

¿QUIÉN QUIERE SER SU PROPIO JEFE? EL TRABAJO INDEPENDIENTE EN ARGENTINA ENTRE 2012 Y 2019

TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE MAGÍSTER EN
SOCIOLOGÍA ECONÓMICA

ESCUELA INTERDISCIPLINARIA DE
ALTOS ESTUDIOS SOCIALES (EIDAES)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN (UNSAM)

DIRECTORA: CECILIA SENÉN GONZÁLEZ

CODIRECTOR: DANIEL SCHTEINGART

FECHA DE ENTREGA: SEPTIEMBRE 2023

AUTOR: MATÍAS MAITO

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación es analizar la evolución del trabajo independiente en Argentina entre los años 2012 y 2019, realizando una caracterización sociolaboral y demográfica de quienes se insertaron en el mercado laboral bajo esa modalidad ocupacional e identificando los factores que promovieron su crecimiento, teniendo en cuenta las características y la evolución de la estructura productiva y el desempeño de las instituciones.

En particular, se intentará mensurar el nivel de influencia que tuvieron los diferentes factores en la evolución del trabajo independientes. Para ello se buscará precisar en qué medida contribuyó el contexto macroeconómico; qué impacto tuvieron los cambios políticos e institucionales que tuvieron lugar durante el período de análisis; y qué otros factores incidieron en el fenómeno estudiado.

La estrategia metodológica de esta tesis es de índole predominantemente cuantitativa. En simultáneo, la investigación también se basa en soportes cualitativos provenientes. A su vez, el ejercicio desarrollado en esta tesis se nutrió de la experiencia de más de diez años de investigaciones en el marco de distintos ámbitos sobre el mercado laboral, antecedentes que preceden y estimularon este trabajo.

La información cuantitativa disponible para llevar adelante la tesis fue la proporcionada por distintas encuestas y relevamientos realizados por organismos oficiales, entre ellos, la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC; la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) del Ministerio de Trabajo y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo; las fichas sectoriales del Centro de Estudios para la Producción (CEP XXI) del Ministerio de Economía; y distintas secciones de información provistas por el INDEC y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Palabras clave: trabajo independiente – estructura productiva - estructura ocupacional – mercado laboral - instituciones laborales

AGRADECIMIENTOS

Escribir esta tesis me demandó un nivel de dedicación que creo que no hubiera logrado sin el impulso de quienes, desde distintos lugares y de distintas maneras, me acompañaron en esta tarea. No puedo dejar de pensar que llego al departamento de alumnos de la Escuela IDAES a entregar este trabajo de la mano de todos ellos. Por eso, gracias.

A cada uno de los integrantes del CETyD (EIDAES – UNSAM). Esta investigación es indisoluble de la experiencia de trabajo y de formación que supone para mí ser parte de este equipo. En particular a Carlos Tomada por la confianza y, sobre todo, por su enorme generosidad. Es un verdadero privilegio trabajar con él y me siento muy afortunado por eso. Y a Diego Schleser, mi mejor docente afuera del aula. Trabajar con él durante dos años fue como una cursada intensiva sobre el mundo del trabajo.

A la Escuela IDAES y, en particular, a su equipo directivo, que me hicieron sentir un gran respaldo en este proceso. Cuando empezaba la maestría, Ana Castellani me incentivó y acompañó a dar los primeros pasos en el mundo de la investigación. Más acá en el tiempo, Ariel Wilkis y Verónica Robert me empujaron a encarar la recta final de este trayecto. Y Soledad Sánchez hizo un trabajo quirúrgico con el primer esqueleto y los primeros párrafos de esta tesis que para mí fue invaluable.

A mis directores. Por su acompañamiento, su lectura atenta y también su paciencia. Cecilia, que me incentivó todos estos años a seguir adelante y completar la investigación. Daniel, cuya rigurosidad y claridad son de una enorme inspiración.

Y a Pilar, Azucena y Pedro, mis compañeros de vida, sin quienes todo esto hubiera sido posible tal vez algunos años antes. Pero tienen todo permitido.

Índice de contenidos

RESUMEN	1
AGRADECIMIENTOS	2
INTRODUCCIÓN.....	4
CAPÍTULO UNO. Herramientas conceptuales para el análisis del trabajo independiente	15
I. ¿Qué es el trabajo independiente?.....	15
II. Una categoría heterogénea	21
III. ¿Quiénes son los trabajadores independientes?.....	24
IV. El trabajo independiente en Latinoamérica: elementos para un marco conceptual	31
a) Estructura productiva y estructura ocupacional.....	33
b) Los actores sociales y las instituciones	46
V. Propuesta para conceptualizar al trabajo independiente	53
CAPÍTULO DOS. Actividad económica y mercado laboral entre 2012 y 2019	55
I. Consideraciones conceptuales.....	57
II. Los años dorados de la posconvertibilidad: 2002 – 2011	59
a) Crecimiento económico y expansión del empleo.....	59
b) Claves de interpretación del crecimiento	69
c) Fin de ciclo	73
III. La etapa de la inestabilidad: 2012-2019	76
a) Economía y empleo.....	76
b) Claves de interpretación	91
b. 1. Políticas económicas y productivas	92
b. 2. Instituciones laborales	98
IV. Una mirada de conjunto	109
CAPÍTULO TRES. El trabajo independiente entre 2012 y 2019	111
I. Radiografía del trabajo independiente	112
II. Evolución del trabajo independiente entre 2012 y 2019	146
III. Una mirada de conjunto	161
CONCLUSIONES.....	164
BIBLIOGRAFÍA.....	172

INTRODUCCIÓN

Entre las últimas décadas del siglo XX y los comienzos del siglo XXI se sucedieron un conjunto de profundas transformaciones globales y regionales que, tanto en los países desarrollados como en Latinoamérica, alteraron radicalmente la fisonomía de las estructuras ocupacionales y promovieron una mayor segmentación y diversificación.

Desde entonces se combinaron el final del ciclo de crecimiento económico y pleno empleo que sobrevino luego de la Segunda Guerra Mundial en el occidente capitalista; el alza del costo de la energía; la caída de los regímenes comunistas; el crecimiento del peso de los servicios en la economía; el aumento de la competencia económica y comercial; la internacionalización de la producción y la proliferación de las cadenas globales de valor; la aceleración del progreso técnico vinculado a las tecnologías de la información y las comunicaciones; cambios en los marcos regulatorios de los Estados que habilitaron e incentivaron la utilización de modalidades alternativas de empleo; cambios en la organización de las empresas tendientes a reducir riesgos y obtener ganancias de eficiencia y, en ese marco, decisiones de promover contrataciones alternativas al empleo asalariado; un mayor deseo de flexibilidad en el trabajo por parte de ciertos grupos de trabajadores, en línea con cambios en la composición de la fuerza laboral y el crecimiento de las calificaciones profesionales; el ingreso masivo de las mujeres al mercado de trabajo remunerado; y determinadas coyunturas particulares como la crisis internacional de 2008, que obturaron el acceso al empleo asalariado registrado a tiempo completo y promovieron como resultado la inserción laboral bajo otras modalidades (Supiot, 1999, 2016; Goldín, 2001; Portes y Hoffman, 2003; Morín, 2005; Bronstein, 2006; Katz y Krueger, 2016; OIT, 2016).

La Organización Internacional del Trabajo observó a nivel global como resultado de estos fenómenos un crecimiento de las “formas atípicas de empleo”, noción que engloba al empleo temporal; al trabajo a tiempo parcial; al trabajo temporal a través de agencia y otras relaciones de trabajo multipartitas; y a las relaciones de trabajo encubiertas y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente (OIT, 2016). Estudios de caso sobre países desarrollados corroboraron estas tendencias en Alemania (Eichhorst y Marx, 2011; Eichhorst y Tobsch, 2013), Estados Unidos (Katz y Krueger, 2016) y el Reino Unido (Taylor et.al. 2017). De este modo, se avanzaba en la desarticulación de esas estructuras ocupacionales que hacia mediados del siglo XX mostraban un marcado protagonismo del empleo asalariado formal -y que por ello habían inspirado a Robert Castel (2009) a caracterizarlas bajo el concepto de “sociedad salarial”-.

Latinoamérica mostraba características diferenciales. En nuestra región, antes de las transformaciones recién reseñadas, la extendida presencia de modalidades de inserción laboral

distintas del empleo asalariado formal ya había configurado clases trabajadoras con altos niveles de heterogeneidad. Como veremos más adelante, esa realidad fue conceptualizada a través de nociones como “marginalidad” e “informalidad”, entre otras (Nun, 1969; PREALC, 1975; Tokman, 1979, 1987; Portes y Hoffman, 2003) y encontraba en el trabajo independiente una de sus expresiones. Por eso, la extensión de las "formas atípicas de empleo" (Tokman, 2007; Maurizio, 2016; CEPAL/OIT, 2019) profundizó en nuestra región una segmentación de la estructura ocupacional preexistente.

En ese marco, el objeto de estudio de esta investigación es el trabajo independiente. Como veremos a continuación, pretendemos analizar su evolución en el contexto de las transformaciones recién descritas.

Como punto de partida, entenderemos al trabajo independiente como una categoría ocupacional tal y como es definida por los organismos de estadística internacionales y nacionales. A tal fin nos basaremos en la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación con base en el tipo de autoridad (CISO-18-A) aprobada en 2018 por la 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), que es el organismo encargado de la elaboración de normas estadísticas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En ese marco definiremos a nuestro objeto de estudio como aquella modalidad laboral en la que los trabajadores “son propietarios y controlan las actividades de la unidad económica para la que trabajan. Toman las decisiones estratégicas y operativas importantes sobre la unidad económica para la que realizan su trabajo y sobre la manera en que organizan su trabajo, no rinden cuentas ni son supervisados por otras personas, ni son dependientes de una sola unidad económica o persona para el acceso al mercado, las materias primas o los bienes de capital.” (OIT, 2018a:4)¹. De acuerdo con la clasificación referida, los trabajadores independientes pueden ser empleadores o trabajadores independientes sin empleados, y en este último subconjunto se agrupa a los gerentes-propietarios en sociedades sin empleados y a los trabajadores por cuenta propia (o cuentapropistas).

En el contexto latinoamericano, la fisonomía de la estructura ocupacional y, en particular, del trabajo independiente fueron elementos que diferenciaron a Argentina de la mayoría de los países de la región. En efecto, desde principios del siglo XX nuestro país se distinguió a nivel regional por sus elevados niveles de cohesión e integración social. En términos ocupacionales, esto se expresaba en una elevada proporción de asalariados formales, en bajos niveles de informalidad y en una alta participación de trabajadores de ingresos medios al interior del trabajo independiente (Llach, 1978; García y Tokman, 1984; Portes, 1985; Villarreal, 1985; Dalle, 2010; Torrado, 2010). Sin embargo, a

¹ Por oposición, los trabajadores dependientes son considerados por la CIET como “aquellos que no ejercen autoridad o control completo sobre la unidad económica para la que trabajan” (OIT, 2018a:4).

partir del último cuarto del siglo XX tanto las transformaciones globales y regionales referidas al inicio de este apartado como los cambios introducidos por la última dictadura militar trastocaron marcadamente esa realidad. Desde entonces y hasta principios del siglo XXI, a medida que avanzaba la reconversión de la estructura productiva, la desocupación pasaba a ser un problema estructural, el empleo asalariado formal se contraía y la informalidad se expandía. Por su parte el trabajo independiente aceleraba su crecimiento y en su interior conseguían cada vez más representación las inserciones inestables y de bajos ingresos (Torrado, 1994, 2010; Dalle, 2010; Piva, 2020; CETyD, 2022).

La crisis del año 2001 escenificó el dramático impacto social que esas transformaciones habían producido y, a su vez, fue la antesala de la instauración de un modelo de crecimiento que alteró algunas de las tendencias más características de la etapa previa. A partir de los años 2002 y 2003 el comportamiento del mercado laboral se transformó como consecuencia de un conjunto de condiciones favorables que emergieron luego de la crisis de 2001, del contexto internacional también favorable que tomó forma fundamentalmente a partir de 2006 y de un esquema de políticas que colocó entre sus principales prioridades a la recuperación de la actividad, el empleo y los ingresos (Novick, 2006; Palomino, 2007; Etchemendy, 2011; Betranou y Casanova, 2015; Trajtemberg, 2016; Kulfas, 2016; Porta et.al., 2017). Desde ese momento, tanto el desempleo como la informalidad se contrajeron marcadamente, el empleo registrado en el sector privado creció a un ritmo que le permitiría estar cerca de duplicar su dotación a lo largo de una década y el trabajo independiente se constituyó en una inserción laboral de baja relevancia en el agregado total.

Sin embargo, el año 2012 marcó un nuevo quiebre en la dinámica económica que nuestro país atravesó desde la salida de la crisis de 2001, lo cual tuvo claras implicancias sobre el mercado laboral y, en particular, sobre la evolución del trabajo independiente. Desde entonces se abriría un ciclo de magro desempeño tanto de la actividad económica como del empleo, que perduraría al menos hasta fines de 2019.² Esos ocho años constituyen el período seleccionado para el análisis desarrollado en esta investigación.

Entre 2012 y 2019 se sucedieron años de bajo crecimiento de la actividad con otros de contracción, resultando hacia el final del período una caída tanto del PBI per cápita (-10%) como del empleo formal en el sector privado per cápita (-4%).³ En ese contexto, el trabajo independiente aceleró su crecimiento hasta convertirse en la inserción laboral más relevante de la etapa. Mientras

² El recorte temporal hasta fines de 2019 responde a la extensión de los dos mandatos de gobierno durante ese período. Más allá de los cambios políticos, las condiciones económicas y laborales (así como el comportamiento del trabajo independiente) se vieron bruscamente alteradas con el advenimiento de la pandemia del COVID-19 a principios del año 2020.

³ En términos absolutos, el PBI se contrajo 2,5% y el número de asalariados registrados en el sector privado se incrementó 4%.

que entre los años transcurridos entre 2002 y 2011 había crecido 2% y había contribuido con el 3% de las nuevas inserciones; entre 2011 y 2019 se expandió un 20% y contribuyó con el 42% de las nuevas inserciones.

A su vez, durante esos ocho años se sucedieron dos gestiones de gobierno de signo político opuesto, que implementaron modelos económicos disímiles y orientaron la intervención de las instituciones laborales de manera también diferente (Betranou y Casanova, 2015; Coatz et.al., 2015; Trajtemberg, 2016; Kulfas, 2016; Porta et.al., 2017; Schleser et.al., 2017; Bertranou et. al., 2018; Tomada et.al., 2018; Santarcángelo y Padín, 2019; Santarcángelo, Wydler y Padín, 2019; Tavošnanska, 2019; Amico, 2020; Pastrana y Trajtemberg, 2020; Schteingart y Tavošnanska, 2021).

En ese marco, amén de los rasgos comunes a toda la etapa ya señalados, los comportamientos del mercado laboral y, en particular, del trabajo independiente, no fueron idénticos durante cada uno de los subperíodos delimitados por los mandatos de las dos administraciones que se hicieron cargo del poder ejecutivo nacional. Mientras que entre 2011 y 2015 el trabajo independiente creció 6% y contribuyó con el 20% de las nuevas inserciones; entre 2015 y 2019 creció 13% y contribuyó con el 82% de las nuevas inserciones. Como se observa, el trabajo independiente aceleró su crecimiento a partir de 2012 y se posicionó como el elemento más dinámico en la generación de oportunidades laborales desde 2016.

La etapa transcurrida entre 2012 y 2019 resulta particularmente relevante para el estudio del trabajo independiente por múltiples razones. El período seleccionado permite combinar una mirada transversal a los ocho años con otra específica de cada uno de los subperíodos delimitados por los distintos gobiernos (2012-2015 y 2016-2019). A través de la primera será posible evaluar en qué medida las características comunes a todo el período influyeron en el comportamiento del trabajo independiente y, en particular, en su crecimiento. A través de la segunda mirada se indagará en las particularidades de cada cuatrienio para observar de qué manera los elementos propios de cada subperíodo condicionaron la evolución de nuestro objeto de estudio.

La literatura que en nuestro país analizó la estructuración y las reconfiguraciones de las clases sociales aporta algunos elementos útiles para esta tesis (Dalle, 2010, 2012; Benza, 2016; Maceira, 2016, 2021; Palomino y Dalle, 2016; Solís, Chávez Molina y Cobos, 2019; Chávez Molina y De la Fuente 2021; Benza et.al., 2022). Partiendo de los estudios latinoamericanos sobre la marginalidad y la informalidad (Nun, 1969; PREALC, 1975; Hart, 1978; Tokman, 1979), estas investigaciones se distancian de los esquemas originados en los países desarrollados, que asocian a los trabajadores por cuenta propia con la clase de la pequeña burguesía y, de este modo, resultan poco útiles para identificar a los sectores menos favorecidos de ese conjunto, que en nuestra región constituyen su

mayor parte. Entre sus principales aportes se encuentra la identificación de la heterogeneidad del trabajo independiente, la introducción de criterios de clasificación y, como referimos, la valoración del peso que tienen los sectores de menores ingresos en su interior. A su vez, esta literatura encuentra realidades comunes entre algunos grupos de empleadores y ciertos grupos de cuentapropistas⁴, operación que brinda elementos a esta investigación para justificar la pertinencia de analizar al conjunto del trabajo independiente y no sólo al trabajo por cuenta propia, tal como hacen algunos trabajos (Lémore y Schleser, 2006). Adicionalmente, algunas investigaciones abordan al menos una parte del período de análisis de esta tesis y aportan evidencia empírica relevante para nuestra investigación (Chávez Molina y De la Fuente, 2021; Dalle y Actis Di Pasquale, 2021; Maceira, 2021; Benza et.al., 2022).

Otra rama de la literatura se centra en analizar tanto en nuestro país como en otras latitudes las particularidades del trabajo independiente o, en algunos casos, del trabajo por cuenta propia. Esos estudios proponen una serie de preguntas que resultaron inspiradoras para esta investigación y aportan evidencia empírica al respecto, aunque no referida a nuestro país en la mayor parte de los casos (Hart, 1972; Yamada, 1996; Huijgen et.al., 2000; OCDE; 2000; Barr y Packard, 2002; De Soto, 2002; Blanchflower, 2004; Maloney, 2004; Pietrobelli et.al., 2004; Fajnzylber et.al., 2006; Lémore y Schleser, 2006; Bennett y Estrin, 2007; Mandelman y Montes Rojas, 2007; Perry et.al., 2007; Benedict y Hakobyan, 2008; Benz y Frey, 2008; Bertranou y Saravia, 2009; Bertranou y Maurizio, 2011; Contartese et.al., 2011; Jiménez, 2011; Maurizio, 2011; Gindling y Newhouse, 2012; Fields, 2013; Margolis, 2014; Manyika et.al, 2016; Eurofund, 2017; Maurizio, 2019). Entre las preguntas sugeridas por estas investigaciones destacan ¿qué factores inciden sobre la evolución del trabajo independiente? ¿En qué medida los atributos individuales de las personas, por un lado, y las particularidades políticas y económicas de las sociedades (coyunturales y estructurales), por otro, van organizando el mapa ocupacional de cada comunidad? Y de ella se derivan las siguientes cuestiones: ¿es posible identificar ciertos patrones sociodemográficos típicos de los trabajadores independientes? ¿Hay sociedades, clases sociales o grupos poblacionales más proclives a desarrollar sus actividades laborales de manera autónoma? En tal caso, ¿qué factores inciden para explicar esa situación? ¿Son las características individuales de las personas? ¿El género? ¿La edad? ¿El nivel educativo? ¿Es posible reconocer algo así como un “espíritu emprendedor” que sería propio del carácter de ciertas personas

⁴ Solís, Chávez Molina y Cobos (2019) identifican a los grandes propietarios con la clase de servicios; a pequeños propietarios con empleados y pequeños propietarios sin empleados calificados, con la pequeña burguesía; y a pequeños propietarios sin empleados no calificados, con los trabajadores informales.

Benza, Dalle y Maceira (2022) ubican en la clase alta a empresarios; en las capas superiores de las clases medias a pequeños empleadores y autónomos profesionales; en las capas inferiores de las clases medias, a pequeños empleadores no profesionales, autónomos de calificación técnica y autónomos operativos capitalizados; y en la clase trabajadora, a autónomos de bajas calificaciones no capitalizados.

y que, por ello, las impulsaría a trabajar por su propia cuenta? ¿O en realidad son más determinantes los escenarios en los que los individuos inscriben su vida, sus decisiones, sus acciones y, en particular, su actividad laboral, en tanto que ellos condicionan su forma de insertarse en el mercado de trabajo? En ese marco, ¿en qué medida es relevante que una persona desarrolle sus actividades laborales en un país de ingresos altos o bajos para entender las posibilidades de que lo haga de forma autónoma o en una relación de dependencia? ¿Qué incidencia tienen los regímenes macroeconómicos sobre esa disyuntiva? ¿Y los marcos de regulación laborales? ¿Y qué efectos tienen las políticas públicas? Esta literatura describe la composición de los trabajadores independientes y analiza sus variaciones a lo largo del tiempo; propone clasificaciones que agrupan a los trabajadores independientes en distintas categorías; e identifica factores que incidieron en su evolución, entre otros ejercicios de investigación.

Uno de los aportes realizados por las distintas ramas de la literatura reseñadas -desde la referida corriente de la marginalidad hasta los más recientes análisis empíricos sobre nuestro objeto de estudio- reside en la asociación entre el grado de proliferación del trabajo independiente y el nivel de desarrollo de los países. Según se destaca en esas investigaciones, mientras el empleo asalariado se encuentra más difundido en las regiones más desarrolladas, en los países de menores ingresos se verifica una mayor proliferación del trabajo independiente. Esta relación está vinculada generalmente con el peso del empleo en el sector agropecuario en esas sociedades, donde este tipo de inserción evidencia una participación importante.

A partir de estos hallazgos es posible analizar la mayor proliferación que tiene el trabajo independiente en Latinoamérica en relación con los países desarrollados para acercarse a continuación a la realidad particular de Argentina. En ese marco, es posible afirmar que las estructuras productivas operan sobre la particular configuración de las estructuras ocupacionales y, en ese sentido, la alta proliferación de trabajadores independientes que se registra en Latinoamérica responde (al menos en parte) a las características que detentan las estructuras productivas.

Ahora bien, esas estructuras fueron forjadas por los actores sociales que, a su vez, también dieron forma a determinadas instituciones. Porque tal como sostiene la teoría de la regulación, “las instituciones son la concreción de acuerdos más o menos duraderos del conflicto social” (Bizberg y Théret, 2015:26). Recíprocamente, las estructuras productivas también forjaron a esos actores y a esas instituciones. De modo que, para analizarlas a ellas, a los mercados laborales y, específicamente, al trabajo independiente, es preciso incluir en ese ejercicio una indagación sobre esos actores sociales y sobre las instituciones que cristalizaron los acuerdos y conflictos entre ellos.

La combinación de estos dos objetos de indagación -sobre las estructuras productivas y sobre las instituciones- permite una mirada más acabada del fenómeno que estudiamos. Mientras que el

análisis de las estructuras productivas resulta útil para identificar y evaluar características estructurales y, por lo tanto, menos sensibles a las transformaciones en períodos acotados de tiempo; la indagación sobre los cambios en el rol de las instituciones resulta más adecuada para construir interpretaciones de corto plazo.

En ese marco, el objetivo general de esta investigación es analizar la evolución del trabajo independiente en nuestro país entre los años 2012 y 2019, realizando una caracterización sociolaboral y demográfica de quienes se insertaron en el mercado laboral bajo esa modalidad ocupacional e identificando los factores que promovieron su crecimiento, teniendo en cuenta las características y la evolución de la estructura productiva y el desempeño de las instituciones.

En particular, se intentará mensurar el nivel de influencia que tuvieron los diferentes factores en la evolución del trabajo independientes. Para ello se buscará precisar en qué medida contribuyó el contexto macroeconómico en la evolución del trabajo independiente, teniendo en cuenta que el crecimiento de dicha inserción laboral tuvo lugar en un escenario (relativamente común a los ocho años bajo análisis de esta investigación) caracterizado por la inestabilidad, la volatilidad y la imposibilidad de sostener el crecimiento de la actividad por más de un año. A su vez se evaluará si los cambios políticos que tuvieron lugar durante el período de análisis condicionaron la evolución del trabajo independiente. En ese sentido, se focalizará en los distintos roles adoptados por las instituciones laborales y en la medida en que ellos pudieron haber incidido en las diferencias de comportamiento que nuestro objeto de estudio registró en cada uno de los dos cuatrienios estudiados. Por último, se explorará qué otros factores (además de los macroeconómicos y políticos ya referidos) incidieron en la evolución del trabajo independiente durante el período de análisis.

Entenderemos al trabajo independiente como una inserción ocupacional que encuentra terreno fértil para su expansión en estructuras productivas heterogéneas y en contextos de pérdida de centralidad del empleo asalariado registrado; y que, en simultáneo, reúne realidades y trayectorias sumamente diversas en términos de condiciones laborales e ingresos.

La hipótesis que nos guía es que la expansión del trabajo independiente expresó las trayectorias heterogéneas de trabajadores que idearon diferentes estrategias y encontraron distintas alternativas de inserción ocupacional en un contexto de magro desempeño de la actividad económica y del mercado laboral, y de simultánea aparición de algunas oportunidades de desarrollo. Este fenómeno expresaría entonces un amplio universo de realidades diversas, desde las de quienes no consiguieron emplearse bajo relación de dependencia o debieron incorporarse al mercado de trabajo en un marco de caída del poder adquisitivo de los ingresos de los hogares, hasta las de aquellos que encontraron oportunidades de progreso en ciertas actividades y lograron de este modo tener un

desempeño laboral relativamente satisfactorio en relación al resto de los ocupados durante el período en cuestión.

Para contrastar esta hipótesis intentamos precisar qué incidencia tuvo la particular configuración de la estructura productiva, así como su evolución durante el período de análisis; qué rol cumplieron las instituciones; y cuál fue el perfil sociolaboral y demográfico de los trabajadores independientes, así como el modo en que varió su composición. Para ello, reconocemos que la realidad de cada uno de estos elementos no fue idéntica en cada uno de los dos sub-períodos que analizamos (2012-2015 y 2016-2019).

Esta tesis se propone contribuir con una serie de aportes al conocimiento del objeto de estudio seleccionado. Previamente reseñamos los elementos introducidos por la literatura sobre clases sociales que resultan de utilidad para esta investigación. Ahora bien, este enfoque centra su mirada justamente en la configuración y la dinámica de las clases sociales y, en consecuencia, no profundiza en el análisis de algunas dimensiones que consideramos clave de nuestro objeto de estudio, tales como su composición, dinámica, percepciones subjetivas, entre otros aspectos que aquí sí abordaremos en detalle. Además, la unidad de análisis de estos trabajos suele ser el hogar, que se aborda a partir de la posición del jefe de hogar. Esta decisión metodológica excluye de la indagación a las personas que no son jefes de hogar y que, como veremos, fueron determinantes del comportamiento que el trabajo independiente asumió durante el período de análisis de esta investigación.

