

Programa de Investigaciones Económicas  
sobre Tecnología, Trabajo y Empleo

**P I E T T E**

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Av. Corrientes 2470 2º cuerpo, 2º piso of. 35  
1046 Capital Federal  
tel. 953 7651 - fax 953 9853  
E-mail: postmaster@piette.edu.ar

Dirección postal:  
Casilla de Correo 950 - Correo Central  
1000 - Buenos Aires

Las políticas de  
flexibilización laboral:  
los resultados del  
impulso estatal

Silvio Santantonio

Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo

**P I E T T E**

con sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales  
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Nación  
Centre de Recherches et Documentation sur l'Amérique Latine du CNRS

Programa de Investigaciones Económicas  
sobre Tecnología, Trabajo y Empleo  
**PIETTE**  
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

El PIETTE tiene sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) del CONICET y trabaja en estrecha colaboración con el Programa Nacional Prioritario de Tecnología, Trabajo y Empleo (PRONATTE) de la Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Nación y el Centre de Recherche et Documentation sur l'Amérique Latine (CREDAL) URA N° 111 au CNRS.

**Supervisión técnica:** Julio C. Neffa

**Corrección:** Graciela Torrecillas

**Diseño y diagramación:** Irene Brousse

Enero 1995

Los Documentos de Trabajo del Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo son resultado de los siguientes Proyectos de Investigación y Desarrollo:

*Racionalización, productividad y relaciones de trabajo: el Congreso Nacional de la Productividad y Bienestar Social* (PID UBA DE 003);

*Crisis, reestructuración productiva, innovaciones tecnológicas y organizacionales y sus repercusiones sobre el mercado de trabajo* (PID UBA C E 007);

*La crisis del sistema productivo y del régimen de acumulación en Argentina: una investigación desde la perspectiva de la Teoría de la Regulación* (PID 3 079400 88 del CONICET);

*La crisis del sistema productivo y del régimen de acumulación en Argentina. El sector industrial de la región conformada por la Capital Federal, el Gran Buenos Aires, el Gran La Plata y el Eje Noroeste de la Provincia de Buenos Aires* (Subproyecto N°7 del PID-BID N° 0474 del CEIL-CONICET "Reconversión productiva, cambio tecnológico y condiciones de trabajo").

*El Programa PIETTE, con sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) fue creado oficialmente el 19 de mayo de 1992, mediante Resolución del Directorio del CONICET, N° 594/92. El actual Director es el Dr. Julio César Neffa, Investigador Principal del CONICET en el CEIL y del CNRS en el CREDAL (Centre de Recherches et Documentation sur l'Amérique Latine, URA N° 111 au CNRS, Universidad de París III).*

*El Programa concentra su actividad en el estudio sistémico de las interrelaciones generadas entre las innovaciones tecnológicas -derivadas de la investigación científica básica y sus aplicaciones- y las innovaciones organizacionales dentro de las empresas productoras de bienes y de servicios. El objetivo es facilitar una gestión eficiente y competitiva de las unidades de producción así como condiciones adecuadas para el uso y reproducción de la fuerza de trabajo. Esta delimitación del campo temático comprende naturalmente las articulaciones entre los sistemas científico, productivo y educativo en lo que se refiere a las clasificaciones y calificaciones profesionales.*

## Las políticas de flexibilización laboral: los resultados del impulso estatal

Silvio Santantonio

Si bien el debate acerca de la flexibilización laboral en la Argentina ha adquirido una especial relevancia a partir de la discusión del proyecto de reforma laboral presentado en el Congreso Nacional, desde comienzos de la década de los '90 se viene desarrollando un fuerte proceso de modificación en las relaciones laborales orientado hacia una mayor flexibilización del trabajo.

De las diferentes medidas y normas legales instrumentadas en el período, la ley de Empleo y la instrumentación de los acuerdos salariales por productividad (decreto 1334/91) aparecen como las más vinculadas con la flexibilización laboral. La Ley de Empleo ha desarrollado una serie de modalidades de contratación por tiempo determinado que, por lo menos en la normativa, impulsa la flexibilización de las formas de contratación laboral en la Argentina. Por su parte, la instrumentación de los acuerdos salariales por productividad, además de su objetivo antiinflacionario, ha conducido a fuertes modificaciones en las condiciones laborales, ya que los incrementos salariales se encuentran sujetos a mejoras en la productividad futura a partir de una mayor flexibilización laboral.

En este trabajo describiremos las principales características de las medidas mencionadas, a la vez que plantearemos una primera evaluación de sus resultados. Además, presentaremos los rasgos salientes del actual proyecto de reforma laboral, dado que nos brindará una visión de las posibles características que adoptará la flexibilización laboral en el futuro.

