcentuales.* Esta visión del mercado de trabajo industrial, junto con el aumento de los niveles de educación alcanzados por los trabajadores, demostraría que *se están requiriendo niveles de educación cada vez mayores para tareas cada vez menos calificadas.*

Si observamos esto mismo para los rangos de edad de la población joven, tenemos el siguiente cuadro. En éste nos encontramos con un

Cuadro 10
Nivel de calificación de los asalariados según grupos de edad

Año/ Nivel	Asalariados de 18 a 24 años			Asalariados de 25 a 30 años		
	Prof./tec.	Calif./Semi	No Calif.	Prof./tec.	Calif./Semi	No Calif.
1990	2,6	68,7	28,7	10,7	68,4	21,0
1991	1,9	63,7	34,5	11,0	68,3	20,7
1992	1,2	62,6	36,3	8,4	71,0	20,6
1993	0,9	63,0	36,1	9,2	68,8	22,0
1994	2,2	59,3	38,6	6,6	70,0	23,4
1995	1,5	57,1	41,5	6,4	66,7	27,0

Fuente: Elaboración propia sobre base de datos de la EPH. INDEC.

sólido crecimiento de los asalariados de 18 a 24 años sin calificación de 12,8 puntos porcentuales, mientras que existe una gran reducción en los asalariados calificados, que disminuyeron 11,6 puntos porcentuales. En los asalariados de 25 a 30 años, en cambio, se observa una mayor presencia de profesionales pero que disminuyen a lo largo del periodo analizado en 4,3 puntos porcentuales; también disminuyen aquellos calificados o semicalificados en 1,7 puntos porcentuales y aumentan, pero en menor medida, los trabajadores no calificados en 6 puntos porcentuales.

El aumento que se generó entre la proporción de los asalariados de entre 18 y 24 años de aquellos no calificados está demostrando una precarización del empleo al que accede este segmento de la población, mientras se le exige un mayor nivel de educación para incorporarse al mercado de trabajo. Estos datos llevarían en la misma dirección de lo anteriormente expuesto en cuanto a que los nuevos puestos de trabajo creados serían puestos de trabajo precario.

Contenido y características de las tareas

Si dividimos estas dos poblaciones según sexo se puede visualizar en las personas de entre 18 y 24 años el *incremento en la participación de la población femenina*, cuyo pico de participación coincide con el del total. Entre puntas esta participación evolucionó desde el 38,7 % y el 40,5 %, con un pico del 42,8 % en 1992. En el caso de los *ocupados*

asalariados de entre 25 a 30 años, que prácticamente se habían mantenido dentro de los mismos guarismos, también hubo un comportamiento disímil entre varones y mujeres, ya que estas últimas tuvieron un pequeño incremento del 2,3 %. mientras que la población asalariada masculina cayó un 8,8 %. Es sólido el incremento de la participación femenina, que fue paulatino a lo largo del período, pasando del 38,4 % al 43,4 por ciento.

Esta mayor participación de los jóvenes y las mujeres estaría indicando un cambio dentro de los requerimientos de las empresas, donde se tiende al crecimiento de los sectores no operativos en desmedro de los sectores operativos. Este fenómeno puede ser visualizado perfectamente en la industria según la distribución del carácter de la tarea de los trabajadores que se realiza en la Encuesta Permanente de Hogares, donde se distinguen los siguientes grupos:

a) *tareas de producción y de reparación de bienes:* denominaremos a éstas operativas por el hecho de que intervienen directamente en la producción; aunque en las industrias los trabajos de reparación no lo serían, no tenemos la posibilidad de separarlas;

b) *tareas administrativas/contables, de comercialización, transporte, vigilancia, seguridad y servicios:* a éstas las denominaremos no operativas ya que no intervienen directamente en la producción.