Por otro lado, la investigación contribuye a cubrir un ámbito de vacancia toda vez que propone un análisis integral del período 2012-2019 durante el cual, como ya referimos, el trabajo independiente experimentó un marcado crecimiento. Como marcamos previamente, la literatura que analizó la evolución de nuestro objeto de estudio no abordó esa etapa o lo hizo de manera parcial.

La originalidad del trabajo reside, también, en la utilización combinada de distintas bases de datos. Por un lado, para dotar de mayor rigurosidad a las estimaciones cuantitativas, la información provista por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) se procesará guardando la consistencia con las Fichas Sectoriales del Centro de Estudios para la Producción (CEP XXI) del Ministerio de Economía.⁵ A su vez, se incluirá un ejercicio no identificado en la literatura, que consiste en la

⁵ Las Fichas Sectoriales tienen el mérito de armonizar y consistir distintas series estadísticas sobre el mercado laboral a partir de diferentes fuentes de información, como la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC, la Cuenta de Generación del Ingreso (CGI) del INDEC y las estadísticas del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). La EPH, en su versión actual (EPH-continua) está vigente desde 2003. Se trata de una encuesta y, por tanto, está sujeta al error muestral. A la vez, su cobertura es de 31 aglomerados urbanos que dan cuenta de alrededor del 63% de la población del país. Por otro lado, la Cuenta de Generación del Ingreso del INDEC tiene información disponible para 2004 y 2016 en adelante, en lo que concierne a puestos de trabajo por

utilización de la Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS, 2018) para llevar adelante una caracterización exhaustiva de los trabajadores independientes y proponer una clasificación de ese universo, que luego se utilizará para analizar su evolución a lo largo del período de análisis por medio de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Por otra parte, se incluirá un análisis original a partir de la EPH, tendiente a identificar las familias de ocupaciones de los trabajadores independientes, que permitirá analizar con mayor nivel de precisión en qué actividades laborales específicas se insertan. Por último, la tesis incluye una serie de hallazgos relevantes en términos del cambio de composición de los trabajadores independientes durante el período bajo estudio, que permitirá identificar algunos de los factores que incidieron en la evolución de nuestro objeto de estudio durante el período de análisis.

La estrategia metodológica de esta tesis es de índole predominantemente cuantitativa. En simultáneo, la investigación también se nutre de soportes cualitativos provenientes, en primer lugar, de entrevistas mantenidas a lo largo de la misma con investigadores, funcionarios y demás especialistas en la temática; y en paralelo, del tipo de análisis que se brinda a los datos. A su vez, el ejercicio desarrollado en esta tesis se nutrió de la experiencia de más de diez años de investigaciones en el marco de distintos ámbitos sobre el mercado laboral, antecedentes que preceden y estimularon este trabajo.

La información cuantitativa disponible para llevar adelante la tesis fue la proporcionada por distintas encuestas y relevamientos realizados por organismos oficiales.

En primer lugar, la identificación de la población tomada como objeto de estudio -los trabajadores independientes- durante el período de análisis (2012 a 2019) se realizó en base a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) y la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) del Ministerio de Trabajo y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2018).

A su vez, las distintas dimensiones de análisis fueron abordadas a partir de diferentes instrumentos.

La información sobre estructura productiva y actividad económica fue la provista por las fichas sectoriales del Centro de Estudios para la Producción (CEP XXI) del Ministerio de Economía y las

categoría ocupacional y sector. Las fichas sectoriales combinan los datos de registros administrativos (como los del SIPA para el segmento asalariado formal) con los de EPH y otras fuentes para el empleo no asalariado y asalariado informal. De esta manera, la estimación de puestos de trabajo es más robusta que la de EPH. En tanto, las Fichas Sectoriales del CEP-XXI muestran una estimación de los puestos de trabajo por categoría ocupacional para todos los años del período 2004-2021, reponiendo los huecos existentes en la serie de CGI (2005-2015), a la vez que presenta una desagregación sectorial mayor.

siguientes secciones del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC): Cuentas nacionales; Indicadores generales y sectoriales; Agregados macroeconómicos (PIB); Estimador Mensual de Actividad Económica; e indicadores sectoriales de la industria manufacturera, la construcción y el comercio, entre otros.

Para el análisis del mercado de trabajo y las instituciones laborales nos basamos en la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC; las fichas sectoriales del CEP XXI; el Boletín de Estadísticas Laborales y la Encuesta de Indicadores Laborales y la Encuesta Nacional de Protección Social (2011 y 2015) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Y para el estudio del perfil sociodemográfico de los trabajadores independientes se utilizó la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC y la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad del Ministerio de Trabajo y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2018).

En términos operativos, la identificación de los trabajadores independientes en nuestro país se realizó en base a distintas fuentes estadísticas elaboradas por organismos nacionales, a saber, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC); el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación; y el Ministerio de Economía de la Nación. Dichos relevamientos clasifican a los trabajadores según su categoría ocupacional ente asalariados, patrones, trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares sin remuneración (INDEC, 2003). Siguiendo los criterios de la CIET, consideraremos como trabajadores independientes a patrones y trabajadores por cuenta propia. Y del mismo modo, delimitaremos un mismo universo al referirnos tanto a trabajadores independientes como a no asalariados o autónomos.

Dado que la veracidad de los datos relativos al período 2007-2015 publicados por el INDEC está puesta en cuestión, es preciso advertir sobre la necesidad de tomar la información provista por dicho organismo con cierta cautela. En particular, adoptaremos las consideraciones que sobre ellos han hecho Minoldo y Born (2019) quienes, en lo relativo a los indicadores relevantes para esta tesis, identifican un posible registro distorsionado de las personas inactivas. Como consecuencia de ello, los investigadores advierten que las tasas de actividad y desempleo durante esos años podrían estar subestimadas dentro de un rango en torno a un punto porcentual.

La tesis se organiza de la siguiente manera.

En el primer capítulo aportamos un conjunto de herramientas que constituyen el soporte conceptual de la investigación. En primer lugar, planteamos algunos elementos útiles para la caracterización del trabajo independiente, desde las conceptualizaciones de la Conferencia

Internacional de Estadísticos del Trabajo hasta un conjunto de clasificaciones y análisis empíricos aportados por la literatura especializada. A continuación, proponemos una conceptualización del trabajo independiente que orienta el análisis planteado en los apartados posteriores de la investigación.

En el segundo capítulo de la tesis se analiza la evolución de la actividad económica y el mercado laboral en nuestro país entre 2012 y 2019, observando cómo los cambios en la estructura productiva impactaron sobre la estructura ocupacional y de qué modos intervino el Estado en esas dinámicas. Se describe, en primer lugar, el ciclo de crecimiento que tuvo lugar entre 2002 y 2011 para luego, centrar la indagación en el período transcurrido entre 2012 y 2019. Allí se evalúan las implicancias del poco satisfactorio desempeño de la actividad económica y del rol de las políticas públicas (en particular, de las instituciones laborales) sobre el mercado de trabajo, de modo de describir el escenario sobre el cual tuvo lugar el crecimiento del trabajo independiente.

Finalmente, el tercer capítulo se aboca al análisis específico de la evolución del trabajo independiente en nuestro país entre los años 2012 y 2019, teniendo en cuenta los aportes conceptuales del primer capítulo de la tesis y la caracterización del contexto económico y laboral del segundo. En este apartado se realiza una caracterización sociolaboral y demográfica de los trabajadores independientes y se analiza su evolución durante el período de referencia.

En las conclusiones se contrasta la hipótesis a la luz de los elementos aportados en el transcurso de la investigación.

CAPÍTULO UNO. Herramientas conceptuales para el análisis del trabajo independiente

En este capítulo aportamos un conjunto de herramientas que constituyen el soporte conceptual de la investigación.

En primer lugar, reseñamos algunos elementos de utilidad para definir al trabajo independiente. Para ello partimos de las definiciones de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), que resultan de relevancia dado que es la institución que a nivel internacional fija referencias para las actividades que llevan adelante los organismos nacionales de estadística. En particular, analizaremos sus últimas definiciones y cómo ellas han variado en función de los cambios ocurridos en el mercado de trabajo. Complementamos esas nociones con un conjunto de clasificaciones que dan cuenta del alto nivel de heterogeneidad del objeto de estudio de esta tesis.

Luego, indagamos en los análisis empíricos que intentaron precisar, por un lado, si es posible encontrar patrones sociodemográficos de los trabajadores independientes y, por otro, qué factores incentivan o limitan la proliferación de este tipo de inserción ocupacional.

En la siguiente sección, proponemos entender al trabajo independiente en Latinoamérica a partir de los vínculos entre las estructuras productivas y ocupacionales de los países de la región, en tanto configuran mercados laborales segmentados y con altos niveles de informalidad (problemática que, como veremos, afecta a una alta proporción de trabajadores independientes). A la vez, sostenemos que es necesario incorporar al análisis a los actores sociales y a las instituciones, toda vez que sus dinámicas y conflictos impactan necesariamente en la configuración de los mercados laborales.

Por último, sintetizamos los conceptos del capítulo en una conceptualización del trabajo independiente, que vertebra en las restantes secciones de la tesis el análisis de su evolución en nuestro país entre los años 2012 y 2019.

I. ¿Qué es el trabajo independiente?

Los profundos cambios que el trabajo viene atravesando durante las últimas décadas a nivel global han diversificado notablemente los modos bajo los cuales los trabajadores desarrollan sus actividades. Por eso, realizar una clasificación de las inserciones laborales o caracterizar las estructuras ocupacionales reviste un nivel de complejidad superior al de tiempo atrás.

En el año 1993, la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) había identificado cinco categorías sustanciales en su Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo

(CISE-93), a saber, asalariados, empleadores, trabajadores por cuenta propia, miembros de cooperativas de productores y trabajadores familiares auxiliares (OIT, 1993). El agrupamiento buscaba describir un esquema dicotómico, organizado en dos polos: el empleo asalariado, por un lado, y el trabajo independiente, por otro, donde podían agruparse las cuatro categorías restantes de la CISE-93 (OIT, 2018b).

Además, la clasificación de 1993 enumeraba en paralelo un conjunto de grupos particulares de trabajadores cuyo encuadramiento podía, en algunos casos, realizarse en más de una de las categorías identificadas. Tal era el caso de los gerentes-propietarios de empresas constituidas en sociedad, que reciben una remuneración de modo similar a los asalariados, pero tienen un nivel de autoridad sobre la empresa asimilable al de los trabajadores independientes. O también el de los contratistas, que se encuentran inscriptos como trabajadores autónomos pero su modalidad de trabajo no guarda grandes diferencias con la de los asalariados. Sin embargo, esos grupos no fueron incluidos en la clasificación y se derivaba el tratamiento estadístico al criterio de los organismos nacionales.

En el año 2018, una nueva reunión de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo se propuso actualizar las categorías que describen las estructuras ocupacionales a un mundo del trabajo diferente del de 1993, donde proliferan distintas modalidades de empleos atípicos (OIT, 2016; OIT, 2018b) y en el que las fronteras entre el empleo asalariado y el trabajo independiente se vuelven más porosas. A tal fin, la Conferencia planteó dos clasificaciones alternativas y complementarias, organizadas en torno a dos criterios que se habían considerado de forma conjunta en 1993: el tipo de riesgo y el tipo de autoridad de cada inserción ocupacional (OIT, 2018a).

La primera de ellas, denominada “Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación con base en el tipo de autoridad” (CISO 18-A), está basada en el control que tiene el trabajador sobre la organización de su trabajo, en la autoridad sobre la unidad económica para la que se desempeña y en el grado de dependencia de otra persona o unidad económica. Ella distingue entre trabajadores dependientes e independientes. Mientras que entre los primeros se encuentran los contratistas dependientes, los empleados y los trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado; los segundos agrupan a los empleadores y a los trabajadores independientes sin empleados.

La segunda clasificación, denominada “Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación con base en el tipo de riesgo económico” (CISO 18-R) se organiza en torno al riesgo económico que atraviesa un trabajador, ya sea en cuanto a su nivel de exposición a la posible pérdida de recursos o a la incertidumbre sobre el pago de su remuneración. Esta categorización distingue a los trabajadores ocupados por beneficios de los ocupados a cambio de remuneración. Los primeros

nuclear a los trabajadores independientes (ya sean empleadores o trabajadores por cuenta propia), a los contratistas dependientes y a los trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado; los segundos a los gerentes-propietarios de sociedades y empleados.

Vemos entonces que la CISO 18-A establece una clara demarcación entre trabajadores dependientes e independientes, en función del tipo de autoridad que tienen sobre el proceso de trabajo. En simultáneo, la CISO 18-R da cuenta de cómo esa clasificación se desorganiza si lo que se tiene en cuenta es el riesgo económico, es decir, el tipo de remuneración percibida: en ese caso, considerando que sus ingresos no son salariales sino bajo la forma de beneficios, los trabajadores independientes se sitúan en un mismo grupo que otros colectivos que fueron categorizados como dependientes en la clasificación alternativa (contratistas dependientes y trabajadores familiares auxiliares).

Simultáneamente, la 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo celebrada en 2018 aprobó la Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo (CISeT-18), con la finalidad de abarcar en una única tipología todas las formas de trabajo. Ella establece una organización dicotómica entre trabajadores dependientes e independientes.

Tabla 1. Clasificaciones de situación en el empleo y el trabajo aprobadas por la 15ª y la 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo

15ª CIET	20ª CIET		
CISE 93	CISO 18-A	CISO 18-R	CISeT-18
1. Asalariados:	Trabajadores independientes	Trabajadores ocupados por beneficios	Trabajadores independientes
2. Empleadores;	A. Empleadores:	F. Trabajadores independientes en empresas del sector de los hogares:	1. Empleadores
3. Trabajadores por cuenta propia;	11 – Empleadores en sociedades	12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares	11 – Empleadores en sociedades
4. Miembros de cooperativas de productores;	12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares	22 – Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados	12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares
5. Trabajadores familiares auxiliares;	B. Trabajadores independientes sin empleados:	C. Contratistas dependientes:	13 – Empleadores en la provisión de servicios para el autoconsumo
6. Trabajadores que no pueden clasificarse según la situación en el empleo.	21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados	30 – Contratistas dependientes	14 – Empleadores en la producción de bienes para el autoconsumo
	22 – Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de	E. Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado:	2. Trabajadores independientes sin empleados

	los hogares sin empleados		
	Trabajadores dependientes	51 – Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado	21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados
	C. Contratistas dependientes:	Trabajadores ocupados a cambio de remuneración	22 – Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados
	30 – Contratistas dependientes	G. Gerentes-propietarios de sociedades:	23 – Trabajadores independientes en la provisión de servicios para el autoconsumo sin empleados
	D. Empleados:	11 – Empleadores en sociedades	24 – Trabajadores independientes en la producción de bienes para el autoconsumo sin empleados
	41 – Empleados permanentes	21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados	25 – Trabajadores voluntarios directos
	42 – Empleados por tiempo determinado	D. Empleados:	Trabajadores dependientes
	43 – Empleados a corto plazo y ocasionales	41 – Empleados permanentes	3. Contratistas dependientes
	44 – Aprendices, pasantes e internos por pago	42 – Empleados por tiempo determinado	30 – Contratistas dependientes
	E. Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado:	43 – Empleados a corto plazo y ocasionales	4. Empleados
	51 – Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado	44 – Aprendices, pasantes e internos por pago	41 – Empleados permanentes
			42 – Empleados por tiempo determinado
			43 – Empleados a corto plazo y ocasionales
			44 – Aprendices, pasantes y personas en formación remunerados
			5. Ayudantes familiares
			51 – Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado
			52 – Ayudantes familiares en la provisión de servicios para el autoconsumo
			53 – Ayudantes familiares en la producción de bienes para el autoconsumo
			6. Trabajadores en formación no remunerados
			60 – Trabajadores en formación no remunerados
			7. Voluntarios en o con organizaciones
			70 – Voluntarios en o con organizaciones
			9. Otros trabajadores no remunerados
			90 – Otros trabajadores no remunerados

Fuente: elaboración propia en base a OIT (1993, 2018a).

La actualización de las clasificaciones de la estructura ocupacional se realizó en simultáneo a una modificación de la definición de trabajo independiente. En 1993 los empleos independientes eran definidos como aquellos “en los que la remuneración depende directamente de los beneficios (o del potencial para realizar beneficios) derivados de los bienes o servicios producidos (en estos empleos se considera que el consumo propio forma parte de los beneficios). Los titulares toman las decisiones operacionales que afectan a la empresa, o delegan tales decisiones, pero mantienen la responsabilidad por el bienestar de la empresa.” (OIT, 1993:2). Como se observa, tal consideración incluía tanto el criterio de riesgo (la remuneración depende de los beneficios) como el de autoridad (toman decisiones operacionales).

Acorde al desdoblamiento de las clasificaciones en dos modalidades alternativas (CISO 18-A y CISO 18-R), la definición de trabajo independiente de 2018 consideró sólo uno de los criterios contemplados en 1993: el de autoridad. “Los trabajadores independientes son propietarios y controlan las actividades de la unidad económica para la que trabajan. Toman las decisiones estratégicas y operativas importantes sobre la unidad económica para la que realizan su trabajo y sobre la manera en que organizan su trabajo, no rinden cuentas ni son supervisados por otras personas, ni son dependientes de una sola unidad económica o persona para el acceso al mercado, las materias primas o los bienes de capital.” (OIT, 2018a:4). Por oposición, los trabajadores dependientes son “aquellos que no ejercen autoridad o control completo sobre la unidad económica para la que trabajan. Si son trabajadores ocupados por beneficios, no tienen empleados y no toman las decisiones más importantes sobre las actividades de la unidad económica para la que trabajan.” (OIT, 2018a: 4).

Las novedades que introdujo la CIET en 2018 dan cuenta del proceso de disociación de la autoridad y el riesgo que tuvo lugar en el trabajo. Décadas atrás, el riesgo que implicaba que la remuneración de un trabajador no se diera bajo la forma de un salario sino de beneficios solía corresponderse con un mayor nivel de autoridad para organizar el proceso productivo. Así sucedía con los empleadores y con los trabajadores por cuenta propia. Por oposición, los asalariados se caracterizaban por un bajo nivel de autoridad sobre la organización del trabajo, pero también por un menor nivel de riesgo de sus ingresos (que revestían justamente la forma de un salario). En la actualidad, en cambio, el riesgo ya no es más un atributo exclusivo de quienes tienen mayor autoridad en el proceso productivo. Y la situación de los contratistas dependientes es paradigmática en ese sentido. Tal figura agrupa a quienes “en virtud de acuerdos contractuales de índole comercial, proveen bienes o servicios a otra unidad económica o en nombre de ésta, que no son empleados de dicha unidad económica, pero dependen de ella para la organización y ejecución del trabajo o para tener

acceso al mercado.” (OIT, 2018a:26)⁶. En otras palabras, los contratistas dependientes suelen desarrollar sus actividades laborales con niveles de riesgo económico y bajo formas contractuales similares a los de los trabajadores independientes, pero su nivel de autoridad sobre el proceso de trabajo se asimila a los que se encuentran en una relación de dependencia. En ese marco, la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo celebrada en 1993 había derivado en el criterio de los organismos de estadística nacionales la inclusión de esta categoría entre los trabajadores dependientes o entre los independientes. Sin embargo, en 2018 fueron agrupados como trabajadores dependientes según el criterio de autoridad y como trabajadores ocupados por beneficios según el del riesgo económico.⁷

En definitiva, las definiciones de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo permiten una primera aproximación para precisar qué se entiende por trabajo independiente. A su vez, también ponen de manifiesto cómo se han redefinido las estructuras ocupacionales durante las últimas décadas y de qué modo esa situación ha implicado una reconfiguración de la tradicional organización binaria entre el empleo asalariado y el trabajo independiente.

Pero cada categoría guarda en su interior múltiples expresiones, que proliferaron como resultado de la diversificación del mercado laboral al que referimos previamente, y que han potenciado el carácter eminentemente heterogéneo de las distintas inserciones. Dar cuenta de esa realidad para el caso del trabajo independiente será tarea del próximo apartado.

⁶ “Se trata, por ejemplo, de: peluqueros que para trabajar alquilan una silla en un salón y cuyo acceso a los clientes depende completamente del dueño del salón; camareros a quienes se les paga sólo con las propinas que dejan los clientes; conductores de vehículos que tienen un contrato de prestación de servicios con una compañía de transporte que organiza su trabajo; trabajadores a domicilio contratados para realizar tareas de manufactura, como el ensamblaje de prendas de vestir; y consultores que trabajan para sociedades u organismos gubernamentales.

En esta categoría se incluye también al grupo emergente de trabajadores de la llamada «gig-economy», o economía de las plataformas y aplicaciones digitales, que es objeto de considerable atención en los círculos académicos, políticos y mediáticos. Se trata, por ejemplo, de los conductores de vehículos que ofrecen servicios de transporte de personas o de paquetes, y de los trabajadores a domicilio que realizan tareas de procesamiento de información, cuya organización del trabajo o acceso a los clientes suele efectuarse por medio de una aplicación de Internet controlada por terceros.” (OIT, 2018b:27)

⁷ Siguiendo los criterios de la OIT, el INDEC define a patrones y trabajadores por cuenta propia de la siguiente manera.

“Los patrones son aquellos que trabajan sin relación de dependencia, es decir que siendo únicos dueños o socios activos de una empresa establecen las condiciones y formas organizativas del proceso de producción y emplean como mínimo una persona asalariada. Aportan al proceso de producción los instrumentos, maquinarias o instalaciones necesarias. (...) Por su parte, se consideran como trabajadores por cuenta propia a aquellos que desarrollan su actividad utilizando para ello sólo su propio trabajo personal, es decir que, no emplean personal asalariado y usan sus propias maquinarias, instalaciones o instrumental” (INDEC, 2003:9).

II. Una categoría heterogénea

La distinción entre empleadores (patrones) y trabajadores independientes sin empleados (cuentapropistas) que la CIET reconoce al interior del trabajo independiente introduce un primer nivel de diferenciación. Pero quienes desarrollan sus actividades laborales bajo esa modalidad (ya sea que empleen a no a otros trabajadores) guardan entre sí marcadas diferencias en términos de ingresos, nivel educativo, calificación de las tareas y formalidad, entre otros tantos aspectos relevantes.

Con el objetivo de dar cuenta de la heterogeneidad de los trabajadores independientes, distintas investigaciones analizaron al colectivo a partir de una organización dicotómica entre un grupo relegado y uno aventajado. A grandes rasgos, el primero de ellos se conforma por quienes desarrollan tareas poco calificadas, sus niveles de ingresos son más bien escasos e inestables, suelen experimentar altos niveles de rotación laboral y, en términos generales, su inserción en el mercado de trabajo como autónomos constituye una forma de “refugiarse” ante la imposibilidad de emplearse bajo una relación de dependencia. Por oposición, al segundo conjunto lo integran quienes desarrollan tareas de mayor nivel de complejidad, sus ingresos son medianos o altos, y el trabajo independiente suele ser una opción voluntaria que en muchos casos se corresponde con cierto “espíritu emprendedor”.

La literatura especializada formuló esa dicotomía de múltiples maneras. Por caso, un conjunto de autores planteó la distinción en términos de elección o necesidad, diferenciando a quienes eligen deliberadamente al trabajo autónomo de aquellos que se insertan en el mercado de trabajo bajo esa modalidad como un refugio ante la ausencia de oportunidades en el sector asalariado (Huijgen et.al., 2000; Mandelman y Montes Rojas, 2007; Pietrobelli et.al., 2004; Margolis, 2014; Manyika et.al, 2016). Este razonamiento también fue enunciado a través de la identificación de dos tipos de factores que influyen en las decisiones que toman quienes desarrollan sus actividades laborales de manera autónoma: los de empuje (*push factors*) son aquellos que obligan a las personas a trabajar por cuenta propia (el crecimiento del desempleo debido a una recesión podría ser uno de ellos); por oposición, los de atracción (*pull factors*) brindan incentivos para que las personas se conviertan en trabajadores por cuenta propia (las políticas públicas que estimulan el auto-empleo, por ejemplo) (Benedict y Hakobyan, 2008).

La disyuntiva fue planteada también como una oposición entre dos modelos: el de portfolio y el de la marginación (Smeaton, 2003). Según el primero de ellos, el trabajo independiente obedecería al creciente deseo por parte de muchas personas de lograr un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, de liberarse del control burocrático y de obtener mayores niveles de autonomía y soberanía del tiempo. Esta situación tendría lugar en un contexto en el que el empleo asalariado deja de percibirse como una opción segura y, paralelamente, la economía de la información expande

oportunidades para el desarrollo de empresas en pequeña escala. Por oposición, el modelo de la marginación supone que, en búsqueda de reducir sus costos, las empresas utilizan cada vez menos los contratos en relación de dependencia y optan de manera creciente por el trabajo independiente y la subcontratación. En ese marco, muchas personas que desearían obtener un empleo asalariado no lo consiguen y se refugian en consecuencia en el trabajo independiente, inserción que les provee menores ingresos que los que podrían obtener en una relación de dependencia.

De Mel et.al. (2010) dan cuenta de la heterogeneidad de la categoría en cuestión proponiendo una dualidad entre los enfoques de Víctor Tokman y Hernando De Soto. El primero de ellos sugiere que los trabajadores independientes han sido marginados del trabajo asalariado y se encuentran siempre a la expectativa de insertarse en una relación de dependencia (Tokman, 2007). El segundo punto de vista les asigna un rol y perspectivas diferentes: interpreta que este tipo de trabajadores posee un carácter emprendedor y que, si logran superar un conjunto de limitaciones que obstaculiza su crecimiento, sus actividades autónomas bien podrían constituirse como un trampolín para dirigir grandes empresas (De Soto, 2002).

Por su parte, Gindling y Newhouse (2012) proponen una distinción taxativa entre trabajadores independientes exitosos y fracasados. La pertenencia a uno u otro grupo está dada en función de si son o no empleadores y si viven en un hogar cuyo consumo per cápita se sitúa por encima de la línea de pobreza de 2 dólares al día.

Otros autores, como Grimm et.al. (2012), agregan a los planteos dicotómicos un tercer grupo de trabajadores independientes. En su análisis sobre el sector informal de un conjunto de ciudades africanas distinguen un grupo de emprendedores exitosos de otro de “sobrevivientes”, en sintonía con las clasificaciones recién referidas. Sin embargo, entre ellos ubican un tercer grupo de “gacelas constreñidas”, cuya posición es similar al del colectivo relegado, pero que cuentan con potencial como para ubicarse entre el aventajado. En efecto, al igual que los “sobrevivientes”, este colectivo carece del capital necesario para desarrollar de manera exitosa un emprendimiento, pero a diferencia de ellos, comparten algunas características con los exitosos tales como el nivel educativo y las habilidades lingüísticas y gerenciales. Por lo tanto, su posición relegada está menos determinada por sus características individuales que por las restricciones en términos de capital e infraestructura que les impone su entorno.