## I. La ley de empleo y flexibilización externa

### 1. Características de las formas contractuales flexibles

Con la sanción de la ley de Empleo aparecen en la legislación argentina una serie de contratos por tiempo determinado que, junto con los regulados por la ley de Contrato de Trabajo, configuran un menú de posibilidades de contratación flexible. El siguiente, es el detalle de las principales características de cada una de ellos:

#### a) Modalidades Promovidas

La Ley de Empleo contempla cuatro modalidades de contratación por tiempo determinado, denominadas modalidades “promovidas”. Se trata de los contratos de fomento de empleo, por lanzamiento de nueva actividad, de práctica laboral para jóvenes y de trabajo formación.

Estos contratos ofrecen la posibilidad a los empleadores de reducir los costos asociados a la extinción de las relaciones laborales (indemnización y preaviso), así como los vinculados con las contribuciones patronales (exenciones del 50% o del 100%, según el caso).

Por su parte los requisitos comunes a todas las modalidades promovidas, se refieren a que:

- a) deben ser habilitadas a través de convenciones colectivas de trabajo<sup>1</sup>;
- b) el número total de trabajadores contratados no puede superar al 30% del plantel permanente de cada establecimiento (salvo en el caso de las micro-empresas que gozan de un porcentaje mayor);
- c) las empresas que hubieran producido despidos colectivos en los 12 meses anteriores no pueden utilizar estas modalidades;
- d) el empleador deberá abstenerse de suspender o despedir colectivamente trabajadores durante los 6 meses posteriores a la celebración de dichos contratos.

Con respecto a las características propias de cada tipo de contrato, aparecen las siguientes distinciones:

- *Contrato de trabajo de tiempo determinado como medida de fomento de empleo.*

Es el celebrado por un empleador y un trabajador inscrito como desempleado en la Red de Servicios de Empleo o que haya dejado de prestar servicios en el sector público por medidas de racionalización administrativa.

Plazo: Estos contratos se extienden entre 6 y 18 meses.

Indemnización<sup>2</sup>: A la finalización del contrato (o sus posteriores prórrogas) los empleadores deberán abonar medio salario mensual, tomando como base la mejor remuneración normal y habitual. En el caso de ruptura del contrato por parte del empleador sin causa justificada, se aplica la misma norma que la utilizada en los contratos a plazo fijo (indemnización más daños y perjuicios).

Subsidios impositivos: Los empleadores están eximidos del pago del 50% de las contribuciones patronales a las cajas de jubilaciones, al INSSPyJ, a las cajas de asignaciones y subsidios familiares y el Fondo Nacional de Empleo.

Restricciones: Los puestos de trabajo que hubieran quedado vacantes durante los últimos 6 meses no podrán ser cubiertos por personal contratado bajo esta modalidad.

- *Contrato de trabajo de tiempo determinado por lanzamiento de nueva actividad.*

Es el celebrado por un empleador y un trabajador para la prestación de servicios en un nuevo establecimiento o una nueva línea de producción de un establecimiento preexistente.

Plazo: Estos contratos se extienden entre 6 y 24 meses; y su vigencia cesará a los 4 años de iniciada la nueva actividad.

Indemnización: Idénticos a los de la anterior modalidad.

Subsidios impositivos: Idénticos a los de la anterior modalidad.

Restricciones: El empleador no podrá suspender o despedir

<sup>2</sup> En el caso del preaviso, es el mismo para todas las modalidades promovidas: se deberá preavisar con 30 días de anticipación a la terminación del contrato (o abonar una indemnización sustitutiva, de medio mes de sueldo cuando el plazo de vigencia del contrato no excediera de un año, y de un mes cuando fuese superior).

colectivamente a trabajadores de los antiguos establecimientos o líneas de producción durante el año posterior a la celebración de este tipo de contrataciones.

- *Contrato de práctica laboral para jóvenes.*

Es el celebrado entre empleadores y jóvenes de hasta 24 años de edad, con formación previa, en busca de su primer empleo para aplicar y perfeccionar sus conocimientos.

Plazo: Estos contratos se extienden por 1 año.

Indemnización: La finalización del contrato no da derecho a indemnización alguna.

Subsidios impositivos: Se exime del 100% de las contribuciones patronales a las cajas jubilatarias, al INSSP y J y a las cajas de asignaciones y subsidios familiares.

Restricciones: No existen las limitaciones mencionadas en las dos modalidades anteriores.

- *Contrato de Trabajo-Formación*

Es el celebrado entre empleadores y jóvenes de hasta 24 años de edad, sin capacitación previa, en busca de su primer empleo, con el fin de adquirir una formación teórico-práctica para desempeñarse en un puesto de trabajo.

Plazo: Se extienden por un plazo de entre 4 meses y 2 años.

Indemnización: Idéntica a la de la anterior modalidad.