El Gráfico 3 y el Cuadro 11 muestran que la proporción de los asalariados dentro de las tareas operativas tuvo un crecimiento hasta 1992 para luego caer en forma importante hasta 1995. Entre puntas la variación fue de entre el 68,7 % y el 63,2 %. En cambio, las tareas no operativas tuvieron el comportamiento inverso, pasando de 25,5 % al 36 % de los asalariados de la industria. Pero dentro de este último grupo se incrementaron principalmente las tareas de transporte, vigilancia y servicios, que duplicaron su participación desde el 6,3 % al 12,7 %. Por su parte, las tareas de comercialización también variaron en forma positiva desde el 5 % al 9,3 %; en cambio los asalariados con tareas de administración o contabilidad sólo mantuvieron su participación dentro de los mismos porcentajes (14 %). Esta disminución de las tareas operativas se encuentra ligada directamente con la apertura comercial externa, que llevó a las empresas industriales a importar bienes de capital y/o partes y piezas que tenían incorporada nueva tecnología y por lo tanto fueron ahorradoras de mano de obra. Este mismo proceso realiza la importancia de otros sectores, en que la informática, las nuevas formas de comercialización y los avances en las comunicaciones provocaron también grandes cambios.

Cuadro 11
Evolución de la proporción de los asalariados por edad
según las características de sus tareas

Años/Carácter de la tarea	De 25 a 30 años				De 18 a 24 años			
	Operat.	No operativas			Operat.	No operativas		
	Prod./Repar.	Adm./cont.	Com.	Trans./vigil./servic.	Prod./repar.	Adm./cont.	Com.	Trans./vigil./servic.
1990	32,6	24,6	14,1	26,9	26,7	22,0	11,8	37,9
1991	31,2	23,4	14,1	27,7	29,1	21,8	10,4	36,0
1992	32,2	22,9	15,4	28,1	27,7	28,0	11,5	32,5
1993	29,1	20,6	17,4	32,2	25,1	22,4	11,3	39,9
1994	26,8	24,3	16,3	30,5	24,2	17,9	16,2	41,0
1995	26,5	24,0	14,8	33,2	20,8	26,4	12,9	37,5

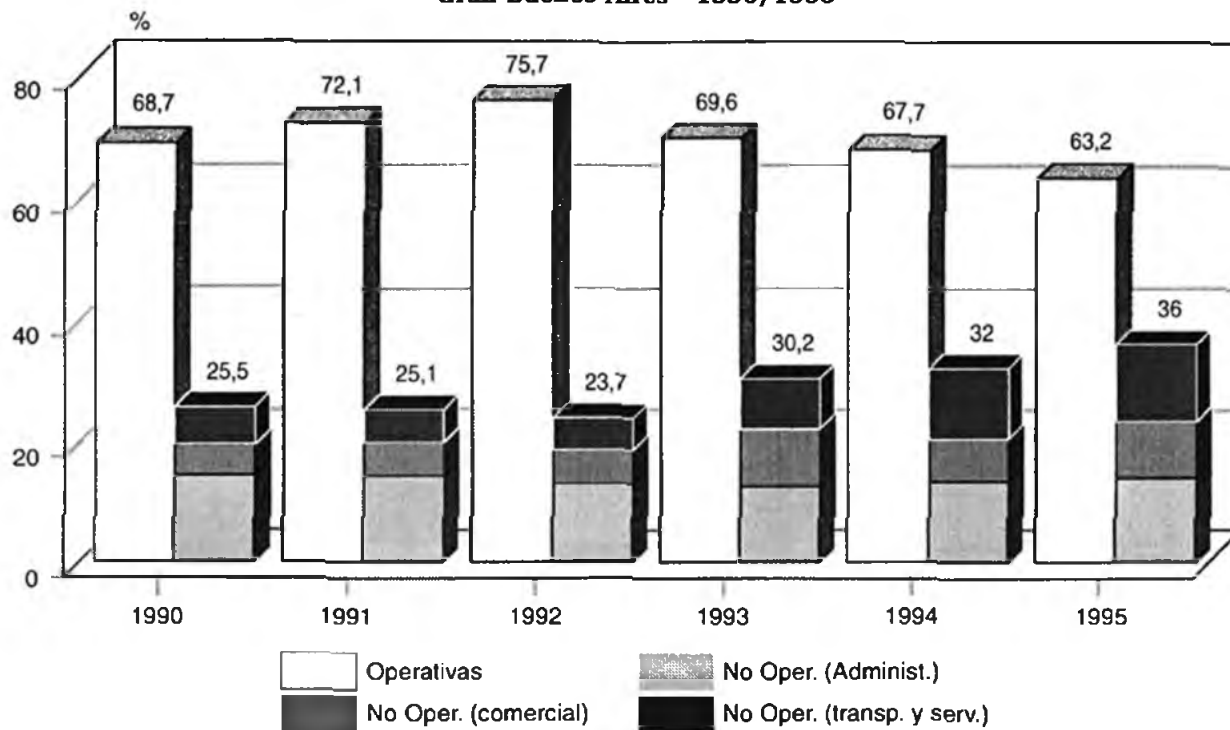
Fuente: Elaboración propia sobre base de datos de la EPH, INDEC.

