



José Luis Pellegrini
Cristian Módolo
Gonzalo Marí

Instituto de Investigaciones Económicas, Escuela de Economía.

FLEXIBILIDAD LABORAL "NUMÉRICA" EN LOS SECTORES PRIVADO Y PÚBLICO. UNA REFLEXIÓN SOBRE LA EXPERIENCIA ARGENTINA RECIENTE

INTRODUCCIÓN

Las sucesivas transformaciones en los sistemas de producción, que se iniciaron en Argentina hacia el final del proceso de sustitución de importaciones, en la segunda mitad de la década de 1970, y se profundizaron a lo largo de la de 1990 con la liberalización del comercio exterior y los mercados financieros, tuvieron un impacto muy importante en nuestra matriz productiva tanto a nivel institucional, como de composición e interrelaciones.

El desplazamiento del empleo industrial y público al sector servicios básicamente al de no transables, la variación de los precios relativos de los factores productivos, el proceso de privatizaciones de empresas públicas y el debilitamiento de las funciones reguladoras de las instituciones públicas, tanto en el aseguramiento del cumplimiento de la norma como en la sanción, fueron algunos de los aspectos destacables de mencionar.

El proceso de incorporación tecnológica fue acompañado con profundos cambios normativos. Los mismos afectaron la estructura de los mercados y a los sectores económicos participantes con dispares niveles de intensidad.

La búsqueda de mayores niveles de eficiencia y productividad, para consecuentemente alcanzar mejores niveles de competitividad, llevaron a las organizaciones a flexibilizar sus estructuras internas e incorporar tecnología capital intensivo. Estos cambios se tradujeron en modificaciones de la función de producción de las empresas en cuanto a la tecnología y los insumos utilizados, el modo de reorganización de los procesos productivos, la reestructuración de los distintos sectores en cuanto a sus participantes y la oferta de bienes y servicios producidos.

Si bien los distintos sectores de la economía internalizaron tales cambios de modo dispar, existieron transformaciones que transversalmente impactaron a todos. Tal es el caso de la flexibilización en la normativa en el funcionamiento de los mercados de trabajo y las consecuencias laborales de los cambios tecnológicos.

Así es como, a la par que la economía ingresaba de lleno al nuevo paradigma de acumulación y producción mundial, la flexibilización de las condiciones de producción se convirtió en un imperativo.

Sin embargo, en el caso argentino al menos, la flexibilización fue parte de un proceso más complejo de precarización de las relaciones laborales. A lo largo de la década de 1990 aumentó la proporción de asalariados en el personal ocupado, pero también la de asalariados permanentes no registrados y de asalariados no permanentes, la ma-



yoría de los cuales son también no registrados, con lo cual creció la inseguridad e inestabilidad de las posiciones laborales, con el acompañamiento de unas muy ligeras mejoras salariales para el promedio de los trabajadores (Becaría y Serino, 2002).

Contrariamente a lo esperable, este proceso no caracterizó exclusivamente a la actividad privada, sino que el sector público en todos sus niveles y mediante una confusa legislación permisiva, tomó parte del proceso de desregulación de las condiciones de ocupación (Pellegri, Módolo y Mari, 2001).

El proceso de flexibilización y precarización de las relaciones laborales no sólo se registró en Argentina, sino que con distintos matices, fue una experiencia que se repitió en la mayoría de aquellas economías eufemísticamente denominadas "emergentes".

Paralelamente a la desregulación y flexibilización de las relaciones laborales se produce una importante alteración de la organización del trabajo tanto en las firmas privadas como en las dependencias públicas, a partir de la incorporación de nuevas tecnologías. Todo esto llevó a modificar el concepto de empleo, desde sus condiciones de existencia, hasta su alcance y valoración social.

El presente trabajo intenta exponer un marco teórico que permita analizar ciertos cambios en el empleo en la Argentina, tanto en el sector privado como en el público. Para ello se realizará una distinción entre los conceptos calidad del puesto de trabajo por un lado, y calidad del empleo por el otro, siguiendo los planteos realizados por la OIT en diversos estudios, como los de Jenk y otros (1988); Rodgers (1997), Infante, Vega-Centeno (1999) y Barros y Mendoza (1999), bajo la hipótesis de que la productividad del trabajo se ve afectada cuando ambos no evolucionan en igual sentido.