Subsidios impositivos: Idénticos a los de la anterior modalidad.

Restricciones: Entre un cuarto y la mitad del tiempo de trabajo deberá dedicarse a la formación, las que se brindará en la empresa -cuando esta disponga de un centro especializado para tal fin- o en su defecto a través de programas creados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social<sup>3</sup>.

**b) Modalidades no promovidas**

En este ítem se menciona el contrato de trabajo de temporada y el eventual. Ambos ya se encontraban presentes en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20744 y reformas de la Ley 21297), por lo que la Ley de Empleo introduce sólo algunas modificaciones a la legislación anterior. Las más

<sup>3</sup> En este último caso, la remuneración del tiempo empleado en la formación estará a cargo del Fondo Nacional de Empleo; en cambio si la formación se realiza en la empresa, la remuneración estará a cargo del empleador.

significativas son las siguientes:

- *Contrato de Trabajo de Temporada:* El contrato de temporada se considera un contrato por tiempo indeterminado, por el cual el trabajador tiene el derecho a ser incorporado al inicio de cada temporada por el solo hecho de haber trabajado en la temporada anterior. El empleador, al inicio de cada período, deberá notificar al trabajador su decisión de reiterar el contrato en los términos del ciclo anterior. En caso contrario, se considera que se rescinde el contrato, por lo que el trabajador goza del derecho de indemnización atribuible a los contratos por tiempo indeterminado<sup>4</sup>.

- *Contrato de trabajo eventual:* Este tipo de contrato deberá utilizarse para tareas "extraordinarias y transitorias" y no con la actividad normal de la empresa. La duración de las causas que dieron origen a estos contratos no podrá exceder de 6 meses por año y hasta un máximo de un año en un período de 3 años (Art. 72 L.E.). Además, se establece como restricción que las empresas que hubieran realizado despidos o suspensiones por falta o disminución de trabajo durante los 6 meses anteriores, no podrán utilizar esta modalidad para reemplazar al personal afectado por esas medidas (Art. 71 L.E.).

**c) Contrato de trabajo a plazo fijo**

Si bien no se incluye esta modalidad de contratación dentro de aquellas promovidas y no promovidas por la Ley de Empleo, los contratos a plazo fijo, instrumentados a partir de la Ley de Contrato de trabajo, aparecen como una forma más de contratación por tiempo determinado.

Estos contratos duran hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de 5 años. En este caso, los empleadores deben cumplir con el preaviso (de hasta dos meses), ya que en caso contrario, el contrato se convierte en uno por tiempo determinado. A su vez, en el momento de la extinción del contrato, el empleador deberá abonar una indemnización igual a la mitad de la correspondiente a los despidos sin justa causa. En el caso de que el despido -injustificado- sea dispuesto antes de la finalización del contrato, el empleador deberá abonar además de la

<sup>4</sup> En la versión anterior de la Ley de Contrato de Trabajo, era el trabajador el que debía comunicar su disposición de desempeñar el cargo o empleo.

indemnización anteriormente mencionada, la que correspondiese por daños y perjuicios provenientes del derecho común<sup>5</sup>.

## 2. Evaluación de los resultados de la aplicación de la ley de empleo.

Si bien uno de los objetivos fundamentales de la ley de empleo era la creación de nuevos puestos de trabajo a partir de la utilización de modalidades de contratación de tipo flexible, los resultados obtenidos han sido poco significativos.

Según la información elaborada por el Sistema Único de Registro Laboral dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, desde marzo de 1992 -fecha en que se reglamenta la ley- hasta el 31 de octubre de 1993 se habían registrado alrededor de 48000 contratos promovidos. Cifra exigua en relación con la que esperaban en los ámbitos oficiales, y de acuerdo a los puestos de trabajo creado en el período.

Si se realiza una apertura de los datos sobre contratos promovidos, discriminando entre modalidades de contratación y sectores de actividad, observamos que:

- Los contratos más utilizados fueron los de nueva actividad (representan un 57% del total).
- Las modalidades que tienden a fomentar el empleo juvenil alcanzan una escasa significación ( en conjunto, los contratos de prácticas laborales para jóvenes y de trabajo formación, representan el 14% del total).
- De las cifras anteriores, se desprende que no ha existido correlación alguna entre menores costos laborales y opciones de contratación. En efecto, los contratos que gozan de las mayores exenciones contributivas -los que promueven el empleo juvenil- han sido menos utilizados que el resto de las modalidades promovidas.
- Según sectores de actividad, existen una mayor cantidad de contratos firmados en servicios en relación con la industria, destacándose los contratos agrupados en Comercio

<sup>5</sup> Por lo general, los daños y perjuicios que los jueces fijan equivalen a los sueldos correspondientes al tiempo faltante para la extinción del contrato.