Nota: Se debe destacar que al desagregar las tareas no operativas (especialmente en las tareas de comercialización) el error muestral es superior al 10%.

Este mismo comportamiento se observa entre los asalariados si los desagregamos en los rangos de edades jóvenes: *tanto las personas de entre 18 y 24 años como los de 25 y 30 años tienen un comportamiento similar, con una tendencia decreciente en las tareas operativas*. Entre los primeros la proporción de asalariados en tareas productivas pasó de 32,6% en 1990 a 26,5 % en 1995, mientras que entre los segundos la disminución fue del 26,7 % en el primer registro y de 20,8 % en el último.

En cuanto a las tareas no operativas, entre los asalariados de 18 a 24 años se incrementaron particularmente las de *transporte, vigilancia y servicios*, que pasaron del 26,9 % en 1990 al 33,2 % en 1995, mientras que tanto las tareas *administrativo-contables* como las de *comercialización* se mantuvieron prácticamente estables. En cambio, para los asalariados de entre 25 y 30 años las tareas no operativas se incrementaron en mayor medida entre las denominadas *administrativo-contables*, pasando desde el 22 % al 26,4 % en el lapso analizado, mientras las tareas de *comercialización* se incrementaron en menor medida entre 11,8 % y 12,9 % y las de *transporte, vigilancia y servicios* quedaron prácticamente estables, aunque con un pico en 1994. Ello estaría de-

Gráfico 3
Evolución de la proporción de los asalariados de la industria
según características de las tareas
Gran Buenos Aires - 1990/1995



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH, INDEC.

mostrando que la caída de puestos de trabajo en el área productiva se produjo en mayor medida entre los asalariados de entre 25 y 30 años, donde la pérdida en valores absolutos de este tipo de puestos es del orden del 22,5 %, a diferencia de los asalariados de entre 18 y 24 años, que también disminuyeron sus valores en esta ocupación en un 11,3 %. Asimismo, parecería existir una preferencia por las personas de entre 18 a 24 años para las tareas denominadas de *transporte, vigilancia y servicios*, mientras que para las ocupaciones de *comercialización* la elección se vuelca hacia las personas de entre 25 y 30 años.

Niveles educativos

En cuanto a los niveles formales de educación alcanzados por los asalariados se observa claramente un incremento de los niveles más altos. En el cuadro siguiente podemos observar qué sucedió a lo largo del Plan de Convertibilidad con el nivel de educación de los asalariados del sector industrial.

Cuadro 12
Máximo nivel de educación formal
alcanzado por los asalariados de la industria

Año/Nivel	S/inst.	Prim.Inc.	Prim.Comp.	Sec.Inc.	Sec.Comp.	Sup.Inc.	Sup.Comp.
1990	1,0	9,1	32,0	19,8	17,5	9,7	10,8
1991	0,8	9,7	30,4	20,0	19,1	9,5	10,5
1992	0,7	8,7	30,0	20,7	18,3	10,0	11,6
1993	0,5	9,2	27,6	22,3	18,0	11,2	11,1
1994	0,6	7,2	30,2	21,0	19,2	10,8	11,1
1995	0,4	7,7	30,1	19,9	18,5	12,1	11,3

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la EPH, INDEC.

El cuadro muestra un claro proceso de incremento de la participación entre los asalariados industriales de los niveles más altos y en contrapartida una caída de los niveles más bajos.