CALIDAD DEL EMPLEO Y CALIDAD DEL PUESTO DE TRABAJO

En un sentido amplio, la calidad de un puesto de trabajo es, por definición todo aquello que lo hace diferir de los demás. Si realizáramos una simple abstracción y supusiéramos que todos los trabajadores son idénticos, podemos asociar todas las diferencias en las relaciones de trabajo a diferencias relativas a la calidad de los puestos de trabajo. Pero bien, ocurre que las relaciones laborales son relaciones de intercambio complejas, que encierran múltiples aspectos. En efecto, los trabajadores no solo se comprometen a trabajar un cierto número de horas, sino también a hacerlo con cierto ahínco, esfuerzo y dedicación, comprometiéndose implícitamente a perfeccionarse en el desarrollo de sus habilidades. Así, dada la complejidad de las relaciones laborales, la calidad, entre los puestos de trabajo diferirá potencialmente, con relación a un gran número de dimensiones.

La observación anterior acerca de la multidimensionalidad del fenómeno, constituye una importante advertencia para cualquier estudio sobre la calidad de los puestos de trabajo. Ella implica el peligro de evaluar la calidad del puesto del trabajo basándose en una o pocas cualidades.

La calidad del empleo se diferencia de la del puesto de trabajo en que ésta es la dimensión que percibe el trabajador mientras que en la primera la es inherente al empleador.

Desde el punto de vista del trabajador, la calidad del empleo es un tema muy difícil de definir, y a la vez extremadamente subjetivo, ya que la calidad de un empleo dependerá, por ejemplo, de la etapa de la vida en que éste se encuentre –juventud, adultez o vejez-.



Asimismo, algunos podrían argumentar que el nivel socioeconómico, los niveles de educación e incluso el aspecto cultural influyen en la percepción de la calidad del empleo, y que los conceptos sobre "buenos" y "malos" empleos varían con el tiempo.

Los cambios en los modos de producción y las respectivas modificaciones en la relación entre capital y trabajo pueden alterar los conceptos sobre la calidad del empleo. Se puede argumentar que durante la revolución industrial el trabajo no exigía una definición muy rigurosa respecto a la calidad del empleo. En la actualidad, en la era del conocimiento, se está convirtiendo en un factor esencial. Asimismo el trabajador con conocimiento incorpora un concepto distinto de calidad del empleo donde está determinado en gran parte por el propio trabajador, más que por cualquier empleo en particular.

Distintos enfoques tratan de abordar la problemática del origen de las diferencias en la calidad del empleo. Algunos sostienen que el resultado depende fundamentalmente de la fase del ciclo económico en que se halle la economía, de los cambios estructurales de largo plazo que se produzcan – como la desindustrialización o la globalización- o de cambios no cíclicos de corto plazo como por ejemplo, la repentina aceleración de la natalidad. Otros señalan que las diferencias se producen en cambios en la oferta laboral o en cambios de la demanda o a ambos.

Cada una de estas posiciones dan cuenta de una faceta del problema que sin duda es muy difícil de individualizar en cualquier análisis. No obstante, en la actualidad se muestra una tendencia a centrar el debate sobre los aspectos que hacen hincapié en los cambios de la demanda como los causantes de las diversas "calidades" del empleo.

De acuerdo a este argumento, el crecimiento de la disparidad en la calidad del empleo se debe a la pérdida de empleos en el sector manufacturero y, por consiguiente, al crecimiento de empleos de baja calidad en el sector servicio, así como a la menor actividad de los sindicatos. Una variante de este enfoque postula que los cambios en la demanda del producto –desde el sector manufacturero a los sectores de servicios financieros y profesionales- estuvo relacionado con una mayor demanda de trabajadores con educación, principalmente mujeres. En esta línea encontramos diversos autores que señalan que el incremento de la demanda de trabajadores con un cierto nivel educacional y con un mayor nivel de calificación habría sido inducido, en gran parte, por un cambio tecnológico sesgado (Bound y Johnson, 1992, y Katz y Murphy, 1992).