(alcanzan la mayor representatividad: 28% del total)<sup>6</sup>. En el sector industrial, los sectores con mayor participación son: metalurgia (10% del total), textil (8%) y petroleros (6%).

### Contratos Promovidos al 31-10-93

	A	B	C	D
Total				
Industria	5.001	12.855	648	846
19.350				
Servicios	7.164	12.873	3.098	1.777
24.912				
Sin discriminar	1.613	1.994	183	196
3.986				

	A	B	C	D	Total
Industria	5.001	12.855	648	846	19.350
Servicios	7.164	12.873	3.098	1.777	24.912
Sin discriminar	1.613	1.994	183	196	3.986
Total	13.778	27.772	3929	2.819	48.248

	A	B	C	D
Total	13.778	27.772	3929	2.819
48.248				
A: Fomento de empleo				
Práctica laboral para jóvenes				
B: Lanzamiento de nueva actividad				
D: Trabajo formación				

	A	B	C	D	Total
Industria	10,37	26,64	1,34	1,75	40,11
Servicios	14,85	26,68	6,42	3,68	51,63
Sin discriminar	3,34	4,13	3,80	4,10	8,26
Total	28,56	57,46	8,14	5,84	100,00

### Participación de cada tipo de contrato sobre el total (en porcentajes)

<sup>6</sup> Aunque se debe interpretar con cautela las cifras de Comercio, ya que en este ítem se habría incluido contratos de otras actividades de dudosa clasificación.

	A	B	C	D
Total				
Industria	10,37	26,64	1,34	1,75
40,11				
Servicios	14,85	26,68	6,42	3,68
51,63				
Sin discriminar	3,34	4,13	3,80	4,10
8,26				
Total	28,56	57,46	8,14	5,84
100,00				

Fuente: Sistema Unico de Registro Laboral.

Para una interpretación de las causas que expliquen la escasa utilización de los contratos promovidos por la Ley de Empleo, debe analizarse no sólo a partir del cuestionamiento de los diagnósticos "neoclásicas" del desempleo y de la esterilidad de las políticas de flexibilización de contrataciones en los diferentes países donde se han implementado, sino también de las características particulares de la experiencia argentina.

La implementación de la Ley de Empleo coincide con la adopción de políticas "defensivas" de racionalización y de disminución de costos en la mayoría de los sectores industriales que afectaron negativamente el nivel de empleo. Más allá de las discusiones acerca del aumento de la población económicamente activa, el incremento de la tasa de desempleo abierto medida por la EPH en las ondas mayo y octubre de 1993 resulta un buen indicador de esta problemática<sup>7</sup>. En tal contexto, los contratos promovidos, aparecen como un instrumento poco eficaz para revertir estrategias empresariales vinculadas a razones de tipo macroeconómico.

Si se analizan los efectos de la Ley de Empleo respecto de los costos laborales, se puede afirmar que la utilización de los contratos promovidos implicaría una disminución significativa. En efecto, si se compara el Costo por Tiempo

<sup>7</sup> La tasa de desocupación abierta para los 25 aglomerados urbanos pasó del 6,9% en mayo de 1992 al 9,9% en mayo del año siguiente; y del 7,0% al 9,3% en octubre de 1993.

<sup>8</sup> El Costo por Tiempo Efectivamente Trabajado es un indicador del costo laboral para las empresas. El cálculo fue realizado a partir de datos de FIEL (1991) para los contratos por tiempo indeterminado; y estimaciones propias para los contratos promovidos por la Ley de Empleo.

Efectivamente Trabajado (CTET)<sup>8</sup> de los contratos por tiempo indeterminado con el de los contratos promovidos, se desprende que: a) en el caso de los de Fomento de Empleo y los de Lanzamiento de nueva actividad, la reducción del CTET se ubicaría alrededor del 21%; b) en los que promueven el empleo juvenil -Práctica laboral para jóvenes y Trabajo formación- dicha disminución alcanzaría al 33% (Cuadro 2).

En el caso de las dos primeras modalidades promovidas, las reducciones en los costos laborales se obtendrían a partir de las exenciones en un 50% de los aportes y contribuciones patronales directos (salvo los aportes para obras sociales), en la reducción de las provisiones por indemnización y preaviso y en la eliminación de otros costos laborales (aguinaldo, vacaciones). Para las que promueven el empleo juvenil, la disminución del CTET se incrementa debido a la exención del 100% en las cargas patronales y por la eliminación de las provisiones por despido.

Sin embargo, para los empleadores la disminución de costos laborales que brindan las exenciones impositivas y la reducción de otros costos, se ven relativizadas debido a las obligaciones impuestas en relación con las suspensiones o despidos colectivos, y las de registro de los contratos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social<sup>9</sup>. Desde la óptica empresarial, en la Ley de Empleo todavía se observan demasiadas "rigideces" para una utilización más fluida de los contratos flexibles. Al respecto, resultan interesantes las críticas que aparecen en (Caro Figueroa, 1993) en relación con los costos de extinción y demás obligaciones impuestas a los empresarios.