Si agrupamos en tres categorías, es decir, incluyendo en el nivel bajo a la población sin instrucción, la que alcanzó solamente la primaria incompleta y los que concluyeron la primaria, luego en el medio aquellos que alcanzaron la secundaria incompleta o completa, y, por último,

en el nivel *alto* aquellos que llegaron al nivel superior incompleto o completo, los de nivel *bajo* cayeron de una participación del 42.2 % en 1990 a 38,3 % en 1995, mientras que los de nivel *medio* tuvieron un pequeño incremento al pasar del 37,4 % al 38,4 %. Por último, los de nivel *alto* sufrieron un incremento del 20,5 % al 23,4 %. En valores absolutos, mientras los de nivel *alto* aumentaron un 30,8 %, los de nivel *medio* lo hicieron sólo un 17,8 % y los de nivel *bajo* un 4,2 %.

Cuadro 13
Máximo nivel de educación alcanzado por los asalariados
según grupos de edad

Año/Nivel	Asalariados de 18 a 24 años			Asalariados de 25 a 30 años		
	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto
1990	31,4	45,3	23,2	29,1	42,8	28,1
1991	27,5	50,6	21,9	32,3	38,5	29,2
1992	26,1	51,3	22,8	26,1	39,9	34,0
1993	24,5	46,9	28,5	26,9	40,2	33,0
1994	24,0	50,4	24,5	26,0	42,9	31,2
1995	26,0	45,4	28,6	26,0	37,7	36,3

Fuente: Elaboración propia sobre base de datos de la EPH, INDEC.

Entre la población de entre 18 y 24 años se observa una clara caída de aquellos asalariados con un nivel bajo de educación en casi 5 puntos porcentuales. En cambio, los asalariados del nivel medio se mantuvieron entre puntas del período en los mismos guarismos, aunque en el interior de esta categoría hubo un incremento de los asalariados con secundario completo, que pasaron del 15,8 % al 20,1 %, mientras que el secundario incompleto disminuyó desde el 29,5 % al 25,3 %. Los de nivel alto incrementaron su participación en 5,4 puntos porcentuales, especialmente entre aquellos que alcanzaron el nivel superior incompleto. Entre los asalariados de 25 a 30 años sólo tuvieron una caída aquellos que alcanzaron el nivel bajo, en 3,1 puntos porcentuales, si bien en este caso también cayó la proporción de aquellos que alcanzaron el nivel medio en casi 5 puntos porcentuales, aunque tuvo una variación heterogénea. En este caso hubo un crecimiento más importante entre los de nivel alto, que crecieron en más de 8 puntos porcentuales.

Si bien entre los asalariados con edad central (31 a 50 años) se obser-

va un proceso similar, éste no es tan fuerte ya que entre puntas los de nivel *bajo* caen desde el 43,3 % al 39,4 %, los de nivel *medio* se incrementan entre el 34,1 % y el 37,5 % y los de nivel *alto* pasan de 22,6 % a 23,1 %; es necesario advertir que la proporción de asalariados de nivel alto en este rango de edad es menor que en los dos rangos de edad más jóvenes que aparecen en el cuadro, lo cual significa que *existiría una mayor exigencia para los asalariados de 25 a 30 años que para los de 18 a 24 años en cuanto al nivel de educación alcanzado, y entre los más jóvenes crece la importancia de tener el secundario completo*. Aunque este incremento en la participación de asalariados con niveles más altos de educación se contradice con la evolución de la calificación de los mismos.

5. Algunas reflexiones sobre las perspectivas de la acción sindical

Por otra parte, este proceso de restructuración del mercado de trabajo se caracteriza por otros dos factores que operan globalmente potenciando la tasa de desocupación y que no han sido debidamente señalados hasta el momento.

Por un lado, el aumento de la desocupación y la flexibilización de las relaciones laborales supone un *efecto de disciplinamiento global* de la mano de obra que obliga a comprender la interacción de la situación del mercado de trabajo con el estado de las relaciones laborales y de la conflictividad.²⁵

Este factor de disciplinamiento contribuye a deprimir los salarios y consecuentemente a reforzar las tendencias contractivas del mercado laboral porque aumenta la propensión a volcar al mercado de trabajo más fuerza de trabajo disponible en los hogares de forma de sustituir o reforzar los ingresos de las familias, y porque tiende a prolongar los tiempos de trabajo y la intensidad del mismo generando una mayor caída de los requerimientos de fuerza de trabajo en la empresa.