A partir de estas clasificaciones es válido preguntarse si resulta posible organizar analíticamente a los trabajadores independientes a partir de una concepción menos dicotómica, que sea capaz de reflejar realidades más complejas, no tan asimilables de manera directa a un polo identificado como exitoso y otro relegado. Un recurso valioso en tal sentido lo representa la

información provista por la edición del año 2015 de la Encuesta de Condiciones de Trabajo en Europa, en la que se incluyó un conjunto de preguntas específicas sobre trabajadores independientes. A partir de ella, el documento de Eurofund (2017) realizó una clasificación de dicho colectivo orientada por tres conceptos centrales de las discusiones en torno de la realidad de la inserción ocupacional estudiada, a saber, el emprendedurismo, la dependencia económica u operacional y la precariedad o sostenibilidad económica. Con el objetivo de operacionalizar esas nociones, se interrogó a los encuestados sobre si la decisión de ser autónomos obedeció a una preferencia personal o a una necesidad, si tienen autoridad para contratar o despedir trabajadores, si les resulta sencillo tomarse un tiempo libre en sus trabajos y sobre su nivel de ingresos, entre otros temas. A partir del cuestionario se identificaron cinco grupos de trabajadores autónomos.

El primer grupo es el de los trabajadores por cuenta propia estables, cuyo trabajo no suele ser precario, comúnmente gozan de cierta seguridad económica, en general no son autónomos por necesidad, y entre las principales ocupaciones se cuentan comerciantes, peluqueros y trabajadores domésticos. La segunda categoría es la de los pequeños comerciantes y agricultores, que tampoco suelen ser autónomos por necesidad, detentan cierto nivel de autoridad en su trabajo, su ritmo laboral es intenso y se concentran particularmente en la agricultura y el comercio. En tercer lugar se encuentran los empleadores, que gozan de buen nivel económico, tienen un alto nivel de autoridad sobre su trabajo, denotan satisfacción con su situación y sus principales ocupaciones son comerciantes, directores y CEOs de empresas y abogados. El cuarto agrupamiento lo constituyen los trabajadores autónomos vulnerables, que atraviesan situaciones de precariedad, perciben bajos ingresos, denotan bajo nivel de satisfacción con su situación y se encuentran concentrados particularmente en la agricultura y, en menor medida, en el trabajo doméstico. La última categoría es la de los ocultos, cuya situación laboral es similar a la de asalariados, tienen bajo nivel de autonomía en el trabajo, en general perciben ingresos bajos y entre sus principales ocupaciones se cuentan trabajadores domésticos, carpinteros, y conductores de taxis y vans.

Una última categorización que resulta pertinente destacar es la elaborada por Lépore y Schleser (2006) cuya utilidad reside, entre otros aspectos, en interpretar las particularidades de específicas del cuentapropismo en nuestro país (no del trabajo independiente en su conjunto dado que no contemplaron a empleadores). La tipología agrupa a los trabajadores por cuenta propia en tres categorías de acuerdo con la productividad de la actividad que desarrollan, demarcando así colectivos con importantes disparidades socioeconómicas y sociodemográficas. En primer lugar, los cuentapropistas profesionales son aquellos que se desempeñan en posiciones altamente calificadas tales como médicos, abogados, ingenieros, contadores, arquitectos y psicólogos, entre otros. La segunda categoría es la de los cuentapropistas de oficio, quienes se desempeñan en posiciones

relativamente calificadas y agrupan a profesores, enfermeros, verduleros, comerciantes panaderos, carniceros, albañiles, electricistas, y plomeros, entre otros. Por último, los cuentapropistas de subsistencia desarrollan tareas no calificadas tales como las de vendedores ambulantes, volanteros, peones y changarines.

Como sostuvimos previamente, estas clasificaciones intentan organizar conceptualmente la realidad de un colectivo de trabajadores altamente heterogéneo. Como toda categorización, inevitablemente dejan escapar algunos matices propios de las innumerables situaciones específicas de quienes trabajan de manera autónoma. Pero no por eso pierden su utilidad para la comprensión de un fenómeno complejo, que bien admite formas de ordenación para ser interpretado cabalmente.

III. ¿Quiénes son los trabajadores independientes?

Reconociendo la heterogeneidad descrita en el apartado anterior, no deja de ser válido preguntarse si es posible identificar ciertos patrones sociodemográficos típicos de los trabajadores independientes. ¿Hay sociedades, clases sociales o grupos poblacionales más proclives a desarrollar sus actividades laborales de manera autónoma? En tal caso, ¿qué factores inciden para explicar esa situación? ¿Son las características individuales de las personas? ¿El género? ¿La edad? ¿El nivel educativo? ¿Es posible reconocer algo así como un “espíritu emprendedor” que sería propio del carácter de ciertas personas y que, por ello, las impulsaría a trabajar por su propia cuenta? ¿O en realidad son más determinantes los escenarios en los que los individuos inscriben su vida, sus decisiones, sus acciones y, en particular, su actividad laboral, en tanto que ellos condicionan su forma de insertarse en el mercado de trabajo? ¿En qué medida es relevante que una persona desarrolle sus actividades laborales en un país de ingresos altos o bajos para entender las posibilidades de que lo haga de forma autónoma o en una relación de dependencia? ¿Qué incidencia tienen los regímenes macroeconómicos sobre esa disyuntiva? ¿Y los marcos de regulación laborales? ¿Y qué efectos tienen las políticas públicas orientadas específicamente al trabajo independiente? A continuación, abordaremos estos interrogantes a partir de los estudios empíricos que abordaron la situación del trabajo independiente en distintas partes del planeta.

Tal vez la pregunta que más reflexiones ha provocado respecto del trabajo independiente remite a si quienes desarrollan sus actividades laborales bajo esta modalidad lo hacen por elección o por necesidad, guiados por su propia voluntad o forzados ante la ausencia de otras alternativas más atractivas para generar ingresos (Huijgen et.al., 2000; Pietrobelli et.al., 2004; Lépoire y Schleser, 2006; Mandelman y Montes Rojas, 2007; Bertranou y Saravia, 2009; Bertranou y Maurizio, 2011; Margolis, 2014; Manyika et.al, 2016; Maurizio, 2019). Lógicamente, las respuestas al interrogante deben partir del reconocimiento de la heterogeneidad del colectivo analizado, lo cual permitirá evitar

generalizaciones que resulten de poca utilidad para los análisis. Pero aun teniendo en cuenta esta situación, ¿es posible establecer algún clivaje en torno de aquella pregunta entre los trabajadores independientes y los asalariados? ¿Es posible encontrar en alguno de los dos universos una mayor proporción de individuos que deliberadamente escogen realizar sus actividades laborales ya sea de manera autónoma o como empleados bajo relación de dependencia?

Algunas investigaciones relevaron los niveles de satisfacción de los trabajadores con las especificidades del tipo de inserción laboral que detentan. Sin embargo, las evidencias recogidas no parecen ser concluyentes.

Un estudio de la OCDE (2000) identificó percepciones ambivalentes. Por un lado, se registraron mayores niveles de satisfacción laboral de los trabajadores independientes en Europa respecto del manifestado por los empleados en relación de dependencia, diferencial que podría vincularse con el mayor nivel de autonomía y control de las condiciones laborales que aquellos perciben. Sin embargo, los autónomos también revelaron una mayor inseguridad respecto de su trabajo. El documento también destaca que, al analizar al conjunto de los trabajadores, la mayor parte desea ser empleado antes que independiente (69% contra 26%, respectivamente).

Otras investigaciones observan una mayor inclinación de los trabajadores a la posibilidad de desarrollar sus actividades por su propia cuenta. Huijgen et.al. (2000) destacan que alrededor de una persona de cada cinco preferiría este tipo de inserción en la Unión Europea. El informe de Eurofund (2017), también sobre los países de dicha comunidad, da cuenta que el 60% de los autónomos declara que su modo de inserción laboral es producto de su preferencia personal. Benz y Frey (2008) realizan un estudio sobre países de Europa occidental y oriental, Norteamérica y un grupo denominado “no occidental” (que incluye a Japón, Nueva Zelanda, Israel y Bangladesh, entre otros) y encuentran que los autónomos están considerablemente más satisfechos con su trabajo que los empleados bajo relación de dependencia. Los autores destacan que esta situación se relaciona con “el valor de hacer lo que a uno le gusta” y la “utilidad procesal”: prefieren el trabajo por cuenta propia porque les resultan de mayor interés las tareas que realizan, aunque no necesariamente perciban salarios más elevados o trabajen menos horas. Incluso destacan que estas percepciones no son exclusivas de las “culturas occidentales ‘individualistas’” (Benz y Frey, 2008:453, trad. propia) como Estados Unidos, sino que también se observan en el resto de los países estudiados, “incluyendo a los países asiáticos como Japón y a los ex comunistas de Europa oriental, donde se atribuía gran importancia a la toma de decisiones colectiva” (Benz y Frey, 2008:453, trad. propia).

Blanchflower (2004) realiza hallazgos que se encuentran relativamente en línea con los recién referidos, pero realiza un llamado de atención sobre esas percepciones. En su estudio sobre países

desarrollados observa que hay una alta proporción de trabajadores que desea trabajar por su propia cuenta, pero advierte sobre la difusión de una visión “rosada y no realista” del trabajo por cuenta propia. “Los autónomos trabajan bajo mucha presión, sostienen que su actividad es estresante, que regresan a casa agotados, están constantemente bajo presión y pierden el sueño debido a la preocupación”. Por eso concluye: “Trabajar por cuenta propia es duro y parece requerir talentos excepcionales. El trabajo por cuenta propia no es para todos” (Blanchflower, 2004:25, trad. propia).

¿Las percepciones sociales sobre el trabajo independiente están entonces reñidas con las condiciones laborales de ese tipo de inserción, tal como parece sugerir Blanchflower? ¿Se ha construido una visión idealizada sobre él? De vuelta, responder a esta pregunta sin reparar en las numerosas realidades particulares de un colectivo especialmente heterogéneo no es el mejor camino para analizarlo cabalmente. Pero, de todos modos, ¿es posible identificar al menos algunos elementos que sean relativamente comunes a todo el universo de análisis?

El mayor nivel de autonomía respecto del que detentan los empleados bajo relación de dependencia es un componente central del trabajo independiente y así es relevado en distintas indagaciones (Benz y Frey, 2008; Gindling y Newhouse, 2012). Sin embargo, es necesario interpretar esta situación a la luz de las transformaciones atravesadas por el mundo del trabajo durante las últimas décadas y, en particular, de la proliferación de las modalidades ocupacionales que la vigésima edición de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo recogió bajo la categoría de “contratistas independientes”⁸. En ellas, las actividades se realizan bajo el marco contractual propio del trabajo independiente, los trabajadores perciben beneficios y no una remuneración (a diferencia de los asalariados), pero el nivel de autonomía se ve restringido por el control que ejercen los contratantes sobre la actividad laboral de los contratistas (Supiot, 1999). De modo que esa mayor autonomía que diferencia a los independientes de los empleados bajo relación de dependencia no ha desaparecido, pero sí se ha ido recortando.

Otra característica que distintas investigaciones destacan de los trabajadores independientes es la mayor cantidad de horas que dedican a la actividad laboral respecto de los asalariados. Esta particularidad es identificada en estudios sobre países desarrollados y también en desarrollo (Huijgen

⁸ Según lo definió la 20ª edición de la CIET: “Los contratistas dependientes son trabajadores que suscriben acuerdos contractuales de índole comercial (pero no un contrato de empleo) para suministrar bienes o servicios para otra unidad económica o a través de ella. No son empleados de dicha unidad económica, pero dependen de ésta para la organización y ejecución del trabajo, los ingresos, o para el acceso al mercado. Son trabajadores empleados por beneficios, quienes son dependientes de otra entidad que ejerce control sobre sus actividades productivas y que se beneficia directamente del trabajo que ellos realizan.” (OIT, 2018a:8).

et.al., 2000; Blanchflower, 2004; Lépore y Schleser, 2006; Benz y Frey, 2008; Manyika et.al., 2016; Eurofund, 2017).

En relación a los ingresos, las realidades parecen ser más divergentes. Mientras que la investigación de Eurofund (2017) sobre países de la Unión Europea reportó un mayor nivel de ingresos de los trabajadores independientes respecto de los asalariados; Fields (2013) observó que en países en desarrollo el diferencial es a favor de los asalariados, situación idéntica a la identificada por Mandelman y Montes Rojas (2007) y Jiménez (2011) para el caso argentino.

Por último, los estudios sobre países en desarrollo (incluyendo los que abordan la situación de nuestro país) destacan la alta incidencia de la informalidad en el trabajo independiente (Yamada, 1996; Barr y Packard, 2002; Bertranou y Maurizio, 2011; Contartese et.al., 2011; Jiménez, 2011; Maurizio, 2011).

En definitiva, la evidencia reseñada permite, en primer lugar, ratificar el carácter heterogéneo del colectivo en cuestión. Los estudios dan cuenta de niveles de satisfacción y condiciones laborales variables entre los trabajadores independientes. Más aún, insertarse en el mercado de trabajo de manera autónoma no parece responder a los mismos motivos ni definir realidades laborales similares en los distintos países, sobre todo si se tiene en cuenta el nivel de desarrollo de cada uno. Elección y necesidad parecen combinarse en proporciones diferentes en las distintas latitudes del planeta.

De todos modos, aunque las fronteras con el empleo asalariado hayan tendido a desdibujarse, el trabajo independiente preserva una especificidad que a Blanchflower (2004) lo llevaba a concluir que “no es para todos”. Corresponde preguntarse, entonces, ¿a quiénes les cuadra de mejor forma tal inserción laboral? ¿Quiénes, por elección o necesidad desarrollan sus actividades de manera autónoma? ¿Qué atributos deben caracterizar a un individuo para impulsarlo o hacerlo más proclive a trabajar de ese modo?

Distintas investigaciones buscaron identificar si hay algún sesgo de género entre los trabajadores independientes. Una de las hipótesis a contrastar refiere que la mayor flexibilidad de este tipo de inserción puede resultar más atractiva para las mujeres, sobre quienes recae de manera desproporcionada la responsabilidad de conciliar las actividades laborales con las tareas de cuidado. Pero en contraposición con esa posibilidad, algunos estudios relevan que es una inserción laboral mayoritariamente masculina (Huijgen et.al., 2000; Blanchflower, 2004; Lépore y Schleser, 2006; Bertranou y Maurizio, 2011; Jiménez, 2011).

Otro aspecto relevado es la edad. Bertranou (2007) describe la hipótesis según la cual el trabajo independiente puede ser tanto una puerta de entrada al mercado laboral para los más

jóvenes, como una salida para las personas de edades avanzadas. Los estudios empíricos arrojan distintas evidencias y frecuentemente plantean que es necesario relacionar esta variable con el nivel educativo de las personas (Blanchflower, 2004; Bertanou y Saravia, 2009; Bertranou y Maurizio, 2011).

Justamente respecto de este último elemento, algunas investigaciones se preguntan si el trabajo independiente es una inserción para las personas con mayor nivel educativo, que encuentran allí una opción superadora a la que ofrece el empleo bajo relación de dependencia. O si, por el contrario, es la única alternativa para los de menor formación, quienes no disponen de otras posibilidades para generar ingresos. De vuelta, las evidencias respecto de esta cuestión en la literatura son mixtas, no pudiendo establecerse un patrón común (Huijgen, 2000; Blanchflower, 2004; Léopore y Schleser, 2006; Bertanou y Saravia, 2009; Bertranou y Maurizio, 2011).

Donde sí hay coincidencias es en la importancia de disponer de un capital inicial para trabajar de manera independiente. Los estudios coinciden en que la ausencia de esos recursos constituye efectivamente una limitación importante para desarrollar actividades laborales de manera autónoma (Blanchflower et.al., 2001; Blanchflower, 2004; Fajnzylber et.al., 2006; Bertranou y Maurizio, 2011).

Un último aspecto vinculado a los atributos individuales de las personas se relaciona con lo que puede denominarse como “espíritu emprendedor o empresarial”, “habilidades gerenciales” o incluso “tolerancia al riesgo”, es decir, cierta inclinación o talento que caracterizaría a determinados individuos y los haría más proclives a trabajar de manera autónoma. Distintas investigaciones asignan a esta condición un lugar central: el trabajo independiente sería, de acuerdo con esta perspectiva, la modalidad a medida para quienes poseen esas cualidades (Blau, 1985; Yamada, 1996; Barr y Packard, 2002; Fajnzylber et.al., 2006). Sin embargo, sin desconocer del todo esta realidad, el carácter de los individuos no parece ser el principal determinante para definir su modalidad de inserción laboral por fuera de los países desarrollados. Según destaca Fields en su estudio sobre el trabajo independiente en países en desarrollo, “Para muchos, el ‘espíritu empresarial’ evoca la imagen de una persona que toma los riesgos necesarios para crear una empresa y hacerla crecer y prosperar (...) Sin embargo, en el contexto de los países en desarrollo, el objetivo de gran parte del trabajo por cuenta propia es mucho más limitado: ganar dinero durante un tiempo -con suerte breve- hasta que la persona pueda salir de esa actividad y acceder a otra que le confiera mejores ingresos (...) En palabras de un estudio sobre los pobres, ‘Quizás los muchos emprendimientos de los pobres son menos un testimonio de su espíritu empresarial que un síntoma del dramático fracaso de las economías en las que viven para proveerles algo mejor’” (Fields, 2013:4,7, trad. propia).

En definitiva, varones o mujeres, de distintas edades y niveles educativos, con mayor o menor disposición de capital, dotados o no de “espíritu emprendedor”, los individuos actúan en

circunstancias determinadas, que restringen su marco de acción y condicionan sus decisiones. Sus atributos personales, entonces, deben ser conjugados con la particularidad de esos escenarios en los que inscriben sus vidas y actividades para avanzar en la comprensión del problema que analizamos.

En ese sentido, previamente referimos que el trabajo independiente es interpretado o bien como un refugio ante la ausencia de alternativas de inserción laboral y generación de ingresos, o bien como una oportunidad que puede resultar más atractiva que emplearse bajo relación de dependencia, especialmente para ciertos individuos que prefieren “ser sus propios jefes”.

Distintas investigaciones abordaron esta disyuntiva intentando desentrañar qué relación tiene nuestro objeto de estudio con el ciclo económico. ¿El trabajo independiente es el refugio que encuentran quienes quedan excluidas del empleo asalariado en momentos en los que la actividad económica se contrae? ¿O, por el contrario, es la alternativa predilecta cuando la actividad se expande y las oportunidades laborales y de negocios se multiplican? Las evidencias son contrastantes: mientras algunos estudios observan un comportamiento contra-cíclico, otras perciben que el comportamiento del trabajo autónomo acompaña al de la actividad (Mandelman y Montes Rojas, 2007; Benedict y Hakobyan, 2008; Bertranou y Maurizio, 2011; Eurofund, 2017; Maurizio, 2019).

Por otro lado, sí existe una mirada común respecto del vínculo entre el trabajo independiente y el nivel de desarrollo de los países. En efecto, mientras el empleo asalariado se encuentra más difundido en las regiones más desarrolladas, en los países menos desarrollados se verifica una mayor proliferación del trabajo autónomo (OCDE, 2000; Pietrobelli et.al., 2004; Bertranou y Saravia, 2009; Bertranou y Maurizio, 2011; Gindling y Newhouse, 2012; Maurizio, 2019). Si bien esta correlación es frecuentemente interpretada como una manifestación de que el desarrollo de actividades laborales de manera independiente representa el típico refugio disponible que es posible encontrar en el contexto de mercados laborales con alta incidencia de la informalidad y donde no abundan las oportunidades de inserción, tal conclusión es cuestionada por otros autores, que destacan las potencialidades que tiene esta modalidad incluso en esos escenarios (Hart, 1972; Maloney, 2004; Bennett y Estrin, 2007; Perry et.al., 2007). Volveremos sobre esta discusión más adelante.

Por último, es necesario destacar y reflexionar en torno del rol que desempeñan los marcos regulatorios y las políticas públicas. La cuestión puede abordarse desde una multiplicidad de aristas.

Una disyuntiva siempre revisitada es la del vínculo entre el nivel de protección o “rigidez” de la legislación laboral y la generación de empleo, en particular, de tipo formal (Tomada et.al., 2017). ¿Es posible hallar una correlación directa entre esas dos variables? De ser así, ¿un mayor grado de regulación del empleo asalariado constituye un estímulo o un desincentivo para su expansión?

Quienes se inclinan por la última opción sostienen que el impacto negativo que la regulación tiene sobre el sector formal deriva en la expansión de puestos asalariados informales y/o de trabajo independiente (De Soto, 2002; Margolis, 2014). Y que el crecimiento de la presión tributaria actúa en el mismo sentido (Margolis, 2014). En sentido opuesto, Bertranou et.al. (2014) y Benedict y Hakobyan (2008) analizaron esa correlación en Argentina y Estados Unidos respectivamente (en ambos casos a principios del siglo XXI) y no hallaron evidencia que sustente tales afirmaciones.

También es objeto de estudio de qué modo las particularidades del régimen macroeconómico impactan sobre el trabajo independiente. ¿Un esquema con tipo de cambio apreciado puede conspirar contra el trabajo independiente al disminuir la demanda de servicios de reparación (debido al mayor acceso al crédito y el bajo costo de reposición de bienes) y, en simultáneo, al facilitar la radicación de empresas multinacionales que amenazan la supervivencia de las pequeñas unidades de negocios (Bertranou y Maurizio, 2011)? ¿La apertura comercial tiene ese mismo efecto por el aumento de la competencia que supone el mayor acceso a bienes y servicios internacionales? ¿O en realidad genera el resultado contrario dado que, por un lado, promueve el acceso al crédito y abarata los bienes de capital (facilitando así la puesta en marcha de un emprendimiento) y, por otra parte, incentiva una mayor tercerización de actividades, lo cual deriva justamente en la contratación de trabajadores autónomos (Bertranou y Saravia, 2009; Bertranou y Maurizio, 2011)?

También suele analizarse el régimen de protección social. ¿Un esquema con baja cobertura o bajos ingresos fuerza a los trabajadores de mayor edad a generar sus propios ingresos, promoviendo así el trabajo independiente? (Bertranou y Maurizio, 2011; Maurizio, 2011; Margolis, 2014).

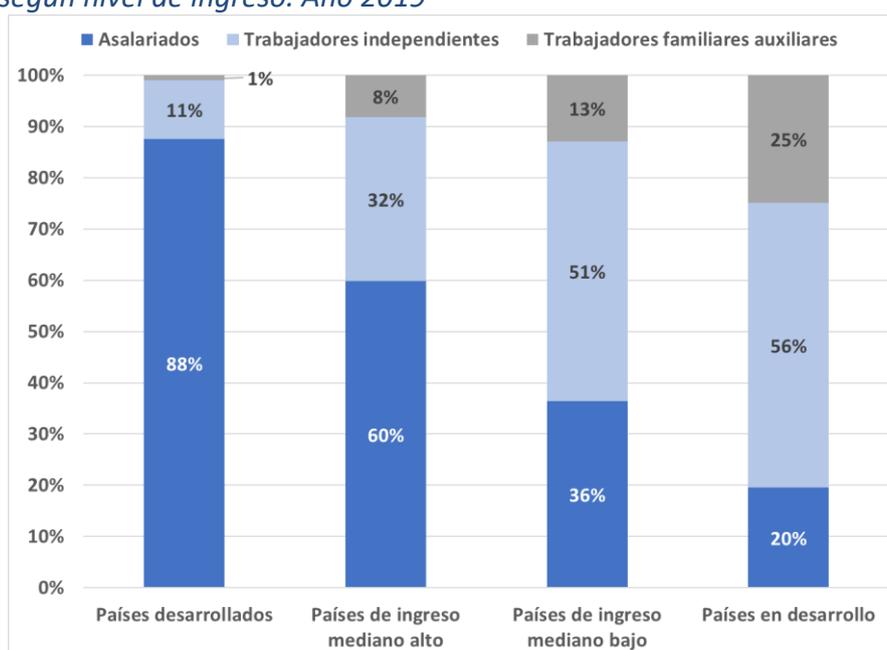
Por último, parte de la literatura indaga en el impacto que tienen las políticas públicas orientadas específicamente al trabajo independiente (OCDE, 2000; Benedict y Hakobyan, 2008; Benz y Frey, 2008). Entre las principales preocupaciones de estos estudios se encuentra el diseño de los instrumentos específicos de intervención y la forma en que abordan el problema del financiamiento.

En suma, la pregunta respecto de quiénes son los trabajadores independientes puede abordarse indagando en qué medida los atributos individuales de las personas, por un lado, y las particularidades (y coyunturas) políticas y económicas de las sociedades, por otro, van organizando el mapa ocupacional de cada comunidad. Y si bien la literatura refleja realidades diversas antes que un panorama homogéneo, a partir del ejercicio realizado ha sido posible identificar un conjunto de variables que son relevantes para llevar adelante la investigación de esta tesis. Partiendo de esta evidencia, intentaremos definir a continuación una perspectiva conceptual para entender al trabajo independiente en Latinoamérica y, en particular, en nuestro país.

IV. El trabajo independiente en Latinoamérica: elementos para un marco conceptual

Tal como destacamos previamente, en la literatura existe un consenso generalizado en torno a que el trabajo independiente es una modalidad que se encuentra más extendida entre los países menos desarrollados. En efecto, el nivel de proliferación del trabajo independiente es marcadamente superior en los países con menor nivel de ingreso per cápita. Mientras que tal modalidad representa al 56% de los ocupados en los países en desarrollo o de ingreso bajo, la proporción es del 32% en los de ingreso mediano alto (entre los que se encuentran la mayoría de los países latinoamericanos) y del 11% en los desarrollados o de ingreso alto. Entre estos últimos en particular, la baja incidencia del trabajo independiente obedece a la tendencia declinante que atravesó entre comienzos y fines del siglo XX: por caso, en Estados Unidos y Francia pasó de representar cerca del 45% de los ocupados a menos del 10% en ese período (Manyika et.al., 2016).

Gráfico 1. Distribución de la población ocupada según categoría ocupacional en países agrupados según nivel de ingreso. Año 2019⁹



Fuente: elaboración propia en base a OIT (WESO Data Finder).

⁹ Países desarrollados se refiere a los países de ingreso alto, que tienen un ingreso nacional bruto (INB) per cápita de US\$12.235 o más. Entre ellos se encuentran Estados Unidos y Canadá, los países escandinavos y de Europa Occidental, Israel, Corea, Japón y, entre los países latinoamericanos, Chile y Uruguay.