El cambio tecnológico sesgado es un cambio en la tecnología incorporado a los procesos de producción (como las computadoras) que requiere de un conjunto especial de calificaciones. Por tanto no todos los trabajadores son capaces de absorber la nueva tecnología. Como resultado aquellos que tienen calificaciones apropiadas (o pueden desarrollarla rápidamente) se beneficiarán de manera significativa.

Adicionalmente, este fenómeno fue acompañado por un deterioro de las condiciones institucionales de contratación que acentuaron aun más los rangos de disparidades en la calidad del empleo.

Sobre esta línea argumental trabajaremos, analizando como el cambio de calidad del puesto de trabajo y del empleo pueden determinar consecuencias en la productividad y eficiencia del sector que se estudie, en este caso el sector público argentino.

Una breve descripción del proceso de incorporación de nuevas tecnologías y su impacto en el empleo en argentina

A partir de los años 80' asistimos a un proceso mundial de cambio de paradigma de producción que se manifiesta en el agotamiento del régimen de acumulación fordista. El mismo comienza a plantearse con fuerza en las economías más desarrolladas, ya en los años 70' con el advenimiento de las nuevas tecnologías de información. Las



mismas traen nuevos requerimientos de calidad y flexibilidad que suponen modalidades de organización del trabajo distintas.

A su vez, en la actualidad las fuentes de competitividad se han modificado de manera tal que la misma ha dejado de sustentarse en los costos. Esto ha implicado nuevos requerimientos en materia de estructura de las firmas, es decir a nuevas formas de organización de la producción. Este hecho tiene como consecuencia modificaciones en las relaciones institucionales entre las empresas y las organizaciones con el medio, entre las empresas con los proveedores y los subcontratistas. El nuevo paradigma exige una reformulación de la tecnología utilizada y la forma en que la misma es gestionada. (Korinfeld y otros, 2001). Consecuentemente lleva a una redefinición del concepto del puesto de trabajo, que tendrá otras características y requerimientos por parte de las organizaciones y que diferirá de las que percibe el trabajador. Siendo el alcance de su impacto total, es decir afectando a toda la economía sin distinción de sector u actividad.

Es en este punto donde es preciso realizar una consideración conceptual y expresar que empleo no se reduce a la existencia y a la ocupación de un puesto de trabajo, dado que esta es solo una condición necesaria pero no suficiente. Si existe el puesto de trabajo es necesario examinar: lo que este demanda a la persona como esfuerzo y como calificaciones, el tipo de relaciones laborales que se establecen, las modalidades y niveles de remuneración reales y las posibilidades de permanencia y desarrollo personal en una estructura productiva en evolución. Todo esto lleva a una evaluación del empleo que va más allá de las consideraciones exclusivas de los aspectos cuantitativos. Es decir, que se hace necesario abordar el tema de la calidad del empleo y de su evolución en un mundo en que los cambios técnicos se aceleran, junto con las aspiraciones personales y sociales de los trabajadores (Infante, R. y otros, 1999).

La reconversión productiva que viene llevando adelante la Argentina desde hace ya unos cuantos años, se agudizó durante la década de los 90' con la implementación del denominado Plan de Convertibilidad, que tuvo claras consecuencias sobre el empleo.

A partir de 1975 el sector industrial argentino ha perdido su dinamismo productivo, su capacidad de generación de empleo y de liderazgo de los procesos de inversiones que lo caracterizaban en el pasado. De acuerdo a B. Kosakoff, desde aquella época, las empresas se han transformado adoptando reestructuraciones ofensivas o estrategias defensivas de supervivencia. Las reestructuraciones ofensivas en el sector industrial son aquellas que siguieron las empresas en las cuales hubo fuertes inversiones en máquinas y equipos y al mismo tiempo profundos cambios organizacionales en el modelo productivo. Esto determinó un notable incremento en la productividad de las plantas. El otro grupo de empresas son las sobrevivientes a la apertura de fines de los 70', a la crisis macroeconómica de los 80' y a las condiciones impuestas en la Convertibilidad. En ellas también aumentó la productividad, pero valiéndose de la expulsión de mano de obra, y en segundo lugar, de cambios organizacionales.