Recíprocamente, ante las tasas de desocupación ascendentes, los comportamientos reivindicativos y las estrategias de acción sindical se modifican y aparecen nuevas metodologías de lucha que tienden a te-

²⁵ Respecto de la evolución de la conflictividad laboral y sus características durante este periodo, véase Marcelo Gómez, "La conflictividad laboral durante el Plan de Convertibilidad en la Argentina", ponencia presentada en el Congreso de Estudios Latinoamericanos de Nueva Inglaterra, NECLAS, Boston, octubre de 1996.

ritorializar y politizar en mayor medida una conflictividad que se canaliza a través de cursos de acción con menores niveles de exposición individual de los trabajadores y que restringen notablemente los reclamos por aumento salarial y por condiciones de trabajo. Asimismo, se modifica seriamente el patrón de distribución sectorial de la conflictividad, haciendo más vulnerables a la mayor parte de las ramas industriales donde los efectos de disciplinamiento que genera el temor a la pérdida del empleo y la precarización de la relación laboral producen un aumento de los conflictos por cierres, despidos y suspensiones, al mismo tiempo que una reducción notable de la conflictividad por salarios y condiciones de trabajo.

Por otro lado, es necesario señalar también el posible efecto de la creciente precarización de la relación contractual y la pérdida de estabilidad en el empleo sobre las estrategias de los hogares en el mercado de trabajo. En efecto, la creciente flexibilización y desregulación del contrato de trabajo, especialmente por la generalización de los contratos por tiempo determinado y por el llamado "periodo de prueba",²⁶ aumentan la incertidumbre de los ingresos futuros de los hogares y así pueden transformarse en un factor de impulso al aumento de la búsqueda de trabajo, haciendo ingresar al mercado a mayor cantidad de miembros del hogar. Por lo tanto, la flexibilización y la desregulación laboral, lejos de convertirse en factores de reducción del desempleo –facilitando la generación de puestos por abaratamiento de costos laborales indirectos– pueden operar en sentido inverso, estimulando un aumento de la tasa de actividad que no puede ser absorbida por la economía y que deriva en aumento de la desocupación.

Sin embargo, dentro de este marco general que señala las tendencias más globales existe una enorme heterogeneidad derivada del llamado proceso de segmentación de los mercados de trabajo, en que los jóvenes parecen tener un papel importante no solamente porque incre-

²⁶ Las distintas figuras de flexibilización del contrato laboral fueron introducidas tempranamente por la Ley Nacional de Empleo 24013/91. Los contratos por tiempo determinado, de trabajo-formación para jóvenes, de "aprendizaje" y otras formas de promoción de la contratación trataban de incentivar la generación de empleo bajando costos laborales y disminuyendo el riesgo empresarial. A principios de 1995 se sancionó la Ley 24.467 de régimen laboral para pequeñas y medianas empresas, que profundiza las flexibilidades de contratación para las empresas de hasta 40 empleados. Por si fuera poco, simultáneamente se modificó la Ley de Contratos de Trabajo, posibilitando que al iniciar una relación laboral los primeros 3 meses sean considerados "periodo de prueba", durante el cual se puede despedir al trabajador sin causa ni pago indemnizatorio alguno.

mentan sus responsabilidades como sostén de los hogares con jefes de-ocupados cada vez más numerosos, sino porque son el centro de las estrategias de estructuración de la fuerza de trabajo de las empresas.

Las tendencias parecen indicar al menos un esbozo de una suerte de *trasvasamiento generacional: jóvenes cada vez más instruidos con menores niveles de seguridad y estabilidad en el empleo, alta rotación entre puestos y empresas, cuyos puestos tienen un creciente contenido no operativo de las tareas y cuyas calificaciones y niveles educativos suelen exceder las exigencias del puesto.*

Los problemas que estas tendencias presentan para las organizaciones y la gestión sindical son importantes. Aún hoy los problemas de la inseguridad e inestabilidad laboral son temáticas que los sindicatos, salvo honrosas excepciones, no han incorporado a su *práctica cotidiana*. La tradición sindical argentina es refractaria a asimilar la necesidad de dar respuesta a aquellos que pierden la cotización sindical.