## II. Acuerdos salariales por mayor productividad

La negociación de aumentos de salarios por mayor productividad se convirtió desde fines de 1991 en uno de los mecanismos por el que se han introducido importantes modificaciones en las condiciones laborales, y la flexibilidad laboral se ha implementado "de hecho" en las convenciones colectivas.

El decreto 1334/91 instauró la práctica de negociaciones salariales sujetas a los efectivos o esperados aumentos de

<sup>9</sup> Lo que necesariamente implica la regularización de las contrataciones y su posible fiscalización.

productividad laboral y con el requisito de que los empresarios no trasladaran los aumentos de salarios a precios. Por su parte, el decreto 470/93 derogó el decreto anterior pero, además de facilitar la negociación a niveles inferiores, introdujo como criterio para la negociación salarial un módulo particular. El mismo establece que “el empleador y la asociación sindical signataria del Convenio Colectivo de Trabajo podrán modificarlo, aumentarlo, suprimirlo o establecerlo por única vez, según el ritmo de actividad económica del establecimiento, empresa o grupo de empresas donde se haya pactado” (decreto 470/93). De esta manera, aún cuando se hayan flexibilizado las pautas para la negociación salarial, se mantiene el criterio de vincular cambios en las condiciones de trabajo con los aumentos salariales.

Para una evaluación de los acuerdos homologados según el decreto 1334, se dispone del análisis realizado por el Proyecto Gob. Argentino/PNUD-OIT (1993), a la vez que de los datos suministrados por la “Información estadística básica para la política laboral y de empleo” del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que serán utilizados como información complementaria.

Según el citado estudio, a febrero de 1993 el criterio más utilizado para evaluar la productividad recaía en la estimación de la “productividad futura”. “En esta alternativa, el centro de la negociación pasa por los cambios tecnológicos, organizativos y de gestión que se prevé realizar y se que incidan sobre la productividad del trabajo” (Proyecto Gob. Argentino/PNUD-OIT, 1993).

De tal manera, los autores identificaron, como medidas acordadas para mejorar la productividad futura, las siguientes:

- Incremento del tiempo efectivo de trabajo.
- Reducción de costos laborales no salariales (cargas y beneficios sociales y pagos adicionales al salario contemplados en las convenciones colectivas.
- Reducción de otros costos de producción o de un mejor uso de la capacidad instalada como consecuencia de medidas adoptadas en el plano laboral.
- Incentivos a un trabajo más productivo establecidos mediante sistemas de premios sujetos al cumplimiento de normas de rendimiento.
- Cambios en la organización del trabajo, en un sentido

Tipo de acuerdo	Nro. de casos
<b>Incremento del tiempo efectivo de trabajo</b>	46
Reducción de licencias convencionales	6
Aumento del tiempo operativo en la jornada	36
Reglamentación de actividades sindicales	4
<b>Reducción de costos laborales</b>	166
Rebaja de subsidios, beneficios y adic. conven.	8
Rebaja de pagos adicionales a los legales	19
Habilitación de formas contractuales promovidas	128
Disminución de planteles y relevos fijos y similares	11
<b>Reducción de otros costos y mejor uso de la capac. instalac</b>	213
Premios por presentismo y puntualidad	72
Tratamiento de conflictos laborales	40
Distribución anual de vacaciones	53
Reorganización de horarios	47
Menor rotación laboral entre empresas	1
<b>Incentivos al trabajo</b>	75
Premios sujetos a normas de rendimiento	75
<b>Reorganización del trabajo</b>	164
Polivalencia funcional y trabajo en equipo	99
Negociación en empresas sobre normas y métodos de trabajo	44
Reasig. de funciones y categ. , promociones y vacantes	21
<b>Incremento de la capacidad productiva existente</b>	144
Capacitación del personal	71
Mejoras en la calidad de los bienes y servicios	27
Inversiones e innovaciones tecnológicas sustantivas	46
<b>Convenios totales</b>	808

amplio, los que permitirían una gestión más eficaz de los recursos humanos.

- Incrementos en la capacidad productiva existente, derivados de nuevas inversiones e innovaciones técnicas, calificación laboral y cambios de similar naturaleza.