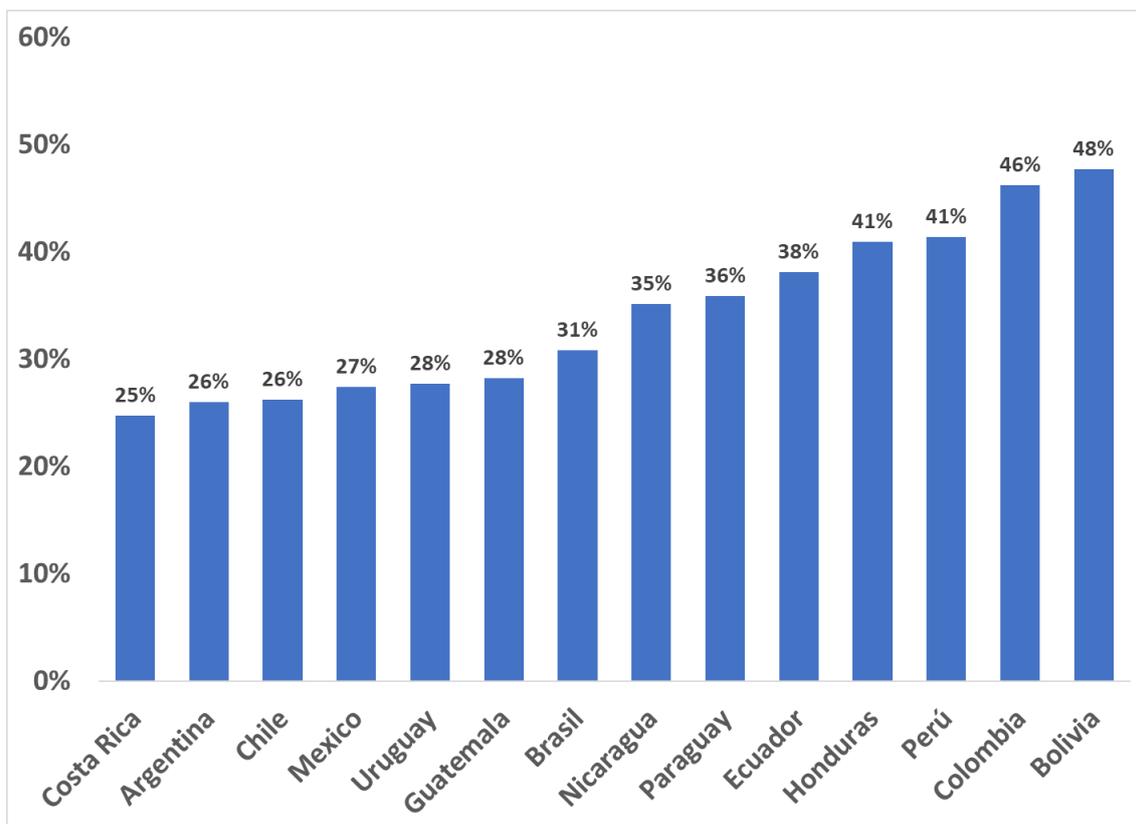
Los países de ingreso mediano alto son los que tienen un INB per cápita de entre USD 4036 y USD 12 475. Entre ellos se encuentran distintos países de Europa Oriental, China, Turquía y buena parte de los países latinoamericanos (Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador, México Paraguay y Perú, entre ellos).

Los países de ingreso mediano bajo son los que tienen un INB per cápita de entre USD 1026 y USD 4035. Entre ellos se encuentran buena parte de los países africanos, India, Pakistán, y entre los países latinoamericanos, Bolivia, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua.

Los países en desarrollo son países de ingreso bajo (INDB de US\$ 1.005 o menos). Ellos son principalmente africanos (Haití es el único de Latinoamérica).

Entre los países latinoamericanos se observan situaciones considerablemente diferentes. La alta incidencia del trabajo independiente en países como Bolivia, Colombia y Perú contrasta con la realidad de Argentina, Chile, México o Uruguay.

Gráfico 2. Proporción de trabajadores independientes en el total de la población ocupada en países latinoamericanos seleccionados. Año 2019¹⁰



Fuente: elaboración propia en base a OIT (WESO Data Finder).

En ese contexto, ¿cómo entender el, en términos relativos, insuficiente nivel de desarrollo de los países latinoamericanos? ¿Y de qué forma específica esto incide sobre los modos bajo los cuales los trabajadores desarrollan sus actividades?

¹⁰ Países desarrollados se refiere a los países de ingreso alto, que tienen un ingreso nacional bruto (INB) per cápita de US\$12.235 o más. Entre ellos se encuentran Estados Unidos y Canadá, los países escandinavos y de Europa Occidental, Israel, Corea, Japón y, entre los países latinoamericanos, Chile y Uruguay. Los países de ingreso mediano alto son los que tienen un INB per cápita de entre USD 4036 y USD 12 475. Entre ellos se encuentran distintos países de Europa Oriental, China, Turquía y buena parte de los países latinoamericanos (Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador, México Paraguay y Perú, entre ellos). Los países de ingreso mediano bajo son los que tienen un INB per cápita de entre USD 1026 y USD 4035. Entre ellos se encuentran buena parte de los países africanos, India, Pakistán, y entre los países latinoamericanos, Bolivia, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua. Los países en desarrollo son países de ingreso bajo (INDB de US\$ 1.005 o menos). Ellos son principalmente africanos (Haití es el único de Latinoamérica).

Las características de las estructuras productivas aportan una clave explicativa para interpretar esa realidad, toda vez que ellas operan sobre la particular configuración de las estructuras ocupacionales. Se podría sostener entonces que en Latinoamérica -y en particular en Argentina- hay una alta proliferación de trabajadores independientes como consecuencia de las características que detentan las estructuras productivas.

Ahora bien, esas estructuras fueron forjadas por los actores sociales (locales e internacionales) que, a su vez, también dieron forma a determinadas instituciones. Porque tal como sostiene la teoría de la regulación, “las instituciones son la concreción de acuerdos más o menos duraderos del conflicto social” (Bizberg y Théret, 2015:26). Recíprocamente, las estructuras productivas también forjaron a esos actores y a esas instituciones. De modo que, para analizarlas a ellas, a los mercados laborales y, específicamente, al trabajo independiente, es preciso incluir en ese ejercicio una indagación sobre las características de esos actores sociales, sobre las dinámicas que se establecen entre ellos y sobre esos acuerdos que se materializan en instituciones.

A continuación, aportaremos un conjunto de elementos relevantes para interpretar al trabajo independiente en nuestro país en el marco de una particular estructura productiva y como el emergente de la interacción de los distintos actores que protagonizan la trama política, económica y laboral argentina.

a) Estructura productiva y estructura ocupacional

La particular configuración de una estructura ocupacional obedece a las características de una determinada estructura productiva. Así fue entendido por distintas perspectivas conceptuales en Latinoamérica, que identificaron escenarios de segmentación, con realidades duales o heterogéneas dados por la coexistencia de sectores de elevada productividad con otros de niveles considerablemente inferior. Modernos y tradicionales, integrados y marginales, formales e informales: los modos de describir y nominar esas realidades fueron diversos, aunque en todos estos casos se identificaron poblaciones segregadas, insertas en ocupaciones inestables y de bajos ingresos.

La interpretación representa un buen punto de partida para la definición de un marco conceptual sobre nuestro objeto de estudio. Y podría sintetizarse afirmando que en Latinoamérica hay una alta proliferación de trabajadores independientes debido al carácter heterogéneo de sus estructuras productivas. La definición implica reconocer, en primer lugar, la presencia en la región de países de ingresos medios con una productividad de nivel intermedio; y en simultáneo, el alto grado de desigualdad que los caracteriza, producto de la gran disparidad de productividades de sus distintos

sectores y actividades. Sin embargo, como veremos, esta es una lectura que también supo encontrar sus detractores.

A continuación, retomaremos distintas aristas del debate sobre el fenómeno de la informalidad. Las investigaciones en torno de la problemática aportan claves de análisis pertinentes para indagar en el estudio del trabajo independiente, considerando justamente el alto nivel de informalidad que caracteriza a dicha modalidad ocupacional. De hecho, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el nivel de informalidad entre los trabajadores independientes es más elevado que entre los asalariados, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados. Y en ambos grupos de países, la informalidad en dicha categoría ocupacional representa una porción muy relevante de la informalidad total.

Tabla 2. Porcentaje de trabajadores informales por categoría ocupacional

CATEGORÍA	PAÍSES EN DESARROLLO	PAÍSES DESARROLLADOS
Total de trabajadores informales	70%	18%
Empleados	50%	10%
Trabajadores independientes	85%	62%

Fuente: elaboración propia en base a OIT (2018c).

Tabla 3. Composición de la informalidad

CATEGORÍA	PAÍSES EN DESARROLLO	PAÍSES DESARROLLADOS
Total de trabajadores informales	100%	100%
Empleados	35%	51%
Trabajadores independientes	48%	42%
Trabajadores familiares sin remuneración	17%	6%

Fuente: elaboración propia en base a OIT (2018c).

Los contrapuntos que describiremos no se centran únicamente en la identificación de los orígenes de las situaciones analizadas (la informalidad o el trabajo independiente), sino también en la condición que se les atribuye a ellas. En lo que respecta a nuestra investigación, si el trabajo independiente suele ser una de las inserciones predilectas de las poblaciones relegadas, ¿eso representa una condena a perpetuarse en la misma situación? ¿O, por el contrario, la modalidad tiene la potencialidad de convertirse en un trampolín hacia una mejor realidad? Estas son algunas de las preguntas que guiarán el apartado.

El dualismo

Las reflexiones en torno de los vínculos entre estructura productiva y ocupacional tienen como referencia ineludible al trabajo de Lewis (1954) en el que se desarrollaron los ejes del enfoque dualista. El autor caracterizó la situación de los países llamados “sub-desarrollados” (Lewis, 1954:140) a partir de la identificación de una oferta ilimitada de trabajo, en un contexto de exceso poblacional en relación a la disponibilidad de capital y recursos naturales. De tal forma, describió una estructura productiva organizada en dos sectores: de subsistencia y capitalista.

En particular, en el sector de subsistencia la productividad marginal del trabajo tiende a cero y la oferta de trabajo es ilimitada. Las actividades incluidas en él son la agricultura familiar o de subsistencia, los trabajos eventuales que podríamos clasificar como changas (“los trabajadores portuarios, los jóvenes que se apresuran para ofrecer cargar tu valija, los jardineros” -Lewis, 1954:141, trad. propia-) y el comercio a pequeña escala. Como se observa, el trabajo independiente tiene alta incidencia en este sector, aunque también se incluyen en él ciertos empleos asalariados.

El sector capitalista, por oposición, se caracteriza por un nivel de productividad superior, por la utilización de capital reproducible y por el hecho de que los trabajadores que se desempeñan en él perciben ingresos superiores. De hecho, mientras que el nivel de ingresos en el sector de subsistencia apunta a garantizar las condiciones para la supervivencia, esos valores funcionan como un piso para el sector capitalista, donde las remuneraciones son superiores en un 30% o más.

Ahora bien, las diferencias entre esos dos ámbitos no son sólo económicas. Lewis describe un escenario en los países “sub-desarrollados” donde las urbes modernas conviven con “otras ciudades y pueblos que casi podrían pertenecer a otro planeta” (Lewis, 1954:147, trad. propia); y donde existen fuertes contrastes a nivel social “entre los pocos nativos altamente occidentalizados, vestidos con pantalones, educados en universidades occidentales, que hablan idiomas occidentales y alaban a Beethoven, Mill, Marx o Einstein, y la gran masa de sus compatriotas que vive en mundos muy distintos” (Lewis, 1954:147, trad. propia).

En definitiva, para Lewis los distintos tipos de inserción ocupacional respondían a su inscripción en los diferentes sectores de la estructura productiva, que se caracterizaban por su desigual productividad marginal del trabajo. El trabajo independiente, en particular, sería una modalidad típica (aunque no la única) del sector de subsistencia.¹¹

¹¹ La perspectiva dualista de Lewis es retomada por Harris y Todaro (1970). Los autores explican las migraciones entre el campo y la ciudad en los países en desarrollo a partir de la expectativa de aumento de ingresos que genera el sector urbano para un trabajador rural, dado que allí los salarios son más elevados por estar “determinados políticamente”.

El sector informal urbano: lugar de marginación y oportunidades

El análisis de las estructuras ocupacionales fue profundizado por la Organización Internacional del Trabajo entre fines de los '60 y principios de los '70. Sus desarrollos problematizaron una descripción que hasta ese momento respondía a las realidades de los países capitalistas industrializados (Neffa, 2008). En efecto, la tradicional clasificación entre personas inactivas o activas y, entre estas últimas, entre ocupadas y desocupadas, dio paso a una configuración más compleja a partir de la demarcación del sector informal. Los trabajos de Keith Hart sobre Ghana (OIT, 1972; Hart, 1973) fueron clave para esa nueva conceptualización.

De modo similar a Lewis, Hart también describe una realidad estructurada en dos sectores: formal e informal en este caso. En el primero de ellos, las oportunidades de ingreso están dadas por los salarios del sector público, los salarios del sector privado y las transferencias de ingresos (pensiones, seguro de desempleo). En el sector informal, por su parte, se ubica un amplio rango de actividades (tanto legítimas como ilegítimas), con preponderancia de las desarrolladas de manera independiente.¹² A su vez, el sector formal se caracteriza por sus barreras a la entrada, el predominio de la propiedad corporativa de las empresas, las operaciones a mediana y gran escala, y el carácter capital-intensivo de sus actividades. Por oposición, en el informal hay bajas barreras a la entrada, predomina la propiedad familiar de las empresas, y las actividades son de pequeña escala y trabajo-intensivas (Neffa, 2008; Fernández Massi, 2015).

Según Hart, los salarios en Ghana no alcanzaban para la subsistencia. Esto forzaba a muchos trabajadores a involucrarse en actividades informales con el objetivo de conseguir fuentes de ingreso complementarias, conformando así un "sub-proletariado urbano". La duplicación de ingresos, que podríamos calificar como "pluri-empleo", era común en el sector formal, pero "casi universal" en el informal (Hart, 1973:78, trad. propia). Por eso los individuos no pueden ser ubicados inequívocamente en uno de los sectores: sus fuentes de ingresos provienen usualmente de ambos.

En términos de tipos de inserción ocupacional, mientras el empleo asalariado está más difundido en el sector formal, en el informal el trabajo independiente es la modalidad más extendida. Y según se observa, el principal factor que diferencia cada realidad no es tanto el nivel de ingresos sino el grado de incertidumbre: "A los ojos del subproletariado, la característica más destacada del empleo asalariado no es el nivel de ingresos sino su fiabilidad. Porque el empleo informal, incluso el

¹² Dentro de las primeras se encuentran actividades primarias (agricultura); secundarias (artesanos autónomos, zapateros); empresas del sector terciario con cierta disponibilidad de capital (transporte, por ejemplo); distribución en pequeña escala (pequeños comerciantes, vendedores ambulantes); otros servicios (músicos, lavadores, limpiabotas) y pagos de transferencias privadas (obsequios; préstamo; mendicidad). Dentro de las ilegítimas se encuentran la estafa, la usura, el contrabando, el soborno, la corrupción política y el hurto, entre otras (Hart, 1973).

legítimo, es arriesgado y los ingresos esperados son muy variables. Por tanto, sólo para los fines de la subsistencia, el empleo asalariado regular tiene algunas ventajas sólidas, aunque estuviera mal pago; y, por lo tanto, los hombres que obtienen ingresos sustanciales de las actividades informales pueden mantener o desear un empleo formal.” (Hart, 1973:78, trad. propia).

De modo que el trabajo independiente es efectivamente una modalidad típica de las poblaciones relegadas. Pero también puede constituirse como un ámbito de oportunidades para mejorar esa situación. Es una expresión de la marginación, pero no necesariamente una condena a mantenerse allí. Según sostiene Hart, “el capitalismo de baja escala [*petty capitalism*], a menudo como complemento del empleo asalariado, se ofrece como un medio de salvación. Si tan solo llegara la oportunidad correcta, los trabajadores urbanos podrían salir del nexo de altos costos de vida y bajos salarios que es su destino. (...) Y luego concluye: “Este artículo ha intentado mostrar que para muchos asalariados urbanos la pobreza está siempre presente y que, tanto a ellos como a quienes no tienen trabajo, el sector informal les brinda oportunidades para mejorar sus ingresos” (Hart, 1973:83, trad. propia).

En definitiva, los aportes de Hart, pioneros en el estudio de la informalidad, constituyen una vinculación explícita entre el trabajo independiente y el sector relegado, destacando que su principal característica es la incertidumbre y la inestabilidad de los ingresos. Dicha inserción ocupacional es presentada en sus estudios sobre Ghana como típica del sector informal, pero también observa que puede convertirse en una fuente de oportunidades y crecimiento.

Sus razonamientos incentivan dos líneas de reflexión. Por un lado, promueven el análisis del sector informal y, en particular, sobre sus orígenes. Por otro, invitan a indagar en el estatus de la propia informalidad y en las posibilidades de superar esa situación. Las dos aportan elementos útiles para el estudio del trabajo independiente.

La informalidad (el trabajo independiente) como refugio

A partir de los años '60, en Latinoamérica tuvo lugar un prolífico debate en torno de las causas de la informalidad. Uno de los primeros antecedentes al respecto lo constituyeron los aportes del DESAL (Desarrollo Económico y Social de América Latina) de mediados de esa década. Sus análisis identificaron una sociedad organizada también en dos polos, uno tradicional (rural) y otro moderno (urbano), y buscaron caracterizar a los individuos situados en el primero de ellos. Según se observaba, ciertos atributos individuales (valores, tradiciones, cultura, etc.) que se encontraban presentes en parte de la población constituían un freno al desarrollo y la modernización. Por eso, era fundamental vencer esa resistencia a la modernidad y promover un cambio cultural en esos sectores para así facilitar el tránsito hacia el desarrollo (Giosa Zuazúa, 2005; Salvia, 2007; Neffa, 2008).

La teoría de la marginalidad objetó distintos postulados de esta perspectiva y realizó un interesante aporte para entender las inserciones ocupacionales a partir de las características de las estructuras productivas latinoamericanas. Nun (1969) y Quijano (1970) identificaron un segmento marginal en la estructura social, pero a diferencia del planteo del DESAL, destacaron que la condición de este colectivo no es atribuible a las características individuales de las personas, sino a la naturaleza del proceso de acumulación capitalista.¹³

Amparado en el materialismo histórico, Nun (1969) sostuvo que cada sistema de producción define una determinada combinación entre trabajadores y medios de producción; y que la población que excede el límite definido por esa combinación conforma una superpoblación relativa. La novedad que destaca el autor radica en que el pasaje del capitalismo competitivo al capitalismo monopolista modificó el rol de ese grupo.¹⁴ En efecto, en el capitalismo competitivo la superpoblación relativa podía caracterizarse como un ejército industrial de reserva en tanto y en cuanto cumplía una función determinada en el sistema de producción: era la mano de obra adicional que se tornaba necesaria en el alza del ciclo económico y la fuente de presión hacia la baja de los salarios. Pero en el capitalismo monopolista, la superpoblación relativa deja de cumplir esas funciones (o lo hace de manera muy limitada) y de este modo se torna afuncional o disfuncional para el sistema. Por eso es caracterizada en este nuevo contexto como “masa marginal” (Nun, 1969) o “mano de obra marginada” (Quijano, 1970).

En términos de inserción ocupacional, uno de los principales atributos de esos sectores es la sistemática rotación entre modalidades laborales inestables: “Se produce así un sector creciente de mano de obra que respecto de las necesidades de empleo de los niveles hegemónicos de actividad, monopolísticamente organizados, es *sobrante*; respecto de los niveles intermedios, organizados bajo modalidad competitiva y en consecuencia marcado por la inestabilidad permanente de sus empresas más débiles, y de sus ocupaciones periféricas, esa mano de obra es *flotante*, pues tiene que estar, intermitentemente, ocupada o desocupada o subocupada, según las contingencias que afectan a este nivel económico. En consecuencia, no puede escapar a la tendencia de hacer permanente su obligado refugio en los roles característicos del ‘polo marginal’, en donde fluctúa entre una numerosa gama de ocupaciones y de relaciones de trabajo. En este sentido, la tendencia principal de esa mano de obra

¹³ La caracterización también se distancia del enfoque dualista tradicional dado que no interpreta la existencia de una configuración social “dual” (es decir, desdoblada en dos realidades paralelas), sino de una misma estructura económica que diferencia distintos niveles y los vincula a través de lazos de subordinación.

¹⁴ Según destaca Giosa Zuazúa (2005), la fase monopolista del capitalismo se caracteriza por la existencia de mercados oligopólicos, donde las empresas fijan precios y el cambio tecnológico posibilita un incremento de los excedentes e incentiva la demanda de mano de obra con mayor nivel de calificación.

es convertirse en 'marginal', y a diferenciarse y a establecerse como tal dentro de la economía" (Quijano, 1970:153).

En definitiva, la teoría de la marginalidad no centra su análisis en las categorías ocupacionales, pero sí hace un aporte para pensar al trabajo independiente. Según esta perspectiva, a partir de su inserción en el sistema global y de las características específicas del capitalismo, las estructuras productivas latinoamericanas relegan a un sector de la población a una posición marginal, sobrante, que ni siquiera cumple las funciones de un ejército industrial de reserva. Esta población obtiene su sustento insertándose en ocupaciones inestables y precarias, con un alto nivel de rotación entre distintos empleos, por un lado, y entre el empleo, el desempleo y el subempleo, por el otro. Teniendo en cuenta esta caracterización, el trabajo independiente podría ser pensado, entonces, como una típica inserción de esos grupos marginados.

En cierta sintonía con estos razonamientos, la situación de esas poblaciones marginadas fue descrita, también, como el emergente de una condición propia de las economías latinoamericanas caracterizada a partir del concepto de heterogeneidad estructural. Pinto (1970) describe que las estructuras productivas latinoamericanas están constituidas por tres estratos: el primitivo, con niveles de productividad semejantes o incluso inferiores a los de la época colonial; el moderno, cuya productividad es similar a la de países desarrollados; y entre ellos dos, el intermedio. Pero a diferencia de las experiencias de los países centrales, el polo "moderno" no tiene la capacidad de atraer hacia sí al resto de los sectores y, de esta forma, de homogeneizar la estructura productiva.

Por eso, del mismo modo que lo concebía la teoría de la marginalidad, la tendencia observada en la región es la profundización de la heterogeneidad como consecuencia de la concentración de "los frutos del progreso técnico" (Pinto, 1970:88). Y la heterogeneidad de la estructura productiva configura, también estructuras ocupacionales de carácter heterogéneo. En efecto, según Rodríguez (1998:1), "la heterogeneidad estructural se puede definir atendiendo a la estructura productiva o a la estructura ocupacional".

De modo similar a las teorías de la marginalidad y de la heterogeneidad estructural, los análisis elaborados en el marco del Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) dirigido por Víctor Tokman identificaron la existencia de un sector de la población marginal, con condiciones de vida precarias en términos habitacionales, sanitarios y de niveles de consumo, aunque con cierto nivel de complementariedad con el sector moderno (PREALC, 1975; Tokman, 1979, 1987).

La expansión de estos grupos es descrita como el resultado del crecimiento poblacional y de las migraciones desde el campo hacia las ciudades, en un escenario en el que la economía urbana

carecía de la suficiente capacidad de absorción de mano de obra como para generar la cantidad de empleos necesaria (Tokman, 1979).¹⁵ Como consecuencia de estos procesos, se configuraron mercados de trabajo urbanos diferenciados entre un sector formal y uno informal, con distintos niveles de productividad e ingresos.

En el sector formal se desempeñan los trabajadores calificados y con mayor experiencia, ya sea como empleados en empresas organizadas o como prestadores de servicios personales dirigidos a los estratos de mayores ingresos. Por oposición, en el informal se encuentran los trabajadores independientes (excepto los profesionales), los trabajadores de empresas pequeñas y los que prestan servicios personales de baja productividad.

Las actividades informales se caracterizan por sus bajas barreras a la entrada como consecuencia de la inexistencia de requisitos administrativos y de los escasos requerimientos de capital que son necesarios para llevar adelante las actividades. En ellas, el grado de incorporación de tecnología es muy limitado, existe una escasa separación entre el trabajo y el capital debido a la alta incidencia del trabajo independiente y el desarrollo de relaciones salariales es escaso o directamente nulo (Tokman, 1979; Pok y Lorenzetti, 2007). A su vez, los ingresos de los trabajadores no sólo son inferiores a los del sector formal, sino que también suelen ser fluctuantes, en función de la naturaleza de las actividades de trabajadores independientes y a destajo. Además, quienes se insertan en este ámbito suelen rotar continuamente entre el empleo y el desempleo.

De este modo, el PREALC identificó al trabajo independiente como una inserción laboral característica del sector informal, que suele operar como “refugio” (Mezzerá, 1987; Pok y Lorenzetti, 2007) para las personas que no logran insertarse en la formalidad. En simultáneo, desde este enfoque se reparó en el carácter heterogéneo de dicha categoría al precisarse que los profesionales deben ser encuadrados dentro del sector formal.¹⁶

¹⁵ Según Tokman, las sucesivas “ondas de modernización” (Tokman, 1987:8) y cambio tecnológico que se originaron en los países centrales y se trasladaron luego a la periferia también influyeron en la configuración del sector informal: a partir de los años '30, la segmentación del mercado de trabajo como respuesta al creciente poder sindical y el incremento de los cargos técnicos, profesionales, gerenciales y de supervisión; a partir de los '70, la flexibilización del proceso productivo y de las relaciones laborales como consecuencia de las estrategias de descentralización, y la simultánea revisión de los esquemas de seguridad social y de la legislación laboral que disminuye los niveles de protección de los trabajadores (Tokman, 1987).

¹⁶ En 1993 la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo caracterizó al sector informal de manera similar a como lo había hecho el PREALC (unidades de pequeña escala, con poca o nula distinción entre trabajo y capital, y con relaciones de empleo no formalizadas) y lo definió como “un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esa actividad” (OIT, 1993b:2). A los fines estadísticos, incluyó dentro de la categoría a las empresas informales de personas que trabajan por cuenta propia y a las empresas de empleadores informales. De tal modo, el empleo informal era concebido como aquel que se insertaba en el sector informal, es decir, aquel que se desarrollaba en el marco de unidades productivas informales.

En suma, teniendo en cuenta los aportes de las teorías de la marginalidad, de la heterogeneidad estructural, y las conceptualizaciones del PREALC, se observa que en el debate latinoamericano hubo cierta confluencia en la identificación de una estructura productiva segmentada, heterogénea, que obliga a una parte de la población a vivir y desarrollar sus actividades al margen de los sectores económicos más dinámicos, y que por eso adquiere el carácter de “sobrante”. Inserciones ocupacionales inestables, de bajos ingresos, y un alto nivel de rotación laboral son algunos de los atributos que definen a ese universo marginal o informal, en el que el trabajo independiente constituye una de las modalidades típicas de generación de ingresos.

La informalidad (el trabajo independiente) no está en el margen

¿Cómo explicar la condición informal de un programador en el Silicon Valley? ¿O en el barrio de Palermo de la Ciudad de Buenos Aires? ¿Cómo interpretar la vigencia de nichos de informalidad en los países desarrollados? Las perspectivas teóricas descritas en el apartado anterior no parecen dar respuestas satisfactorias a estos interrogantes.