Frente a los jóvenes de alta calificación, el sindicato debe enfrentar los fuertes estímulos de la empresa para lograr la identificación y la mentalización del trabajador. Frente a los jóvenes que integran la *mano de obra "flotante"* descualificada e intercambiable, el sindicato tiene que hacer frente a la rotación y a la débil vinculación episódica con la organización.

Sin embargo, lo que desde un punto de vista puede parecer una limitación, desde otro puede aparecer como un punto de apoyo. Los mayores niveles de instrucción brindan elementos facilitadores importantes para la acción organizativa y reivindicativa. Por otra parte, *cuando las expectativas de permanencia o seguridad en el empleo son muy bajas también se debilita el temor al despido como arma de presión de las empresas, lo cual puede motorizar metodologías de lucha más audaces.*

Las experiencias de lucha de los trabajadores jóvenes seguramente están teñidas por las situaciones de cierres, despidos o suspensiones y los análisis de la conflictividad muestran que estos conflictos han sido encarados por los trabajadores y las organizaciones sindicales *con metodologías de lucha "no tradicionales"*.²⁷ Las movilizaciones públicas, las formas de protesta agitada (cortes de rutas, ollas populares, marchas de largo aliento, campamentos multitudinarios en plazas o luga-

²⁷ Los conflictos por causas de cierres, despidos y suspensiones aumentaron un 100 % desde 1990. Las medidas de lucha de carácter agitado aumentaron casi un 44 % en 1995 con respecto a 1994 y vienen incrementándose desde 1990. Véase M. Gómez, "La conflictividad laboral durante el Plan de Convertibilidad en la Argentina", citado.

res céntricos, etc.) apuntan a operar sobre la opinión pública y los medios de comunicación, a integrar a otros sectores en el reclamo y a presionar desde la calle a las autoridades políticas para la resolución de los problemas. La huelga se convierte en inconducente ante el problema del despido y, por otro lado, se busca un tipo de accionar reivindicativo con menores niveles de exposición para los trabajadores. Las manifestaciones de protesta son formas "no punibles" que cambian el escenario del conflicto desde la empresa a la calle y la opinión pública.

Esto genera una *importante experiencia organizativa y de lucha que seguramente va a transferirse a otras situaciones laborales*.²⁸ Sin embargo, es difícil que este tipo de experiencias deje un saldo organizativo para el sindicato, ya que la permanente rotación de la mano de obra conspira contra la formación de cuadros sindicales o la prolongación de la experiencia de lucha en una "carrera sindical". Seguramente los saldos organizativos tienden a ser territoriales, afincados en instancias que nuclea intereses diversos y canalizan la acción colectiva. En este sentido, la "territorialización" de los conflictos, su vehiculización a través de instituciones de la comunidad o simplemente el traslado del escenario hacia la calle y el barrio constituyen experiencias típicas de la lucha por sostener las fuentes de trabajo.

Otra característica que impregna la experiencia sindical de los jóvenes en los últimos años es seguramente la *importancia algo mayor que asume la actividad sindical a nivel de lugar de trabajo*. La descentralización de la conducción de los conflictos es una de las consecuencias más importantes de la dispersión de la conflictividad por cierres y despidos.²⁹ Asimismo, las tendencias a la desregulación de la negociación colectiva y su descentralización con apertura de instancias de negociación a nivel empresas puede mejorar la participación de los jóvenes y hacer más presente el reclamo de la estabilidad laboral dentro de la empresa.

Finalmente, cabe mencionar algunas iniciativas orientadas a preservar los vínculos de la organización sindical con las nuevas generaciones a través de actividades de capacitación laboral. En este sentido, los

²⁸ La importancia de este punto la revela la estrategia de una gran cadena de supermercados que no incorpora trabajadores despedidos de otras empresas. Se considera que la experiencia del conflicto por el despido no encaja con las necesidades de mentalizar al personal y asimilarlo a los objetivos de la empresa.