Desde comienzos de los 80' existe en el sector industrial una tendencia a utilizar funciones de producción más capital intensivas. A partir de 1991, la tendencia se afianzó, en un contexto de fuerte disciplinamiento del proceso de formación de precios originados por una mayor apertura importadora. Esto derivó, primero en una reducción del plantel de los trabajadores y, segundo, en la incorporación de maquinarias y tecnologías ahorradoras de mano de obra.

El gran cambio organizacional se dio en gran parte de las plantas fabriles que, más que antes, decidieron subcontratar la realización de una parte de su proceso productivo. Existe, evidentemente, una desintegración de actividades. Complementariamente se observa una tendencia a la externalización de actividades de servicios que ante-



riormente se desarrollaban dentro de las plantas y ahora se subcontratan. Los teóricos llaman a la concentración en aquellas actividades que hacen a la esencia de su negocio "core business" para distinguirlas de las marginales, que no agregan valor sino que solo aumentan los costos de producción.

En esta nueva era, la del postfordismo o del conocimiento, lo que se busca es aumentar la flexibilización interna. La gestión en flujo continuo. La producción flexible "just in time" se convirtió en el imperativo categórico del funcionamiento de las empresas competitivas.

Estos parámetros de gestión se expandieron a todos los sectores de la actividad económica nacional, donde inclusive el modelo de subcontratación de actividades no "esenciales" al "core business" del Estado fueron terciarizadas, aun aquellas que, en algunos casos, hacen a la existencia misma de la autoridad, como es la gestión de cobro de impuestos, prestaciones de servicios de salud, enseñanza, investigación, etc.

ASPECTOS REGULATORIOS DEL MERCADO LABORAL PRIVADO

Hasta inicios de los 90' las relaciones laborales en Argentina se caracterizaban por tener instrumentos jurídicos que otorgaban al trabajador un empleo por tiempo indeterminado a tiempo completo. Cualquier otra modalidad de empleo estaba fuertemente limitada. Por lo que el mercado tenía las características de ser regulado y altamente rígido, con fuerte barreras de salida y entrada.

De allí en adelante las cosas cambiaron. Las sucesivas reformas a la legislación laboral como la Ley Nacional de Empleo (24.013), la Ley de Promoción de Empleo (24.465), y las leyes 25.013 y 25.250, fueron introduciendo sucesivas modificaciones que flexibilizaron tanto el ingreso como la salida del mercado laboral. No obstante ello, las tasas de desempleo no pudieron ser controladas a pesar de la reducción del costo laboral que el gobierno estableció y las distintas flexibilizaciones experimentadas en el mercado.

Dichos cambios fueron permitiendo que el desarrollo del proceso de incorporación nuevas tecnologías de información acelere la sustitución de mano de obra por capital en las firmas. Al respecto, Lagos (1994) plantea una conceptualización de los distintos tipos de flexibilización del mercado laboral muy oportuna de citar. Menciona que existen tres tipos distintos de flexibilidad: la flexibilidad de los costos laborales, la flexibilidad numérica (en sus dos versiones externa e interna) y la flexibilidad funcional.

La primera involucra el grado de sensibilidad de los salarios nominales y los costos no salariales a las variaciones de la actividad económica. La segunda implica el ajuste de la fuerza de trabajo –externa- y el ajuste de las horas laborales –interna-. Mientras que la tercera, se refiere a la capacidad de la empresa de emplear a un trabajador en distintas funciones, variando la labor que desempeña ante modificaciones en el volumen de trabajo.

Siguiendo esta clasificación podemos concluir que en el mercado argentino han coexistido los tres tipos de fenómenos con distintos niveles de intensidad. Es decir, que no cabe dudas que la flexibilidad numérica en sus dos versiones prevaleció en el mercado, pero esto fue acompañado por una reducción de los costos laboral – flexibilidad de los costos laborales- y una multifuncionalidad de la mano de obra, poniendo fin de esta manera a una rígida y estricta división gremial de tareas.



MODALIDADES DE CONTRATACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL

En la Administración Pública, central y descentralizada, se observa la vigencia de diversos mecanismos de contratación de personal excluidos del alcance constitucional y, en algunos casos del esquema del empleo público. Estos mecanismos están contenidos en regulaciones de distintas jerarquías normativa y con diferencias importantes asignadas a la relación contractual.