“Que una actividad sea informal o no depende menos de sus características intrínsecas que de su situación con respecto a la regulación estatal”, sostiene Portes (1989:371), uno de los referentes de la denominada corriente “estructuralista”, en su respuesta a Klein y Tokman.¹⁷ En efecto, asociar la informalidad con una forma de producir (caracterizada por el escaso capital y la baja incorporación de tecnología, entre otros elementos), supone retomar una concepción dualista que asocia al fenómeno en cuestión con el atraso. Pero según el estructuralismo, la informalidad no es ni un “indicador de atraso” (Portes, 1989) ni un “eufemismo de pobreza” (Castells y Portes, 1989:12). Por el contrario, “la economía informal no es una condición individual sino un proceso de generación de ingresos que tiene una característica central: no está regulado por las instituciones, en un entorno legal y social en el que actividades similares sí lo están” (Castells y Portes, 1989:12).

Tal perspectiva no niega que las condiciones de la informalidad distan de ser satisfactorias. La problemática afecta el status del trabajo dado que puede privar a los trabajadores de los beneficios sociales establecidos por la legislación o conllevar remuneraciones por debajo del salario mínimo

Esta definición centrada en las características de las unidades productivas dio paso una década más tarde a una perspectiva centrada en las características de los puestos de trabajo (OIT, 2003; Neffa, 2008; Bertranoy y Maurizio, 2011b; Bertranou y Casanova, 2013). De tal modo, los empleos informales dejaron de ser aquellos que eran parte del sector informal y comenzaron a definirse como aquellos que se encuentran al margen de la legislación laboral. Esto permitió identificar la existencia de empleos informales en el sector formal, particularmente entre los asalariados. Y entre los trabajadores independientes, su inscripción en la formalidad o en la informalidad fue concebido en función de su pertenencia al sector formal o informal de la economía (Bertranou y Maurizio, 2011b). De este modo se reforzó la consideración según la cual el trabajo independiente es un tipo de inserción que puede hallarse en los distintos segmentos de la estructura productiva.

¹⁷ Como se observa en la nota al pie anterior, esta caracterización se encuentra en consonancia con la que adoptaría más tarde la propia Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.

establecido. Y también impacta sobre las condiciones de trabajo, en función de que el desarrollo de actividades laborales al margen de la ley puede implicar el desconocimiento de los estándares de salud y seguridad laboral necesarios para preservar la integridad de los trabajadores. Pero ni el sector informal está atravesado en todas sus manifestaciones por la precariedad, ni el formal está absolutamente libre de ella.

La informalidad no se encuentra en los márgenes de las estructuras productivas sino que, por el contrario, es parte integral de ellas, postula este enfoque. Tal interpretación distancia al estructuralismo de la mirada del PREALC en tanto y en cuanto no supone que las economías modernas se hayan caracterizado por la imposibilidad de absorber a la totalidad de la mano de obra y, de este modo, hayan generado un sector rezagado que desarrolla sus actividades en la informalidad ante la falta de otras alternativas. Por el contrario, entiende que el fenómeno es una parte integral de la economía moderna en la que la gran empresa fordista (que integraba las distintas instancias del proceso productivo) se ha fragmentado y, en su lugar, la actividad ha pasado a organizarse en redes de producción descentralizadas. Y en estos dispositivos se combinan unidades formales e informales, dando lugar así a una gran heterogeneidad de situaciones laborales. Por su parte, los gobiernos validan esta realidad para desactivar potenciales conflictos sociales (Castells y Portes, 1989).

En América Latina en particular, la contratación de trabajadores informales estaría orientada básicamente hacia tres objetivos: debilitar el poder de los trabajadores organizados, evadir las regulaciones estatales y ganar competitividad a través de la reducción de costos laborales. “En una situación de abundancia de mano de obra, los salarios crecientes en el empleo formal crean estímulos para los empleadores a hacer uso del sector informal. Este incentivo se combina con una extensiva legislación laboral, habitualmente imitada de los países desarrollados, que provee diversas formas de seguros sociales y protección contra despidos arbitrarios para aquellos trabajadores que han sido contratados formalmente (...) En otras palabras, existe una resistencia generalizada entre los empleadores del sector moderno a incrementar la fuerza de trabajo contratada formalmente —pues aumenta los costos y reduce la flexibilidad administrativa—, a la par de una tendencia a hacer uso de una oferta altamente elástica como la ofrecida por los trabajadores del sector informal” (Portes y Benton, 1987:121). En ese marco, el trabajo informal se utiliza por medio de dos canales principales en los que el trabajo independiente es altamente frecuente: los contratos eventuales y la subcontratación.

En definitiva, el estructuralismo agrega algunos elementos pertinentes a la conceptualización de la informalidad que, a la vez, resultan de utilidad para interpretar al trabajo independiente. Según este enfoque, el fenómeno no es la expresión de un proceso de segregación de actividades

económicas y sectores sociales sino de la particular configuración de la producción en redes descentralizadas, en donde los segmentos informales están plenamente integrados con los formales. La lectura contribuye de tal modo a concebir a la informalidad y, en particular, al trabajo independiente, como una realidad que se expande al calor de la descentralización productiva, que se corresponde con estrategias empresarias que apelan a ese tipo de contrataciones y que, a la vez, no está siempre asociada a la pobreza y la marginalidad social.

La informalidad (el trabajo independiente) no es una condena

Keith Hart había descrito al sector informal urbano como aquel ámbito que crecía al calor de las necesidades de un “sub-proletariado” necesitado de obtener una fuente complementaria de ingresos para garantizar su subsistencia. En él se integraban actividades de baja escala, caracterizadas por un alto nivel de volatilidad e incertidumbre. Sin embargo, ese “capitalismo de baja escala [*petty capitalism*]” también podría constituirse en una oportunidad para mejorar los ingresos y, eventualmente, en un “medio de salvación” (Hart, 1973:83).

La informalidad puede ser efectivamente la condición a la que quedan relegados los trabajadores con menos oportunidades. Pero también puede ser la alternativa elegida voluntariamente por quienes encuentran allí una serie de virtudes que la hacen más atractiva que el sector formal. Así lo entendieron Perry et. al. (2007), quienes plantearon que el desarrollo de actividades laborales al margen de la ley puede corresponderse con situaciones de “escape o exclusión”.

Ya sea por la existencia de un mercado laboral segmentado, tal como planteaban Harris y Todaro (1970), por las decisiones empresarias en el marco de las redes descentralizadas de producción (Portes, Castells y Benton, 1989), o por un Estado que fija regulaciones excesivas y mal diseñadas obstaculizando así el desarrollo de actividades siguiendo sus prescripciones (De Soto, 2002), un conjunto importante de trabajadores se ve excluido del sector formal de la economía. Sin embargo, otro grupo decide escapar de él de manera deliberada, luego de evaluar los costos y beneficios de encuadrarse dentro de sus márgenes. Un microempresario con dificultades para acceder a un crédito, un trabajador que prefiere una mayor remuneración en efectivo antes que la contribución a la seguridad social y el sistema previsional, jóvenes o mujeres casadas que eligen una mayor flexibilidad. Todos son ejemplos mencionados por Perry et. al. (2007) de perfiles que podrían estar más interesados en trabajar al margen de la ley, en un marco en el que hay escasas posibilidades de ser sancionado por ello dado que el Estado o bien no tiene la capacidad operativa de penalizar esas conductas, o bien directamente las tolera para no obstaculizar el desarrollo de esas actividades.

Las dificultades del Estado para garantizar el cumplimiento de la ley se combinan con la incapacidad de ejercer adecuadamente sus principales funciones, a saber, “solucionar las fallas de mercado, coordinar la provisión de bienes públicos y asegurar la equidad” (Perry et. al., 2007:202). Por eso, la informalidad se inscribe en lo que los autores denominan como un “contrato social disfuncional”, es decir, “el Estado no cumple con sus obligaciones y, por tanto, los individuos, ven muy poco espacio para participar” (Perry et. al., 2007:202).

En ese marco, muchos trabajadores eligen voluntariamente la informalidad prefiriendo, antes que las protecciones que ofrecen las instituciones, otras dimensiones del trabajo que pueden resultar atractivas, más no sea el ahorro que implica no contribuir al sistema de seguridad social. Teniendo en cuenta esta situación, Maloney (2004) propone dejar de pensar de manera dicotómica los empleos (tal como por ejemplo lo hace la OIT con el concepto de “trabajo decente”) y considerar en su lugar que las distintas modalidades tienen virtudes y defectos.

De acuerdo con esta perspectiva, la informalidad puede ser el espacio para acumular capital físico y humano sin las trabas que impone el Estado (Maloney, 2004). También puede ser pensado como el lugar predilecto de la innovación, es decir, aquel en el que se afronta de manera más fácil la incertidumbre que es propia de las fases iniciales de cualquier emprendimiento (cuando aún es difusa la rentabilidad esperada), y que luego actúa como trampolín hacia el sector formal (Bennett y Estrin, 2007). En suma, la informalidad puede ser considerada como “la versión análoga y desregulada, propia de los países en desarrollo, del sector emprendedor voluntario de pequeñas empresas de los países desarrollados, antes que como el elemento residual compuesto por los trabajadores que han sido desfavorecidos y excluidos de los buenos empleos” (Maloney, 2004:1159, trad. propia).

En suma, el enfoque que aquí reseñamos propone pensar a la informalidad no tanto (o no sólo) como una manifestación de la exclusión social sino como un espacio dotado de ciertas virtudes y que por eso es elegido voluntariamente en muchos casos. Del mismo modo se puede interpretar al trabajo independiente, y de hecho así lo hacen los autores citados. Combinar esta mirada con los aportes que destacan el carácter emprendedor de ciertos individuos (Blau, 1985; Yamada, 1996; Barr y Packard, 2002; Fajnzylber et.al., 2006) permite concebir a la informalidad y al trabajo independiente como un eventual trampolín para la mejora de las condiciones laborales.

Cada una de las interpretaciones recién reseñadas sobre el vínculo entre estructura productiva y estructura ocupacional resultan de utilidad para reflexionar sobre la situación del trabajo independiente, aunque no todas ellas lo hayan hecho de manera explícita.

Así, el trabajo independiente puede pensarse como una expresión de la marginación social y, a la vez, como un refugio para atravesar esa situación y garantizar la subsistencia. Con el dualismo se lo puede considerar como una modalidad propia del sector de subsistencia, caracterizado por su baja productividad, y los bajos ingresos. Con Keith Hart, se lo puede entender como una inserción típica del sector informal, con bajas barreras a la entrada, que comprende actividades de baja escala y trabajo intensivas, y cuya característica principal es la incertidumbre y la volatilidad.

En el debate latinoamericano, la teoría de la marginalidad identificó una población sobrante a la que categorizó como “masa marginal”. El enfoque no centró su análisis en las categorías ocupacionales, pero en su caracterización de un sector de la población relegado, con ocupaciones precarias e inestables y altos niveles de rotación entre actividades, la mirada aporta elementos para el abordaje de nuestro objeto de estudio. En diálogo con esta concepción, a partir de la teoría de la heterogeneidad estructural se puede interpretar la realidad de los sectores poblacionales segregados como el resultado de una estructura productiva heterogénea (es decir, con distintos niveles de productividad) que configura estructuras ocupacionales también heterogéneas. Por su parte, el enfoque del PREALC, continuador de los estudios sobre la informalidad impulsados por Hart, permite situar al trabajo independiente como una inserción típica del sector informal y caracterizarlo por sus bajas barreras a la entrada, la escasa incorporación de tecnología, la baja productividad y la percepción de ingresos limitados y fluctuantes por parte de los trabajadores.

El estructuralismo posibilita entender a la informalidad (y, agregamos nosotros, al trabajo independiente) como un universo más diverso, es decir, no sólo como una realidad de los sectores sociales relegados. Proponen definir a este fenómeno no como una forma de producir sino como un proceso de generación de ingresos que se sitúa por fuera de las regulaciones. De tal modo, la informalidad ya no es considerada más como un eufemismo de la pobreza ni como una problemática que se encuentra en los márgenes. Por el contrario, es una modalidad perfectamente inserta en las redes de producción globales, cuya razón de ser se encuentra en el intento de debilitar el poder de los trabajadores organizados, evadir las regulaciones estatales y ganar competitividad a través de la reducción de costos laborales. Y aquí nosotros insistimos con que el trabajo independiente puede ser interpretado de manera análoga.

Por último, los postulados de una corriente de pensamiento que podríamos calificar como optimista conciben a la informalidad y al trabajo independiente no necesariamente como la

manifestación de una exclusión social sino, en muchos casos, como la opción deliberada de quienes prefieren evadirse de las regulaciones a partir de una evaluación racional de costos y beneficios. Tal decisión puede pensarse a partir de la identificación de un Estado que no cumple adecuadamente con sus obligaciones y que es incapaz de penalizar los incumplimientos (o directamente decide no hacerlo). Y en ese marco, la informalidad y el trabajo independiente pueden ser la inserción de quienes pretenden desarrollar un emprendimiento por su propia cuenta, sin los obstáculos de la regulación (o de una relación de dependencia) y que, tal como planteaba Hart, encuentran allí un “medio de salvación”.

En suma, los aportes aquí reseñados contribuyen a interpretar el lugar del trabajo independiente en los países latinoamericanos, en el que sus estructuras productivas de carácter heterogéneo dan lugar a estructuras ocupacionales también heterogéneas. Pero claro que esas estructuras productivas se configuran (y reconfiguran) al calor de la interacción de los actores sociales. Y esos actores definen las particularidades de las instituciones que operan sobre los sistemas productivos y los mercados laborales.

Por eso, como sostuvimos previamente, el análisis del modo en que esas interacciones se materializan en instituciones debe complementar las reflexiones recién reseñadas para alcanzar una mejor comprensión del objeto de estudio de esta investigación. Ese será el objetivo del siguiente apartado.

b) Los actores sociales y las instituciones

¿De qué manera los actores sociales y las instituciones inciden sobre la evolución del mercado laboral? ¿En qué medida su comportamiento talla la forma que adquieren las estructuras ocupacionales?

Anteriormente referimos que las investigaciones sobre el trabajo independiente abordan el posible impacto que tienen sobre él los marcos regulatorios y las políticas públicas, en particular, el nivel de protección o “rigidez” de la legislación laboral, las características del régimen macroeconómico o el régimen de protección social. Aquí aportaremos algunos elementos conceptuales para interpretar esas relaciones. Para ello nos valdremos específicamente de la literatura sobre variedades de capitalismo impulsada a partir de la publicación de Peter Hall y David Soskice (2001a), “Varieties of Capitalism: the Institutional Foundations of Comparative Advantage”. De manera complementaria, coincidiremos con la teoría de la regulación en el entendimiento de que, como sostuvimos anteriormente, “las instituciones son la concreción de acuerdos más o menos duraderos del conflicto social” (Bizberg y Théret, 2015:26). Por eso proponemos que actores e

instituciones no deben analizarse de manera escindida sino como parte de una dinámica social que los integra e incide en la evolución del mercado laboral y, remitiéndonos a nuestro objeto de estudio, en las formas que adquieren las estructuras ocupacionales. Adicionalmente, incorporaremos los conceptos de Esping-Andersen (1990, 2000), según el cual los “regímenes de bienestar” inciden en la configuración de los “sistemas de estratificación social” y en el comportamiento de los mercados laborales.

El enfoque de variedades de capitalismo parte de una primera constatación, a saber, que no es posible verificar un proceso de convergencia entre las distintas sociedades que tienda hacia la unificación de patrones de crecimiento, estructuras productivas o clases sociales, tal como fuera postulado en los estudios del capitalismo hasta la década del '60 del siglo XX y luego, en los años '90, tras la caída de la Unión Soviética. Del mismo modo, también se distancia de la idea según la cual existe un modelo de desarrollo ideal frente a otros que resultan imperfectos (Aguirre y Lo Vuolo, 2013; Bizberg y Théret, 2015; Madariaga, 2018).

Por el contrario, lo que la perspectiva observa es la coexistencia de, justamente, variedades de capitalismo distintas, que no tienden a converger hacia una modalidad específica ni es posible identificar entre ellas una expresión modelo que constituya una referencia que las otras deban reproducir para progresar. Los distintos tipos nacionales se constituyen en base a trayectorias históricas y dinámicas sociales particulares, determinados a partir de la interacción de los actores sociales y, especialmente, del modo en que resuelven sus problemas de coordinación en distintas esferas. Según Hall y Soskice (2001a), las empresas son los actores protagónicos de esas relaciones (postulado que será criticado en formulaciones posteriores de la teoría).

El planteo original del enfoque identificaba dos variedades de capitalismo: las economías de mercado liberales y las economías de mercado coordinadas (Hall y Soskice, 2001a). Mientras que se reconocía a Estados Unidos como el principal exponente de la primera categoría, Alemania era identificada como el prototipo de la segunda.

En las economías de mercado liberales, los actores coordinan sus acciones a través de mecanismos de mercado, esto es, definen los niveles de oferta y demanda de bienes y servicios en función de las señales de precio determinadas por esos mercados. Por su parte, los regímenes regulatorios suelen caracterizarse por definir la existencia de mercados de trabajo fluidos (es decir, con pocas barreras a la entrada y salida de trabajadores), capitales con gran movilidad y mercados competitivos.

Por oposición, en las economías de mercado coordinadas la interacción de los actores sociales se produce en mayor medida por medio de canales y parámetros definidos por fuera del mercado. En ellas, la coordinación estratégica organiza los esfuerzos de las empresas y demás actores, en un proceso que es acompañado por instituciones que promueven el intercambio de información, el monitoreo de las acciones, las sanciones para los incumplimientos y la deliberación.

Como se observa, la tipología permite identificar la presencia de instituciones de distinta naturaleza y orientación en cada uno de los casos. Pero ya referimos al inicio de este apartado que tal constatación no implica suponer la existencia de un tipo institucional ideal y de otros imperfectos. Por el contrario, en distintos países es posible encontrar distintos tipos de instituciones. Y la funcionalidad de cada una de ellas está dada por su compatibilidad con el resto de las instituciones vigentes y con la variedad de capitalismo en la que está inserta. A partir de aquí puede entenderse el concepto de complementariedades institucionales planteado por Hall y Soskice (2001a), a partir del cual dos instituciones son consideradas como complementarias si la presencia o eficiencia de una aumenta el rendimiento o la eficiencia de la otra.

El planteo de Hall y Soskice fue criticado, entre otros aspectos, por tener un carácter estático y ser incapaz de explicar las transformaciones en los modelos nacionales, por el excesivo protagonismo que se asigna a las empresas en desmedro del resto de los actores sociales y por organizar conceptualmente las variedades de capitalismo en sólo dos categorías, reduciendo así la utilidad del enfoque para interpretar realidades que difícilmente cuadren en esa tipología (Aguirre y Lo Vuolo, 2013; Madariaga, 2018). En ese marco, distintos autores se propusieron adaptar la teoría a la realidad latinoamericana reconociendo algunas de las objeciones planteadas.

Schneider (2009) propuso una nueva variedad de capitalismo para interpretar la realidad de Latinoamérica. Exceptuando a los que caracteriza como “petro-estados” (Venezuela, Ecuador y Bolivia), sostuvo que los países de la región se caracterizan por la vigencia de economías jerárquicas de mercado. Según el autor, las cuatro características principales de esta variedad son el protagonismo de grupos empresariales diversificados, la presencia y reciente expansión de empresas multinacionales, el carácter atomizado de las relaciones laborales y las bajas calificaciones de los trabajadores.

Según sostiene, en las economías jerárquicas de mercado existe un alto nivel de rotación de los trabajadores en el mercado laboral, lo cual determina que los vínculos que desarrollan con las empresas sean frecuentemente de corto plazo. Además, los sindicatos son débiles debido a la baja proporción de trabajadores sindicalizados (en contextos de alta informalidad) y a su acotada presencia en los establecimientos. Por otro lado, no suelen existir instituciones de mediación entre empresas y

organizaciones sindicales, lo cual también dificulta la cooperación para incentivar la formación de los trabajadores. Y hay una fuerte influencia de los gobiernos nacionales en las relaciones laborales y un alto nivel de regulación del mercado de trabajo pero, respecto de este último aspecto, el cumplimiento de los marcos normativos es limitado debido a la informalidad y al bajo nivel de observancia en el sector formal (Schneider, 2009; Schneider y Karcher, 2010).

El desarrollo de estos conceptos lleva a Schneider a proponer una nueva mirada sobre la noción de “complementariedades institucionales” desarrollada por Hall y Soskice (2001a). Según sostiene, los equilibrios entre instituciones no emergen únicamente a partir de una situación de compatibilidad, donde la presencia de una institución es capaz de mejorar el rendimiento de la otra. En efecto, es posible identificar también la existencia de complementariedades negativas, frecuentemente de raigambre política, que antes que producir dinámicas virtuosas, consolidan las dificultades que padecen las economías de la región. Un ejemplo de complementariedades negativas es la “trampa de bajas calificaciones y malos empleos”, que describe la situación de escasa disponibilidad de empleos de calidad y el consecuente desincentivo que esta situación genera para la formación de los trabajadores (Schneider, 2009; Schneider y Karcher, 2010).

La teoría de variedades de capitalismo también fue utilizada para analizar la realidad latinoamericana a partir de la interpretación que hizo de ella la escuela de la regulación francesa (Bizberg, 2015a,b; Bizberg y Théret, 2015). El principal foco de análisis de esta mirada no son las empresas sino los sistemas de producción y las instituciones, entendidas a estas últimas del modo en que ya referimos, es decir, como la materialización de los acuerdos y resultados que surgen de los conflictos sociales. A su vez, este enfoque pretende adoptar un carácter más dinámico que el de la formulación de Hall y Soskice, para que sea capaz de interpretar las transformaciones históricas. En ese sentido, proponen entender los cambios de régimen económico o político como el resultado de cambios de bloque hegemónico o en la relación de fuerzas al interior de la coalición gobernante. Por último, se distancian del planteo de Schneider (2009) en la medida en que postula la existencia de una sola variedad de capitalismo en América Latina.

Para analizar la situación de los distintos países de la región, desde la escuela de la regulación se identifican tres grandes indicadores: el tipo de integración a la economía internacional, la relación entre Estado y economía o el tipo de intervención estatal y las relaciones laborales y el sistema de bienestar (Bizberg, 2015a).¹⁸ El último elemento en particular consiste en lo que desde esa perspectiva

¹⁸ El tipo de integración a la economía internacional es observado a través de la orientación (mercado interno/mercado externo), el tipo de producción (commodities/ manufacturas), la existencia o no de controles de capitales, el nivel de proteccionismo comercial, el tipo de administración del tipo de cambio y el carácter (ofensivo/ defensivo, proactivo/ reactivo). La relación entre Estado y economía se visualiza a través de las

se denomina como “relación salarial”, definida como “todas las reglas que definen el trabajo asalariado: además de la remuneración, la organización del trabajo, su duración, las perspectivas laborales, así como otros elementos indirectos del salario, como las prestaciones sociales” (Bizberg y Théret, 2015:34).

A partir de este marco conceptual, la interpretación de la teoría de las variedades de capitalismo realizada por la escuela de la regulación identifica en Latinoamérica tres variedades de capitalismo que se encuentran en proceso de consolidación (Bizberg y Théret, 2015). En Brasil observan un capitalismo orientado por el Estado y dirigido hacia el mercado interno, con sindicatos y organizaciones empresariales fuertes y con capacidad de coordinar acciones. En Chile, un capitalismo regulado por el Estado (de manera subsidiaria al capital privado) que se encuentra dirigido hacia el mercado externo, con actores sociales débiles y que mantienen una relación conflictiva, un sistema de relaciones industriales dominado por la flexibilidad y un sistema de bienestar residual y de carácter asistencial. Por último, en México encuentran un capitalismo de subcontratación internacional desregulado, subordinado al mercado externo, con baja intervención estatal, actores sociales débiles y coordinación entre ellos casi inexistente, un sistema de relaciones industriales dominado por la flexibilidad y un sistema de bienestar residual y de carácter asistencial. Adicionalmente identifican un capitalismo rentista en Venezuela (y parcialmente en Bolivia y Ecuador), cuya característica saliente reside en que las relaciones sociopolíticas y económicas están definidas por la existencia de recursos clave en manos del Estado (Bizberg, 2015a).

Cuando analizan la situación de nuestro país observan la incapacidad de consolidar en el tiempo la vigencia de los principales patrones que definen una variedad específica de capitalismo. Por eso concluyen que Argentina es un “híbrido inestable que en distintos periodos, según la coalición gobernante y la relación sociopolítica dominante, se alinea con uno u otro tipo de capitalismo.” (Bizberg y Théret, 2015:14).

Ahora bien, ¿de qué modo la teoría de las variedades de capitalismo (en sus diferentes versiones) puede contribuir al análisis del trabajo independiente que encaramos en esta investigación? ¿Y de qué forma se conjuga con las reflexiones sobre estructura productiva y estructura ocupacional reseñadas anteriormente?

características de la inversión productiva y las políticas contra-cíclicas, del nivel de independencia del banco central, del nivel de regulación de la actividad, de las políticas industriales, del grado de tolerancia a la inflación moderada, de la presión fiscal y del carácter (neodesarrollista/ liberal). Por último, las relaciones industriales y el sistema de bienestar se miden a partir de la densidad sindical, el nivel de coordinación entre Estado y sindicatos, la política salarial, el nivel de formalización, las características de la política social (universalistas y redistributivas/ focalizadas y asistencialistas y el carácter (crecimiento del mercado interno y redistributiva o competitividad y atracciones de capitales en base a salarios y costos sociales bajos).

A partir de un ejercicio similar al del enfoque de “variedades de capitalismo”, Esping-Andersen identifica distintos “regímenes del Estado de bienestar” (1990) o “regímenes de bienestar” (2000), concepto que define como los “modos en que se reparte la producción de bienestar entre el estado, el mercado y las familias” (Esping-Andersen, 2000:102, trad. propia). En su formulación original (Esping Andersen, 1990), la tipología incluía tres variedades (liberal, conservador y socialdemócrata), a la que años más tarde se le sumaron nuevos tipos (Esping-Andersen, 2000). Según el autor, entre las características que distinguen a estos regímenes se encuentra la particular incidencia de cada uno de ellos en la configuración de los “sistemas de estratificación social” y en el comportamiento de los mercados laborales.

Los regímenes de bienestar configuran sistemas de estratificación social a través de los patrones de distribución del ingreso, de sus sistemas educativos, de la organización de servicios sociales, entre otros canales. Por caso, la política social conservadora, tanto en su variable estatista como en la corporativa, da lugar a sistemas de estratificación atravesados por el status y las jerarquías. La política social liberal apunta a desarmar el patrón de las sociedades conservadoras pretendiendo que el Estado no altere la estratificación promovida por el mercado y configurando así sistemas de estratificación dualistas. Por su parte, la perspectiva socialista busca reducir los niveles de diferenciación a través de una política social universalista.