²⁹ La conducción de los conflictos por parte de instancias sindicales a niveles locales o de lugares de trabajo se incrementó en un 21,1 % desde 1990. M. Gómez, *op. cit.*, p. 12.

gremios que han profundizado esta línea tienden a orientar los servicios de capacitación a los hijos de sus afiliados para evitar situaciones de competencia entre sus afiliados y los jóvenes a capacitar. Cabe mencionar que algunas experiencias de capacitación encaradas por los sindicatos muestran la particular sensibilidad que despierta la amenaza generacional sobre los afiliados adultos. Las propuestas de capacitación o formación con tiempo de aprendizaje en fábrica solamente son aceptadas de buen grado por los afiliados si se circunscriben a hijos o familiares. La capacitación laboral de los jóvenes es percibida claramente como una posible competencia por el puesto de trabajo. ♦

BIBLIOGRAFÍA

- Aspiazu, D., Basualdo, E. y Nochteff, H., *El impacto de las nuevas tecnologías electrónicas sobre el proceso de trabajo y el empleo*, Buenos Aires, MTSS, 1988.
- Boyer R., *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.
- Cooper, C. M. y Clark, J., *Economía, tecnología y empleo. El impacto del cambio tecnológico en el mercado de trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.
- Coriat, Benjamín, "Del sistema Taylor al taller en serie robotizado", en *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, No. 121, pp. 11-22.
- , *Pensar al revés*, Ed. Siglo XXI, 1992.
- , *Made in France*, Alianza Universidad, 1995.
- , *El taller y el cronómetro* Ed. Siglo XXI, 1982.
- , *El taller y el robot*, Ed. Siglo XXI, 1992.
- Doeringer, P. y Piore, M., *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington Books, 1971.
- Fleury A., *Capacitação tecnológica e processo produtivo*, XIV Reunión de ANPOCS, Caxambu, octubre de 1990.
- Elster, Jon, *El cambio tecnológico. Investigaciones sobre la racionalidad y la transformación social*, Barcelona, Gedisa, 1990.

Espina Montero, Alvaro, "Economía, empleo y reindustrialización", en VV.AA., *La sociedad ante el cambio tecnológico*, Buenos Aires, edición a cargo de FUNDESCO y UBA, 1990, pp. 183-190.

Galín, P., Novick, M. (comps.), *La precarización del empleo en la Argentina*, Buenos Aires, CEAL, 1990.

Gitahy, L., *Na direção de un novo paradigma de organização industrial?*, XVI Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, octubre de 1992.

Gómez, M., Palacios, L. y Zeller, N., "La conflictividad laboral durante el Plan de Convertibilidad en la Argentina", *Revista Aportes*, Buenos Aires, No. 5, 1996.

Hamermesh y Rees, *Economía del trabajo y los salarios*, Alianza Universidad, 1984.

—, D., *La demanda de trabajo*, Ministerio de Trabajo de España, 1993.

Kritz, Ernesto, "Crisis y cambio: estructura productiva y mercado de trabajo en América Latina después de los años '80", en *Desarrollo Económico*, No. 109, pp. 43-66.

Lichtemberger, Y., *La calificación: apuesta social, desafío productivo en calificaciones y clasificaciones profesionales, su influencia en las relaciones del trabajo. La experiencia francesa*, Ed. Humanitas, 1992.

Marshall, R., Briggs, V. y King, A., *Economía laboral. Salarios, empleo, sindicalismo y política laboral*, Ministerio de Trabajo de España, 1984.

Mínujin A. y Kessler, G., *La nueva pobreza en la Argentina*, Ed. Temas de Hoy, 1995.

Mínujin, A. et al., *Cuesta abajo*, Unicef-Losada, 1995.

Neffa, J., *Nuevas tecnologías, proceso de trabajo y condiciones de trabajo*, Fundación Ebert, 1989.

Novick, M., Senén González, C., "La heterogeneidad sectorial en la vinculación entre cambio tecnológico y calificaciones", en I. Gitahy, *Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina*, CIID-CENEP; Cinterfor/OIT, Campinas, 1994.

Soiffer, R., *Estrategias de productividad, competitividad, recursos humanos y empleo en los 90*, PREALC, OIT, 1993.

Toharia, L. (comp.), *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*, Madrid, Alianza, 1983.