En ese contexto, abordaremos brevemente los mecanismos derivados de las leyes N° 22.140 –Régimen jurídico básico de la Función Pública-, N° 25.164 – ley marco de Regulación de empleo público nacional, del decreto ley de Contabilidad Pública N° 23.354/56 y del decreto N° 92/95.

1) Mecanismo de contratación derivado de la Ley N° 22.140.

Este régimen aun rige en sectores de la Administración comprendidos en las previsiones del Art. 4 de su similar N° 25.164, la que, si bien establece su derogación, condiciona disponiendo que la ley citada en primer termino continúe rigiendo la relación laboral del personal de que se trate, hasta tanto se firmen convenios colectivos de trabajo o se dicte un nuevo ordenamiento de reemplazo del anterior.

El referido régimen considera la existencia de dos tipos de personal: a) el permanente, organizado conforme a los principios de estabilidad, capacitación y carrera administrativa, y b) el no permanente que comprende al personal de gabinete, contratado y transitorio.

El art. 13 de la ley comentada establece que el personal contratado será afectado exclusivamente a la realización de servicios que, por su naturaleza y transitoriedad, no puedan ser cumplidos por personal permanente, no debiendo desempeñar funciones distintas a las establecidas en el contrato. Sus descripciones fueron reglamentadas por resolución de la Secretaria General de la Presidencia de la Nación N° 58/82, por lo que se dispone que la necesidad de este tipo de personal deba ser debidamente fundada así como acreditarse el alto grado de capacitación, trayectoria y experiencia del contratado.

Su utilización es mínima aunque, no obstante, hasta tanto se apruebe la Reglamentación de la Ley N° 25.164, las reglamentación de su similar N° 22.140 continúan vigentes en cuanto no se opongan a las previsiones legales.

2) Mecanismos de contratación derivadas de la Ley N° 25.164.

Esta normativa, a diferencia de la anterior, rige en aquellos sectores abarcados por el Convenio Colectivo de Trabajo General de la Administración Pública Nacional. La citada ley establece que el personal podrá revistar en el régimen de: a) estabilidad, b) de contrataciones o c) como personal de gabinete de las autoridades superiores, contemplando también la situación de personal ad honores. Esta modifica el esquema anterior y profundiza las características diferenciales de los regimenes que comprende el empleo público.

El régimen de contrataciones prevé que éstas serán por tiempo determinado y comprenderán exclusivamente la prestación de servicios de carácter transitorios o estacionales incluidos en el régimen de carrera. Determina asimismo que dicho personal será equiparado a los efectos salariales a los niveles y grados de la planta permanente.

3) Mecanismo de contrataciones derivado de la Ley de contabilidad Pública

Comprende contratos de compraventa, servicios, locaciones, alquileres con opción a compra, permutas y concesiones de uso de los bienes de dominio público y pri-



vado del estado nacional y todos los contratos no excluidos expresamente sujetos a un régimen especial. En lo que respecta a nuestro tema, en el art. 56, inciso 3, apartado f) considera la contratación directa de obras científicas, técnicas o artísticas especializadas. La reglamentación señala que se encuadrara en este apartado los casos en que aquellos a quienes se encomiende la prestación sean los únicos que puedan llevarla a cabo, debiendo fundar debidamente la necesidad de la especialización y los antecedentes que acrediten la notoria capacidad científica, técnica o artísticas.

4) Mecanismos de contratación en el marco del Decreto 92/95

Este sistema se funda sobre las previsiones del art. 15 de la ley de Presupuesto General de Gastos y Cálculo de Recursos de la Administración Pública Nacional N° 24.447 para el ejercicio 1995 y esta incorporado como art. 47 a la Ley Complementaria Permanente de Presupuesto N° 11.672. Este art. Faculta a disponer un régimen de contrataciones de servicios personales destinada a desarrollar estudios, proyectos y/o programas especiales según determine la reglamentación. Asimismo precisa pautas de aplicación el régimen.