De acuerdo con la información suministrada por el Ministerio de Trabajo, entre abril de 1991 y abril de 1994, las cláusulas de productividad en acuerdos salariales presentaban las siguientes características:

<b>Tipo de acuerdo de casos</b>	<b>Nro.</b>
<b>Incremento del tiempo efectivo de trabajo</b>	46
Reducción de licencias convencionales	6
Aumento del tiempo operativo en la jornada	36
Reglamentación de actividades sindicales	4
<b>Reducción de costos laborales</b>	166
Rebaja de subsidios, beneficios y adic. conven.	8
rebaja de pagos adicionales a los legales	19
Habilitación de formas contractuales promovidas	128
Disminución de planteles y relevos fijos y similares	11
<b>Reducción de otros costos y mejor uso de la capac. instalada</b>	213
Premios por presentismo y puntualidad	72
Tratamiento de conflictos laborales	40
Distribución anual de vacaciones	53
Reorganización de horarios	47
Menor rotación laboral entre empresas	1
<b>Incentivos al trabajo</b>	75
Premios sujetos a normas de rendimiento	75
<b>Reorganización del trabajo</b>	164
Polivalencia funcional y trabajo en equipo	99
Negociación en empresas sobre normas y métodos de trabajo	44
Reasig. de funciones y categ. , promociones y vacantes	21
<b>Incremento de la capacidad productiva existente</b>	144
Capacitación del personal	71
Mejoras en la calidad de los bienes y servicios	27
Inversiones e innovaciones tecnológicas sustantivas	46
<b>Convenios totales</b>	808

Si bien se considera que la productividad laboral puede aumentar por “cambios tecnológicos, organizativos y de gestión”, el análisis de las modificaciones ocurridas nos indica que la mayor parte de las cláusulas pactadas se refieren a la reducción de costos laborales, mejor aprovechamiento de la capacidad instalada y reorganización del trabajo, más que incrementos en la capacidad productiva existente. En relación con esto último, resulta significativo que sólo el 5,6% de los convenios hayan incorporado alguna cláusula referida a “inversiones e innovaciones tecnológicas sustantivas”.

Por lo tanto, los acuerdos homologados por el Ministerio de Trabajo -a julio de 1993- nos indicarían que los acuerdos salariales, en la mayoría de los casos, han llevado a una

implementación de la flexibilización contractual y organizativa “de hecho” independientemente de la sanción de una nueva legislación específica para tales fines. Por su parte, al utilizarse un criterio amplio de productividad, las nuevas inversiones o las innovaciones tecnológicas sustantivas quedan relegadas a segundo plano.

### III. El proyecto de reforma laboral

Luego de haber elaborado dos proyectos anteriores, el Poder Ejecutivo envió al Congreso en agosto de 1992 un proyecto de reforma laboral compuesto por 19 artículos, de los cuales se desprenden las siguientes iniciativas:

#### a) Modalidades de contratación flexible

- Modalidad transitoria de fomento de empleo: este tipo de contrataciones tendrán una duración de 6 meses a 2 años. Se prevé la reducción en un 50% de las contribuciones patronales para las empresas que utilicen dichos contratos; en el caso de contrataciones de mujeres y jóvenes, la exención alcanza al 100% de las contribuciones patronales. Los contratos se pueden extinguir sin preaviso ni indemnización. Esta modalidad tendrá una duración de 3 años a partir de sancionada la ley.
- Contratos de tiempo parcial: Se establece que la remuneración y los aportes patronales deberán ser proporcionales a lo establecidos por ley o convenciones colectivas.

**b) Período de prueba:** Se introduce el período de prueba durante los primeros 3 meses de contratación, pudiéndose ampliarse dicho plazo hasta los 6 meses.

#### c) Disposiciones que podrán ser modificadas por convenciones colectivas

- El período de prueba podrá extenderse de 3 a 6 meses según

<sup>10</sup> En la actualidad, la Ley de Contrato de Trabajo establece que en los casos en que la fecha del preaviso no coincida con el último día del mes, comenzará a regir a partir del primer día del mes siguiente. Por ejemplo, si se comunica el 10 de julio, el preaviso se gozará del 1 al 30 de agosto o del 1 de julio al 31 de septiembre, para empleados con más de 5 años de antigüedad.



## Anexos

**Cuadro N°1. Contratos promovidos al 30/10/93 según modalidad y sectores de ocupación**

las convenciones colectivas.

- Deberán fijar la jornada laboral en períodos superiores a una semana y no mayores de un año. Se establecen como límites 8 horas diarias de jornada y 12 horas de descanso. En el caso de que se exceda dicho límite, se podrá convenir el recargo por excesos a la jornada ordinaria.
- La regulación del salario que se abone por horas extras.
- Las vacaciones serán establecidas de acuerdo con la modalidad y oportunidad que establezcan las convenciones colectivas, aunque no podrán extenderse por un período menor a los 14 días.
- Los regímenes de licencias especiales (por nacimiento de hijo, matrimonio, etc.) podrán ser modificados en su extensión y oportunidad.
- Los estatutos especiales o regímenes legales particulares podrán ser derogados por convenciones colectivas.