Adicionalmente, los regímenes de bienestar también inciden en el comportamiento del mercado de trabajo. En particular, influyen en los patrones de ingreso, especialmente entre las mujeres, con la provisión de servicios sociales. También participan en la definición de la composición sectorial de la fuerza de trabajo y del nivel de calificaciones demandado. Emplean en determinadas actividades como la salud, la educación y otros servicios. E intervienen en la salida del mercado de trabajo con la implementación de programas familiares o políticas de jubilación anticipada (Esping-Andersen, 1990).

Por otra parte, el autor sostiene que los distintos regímenes de bienestar suelen estar asociados con diferentes modelos de relaciones laborales y de regulación del trabajo. Entre las variables que los distinguen se encuentra el nivel de cobertura, coordinación y centralización de la negociación colectiva; las características del sindicalismo; el tipo de prestaciones sociales; el valor y la extensión del salario mínimo; y los costos del despido, entre otras. Estos elementos inciden sobre el comportamiento del mercado de trabajo.

En definitiva, los conceptos de Esping-Andersen precisan los canales a partir de los cuales los distintos modos de organización política, económica y social inciden en la organización de la estructura

ocupacional y en la dinámica que adquieren los mercados de trabajo. Por tal motivo, constituyen un buen complemento de los desarrollos antes reseñados sobre las variedades de capitalismo.

En ese marco, sería al menos aventurado sostener que ciertas “variedades de capitalismo” o ciertos “regímenes de bienestar” se corresponden con una mayor o menor proliferación del trabajo independiente. Pero los postulados teóricos recién reseñados brindan un marco conceptual que es útil no sólo para realizar un ejercicio analítico en perspectiva comparada sino para también interpretar las particularidades de cada país.

A partir de ellos podemos afirmar que los actores sociales y las instituciones inciden sobre la evolución del mercado laboral, de la estructura ocupacional y, específicamente, del trabajo independiente. Y que esa incidencia no se produce por las acciones aisladas de cada uno de ellos sino como el resultado de sus interacciones. En particular, las instituciones desarrollan relaciones de complementariedad, ya sean virtuosas, tal como describían Hall y Soskice, o negativas, como proponía Schneider. Por lo cual su vigencia (que aquí analizaremos en relación al efecto que puedan tener sobre nuestro objeto de estudio) debe interpretarse en el marco de un entramado institucional determinado, como resultado de la interacción y de los conflictos entre los actores sociales y, en definitiva, como parte de una variedad de capitalismo dada.

A su vez, la caracterización de Argentina como un “híbrido”, incapaz de mantener en el tiempo un modelo, resultará de utilidad para analizar las transformaciones operadas en la orientación de las instituciones entre los dos sub-períodos en análisis de esta tesis (2012-2015 y 2016-2019).

Ya sean variedades consolidadas, en proceso de consolidación (como plantea Bizberg de Brasil, México y Chile) o híbridos, en Latinoamérica los actores sociales y las instituciones operan en un contexto de heterogeneidad productiva que es determinante para entender sus acciones y sus objetivos. En su análisis sobre los sistemas de relaciones laborales en Argentina, Brasil, México y Chile (enmarcado en los postulados de la escuela de la regulación ya descritos), Bensusán sostiene que “tres cuestiones son relevantes para nuestro análisis de la manera en que los SRL [*sistemas de relaciones laborales*] y las respectivas políticas públicas moldean el funcionamiento de los mercados de trabajo en los cuatro países (...) una es la necesidad de reducir la heterogeneidad productiva característica de la región, debido a que favorece condiciones de trabajo sumamente dispares, a través de políticas orientadas a promover la convergencia entre sectores y estratos productivos” (Bensusán, 2015:552).

Con base en estos conceptos podemos sostener entonces que no sólo los sistemas de relaciones laborales sino el conjunto de las instituciones se enfrenta en Latinoamérica con el desafío y las restricciones que supone la existencia de una estructura productiva heterogénea. ¿De qué modo

actuarán en ese contexto en relación al trabajo independiente? Posiblemente la respuesta a ese interrogante deba encontrarse en las nociones que orienten las acciones de los actores y, en particular, de la coalición hegemónica respecto de ello: tal como nos preguntamos previamente, ¿el trabajo independiente es interpretado como un refugio en el que se insertan las poblaciones más vulnerables? ¿O como un trampolín que posibilita el crecimiento y el mejoramiento de las condiciones de vida? Naturalmente, esas nociones y las eventuales políticas públicas que puedan deducirse de ellas se pondrán en juego en la interacción con el resto de los actores sociales.

Y finalmente, debemos notar que las instituciones cuentan con múltiples canales para incidir en la composición y la evolución de la estructura ocupacional y del trabajo independiente (Esping-Andersen, 1990, 2000). Y que sus intervenciones deberán entenderse, en primer lugar, como la concreción de los acuerdos que emergen de los conflictos sociales (Bizberg y Théret, 2015) y, a su vez, en el marco de las relaciones de complementariedad (virtuosas o negativas) que se establecen con el conjunto del entramado institucional de cada modelo de capitalismo (Hall y Soskice, 2001a; Schneider, 2009).

V. Propuesta para conceptualizar al trabajo independiente

A lo largo de este capítulo hemos aportado un conjunto de elementos diversos que resultan de utilidad para reflexionar en torno de las transformaciones atravesadas por los mercados laborales, las estructuras ocupacionales y el trabajo independiente en particular. Nos queda proponer una última articulación de esos conceptos de modo de precisar los ejes que organizan conceptualmente el análisis de nuestro objeto de estudio.

Partimos de la definición de la CIET, que sostiene que “los trabajadores independientes son propietarios y controlan las actividades de la unidad económica para la que trabajan” (OIT, 2018a:4). Esa situación es, en muchos casos, la expresión de una necesidad, el refugio que encuentran quienes no logran dar con opciones superadoras, en contextos como el latinoamericano, donde no abundan precisamente las posibilidades de inserción laboral. También es, en menor medida en nuestra región, la elección de quienes prefieren desarrollar sus actividades por cuenta propia, exentos de una relación de dependencia y con mayor autonomía para organizar sus actividades.

Pero el trabajo independiente es, en definitiva, un conglomerado de situaciones que muchas veces no pueden asimilarse directamente a una variante voluntaria y otra obligada, a una exitosa y otra fracasada. Trabajadores precarios que valoran la autonomía, emprendedores que repelen la incertidumbre. Y seguramente tantos otros para quienes el carácter (independiente o dependiente)

es sólo un atributo del trabajo entre tantos otros, tal vez no el más determinante para definir su inserción.

El trabajo independiente está inscrito en un proceso de transformaciones atravesadas por el mundo del trabajo, a partir de las cuales se extienden modalidades ocupacionales distintas del empleo asalariado y por tiempo indefinido. La proliferación de los empleos atípicos y la difuminación de las fronteras entre el empleo asalariado y el trabajo independiente son algunas de las expresiones de esos cambios.

La creciente segmentación de las estructuras ocupacionales que se produce en consecuencia agudiza problemáticas que, en Latinoamérica y en nuestro país en particular, preexistían. Los altos niveles de informalidad urbana y la alta proliferación del trabajo independiente (en buena medida informal) ya habían demarcado en la región mercados laborales desmembrados, heterogéneos. Esa realidad responde a las características de las estructuras productivas (también heterogéneas) y a las dinámicas y los conflictos entre los actores sociales y su materialización en instituciones y en políticas públicas.

Por eso, proponemos entender al trabajo independiente como una inserción ocupacional que encuentra terreno fértil para su expansión en estructuras productivas heterogéneas y en contextos de pérdida de centralidad del empleo asalariado; y que, en simultáneo, reúne realidades y trayectorias sumamente diversas en términos de condiciones laborales e ingresos.

Basados en estas definiciones, intentaremos interpretar a continuación la evolución del mercado laboral en nuestro país entre los años 2012 y 2019 para luego, en el tercer capítulo, adentrarnos en el análisis específico del trabajo independiente.

CAPÍTULO DOS. Actividad económica y mercado laboral entre 2012 y 2019

A partir del golpe de Estado de 1976, nuestro país inició una etapa de profundas transformaciones que a lo largo del último cuarto del siglo XX trastocaron notablemente el comportamiento y la fisonomía de la matriz productiva, de la actividad económica y del mercado laboral. La liberalización comercial y financiera, el impulso de las privatizaciones, el notablemente crecimiento de la deuda externa y la ejecución de políticas monetarias y fiscales de sesgo contractivo fueron algunos de los principales ejes de la política económica que implementó la última dictadura militar. Se inauguraba así un modelo de crecimiento que destruyó buena parte del tejido industrial que había crecido en nuestro país desde la Primera Guerra Mundial (Schvarzer, 1986; Ferrer, 2015; Llach y Gerchunoff, 2018).

Estos procesos transformaron la estructura ocupacional de nuestro país, que se destacaba en Latinoamérica por la elevada proporción de asalariados formales, los bajos niveles de informalidad y la alta participación de trabajadores de ingresos medios al interior del trabajo independiente (Llach, 1978; García y Tokman, 1984; Portes, 1985; Villarreal, 1985; Dalle, 2010; Torrado, 2010). A partir de entonces, la desocupación pasó a ser un problema estructural en el marco de un esquema de desarrollo con una menor elasticidad del empleo respecto al crecimiento (Altimir, Beccaria y González Rozada, 2002); el empleo asalariado formal se contrajo y la informalidad se expandió. Por su parte el trabajo independiente aceleró su crecimiento y en su interior consiguieron cada vez más representación las inserciones inestables y de bajos ingresos (Torrado, 1994, 2010; Dalle, 2010; Tomada, 2018; Piva, 2020; CETyD, 2022). Adicionalmente el empleo a tiempo completo se contrajo, la subocupación involuntaria se expandió (Altimir y Beccaria, 1999; Beccaria y Maurizio, 2017) y los ingresos experimentaron una importante pérdida de su poder adquisitivo (Altimir, Beccaria y González Rozada, 2002). Como correlato de esta situación, la pobreza se cuadruplicó (Altimir, Beccaria y González Rozada, 2002).

La crisis del año 2001 escenificó el dramático impacto social que esas transformaciones habían producido y, a su vez, fue la antesala de la instauración de un modelo de crecimiento que alteró algunas de las tendencias más características de la etapa previa. A partir de los años 2002 y 2003 el comportamiento del mercado laboral se transformó como consecuencia de un conjunto de condiciones favorables que emergieron luego de la crisis de 2001, del contexto internacional también favorable que tomó forma fundamentalmente a partir de 2006 y de un esquema de políticas que colocó entre sus principales prioridades a la recuperación de la actividad, el empleo y los ingresos (Novick, 2006; Palomino, 2007; Etchemendy, 2011; Betranou y Casanova, 2015; Trajtemberg, 2016; Kulfas, 2016; Porta et.al., 2017). Desde ese momento, tanto el desempleo como la informalidad se

contrajeron marcadamente, el empleo registrado en el sector privado creció a un ritmo que le permitiría estar cerca de duplicar su dotación a lo largo de una década y el trabajo independiente se constituyó en una inserción laboral de baja relevancia en el agregado total (Dalle, 2010, 2012; Dalle y Actis Di Pasquale, 2021; Benza et.al., 2022).

El año 2012 marcó un nuevo quiebre en la dinámica económica que nuestro país atravesó desde la salida de la crisis de 2001, lo cual tuvo claras implicancias sobre el mercado laboral y, en particular, sobre la evolución del trabajo independiente. Como veremos a continuación, desde entonces se abriría un ciclo de magro desempeño tanto de la actividad económica como del empleo, que perduraría al menos hasta fines de 2019 y que impactaría sobre la fisonomía de la estructura ocupacional (Chávez Molina y De la Fuente, 2021; Dalle y Actis Di Pasquale, 2021; Maceira, 2021; Benza et.al., 2022)

En este capítulo nos proponemos analizar la dinámica atravesada por el mercado laboral entre los años 2012 y 2019. Esa indagación nos servirá como marco para evaluar el comportamiento del trabajo independiente durante dicho período, ejercicio incluido en el tercer capítulo de la tesis.

Aunque con matices propios de cada cuatrienio, es posible identificar dos fenómenos que atraviesan toda la etapa en cuestión: el relativo estancamiento de la actividad económica y el bajo dinamismo del empleo formal en el sector privado. En efecto, mientras que el PBI en 2019 registró un valor inferior en 2,5% al de 2011, el número de asalariados registrados en el sector privado se incrementó un 4%. Al considerar el crecimiento de la población que tuvo lugar durante ese período (estimado por el INDEC en un valor de 9%), el PBI per cápita se contrajo 10% y el empleo formal en el sector privado per cápita, 4,1%.

En ese escenario, el trabajo independiente se constituyó durante el período de análisis como una de las categorías que más se expandieron, sobre todo entre 2015 y 2019. En efecto, como analizaremos más adelante, durante los ocho años transcurridos entre 2011 y 2019 el crecimiento del número de trabajadores independientes representó el 42% del incremento total de ocupados y, particularmente entre 2015 y 2019, el 82%. Los valores contrastan con lo ocurrido entre 2004 y 2011, cuando esa inserción contribuyó con el 3% de los nuevos ocupados.

En ese marco, nos proponemos entender los comportamientos recién descritos a partir de las herramientas teóricas reseñadas en el primer capítulo de la investigación. Interpretaremos entonces la situación del mercado laboral en función de la evolución económica, de la estructura productiva y del accionar de las instituciones (que, como referimos previamente, reflejan la participación de y la relación entre los actores sociales).

El capítulo se organizará de la siguiente manera. A continuación, realizaremos un conjunto de consideraciones conceptuales que permitirán explicitar algunas definiciones relevantes para los contenidos que se desarrollarán más adelante. En el siguiente apartado describiremos someramente la evolución económica y del mercado laboral entre los años 2002 y 2011, con el doble objetivo de, por un lado, establecer un marco de referencia para lo ocurrido entre 2012 y 2019, y por otro, comprender por qué se detuvo el dinámico proceso de crecimiento de la actividad y del empleo e identificar los orígenes del estancamiento posterior. Finalmente abordaremos con un mayor nivel de precisión el comportamiento económico y del mercado laboral durante el período de análisis de esta investigación, distinguiendo dos subperíodos de acuerdo a la sucesión de las distintas gestiones de gobierno. Esta indagación dará pie a la indagación específica sobre el comportamiento del trabajo independiente, que se incluirá en el tercer y último capítulo de la tesis.

I. Consideraciones conceptuales

En el primer capítulo de esta tesis propusimos entender la configuración de los mercados de trabajo en función de las características y la evolución de las estructuras productivas y del comportamiento de las instituciones (que, a su vez, está forjado por los actores sociales que protagonizan la trama política, económica y laboral)¹⁹. Siguiendo a Esping-Andersen (1990, 2000), también identificamos que esas instituciones inciden en la estratificación social y en el comportamiento del mercado laboral a través de distintos canales, tales como los patrones de distribución del ingreso que promueven, los sistemas educativos, la organización de servicios sociales, el empleo público, los sistemas de previsión social y los modelos de relaciones laborales y regulación del trabajo (entre cuyos componentes principales el autor incluía a las características de la negociación colectiva y del del sindicalismo, al salario mínimo y a los costos del despido, entre otros).

En esta misma línea de reflexión, Bertranou y Casanova (2015) identifican los principales desafíos que afronta la economía para la generación de empleo y destacan que la inestabilidad es uno de los principales obstáculos a sortear.

En primer lugar, sostienen que un comportamiento oscilante de la demanda agregada está asociado a una reducción de la inversión, a una menor utilización de la capacidad instalada y a una

¹⁹ Para el caso particular de nuestro país, esa correlación es corroborada por Trombetta et. al. (2022) en su estudio sobre la evolución del ciclo económico, el empleo y la estructura productiva entre 2007 y 2019. En dicha investigación los autores encuentran que, por cada punto de crecimiento del producto, el empleo formal en el sector privado se expandió 0,75% y que, a su vez, se verifica una alta variabilidad en los niveles de elasticidad entre los distintos sectores de actividad.

disminución de la productividad. Y observan que estos procesos impactan de manera negativa sobre el mercado laboral y aumentan la informalidad.

Por otra parte, los autores destacan que la inestabilidad del tipo de cambio real es otro problema. Basándose en los conceptos de Frenkel (2005), sostienen que esa variable afecta la performance del mercado laboral y que, si se mantiene competitivo y estable, fomenta el crecimiento económico y la generación de empleo a través de tres canales. En primer lugar, dota a la economía de mayor competitividad (canal macroeconómico). En segundo orden, incentiva la industrialización a través de la promoción de exportaciones, motorizando así la inversión, el crecimiento de la producción, la creación de puestos de trabajo y la modernización de otros sectores de la economía (canal del desarrollo). Por último, fomenta el uso intensivo del factor trabajo en los procesos de producción como consecuencia de los cambios en los precios relativos (canal de la intensidad laboral).²⁰

Por eso, las políticas macroeconómicas deben aportar un entorno con volatilidad real reducida, cuentas externas y fiscales sostenibles, estabilidad en los precios, herramientas anticíclicas para mitigar el impacto de las crisis y una estrategia de desarrollo y diversificación productiva (Bertranou y Casanova, 2015).

En simultáneo, las instituciones laborales tienen la capacidad de cumplir un rol determinante en la creación de empleo y en la calidad de los puestos o las inserciones que se generan. En particular, entre las principales herramientas de intervención de dichas instituciones se destacan las políticas laborales y las de mercado de trabajo (Novick, 2006; Bertranou y Casanova, 2015).

Las políticas laborales comprenden disposiciones relativas a las relaciones entre empleadores y trabajadores que incumben a las condiciones de trabajo. Entre ellas se incluyen derechos tales como la protección del empleo, el salario mínimo y la negociación colectiva (Bertranou y Casanova, 2015).

Por su parte, las políticas del mercado de trabajo pueden clasificarse en dos grupos de acuerdo con su naturaleza y a los objetivos que persiguen. Por un lado, las políticas activas buscan mejorar la empleabilidad y las remuneraciones de las personas con dificultades de inserción en el mercado de trabajo (orientación hacia la eficiencia). Para ello pueden enfocarse del lado de la oferta, ofreciendo cursos de capacitación, entrenamiento laboral, etc.; pueden hacerlo desde la demanda, subsidiando la generación de empleo privado o creando empleo público; o también pueden mejorar los lazos entre

²⁰ Trombetta et.al. (2022) sostienen que, en nuestro país, la elasticidad del tipo de cambio real en relación al empleo a nivel agregado fue baja entre 2007 y 2019, pero observan importantes diferencias a nivel sectorial (los sectores exportadores generan empleo cuando la moneda se deprecia y lo contrario suele ocurrir con los importadores).

oferta y demanda, a partir del fortalecimiento de la intermediación laboral. Por otro lado, el segundo grupo de políticas de mercado de trabajo apunta a mejorar el bienestar de los trabajadores y de sus familias (orientación hacia la equidad). Típicamente se identifica a estas herramientas como políticas pasivas y uno de sus principales exponentes es el seguro de desempleo (Bertranou y Paz, 2007; Trajtemberg, 2016).²¹

En cualquier caso, es posible sostener que la orientación de las políticas económicas, productivas, laborales y de mercado de trabajo se define en función del rol adoptado por las instituciones en el marco de una determinada variedad de capitalismo o de un determinado régimen de bienestar (según se describió en el capítulo 1). Distinto será el status que se les asigne en las economías de mercado liberales respecto a lo que puede ocurrir en las economías de mercado coordinadas, según la tipología propuesta por Hall y Soskice (2001a). Del mismo modo que se diferenciarán las formas en que los regímenes de bienestar liberales, conservadores o socialdemócratas impacten sobre los sistemas de estratificación social y los mercados laborales, según la categorización original de Esping-Andersen (1990).

A partir de las herramientas conceptuales recién reseñadas, analizaremos a continuación la evolución de la actividad económica y del mercado laboral en nuestro país entre 2002 y 2019, con particular consideración por el modo en que las instituciones y las políticas públicas moldearon ese devenir.

II. Los años dorados de la posconvertibilidad: 2002 – 2011

a) Crecimiento económico y expansión del empleo

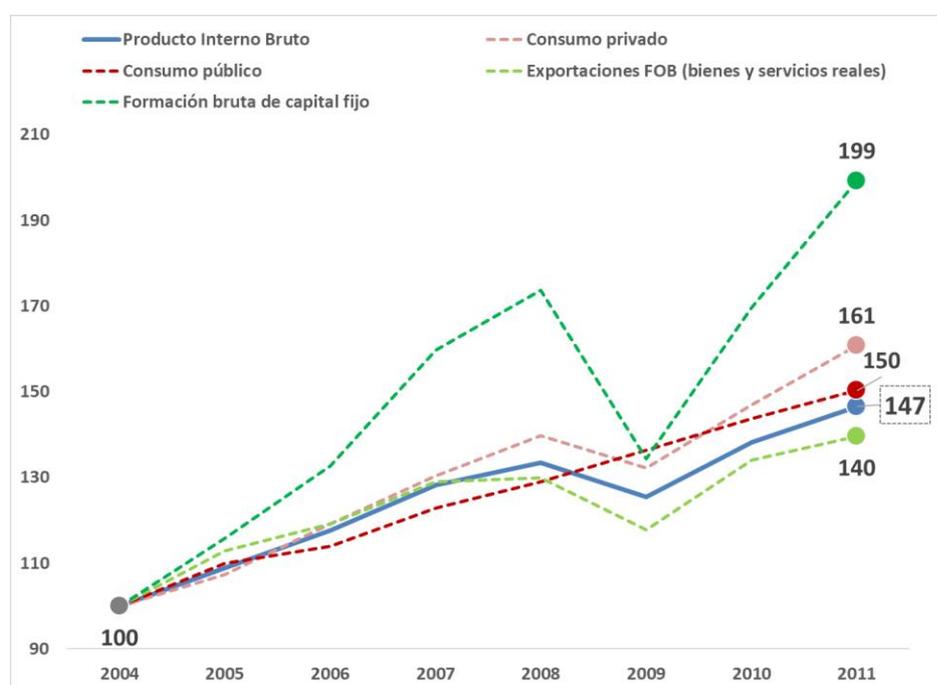
Entre los años 2002 y 2011 tuvo lugar uno de los ciclos de crecimiento económico más importante de los siglos XX y XXI (Kulfas, 2016). Esa etapa se inició luego de que el producto bruto se contrajera ininterrumpidamente todos los años entre 1998 y 2002 y eclosionara así el modelo de Convertibilidad vigente durante los años '90. A partir de entonces se inició un proceso de notable expansión de la actividad que se extendió hasta 2011 (sólo interrumpido en 2009, en ocasión de la crisis financiera internacional desatada tras la quiebra de Lehman Brothers).

²¹ Las políticas activas y pasivas no siempre son de fácil distinción en la práctica, sobre todo teniendo en cuenta que las primeras han incorporado cada vez más el criterio de equidad y las segundas, el de eficiencia. Bertranou y Paz (2007) consideran que el principal elemento que las diferencia reside en que las primeras exigen una contraprestación y las segundas, no.

Entre 2004 y 2011 el PBI creció 47% en términos acumulados, como consecuencia de haber alcanzado un ritmo promedio de expansión interanual del 7,5% entre 2004 y 2008 y del 8,1% entre 2010 y 2011.

La actividad se expandió impulsada por los distintos componentes de la demanda. El consumo privado fue el principal dinamizador, habiendo contribuido con más de la mitad del crecimiento, tras expandirse de manera sostenida durante toda la etapa y totalizar un incremento del 61% entre puntas. Por su parte, las exportaciones y la inversión contribuyeron con el 23% y el 14% del crecimiento respectivamente, y el consumo público fue el componente de la demanda que menor contribución realizó a su crecimiento y que tuvo el ritmo de expansión más acotado durante el período en cuestión.

Gráfico 3. Evolución del PBI y de los componentes de la demanda agregada. Años 2004-2011. Índice base 2004=100



Fuente: elaboración propia en base a INDEC.

Tabla 4. Evolución de los componentes de la demanda agregada. Años 2004-2011

COMPONENTE	VARIACIÓN RELATIVA	CONTRIBUCIÓN AL CRECIMIENTO DE LA DEMANDA GLOBAL
Demanda global	59%	100%
Consumo privado	61%	56%
Consumo público	50%	8%
Exportaciones	40%	14%
Formación bruta de capital fijo	99%	23%

Fuente: elaboración propia en base a INDEC.

En términos sectoriales, las actividades que registraron mayor dinamismo fueron las de transporte, almacenamiento y comunicaciones; el comercio y la intermediación financiera. La industria manufacturera también registró un incremento relevante y fue la actividad que mayor contribución realizó al crecimiento general.

Tabla 5. Evolución del valor agregado bruto a precios constantes por sector de actividad. Años 2004-2011.

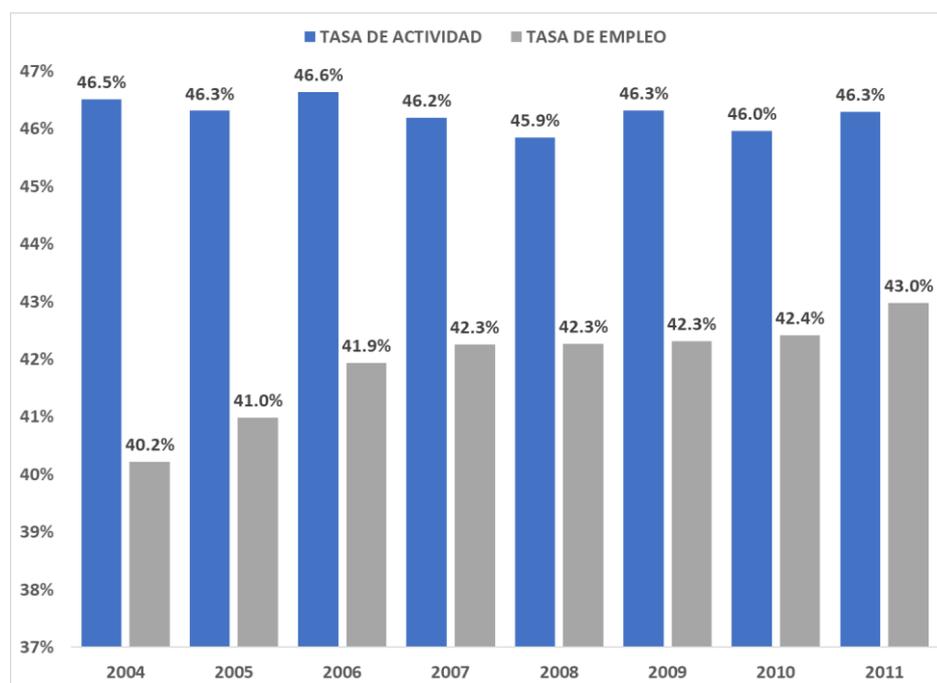
SECTOR	CRECIMIENTO ENTRE PUNTAS	CONTRIBUCIÓN AL CRECIMIENTO
Valor agregado bruto a precios constantes	+ 47%	100%
Agricultura, ganadería caza silvicultura y pesca	27%	5%
Extracción de minas y canteras	-4%	0%
Industria manufacturera	46%	34%
Electricidad, gas y agua	27%	1%
Construcción	53%	6%
Comercio	64%	14%
Hoteles y restaurantes	59%	3%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	81%	14%
Intermediación financiera	64%	4%
Actividades inmobiliarias empresariales y de alquiler	39%	7%
Administración pública y defensa	46%	4%
Enseñanza	38%	2%
Servicios personales, sociales y de salud	47%	5%
Servicio doméstico	31%	0%

Fuente: elaboración propia en base a CEP XXI (MECON).