En resumen la Administración Pública Nacional siempre ha contado con modalidades de contratación por tiempo determinado para la cobertura de funciones cuya naturaleza no estuvieran comprendidas en aquellas propias de las plantas permanentes. También registra desde hace varios años la existencia de un mecanismo de contratación directa, sin relación de dependencia, para la realización de obras científicas, técnicas o artísticas de particular especialización.

No obstante ello, las dificultades financieras que aquejaron al estado nacional desde la mitad de los años 80' provocaron un ajuste importante en los salarios reales de los funcionarios, que sumado a los retiros voluntarios de la época, causó un éxodo de agentes públicos, que en muchos casos, se trataron de profesionales de gran especialización difícil de reemplazar. Paralelamente la incorporación de nuevas tecnologías, provocó la necesidad de cada vez mayores cualidades técnicas que fueron satisfechas a través de los instrumentos de contratación antes señalados.

Adicionalmente la inclusión de restricciones a las distintas leyes de presupuestos públicos nacionales a través del congelamiento de vacantes, provocó al agudizamiento de las demandas laborales de alta calificación y el incremento de las partidas destinadas al trabajo contratado.

Un proceso similar pudo observarse en las administraciones públicas provinciales y municipales, en la generalidad de las cuales se adoptaron normas que prevenían el congelamiento de cargos y/o vacantes, con el consiguiente aumento de las demandas de trabajadores transitorios para atender a las necesidades funcionales que no podían cubrirse con el personal de planta permanente.

CALIDAD DE LOS PUESTOS DE TRABAJO, CALIDAD DEL EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD

La importancia que posee la distinción entre puesto de trabajo y calidad del empleo ha sido ampliamente estudiada y promovida por la Organización Internacional del Trabajo.

Dicha distinción, mencionábamos anteriormente, básicamente se refiere a la posición de quien percibe el fenómeno, es decir según se trate del empleador o del trabajador. Mientras que el primero esta relacionada con la tecnología y la organización de la pro-



ducción, la segunda se refiere a la inserción laboral, remuneraciones, capacitación y motivación de los trabajadores, entre otros aspectos.

La evolución de la calidad del puesto de trabajo depende básicamente de la dinámica de la inversión, la productividad y la organización de la producción. En tanto que la calidad del empleo estará ligado fundamentalmente a las relaciones contractuales de trabajo y el nivel de calificación de los trabajadores.

La calidad del empleo mejorará solo si el aumento de la productividad va acompañado de mejoras en: la inserción ocupacional y el nivel de calificación de los trabajadores. Por el contrario, en los períodos en que la productividad no crece o crece poco la perspectiva es que la calidad promedio del empleo se estanque, el que se refleja en los procesos de informalización y precarización del empleo.

En efecto, resulta innegable que la realidad exista, ante iguales condiciones de empleo, diferencias en la calidad de los puestos de trabajo debido a las diferencias sectoriales. Es decir, que existen mercados laborales segmentados y ello puede deberse a los distintos niveles de productividad que cada sector de la actividad posea.

En base a ello podemos establecer jerarquía de los puestos de trabajo, en función del nivel de productividad resultante de la inversión, tecnología y organización de la producción de los sectores. En este sentido es probable que las organizaciones de mayor productividad ofrezcan los mejores puestos de trabajos y también los empleos de mayor calidad –sobre la base del criterio salario-eficiencia-.

Si analizamos estas proposiciones por ramas de actividad y consideramos los mismos de acuerdo al sector al permanezcan: público o privado, veremos que durante los 90' existió una importante incorporación tecnológica que modificó la función de producción de bienes y servicios tanto públicos como privados.

Adicionalmente a la flexibilización de la Institución laboral en los dos sectores tenemos que, en el público, existió desde 1991 una restricción cuantitativa introducida a las leyes de Presupuesto que incentivó a la generación de empleo precario en sectores de la administración mano de obra intensiva y de importante incorporación tecnológica.

Esta situación lejos de llevar a un incremento de la producción, provoca un debilitamiento y desaprovechamiento de los incrementos de la calidad de los puestos de trabajo al deteriorar los nexos y compromisos entre los trabajadores y la organización, ambos claves para incrementar la productividad.