### d) Disposiciones que tienden a disminuir los costos por despido

Se disminuyen las indemnizaciones a los trabajadores con escasa antigüedad, al dejarse sin efecto la norma que establecía el piso indemnizatorio de dos meses; a su vez se reducen los plazos de preaviso, ya que estos tienen vigencia a partir del día siguiente de su notificación<sup>10</sup>.

Tal como se ha planteado, el proyecto de reforma laboral intenta reducir el costo laboral de los empleadores afectando los estándares laborales de una manera amplia. Las modificaciones se introducen no sólo a nivel del CUT (Costo por Unidad de Tiempo) a través de los cambios en el cálculo de indemnizaciones, en los regímenes de vacaciones, etc.; sino también sobre el Costo por Tiempo Efectivamente Trabajado (CTET), modificando los regímenes de vacaciones y licencias.

Por su parte, la creación de una nueva modalidad de

<sup>11</sup>"Toyotismo" y "Sonysmo" para la producción en masa de bienes diferenciados y de calidad (Japón); "Volvoismo" en la producción de series medianas de bienes diferenciados, con éxitos en la ocupación de nichos de mercado (Suecia); el modelo alemán de producción de series largas o medianas de bienes competitivos por su calidad (Boyer, R. y Durand, J.P., 1993).

Sectores	Fom.empleo	Nueva activ.	Pract.laboral	Trab.form.	Total	%
Comercio	3605	2576	1696	704	13881	28,15
Metalurgia	896	3762	258	180	5098	10,57
Textil	1955	1195	119	455	3724	7,72
Otros	1613	1994	183	196	3986	8,26
Petroleros	338	2358	41		2737	5,67
Per.Seguridad	1096	434			1530	3,17
Alimentación	313	1074	6		1393	2,89
Telefónica	2	35	955	242	1234	2,56
Plásticos	186	980	41	21	1228	2,55
Pizzería	14	617	7	509	1147	2,38
Gastronomía	408	655	13	10	1086	2,25
Trans.Autom.	794	252	17	3	1066	2,21
Minería	296	611	2	1	910	1,89
Sanidad	203	522	44	15	784	1,62
Mecánicos	85	556	32	16	689	1,43
Construcción	177	169	135	117	598	1,24
Gráficos	176	346	3	8	533	1,10
Trans.Ferrov.Carga	12	460	2		474	0,98
Ind.Carne	116	342	1		459	0,95
Ceramicistas	12	427	12	6	457	0,95
Televisión	108	303	16		427	0,89
Enseñanza Privada	81	304	40		425	0,88
Ind.Vestido	50	151	40	83	324	0,67
Estac. de Serv.	36	248	6		290	0,60
Aguas Caseosas	6	277			283	0,59
Panadería	120	97	41	10	268	0,56
Ind.Pesquera	179	69			248	0,51
Madera	31	180	14	5	230	0,48
Luz y Fuerza	100	5	35	86	226	0,47
Papel	31	188	7		226	0,47
Vitivinicultura	125	87	2		214	0,44
Cto.Cerra.TV	18	126	9	1	154	0,32
Vidrio	82	71			153	0,28
Caucho	52	83	2		137	0,28
Mosaistas	31	89	7	7	134	0,28
Act.Dep.y Civ.	54	53	20	6	133	0,23
Maestranza		111			111	0,22
Trans.carga	43	59	5	1	108	0,22
Calzado	70	31		5	106	0,22
Molinería	83	21	2		104	0,20
Perfumistas	10	86	1		97	0,19
Pasteleros	2	38	3	49	92	0,19
Química	13	70	6	1	90	0,18
Ind.Láctea		85	3		88	0,18
Curtiembre	6	81			87	0,17
Farmacia	28	34	4	16	82	0,13
Publicidad	5	19	15	25	64	0,13
Periodismo	24	20	19		63	0,10
Fruticultura		48			48	0,10
Bancarios	4		15	28	47	0,08
Telecomunic.	2	31	4	3	40	0,08
Radio-difusión	8	26		4	38	0,08
Cuero	6	25	6	0	37	0,07
Portuarios		37			37	0,06
Seguros	4	9	17	2	32	0,06
Peluquería		25	2	3	30	0,05
Serv.Limpieza		30			30	0,05
Cerveceros	11	14			25	0,04
Com.Refrigerios		21	4		25	0,04
Lavadero autos	7	14			21	0,04
Renta y Prop.Horiz.	19	1			20	0,03
Lab.Medicinales		18			18	0,02
Cinematografía		12	3		15	0,02
Viaj.Comercio	1	9		1	12	0,02
Ind.Avícola	8	4			12	0,02
Ent.Finan.	1	9	1		11	0,02
Navales	8	2	1		11	0,02
Tintorerías	7	1			8	0,02
Carga y descarga	1	7			8	0,02
Fotocopistas		1	7		8	0,02
Limpieza Urbana		7			7	0,01
Guardavidas		5	2		7	0,01
Enseñanza Univ.		7			7	0,01
Marina Mercante	4	1	1		6	0,01
Casino		5			5	0,01
Desp.Aduana		2	1		3	0,01
Marítimos	2				2	0,00
<b>Total</b>	<b>13778</b>	<b>27722</b>	<b>3929</b>	<b>2819</b>	<b>48248</b>	<b>100,00</b>