La expansión de la actividad impactó de manera muy positiva en el mercado de trabajo permitiendo mejorar marcadamente los indicadores laborales. Por caso, el crecimiento de la cantidad de personas ocupadas en un contexto de cierta estabilidad de la tasa de actividad²² indujo un aumento de la tasa de empleo, que pasó del 40,2% al 43% entre 2004 y 2011.

²² Como referimos previamente, Minoldo y Born (2019) advierten que la tasa de actividad podría estar subestimada desde 2007.

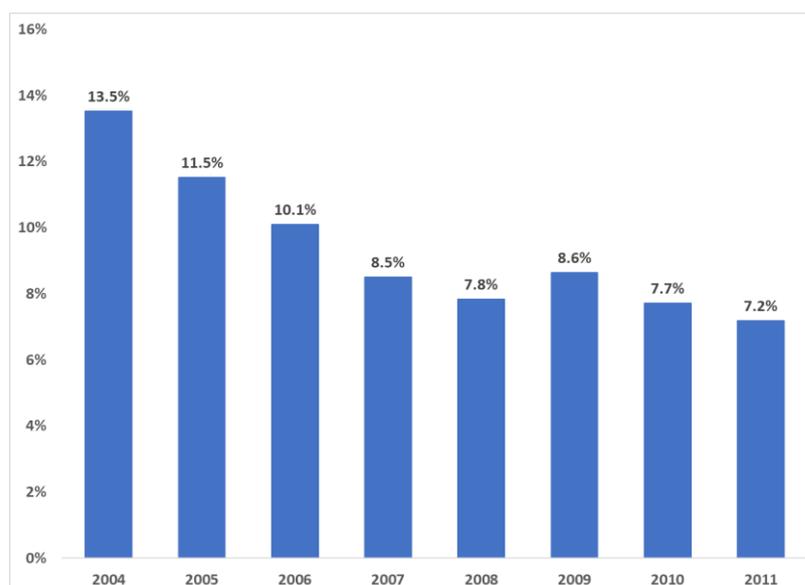
Gráfico 4. Evolución de las tasas de actividad y empleo. Años 2004-2011.



Fuente: elaboración propia en base a EPH (INDEC).

Como el crecimiento de la cantidad de ocupados superó al de la población económicamente activa, la tasa de desocupación cayó del 13,5% al 7,2% entre 2004 y 2011²³. El mayor dinamismo de este descenso tuvo lugar durante los primeros años de la etapa considerada.

Gráfico 5. Evolución de la tasa de desocupación. Años 2004-2011.

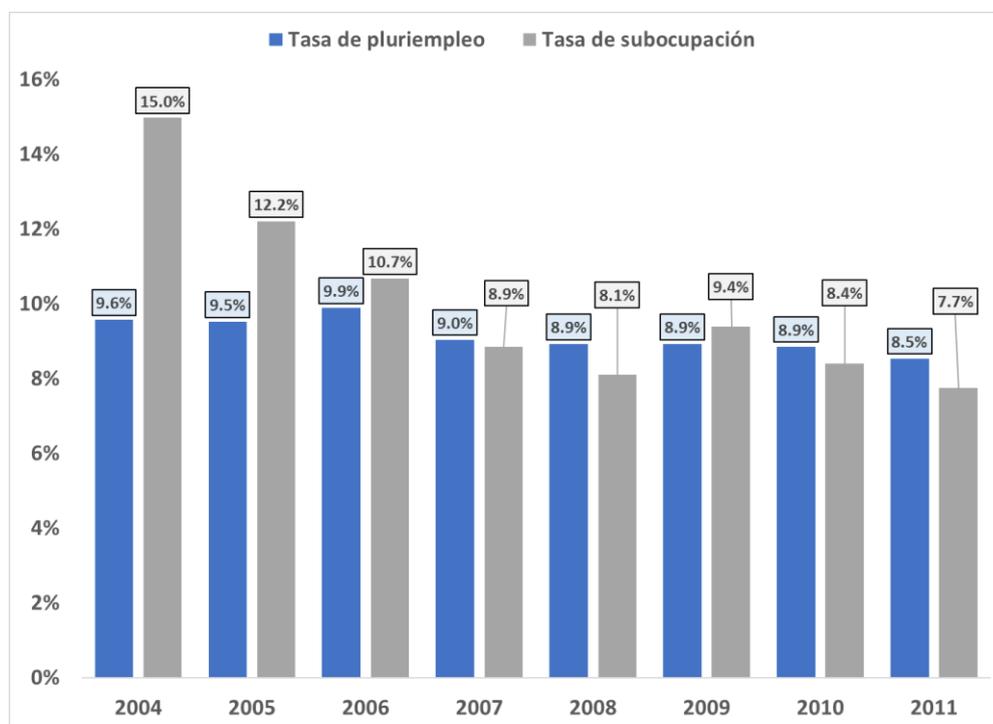


Fuente: elaboración propia en base a EPH (INDEC).

²³ Como referimos previamente, Minoldo y Born (2019) advierten que la tasa de desocupación podría estar subestimada desde 2007.

Por su parte, la tasa de subocupación siguió una trayectoria similar a la de desempleo: se redujo marcadamente entre 2004 y 2007 y de manera más paulatina entre 2008 y 2011. A su vez, la proporción de ocupados con más de un empleo (tasa de pluriempleo) se mantuvo relativamente estable durante el período en cuestión.

*Gráfico 6. Evolución de las tasas de pluriempleo y subocupación. Años 2004-2011**



Fuente: elaboración propia en base a EPH (INDEC).

*Se calculan como porcentaje de la población ocupada. En el caso de la subocupación demandante, se considera a los subocupados que declararon que en los treinta días previos al relevamiento buscaron trabajar más horas.

El crecimiento de la cantidad de ocupados estuvo liderado por el empleo asalariado, cuya dotación se incrementó un 30% entre 2004 y 2011. Por su parte, la cantidad de trabajadores independientes experimentó una muy moderada expansión (+2%).

Tabla 6. Variación relativa de la cantidad de personas ocupadas según categoría ocupacional. Años 2004 - 2011*

CATEGORÍA OCUPACIONAL			VARIACIÓN	
Total de personas ocupadas			+22%	
	Asalariados		+30%	
		Registrados	+48%	
			Sector público	+34%
			Sector privado	+54%
		No registrados	+1%	
Independientes		+2%		

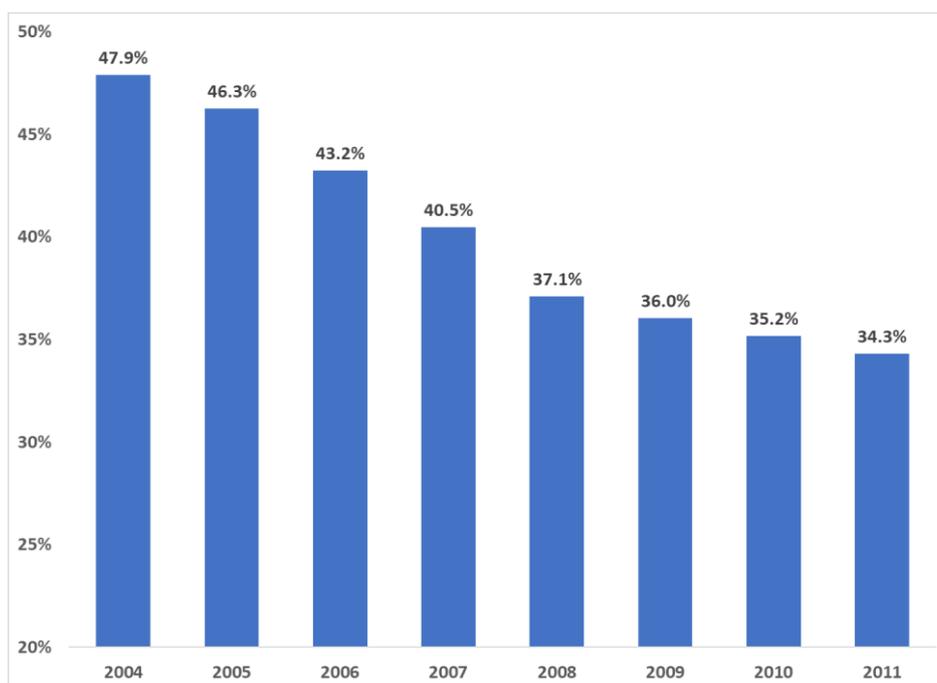
Fuente: elaboración propia en base a CEP XXI (MDP).

Al interior del empleo asalariado del sector privado tuvo lugar un marcado proceso de formalización. Este proceso obedeció a que el número de empleos asalariados registrados evidenció un crecimiento del 48% durante el período de referencia, mientras que el de no registrados se expandió sólo 1%. Como consecuencia, la tasa de informalidad se redujo del 47,9% al 34,3%²⁴, evidenciando un ritmo más intenso hacia la baja durante los primeros años de la etapa en cuestión. A su vez, la generación de empleo registrado estuvo motorizada por el sector privado, donde el número de ocupados se incrementó en un 54%.²⁵ Por su parte, el crecimiento en el sector público fue del 34%.

²⁴ Siguiendo a la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC, consideramos como asalariados no registrados a aquellos a los que no se le realiza descuento jubilatorio.

²⁵ Según el OEDE (MTEySS), el incremento del número de puestos de trabajo asalariados registrados en el sector privado entre 2003 y 2011 fue del 68%.

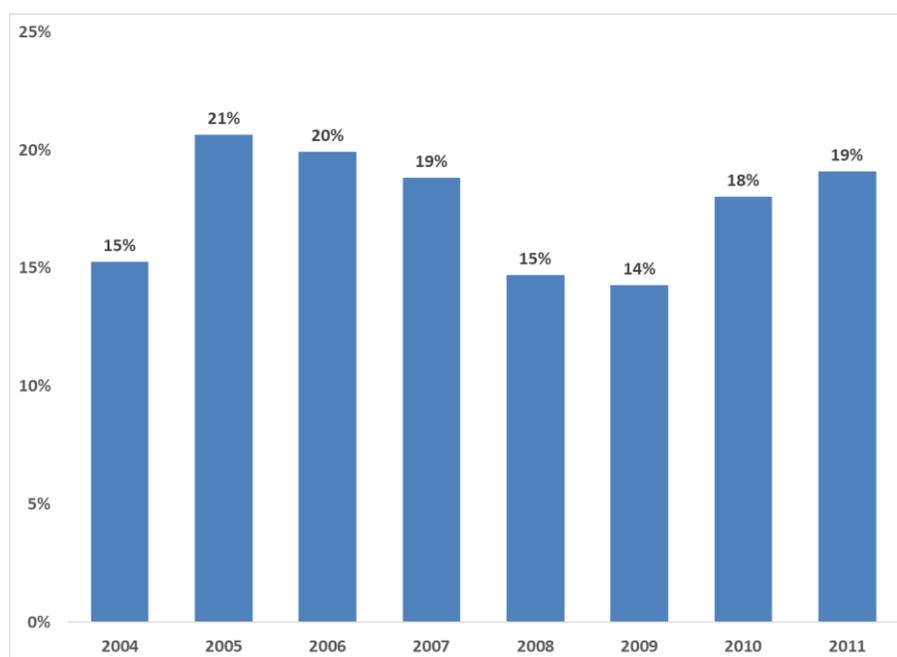
Gráfico 7. Evolución de la tasa de informalidad. Años 2004-2011.



Fuente: elaboración propia en base a EPH (INDEC).

Por otro lado, la proporción de asalariados formales encuadrados bajo contratos de duración determinada o a través de agencias de personal atravesó una trayectoria oscilante, con una leve tendencia de crecimiento durante el período en cuestión en desmedro de los trabajadores cuyo vínculo laboral es bajo contrato de duración indeterminada.

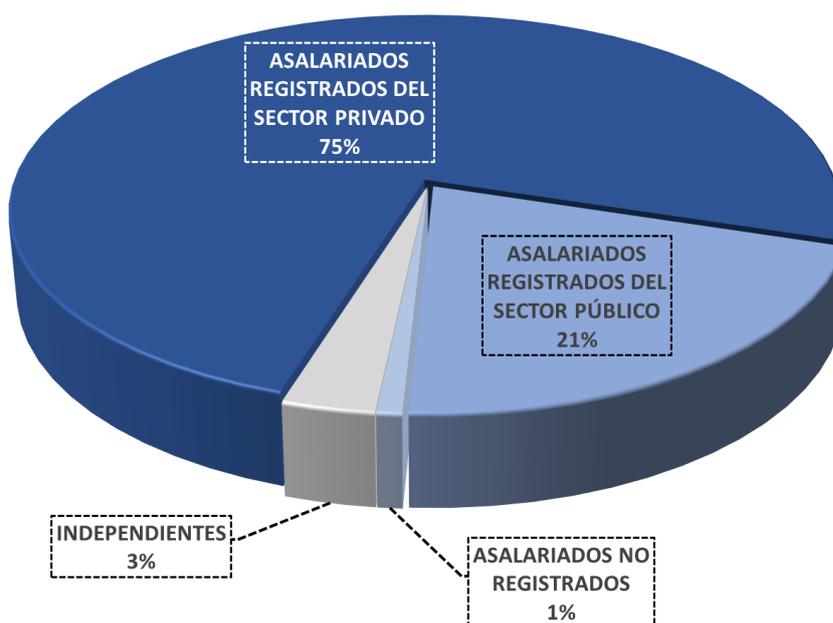
Gráfico 8. Evolución de la proporción de asalariados registrados del sector privado con contratos de duración determinado o a través de agencia. Años 2004-2011



Fuente: elaboración propia en base a EIL (MTEySS).

Los indicadores evidencian que durante la etapa en cuestión se instaló un patrón de crecimiento del empleo centrado en el trabajo asalariado registrado en el sector privado. En efecto, el 75% de los 3,3 millones de nuevos ocupados entre 2004 y 2011 correspondieron a esa modalidad; el 21%, al empleo registrado en el sector público; el 3% fueron trabajadores independientes; y el 1% restante, asalariados no registrados.

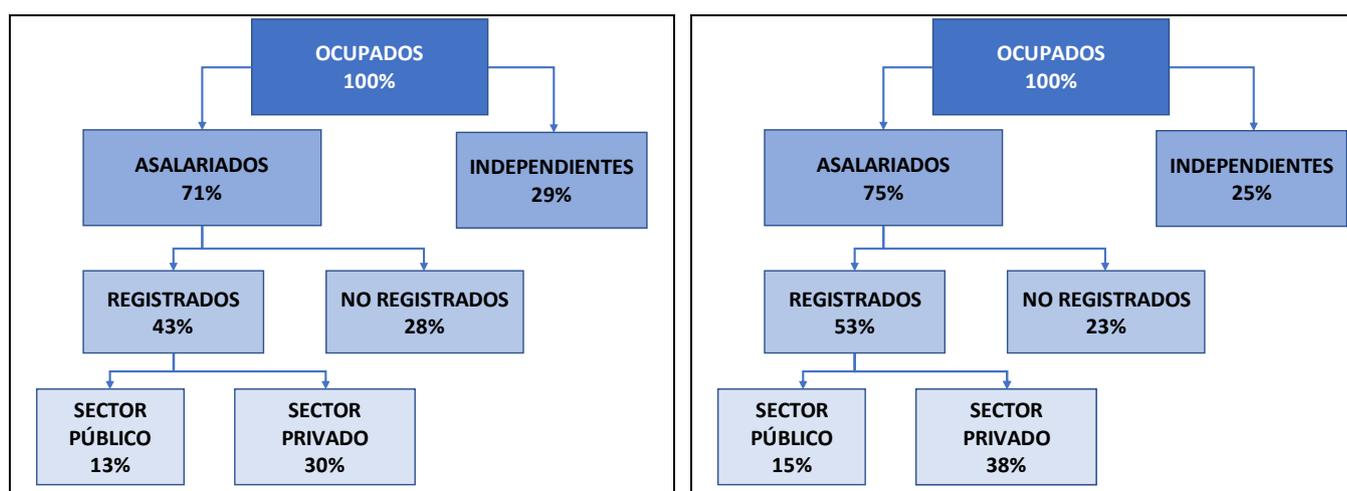
Gráfico 9. Contribución al crecimiento del total de ocupados de las distintas categorías ocupacionales. Años 2004-2011



Fuente: elaboración propia en base a CEP XXI.

Como consecuencia de estos procesos, la estructura ocupacional de nuestro país se vio modificada durante la etapa analizada como consecuencia principalmente del mayor peso alcanzado por el empleo asalariado en desmedro del trabajo independiente. Entre 2004 y 2011 la proporción de empleados registrados sobre el total de ocupados pasó del 43% al 55%, la de no registrados se redujo del 28% al 23%, y la de empleados registrados del sector privado se incrementó del 30% al 38%.

Gráfico 10. Estructura ocupacional. Años 2004 (izquierda) y 2011 (derecha) *



Fuente: elaboración propia en base a CEP XXI.

*Los porcentajes expresados están calculados en todos los casos sobre el total de ocupados.

Los sectores que registraron un mayor crecimiento de la cantidad de ocupados fueron la construcción; hoteles y restaurantes; administración pública y defensa; enseñanza; y las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler. Todas ellas se vieron impulsadas principalmente por la expansión del empleo registrado.

Tabla 7. Crecimiento sectorial de la cantidad de puestos de trabajo según categoría ocupacional. Años 2004-2011*

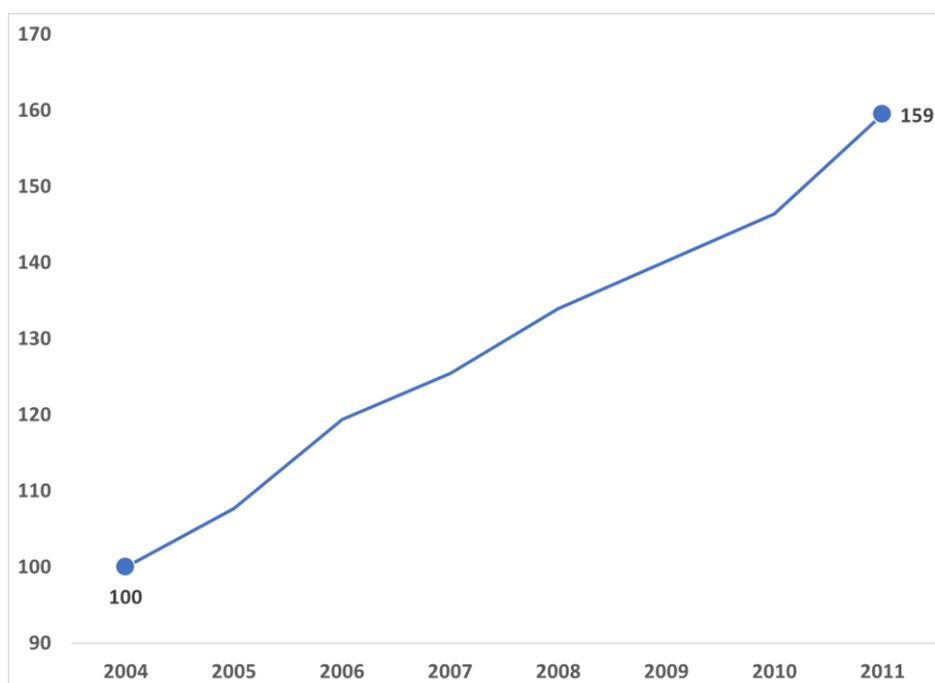
SECTOR	ASALARIADOS REGISTRADOS	ASALARIADOS NO REGISTRADOS	TRABAJADORES INDEPENDIENTES	TOTAL DE OCUPADOS
TOTAL	48%	1%	2%	22%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	31%	15%	15%	18%
Extracción de minas y canteras	66%	-58%	-59%	26%
Industria manufacturera	40%	-10%	2%	16%
Electricidad, gas y agua	31%	1%	326%	26%
Construcción	115%	15%	23%	38%
Comercio	56%	-11%	-12%	6%
Hoteles y restaurantes	65%	11%	26%	35%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	57%	-18%	0%	17%
Intermediación financiera	36%	-8%	-9%	28%
Actividades inmobiliarias empresariales y de alquiler	69%	-6%	-7%	30%
Administración pública y defensa	34%	-	-	34%

Enseñanza	36%	-16%	-15%	30%
Servicios personales, sociales y de salud	36%	6%	20%	25%
Servicio domestico	285%	4%	-	21%

Fuente: elaboración propia en base a CEP XXI (MDP).

En paralelo al crecimiento del empleo tuvo lugar un proceso de incremento del poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores. En efecto, entre 2004 y 2011 los salarios reales de los trabajadores registrados del sector privado se incrementaron un 59%.

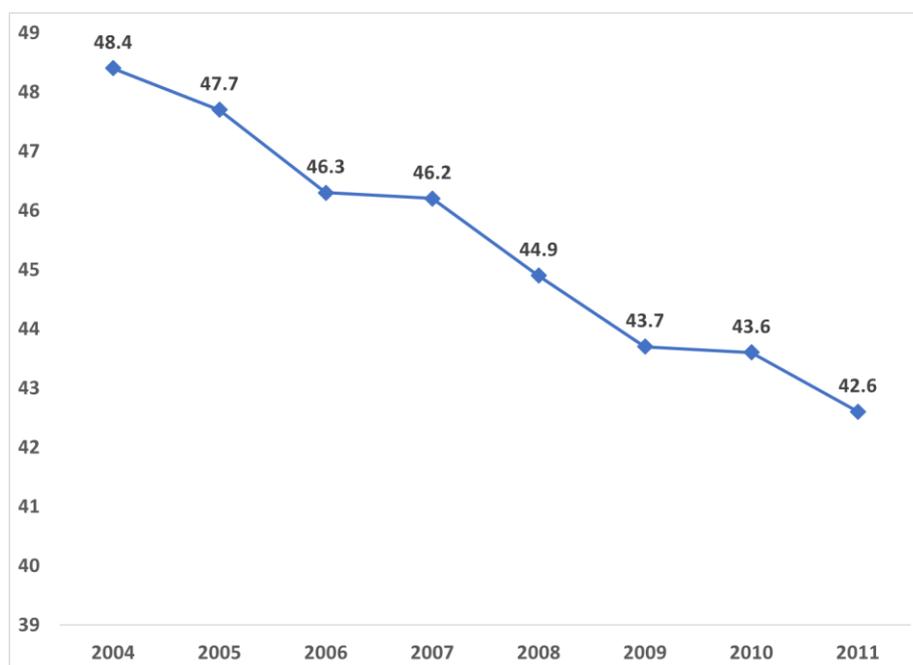
Gráfico 11. Evolución del salario real de los asalariados registrados del sector privado. Años 2004-2011. Índice 2004=100



Fuente: elaboración propia en base a OEDE (MTEySS), INDEC, Bein e IPC-BA.

La evolución de los indicadores laborales y de los ingresos tuvo su correlato en la reducción de los niveles de desigualdad durante estos años. En efecto, entre 2004 y 2011 el índice de Gini se redujo de 48,4 a 42,6.

Gráfico 12. Evolución del índice de Gini. Años 2004-2011.



Fuente: elaboración propia en base a Banco Mundial.

b) Claves de interpretación del crecimiento

¿Cuáles fueron las causas que originaron y posibilitaron un ciclo de tales características? ¿Qué razones explican el dinamismo que tuvo la actividad económica y la notable mejora de los indicadores laborales entre 2003 y 2011?

En primer lugar, es necesario destacar que la salida de la crisis generó algunas condiciones que impulsaron el fenomenal crecimiento de los años siguientes. La devaluación de la moneda que tuvo lugar durante la presidencia de Eduardo Duhalde permitió que los sectores transables mejoraran sus niveles de competitividad en el mercado externo y brindó protección al sector industrial al encarecer los productos importados.

La drástica reducción de los salarios reales que resultó de tal decisión posibilitó, a su vez, que las empresas comenzaran a operar con elevados márgenes de ganancia (Arceo et.al., 2010; Porta et. al., 2017). En simultáneo, una importante cantidad de firmas también se benefició de la “pesificación asimétrica”, que implicó que sus deudas fueran convertidas a pesos a una tasa de 1 a 1, al tiempo que los depósitos bancarios en dólares se pesificaron a un valor de 1,40 por dólar (Coatz et.al., 2015; Gerchunoff y Llach, 2018).

Por otro lado, los altos niveles de capacidad ociosa que se registraban al inicio del período posibilitaron un rápido crecimiento de la producción, ya que no se requirieron grandes inversiones ni

aumentos de productividad para impulsar los niveles de actividad (Porta et.al., 2017; Gerchunoff y Llach, 2018). Y el sector de la construcción en particular, que fue uno de los grandes motores de la recuperación, se vio favorecido por el abaratamiento de los costos, lo cual le permitió convertirse en uno de los destinos de los dólares que muchos ahorristas acumularon durante la Convertibilidad (Gerchunoff y Kacef, 2016).

Asimismo, el proceso de crecimiento se vio impulsado por un contexto internacional favorable. La notable mejora en los términos de intercambio dado por la suba del precio de las *commodities* incentivó las exportaciones y posibilitó un superávit en la balanza comercial.²⁶ En simultáneo, la reducción de las tasas de interés globales también actuó como facilitador del proceso expansivo (Fanelli, 2015).

En ese particular escenario, a partir de la presidencia de Duhalde iniciada en 2002 y, fundamentalmente, de la asunción de Néstor Kirchner a mediados de 2003, se puso en pie un modelo económico que apuntó a recuperar los niveles de actividad y empleo, y a recomponer los afectados indicadores sociales.

Uno de los principales ejes del nuevo esquema fue el sostenimiento de un tipo de cambio real multilateral alto que, como referimos previamente, promovió la competitividad de los sectores transables y brindó ciertos niveles de protección a la industria, lo cual posibilitó algunos avances en la sustitución de importaciones. A pesar del mantenimiento de un tipo de cambio nominal estable en un marco de reaparición de la inflación, la persistencia de esta relación con las monedas de los socios comerciales fue posible, por un lado, por la apreciación de las monedas de los socios comerciales (como Brasil), y por otro, por la depreciación del dólar (Gerchunoff y Kacef, 2016; Porta et.al., 2017)

Adicionalmente, se establecieron controles a los ingresos de capitales de corto plazo para desalentar la especulación financiera y evitar la apreciación del tipo de cambio. Estas decisiones servirían para preservar tanto la competitividad del sector transable como la protección a las actividades industriales (Kulfas, 2016; Porta et.al., 2017).