Por otra parte, en las estrategias de las organizaciones orientadas a aumentar la eficiencia y productividad, la creación de empleos con contratos estables y de larga duración posibilita a las organizaciones adecuar la calificación de los trabajadores y reorganizar la producción para enfrentar exitosamente la mayor competencia (Amadeo, 1998). "En este caso, existiría una relación benigna entre mejoramiento del puesto de trabajo y calidad del empleo" (Infante, R., 1999).

REFLEXIONES FINALES

A diferencia de lo que podría suponerse, los impactos de los cambios estructurales de los 90' afectaron a todos los sectores de la actividad, con independientemente de si los mismos fueran privados o públicos. Dichas transformaciones pueden observarse en las mejoras de los puestos de trabajo que reflejan la incorporación tecnológica, capital intensiva y requisitoria de mano de obra calificada.

En orden a la calidad del empleo, las transformaciones también fueron homogéneas en términos normativos. Así es como la flexibilización de las relaciones laborales, se



sucedieron tanto en uno como en otro sector con características propias pero con idéntico espíritu.

Las consecuencias de encontrar una relación de sentido inversa entre el mejoramiento de la calidad del puesto de trabajo y el deterioro de la calidad del empleo –a partir de la precarización agrava los problemas de eficiencia y productividad, y esto tal vez es especialmente cierto en el sector público. Dichos resultados se vieron potenciados por las sucesivas restricciones presupuestarias de congelar las vacantes, hecho que provoca una retroalimentación, con lo que puede pronosticarse el agravamiento de los problemas de eficiencia del sector.

En resumen, las posibilidades abiertas por la mejora tecnológica no parecen satisfactoriamente explotadas y desarrolladas a causa del debilitamiento normativo de las condiciones de empleabilidad del sector. Esto provocaría pérdidas de eficiencia que es justamente lo opuesto al espíritu reformadores que dirigió el proceso transformadores de los 90'.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- BARROS, R. y PINTO DE MENDOZA, R. (1999): "Una evaluación de la calidad del empleo en el Brasil" en *La calidad del Empleo*. Santiago de Chile, OIT.
- BECCARÍA, L. y SERINO, L. (2002): "La baja calidad del empleo en los noventa" *Enoikos* Revista de la Facultad de Ciencias. Económicas de la Universidad de Buenos Aires, Número 18.
- INFANTE, R. (1999): *La calidad del empleo*. Compilador. Santiago de Chile, OIT.
- INFANTE, R. y M. VEGA-CENTENO (1999): "La calidad del empleo: lecciones y tareas" en *La Calidad del empleo*. Santiago de Chile, OIT.
- LAGOS, R. (1994): "Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?" *Revista de la CEPAL*, Diciembre.
- PELLEGRINI, J, MODOLO, C y MARÍ, G. (2001): "La Ocupación-Permanente en el Sector Público", en *Actas, Sextas Jornadas "Investigaciones en la Facultad" de Ciencias Económicas y Estadística*, Universidad Nacional de Rosario, CD-ROM, noviembre..
- RODGERS, G. 1997. *The quality of employment: issues for measurement, research and policy*. Santiago de Chile, OIT.
- SALAS, E. y BORTMAN, M.(2002): "Modalidades de contratación en el sector público nacional" *Enoikos* Revista de la Facultad de Ciencias. Económicas de la Universidad de Buenos Aires, Número 18.



Resumen

En este trabajo se reflexiona sobre las consecuencias de la generalización de a flexibilidad laboral "numérica" en los sectores privado y público de la economía argentina, vista como un indicador de la evolución divergente de la calidad del empleo y la calidad del puesto de trabajo, y se argumenta que ésta divergencia puede tener un impacto negativo sobre la productividad del trabajo en la economía argentina.

Esta hipótesis se funda en los conceptos desarrollados recientemente por la Organización Internacional del Trabajo, que distinguen a la calidad de empleo, una característica percibida por el empleado, y la calidad del puesto de trabajo, relacionada con la tecnología y la organización de la producción.

Previamente, se pasa una rápida revista a la normativa que, a lo largo de la década de 1990, facilitó la propagación de las formas de ocupación no permanente tanto en el sector público como en el privado.