## Bibliografía

Componentes del costo laboral	Contr. por t/indeter.	Contr. promov. por Ley de Empleo	
		Fomento empl. y nueva activ.	Práct.laboral y Trab-Form.
<b>(1) Remuneración neta</b>	81,50	81,50	81,50
<b>(2) Aportes y contribuciones individuales</b>	18,50	18,50	18,50
Jubilación	10,00	10,00	10,00
INSSJYP	3,00	3,00	3,00
O.Social	3,00	3,00	3,00
Fondo desempleo	0,50	0,50	0,50
Cuota Sindical	2,00	2,00	2,00
<b>(3) = (1) + (2) Remuneración bruta</b>	100,00	100,00	100,00
<b>(4) Aportes y contribuciones patronales directos</b>	33,50	19,80	6,00
Jubilación	16,00	8,00	0,00
INSSJYP	2,00	1,00	0,00
O.Social	6,00	6,00	6,00
Asig.Familiares	9,00	4,50	0,00
Fondo Desempleo	0,50	0,30	0,00
<b>(5) Otros costos (I)</b>	20,10	7,00	2,00
Aguinaldo	11,10	0,00	0,00
Prov. por Indemnizaciones + Preaviso	6,90	5,00	0,00
Provisión por accidentes de trabajo	2,00	2,00	2,00
<b>(6) = (3) + (4) + (5) Costo por unidad de tiempo</b>	153,60	126,80	108,00
<b>(7) Otros costos (II)</b>	13,80	4,60	4,60
Vacaciones	8,80	0,00	0,00
Feriadosobligatorios	4,60	4,60	4,60
Día Sindical	0,40	0,00	0,00
<b>(8) = (6) + (7) Costo por tiempo efec. trabajado</b>	167,40	131,40	112,60
Disminución del CTET en los contr. promovidos		-21,51	-32,72

Fuente: FIEL (1991) y estimaciones propias.

contrataciones flexibles (Transitoria de Fomento de Empleo) intenta revertir el escaso impacto de la ley de empleo a partir de la eliminación de las restricciones planteadas por aquella ley, elevando así el costo social de dichas contrataciones.

Si bien muchas de las modificaciones mencionadas ya se vienen implementando “de hecho” a nivel de empresa, esta iniciativa implica un impulso a la generalización de prácticas que, en la búsqueda de la reducción de los costos individuales, pueden limitar la eficacia en cuanto a aumentos en la productividad sostenibles en el mediano y largo plazo.

Nos referimos a aquellos logros en materia de productividad que se vinculan con las mejoras en la calidad de los procesos productivos, a través de la institucionalización de “compromisos” que conducen al involucramiento de los trabajadores; se trata de los casos de innovaciones organizacionales que en ciertos países han llevado a resultados exitosos en materia de competitividad internacional<sup>11</sup>. Estos logros, difícilmente sean compatibles con políticas de flexibilización que impliquen un aumento de la inestabilidad del personal ocupado.

# Las políticas de flexibilización laboral: los resultados del impulso estatal

## Índice

I. La ley de empleo y flexibilización externa.....	2
1. Características de las formas contractuales flexibles.....	2
a) Modalidades Promovidas.....	2
- Contrato de trabajo de tiempo determinado como medida de fomento de empleo.....	3
- Contrato de trabajo de tiempo determinado por lanzamiento de nueva actividad.....	3
- Contrato de práctica laboral para jóvenes .....	4
- Contrato de Trabajo-Formación .....	4
b) Modalidades no promovidas .....	5
- Contrato de Trabajo de Temporada.....	5
- Contrato de trabajo eventual .....	5
c) Contrato de trabajo a plazo fijo.....	5
2. Evaluación de los resultados de la aplicación de la ley de empleo.....	6
II. Acuerdos salariales por mayor productividad .....	9
III. El proyecto de reforma laboral.....	12
a) Modalidades de contratación flexible .....	12
b) Período de prueba .....	12
c) Disposiciones que podrán ser modificadas por convenciones colectivas.....	12
d) Disposiciones que tienden a disminuir los costos por despido.....	13
Anexos .....	15
Bibliografía.....	17