A su vez, las retenciones a las exportaciones de productos agropecuarios permitieron contener la inflación importada y fortalecer los recursos fiscales. Cabe aclarar que, en un marco de alta rentabilidad del sector (como consecuencia del tipo de cambio alto y los términos de intercambio

²⁶ La mejora en los términos del intercambio (catalogado como “viento de cola”) tuvo lugar fundamentalmente a partir de 2006, lo cual no permite situarlo como el principal factor explicativo del crecimiento (dado que la expansión de la actividad lo precedió), aunque sí como uno de suma relevancia (Kulfas, 2016).

favorables), la medida no generó resistencias marcadas por parte de los productores durante el gobierno de Néstor Kirchner.

La política de desendeudamiento constituyó otro de los pilares del modelo, cuya consecución permitió ampliar los márgenes de acción política del Estado. La reestructuración de la deuda en 2005 con una quita del 65,6% (aceptada por el 76% de los bonistas) y la posterior cancelación de la totalidad de los compromisos con el Fondo Monetario Internacional durante ese mismo año posibilitaron una liberación de recursos que previamente se destinaban al pago de intereses y, a su vez, permitieron al gobierno desprenderse de las condicionalidades impuestas por los organismos internacionales de crédito (Kulfas, 2016; Porta et.al., 2017).

La conjunción de estos elementos permitió financiar una política fiscal expansiva basada en el crecimiento del gasto público, que tuvo a la inversión en obra pública como uno de sus principales canales de materialización.

Tales herramientas se conjugaron con la recuperación y el fortalecimiento de la institucionalidad laboral y la implementación de un nuevo régimen de empleo que no sólo promovió la generación de puestos de trabajo, sino que también impulsó la reducción de la precarización (Novick, 2006; Palomino, 2007). Como parte de ese proceso, el Estado adoptó un mayor grado de intervención y arbitraje en las relaciones laborales, recobrando un protagonismo que había perdido durante las décadas previas.

Una temprana expresión del nuevo paradigma fue la derogación a principios de 2004 de la Ley Nº 25.250 (popularmente conocida como “Ley Banelco”), que había determinado la extensión del período de prueba, el fin de la ultraactividad de los convenios y la posibilidad de que los convenios de empresa prevalecieran por sobre los sectoriales, promoviendo así la descentralización de la negociación colectiva. Como correlato de esta decisión se sancionó la Ley Nº 25.877 de Ordenamiento Laboral que revirtió algunos de los principales contenidos flexibilizadores de la década previa (Novick, 2006).

Las políticas de ingresos constituyeron un componente central de ese nuevo esquema, en el que la revitalización del diálogo social y de la negociación colectiva fueron determinantes (Palomino y Trajtemberg, 2006; Palomino, 2007). Como producto de esa dinámica, aumentó el poder adquisitivo de los salarios, los ingresos determinados en las paritarias tendieron a converger con los efectivamente percibidos por los trabajadores (revirtiendo la individualización de la negociación salarial prevaleciente durante los años previos), creció la cobertura de los convenios y se produjeron modificaciones en los contenidos negociados, destacándose la menor incidencia de las cláusulas de

flexibilización. A su vez, se revitalizaron o abrieron nuevos ámbitos tripartitos tales como el Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil; la Comisión Nacional de Trabajo Agrario; la Paritaria Nacional Docente y los Consejos Sectoriales de Formación Profesional, entre otros (Etchemendy, 2011). Estos procesos tuvieron lugar en un escenario de revitalización de los sindicatos y de reactivación de la conflictividad laboral, que desplazó a la de carácter social como principal canal de expresión de reclamos (Cátedra Palomino, 2007; Etchemendy y Collier, 2007; Senén y Haidar; 2009).

A su vez, durante el período tuvo lugar una marcada expansión del régimen de seguridad social. Entre los principales componentes de ese proceso se cuentan el significativo incremento de la cobertura previsional, el aumento de los haberes jubilatorios y, más tardíamente, la creación de la Asignación Universal por Hijo (Roca et. al., 2012).

También se fortalecieron los programas de formación profesional y se implementó un conjunto de políticas activas de empleo orientadas a incentivar la incorporación de trabajadores al empleo. Las principales políticas de la etapa fueron el Seguro de Capacitación y Empleo, el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo y el Programa Ingreso Social con Trabajo - Argentina Trabaja (Betranou y Casanova, 2015; Trajtemberg, 2016).

Por otra parte, durante esa etapa también se expandió la inspección laboral. En efecto, a partir del Plan Nacional de Regularización del Trabajo se amplió el cuerpo de inspectores laborales, la cantidad de relevamientos y la eficacia de las tareas, medida a través de la mejora de las tasas de detección y regularización (MTEySS, 2013; Betranou y Casanova, 2015; OIT, 2015).

En definitiva, el notable proceso de crecimiento que tuvo lugar en nuestro país entre 2003 y 2011 puede explicarse a partir de un conjunto de condiciones favorables que emergieron luego de la crisis de 2001, del contexto internacional también favorable que tomó forma fundamentalmente a partir de 2006 y de un esquema de políticas que colocó entre sus principales prioridades a la recuperación de la actividad, el empleo y los ingresos. Sobre todo durante los primeros años del período, tal evolución tuvo lugar en un marco de equilibrio macroeconómico caracterizado por una inflación en niveles controlables y la existencia de superávits gemelos: el fiscal por un lado, facilitado por la devaluación, las retenciones y la reestructuración de la deuda; el de balanza de pagos por el otro, favorecido por la mejora en los términos del intercambio, el aumento del volumen de las exportaciones y cierto proceso de sustitución de importaciones.

c) Fin de ciclo

¿Qué razones llevaron al agotamiento del ciclo de crecimiento y al inicio del período de estancamiento que se extendería durante los ocho años posteriores?

Las primeras tensiones con las que habría de enfrentarse el modelo de crecimiento aparecieron entre los años 2005 y 2006, cuando la inflación alcanzó los dos dígitos. De este modo, el tipo de cambio competitivo, uno de los principales pilares del modelo, comenzaba a quedar bajo amenaza.

Para afrontar ese desafío, las políticas de acuerdos y controles de precios puestas en práctica originalmente no habían sido eficientes. Para preservar la competitividad de los sectores transables fue descartada la apreciación cambiaria nominal, que hubiera neutralizado el componente importado de la inflación. Y tampoco se implementó una política fiscal contractiva para no afectar el consumo y el crecimiento.

La intervención del INDEC fue decidida en ese contexto. Tal decisión no sólo afectó la calidad de las estadísticas oficiales, sino que también generó un problema político de envergadura al debilitar notablemente la credibilidad de la palabra gubernamental. En términos económicos, los perjuicios estuvieron dados por el consecuente aumento del riesgo soberano y, con él, del costo del financiamiento; y a su vez, con la obstaculización de la posibilidad de desarrollar un mercado de capitales en moneda local con bonos indexados (Gerchunoff y Kacef, 2016).

Fortalecido por la victoria electoral de 2007, a principios de 2008 el gobierno decidió un aumento de las retenciones a las exportaciones de origen agropecuario a partir de la famosa “Resolución 125”. En un contexto de alza de los precios internacionales de las materias primas, la iniciativa tenía entre sus objetivos contener el componente importado de la inflación y, además, fortalecer los recursos fiscales en un marco de incremento del gasto público. A partir de esa iniciativa se originó un conflicto que derivó en el rechazo del proyecto de ley del poder ejecutivo en el Congreso Nacional y en una marcada transformación del escenario político nacional.

Luego del conflicto entre el gobierno y el sector agropecuario se desató la crisis financiera internacional, como consecuencia de la dinámica del mercado inmobiliario de los Estados Unidos. Debido a la desconexión de los mercados internacionales de capitales, el impacto de esa situación en nuestro país no se dio por el canal financiero sino por el real. La crisis indujo una caída del comercio internacional y de los precios de las materias primas, que impactó sobre las exportaciones (también afectadas por la sequía más importante en nuestro país en 50 años) y, luego, sobre el consumo y las

inversiones (Porta et.al., 2017). La situación afectó los ingresos fiscales y estimuló además la fuga de capitales.

Atravesado el momento más agudo de esa coyuntura, la actividad recobró rápidamente la senda del crecimiento en 2010 debido a la recuperación del comercio internacional y de la economía brasileña, y al impulso recibido por las políticas anti-cíclicas implementadas por el Estado nacional. En efecto, para paliar los efectos de la crisis se reforzó el carácter expansivo de la política fiscal, que contó entre sus principales componentes a la obra pública y al programa REPRO para sostener el empleo. En parte, tal decisión fue posible gracias a la ampliación de los recursos fiscales que se produjo como consecuencia de la estatización de las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP) decidida en 2008 (iniciativa que, a su vez, transformó profundamente la naturaleza del sistema previsional en nuestro país).

La negociación colectiva también cumplió un rol determinante en esa coyuntura. A diferencia de experiencias previas, las paritarias se orientaron a conservar los puestos de trabajo y a preservar e incluso incrementar los salarios de los trabajadores en esas condiciones económicas de carácter adverso. De tal modo, los ingresos de los trabajadores permitieron sostener los niveles de consumo e impulsar la rápida recuperación de la actividad económica (Palomino y Trajtemberg, 2012). Las políticas de ingresos se complementaron con una política social que tuvo en la Asignación Universal por Hijo lanzada en 2009 su componente más relevante.

En simultáneo, se devaluó la moneda para compensar la apreciación que había tenido lugar antes de la crisis y, de este modo, recuperar parte de la competitividad perdida. También se incrementaron las tasas de interés para desincentivar una corrida cambiaria. Y se fortaleció el proteccionismo de la política comercial (Kulfas 2016; Porta et.al., 2017).

La recuperación económica fue acompañada de una nueva aceleración de la inflación, que se había reducido como consecuencia de la recesión de 2009. Y la respuesta frente a ese desafío tuvo como corolario la profundización de los desequilibrios macroeconómicos. El tipo de cambio nominal y los subsidios energéticos fueron utilizados como anclas para moderar el ritmo de aumento de precios. Sin embargo, la apreciación cambiaria resultante afectó la competitividad del sector transable y generó expectativas de devaluación, lo cual incentivó la dolarización y fuga de capitales. Por su parte, los crecientes subsidios al consumo de energía horadaron las cuentas públicas en un marco de aumento de la demanda residencial e industrial y de falta de inversiones para ampliar la capacidad, lo cual tornó insuficiente la oferta e indujo un crecimiento de las importaciones.

En simultáneo, la dolarización y fuga de capitales también se vio incentivada por la política monetaria. Al descartarse un alza en las tasas de interés por su potencial carácter contractivo, la vigencia de valores negativos en términos reales impidió la aparición de instrumentos de ahorro en moneda nacional y, de este modo, coadyuvó a esos procesos.

Estos desequilibrios se conjugaron con otro conjunto de limitaciones y dificultades que venían acumulándose. El proceso de sustitución de importaciones iniciado tras la recuperación de la crisis de 2001 fue acotado y, por tanto, no permitió alcanzar avances relevantes para afrontar el desafío de la restricción externa. También comenzaron a visualizarse estrangulamientos en infraestructura, transporte y logística, y una demanda insatisfecha de empleo calificado. A su vez, la reducción de los márgenes de rentabilidad de las empresas como resultado del crecimiento de los salarios afectó uno de los factores que habían promovido la recuperación de la actividad y el empleo. Y el sector financiero no logró la profundidad suficiente para generar un flujo de créditos capaz de incentivar un salto en la producción (Arceo et.al., 2010; Coatz et.al., 2015; Porta et.al., 2017).

En ese contexto también se vieron afectados otros de los pilares centrales del modelo, que eran los superávits gemelos (fiscal y de cuenta corriente de balanza de pagos). El déficit fiscal se alcanzó como consecuencia de un notable crecimiento del gasto público (determinado en parte importante por los subsidios energéticos), que no fue equiparado por la evolución de la recaudación, a pesar del fuerte aumento de la presión tributaria (Gerchunoff y Kacef, 2016). Por su parte, el fin del superávit de cuenta corriente del sector externo estuvo impulsado por el alza de importaciones resultante del crecimiento económico y de la orientación de la política energética referida previamente.

Los procesos recién descritos también impactaron sobre la cuenta capital, que había arrojado un saldo negativo desde 2003 pero que, a partir de 2008, tendió a ampliar ese resultado como consecuencia de la creciente fuga de capitales que tuvo lugar por la dolarización. Tal evolución fue uno de los principales responsables del resurgimiento de la restricción externa (Coatz et. al., 2015).

De este modo, el ciclo terminaba con una economía aun creciendo, pero con una gran cantidad de desequilibrios que condicionaban su futuro. Inflación, apreciación cambiaria, déficit fiscal y de cuenta corriente, fuga de capitales. Estos fueron algunos de los principales condicionantes del desempeño macroeconómico posterior que, naturalmente, también influirían sobre la evolución del mercado de trabajo.

III. La etapa de la inestabilidad: 2012-2019

Entre 2012 y 2019 tanto la actividad económica como el empleo tuvieron un pobre desempeño. Luego del proceso de expansión atravesado durante los años previos, advendría en ese lapso de tiempo un período de inestabilidad que combinaría momentos de leve expansión con otros de contracción.

Las marcadas divergencias en la orientación de las políticas públicas de cada uno de los dos gobiernos evidenciaron el carácter “híbrido inestable” (Bizberg y Thérét, 2015:14) con el que la teoría de variedades de capitalismo describió la realidad de nuestro país. Los períodos delimitados por cada uno de los dos mandatos presidenciales dan cuenta de ciertas diferencias en el modo en el que evolucionaron los principales indicadores económicos y laborales. Sin embargo, dos gestiones de orientación marcadamente diferente, que implementaron programas políticos sumamente disímiles, no lograron escapar de las dificultades para reactivar la actividad y el empleo. La intención de este apartado es describir ese escenario y aportar algunas claves que permitan interpretarlo.

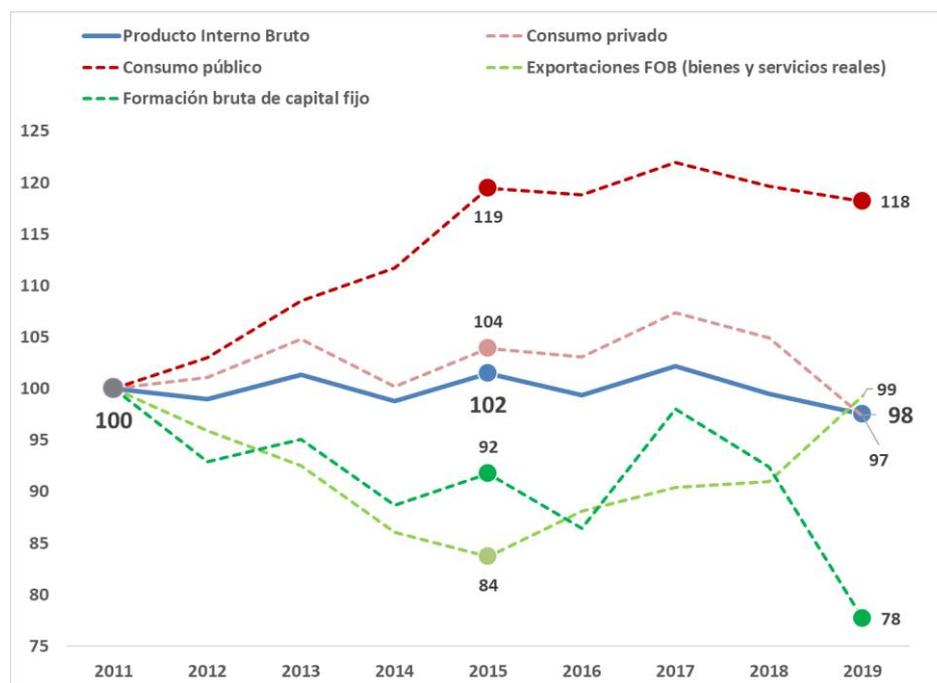
a) Economía y empleo

Previamente reseñamos los principales desafíos que, según Bertranou y Casanova (2015), afrontan las economías para generar empleo. Los resultados obtenidos respecto de cada uno de ellos entre 2012 y 2019 evidencian el modo en que estos procesos condicionaron la evolución del mercado de trabajo.

Durante el período en cuestión, la inestabilidad macroeconómica fue la norma. En efecto, el PBI alternó años de leve crecimiento con otros de moderada contracción. Y como resultado agregado de esos ocho años, el nivel del producto se redujo un 2%, tras expandirse 2% entre 2011 y 2015 y caer 4% durante el cuatrienio posterior.

Un comportamiento también oscilante tuvo la demanda agregada. Entre 2011 y 2015 mantuvo su nivel porque la significativa expansión del consumo público y el leve incremento del consumo privado fueron contrarrestados por la caída de las exportaciones y la inversión. Por su parte entre 2016 y 2019, se contrajo porque la expansión de las exportaciones y la estabilidad del consumo público se combinaron, sobre todo en 2018 y 2019, con la caída del consumo privado y de la inversión.

Gráfico 13. Evolución del PBI y de los componentes de la demanda agregada. Años 2011-2019. Índice base 2011=100



Fuente: elaboración propia en base a INDEC.

Tabla 8. Evolución de los componentes de la demanda agregada. Años 2011-2019

SECTOR	PERÍODO		
	2011 - 2019	2011 - 2015	2015 - 2019
Demanda global	-5%	-1%	-4%
Consumo privado	-3%	+4%	-6%
Consumo público	+18%	+19%	-1%
Exportaciones	-1%	-16%	+19%
Formación bruta de capital fijo	-22%	-8%	-15%

Fuente: elaboración propia en base a INDEC.

En términos sectoriales, las actividades más afectadas fueron la industria manufacturera y el comercio²⁷, seguidas por la construcción y la minería. En todos estos casos, la contracción se inició entre 2011 y 2015 y se profundizó entre 2015 y 2019. Por oposición, además de enseñanza, administración pública y servicios sociales y de salud (traccionadas por el sector público), los sectores que tuvieron mejor desempeño fueron las actividades primarias; servicio doméstico; transporte, almacenamiento y comunicaciones; y electricidad, gas y agua.

²⁷ La evolución de estas actividades suele estar correlacionada en los registros utilizados dado que el desempeño del comercio se estima indirectamente, de acuerdo a la situación de los sectores agropecuario e industrial, descontando la producción destinada al comercio exterior.

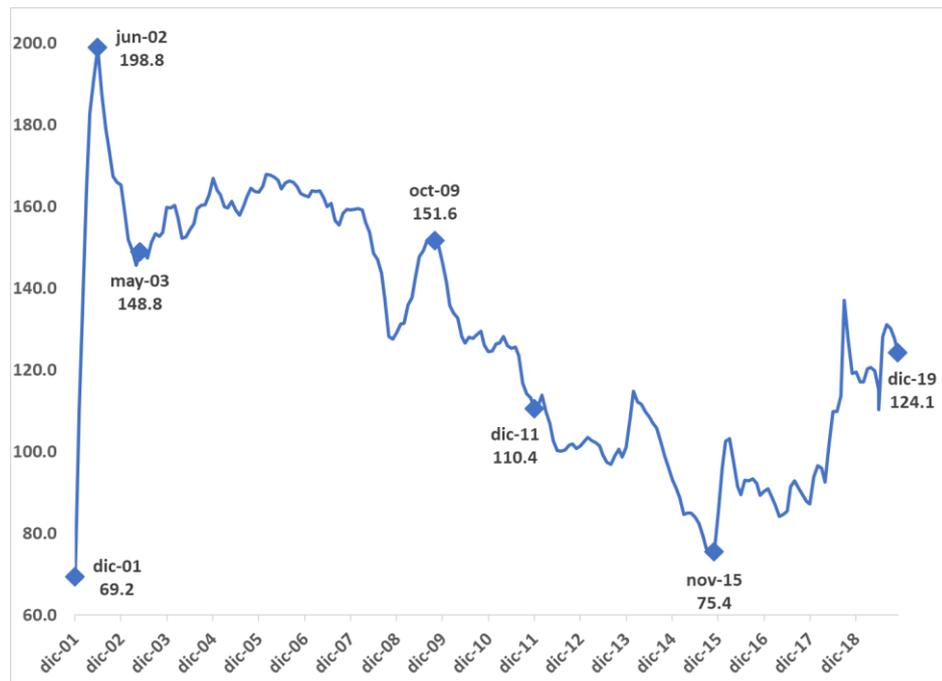
Tabla 9. Evolución del valor agregado bruto a precios constantes por sector de actividad. Años 2011-2019

SECTOR	PERÍODO		
	2011 - 2019	2011 - 2015	2015 - 2019
Valor agregado bruto a precios constantes	-4%	+1%	-5%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	16%	9%	7%
Extracción de minas y canteras	-8%	-1%	-7%
Industria manufacturera	-16%	-4%	-12%
Electricidad, gas y agua	9%	12%	-3%
Construcción	-13%	-6%	-8%
Comercio	-14%	-3%	-11%
Hoteles y restaurantes	5%	1%	4%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	9%	7%	2%
Intermediación financiera	4%	10%	-6%
Actividades inmobiliarias empresariales y de alquiler	4%	1%	4%
Administración pública y defensa	6%	12%	-5%
Enseñanza	16%	12%	3%
Servicios personales, sociales y de salud	7%	6%	1%
Servicio doméstico	10%	8%	2%

Fuente: elaboración propia en base a CEP XXI.

El tipo de cambio real -otro de los condicionantes de la evolución del mercado laboral según Bertranou y Casanova (2015)- también se caracterizó por su inestabilidad. Entre 2012 y 2015 continuó con el proceso de apreciación iniciado hacia fines de 2009, en una evolución que fue interrumpida circunstancialmente por la devaluación de principios de 2014. A su vez, desde fines de 2015 hasta 2019 tendió a depreciarse en dos etapas: primero, durante los inicios de la gestión de Cambiemos, luego se apreció, y más tarde, a partir de la segunda mitad del año 2018, volvió a devaluarse.

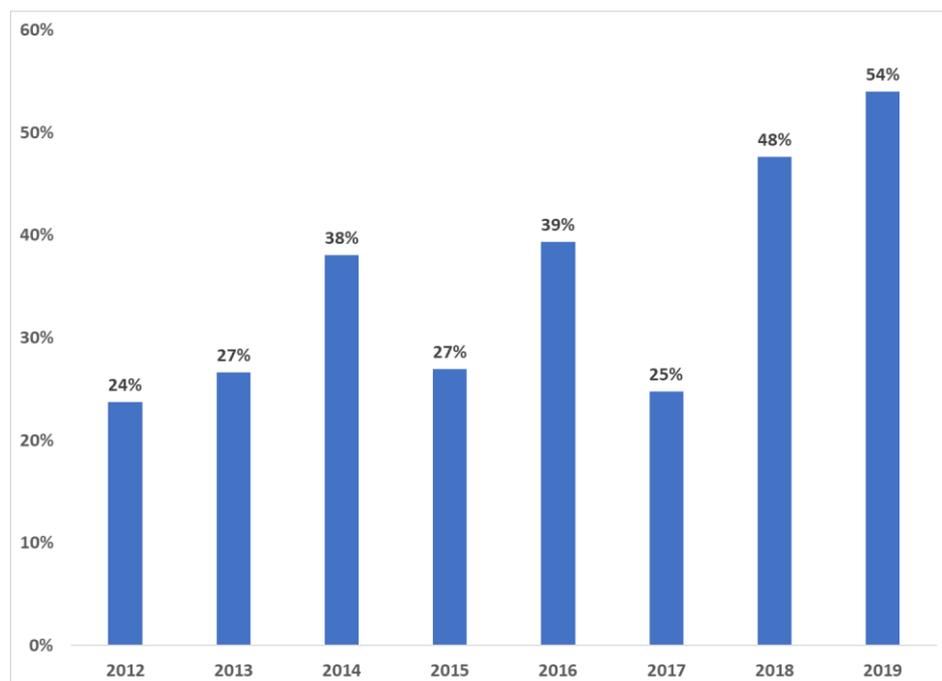
Gráfico 14. Evolución del Índice de Tipo de Cambio Real Multilateral (ITCRM). Diciembre 2001 – diciembre 2019



Fuente: elaboración propia en base a BCRA.

Por su parte, la inflación se aceleró durante el período en cuestión. Comenzó el período de análisis en un valor de 24% (considerando la variación entre los meses de diciembre) y terminó 2019 en 54%.

Gráfico 15. Evolución de la inflación. 2012-2019 (variación entre los meses de diciembre).

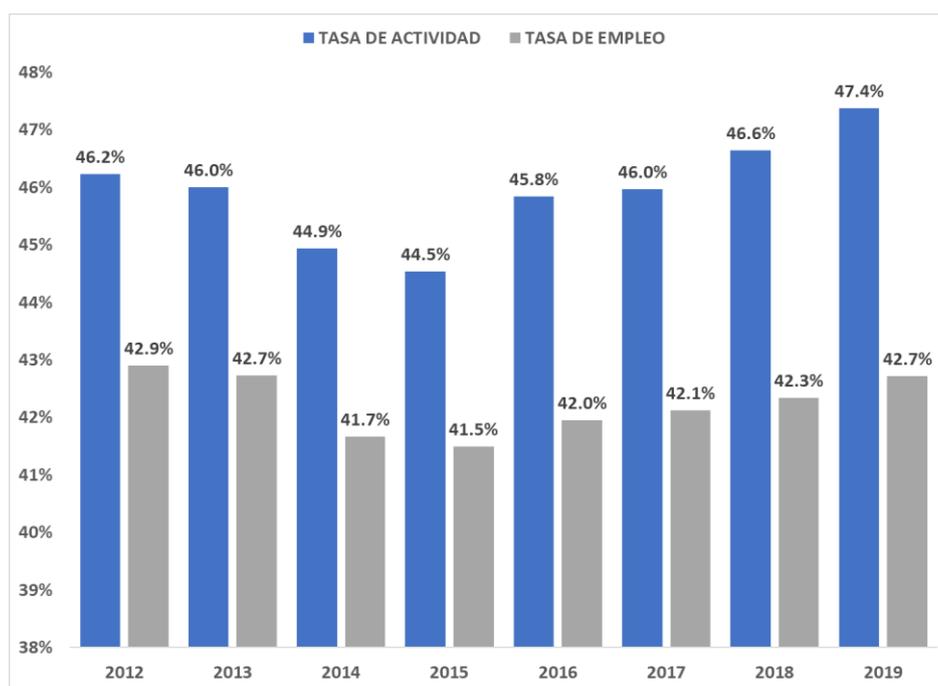


Fuente: IPC Bein, IPCBA e IPC (INDEC).

De modo que, como se observa, entre 2012 y 2019 las principales variables macroeconómicas constituyeron un claro obstáculo para la expansión del mercado de trabajo y, en particular, para la generación de empleo de calidad. La evolución de los principales indicadores laborales durante el período en cuestión da cuenta de esa situación.

De acuerdo con la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC, entre los años 2011 y 2015 tuvo lugar una caída de las tasas de actividad y empleo, cuyos valores disminuyeron 1,8 y 1,5 puntos porcentuales, respectivamente²⁸. La evolución contrasta con lo ocurrido entre 2003 y 2011, período durante el cual la tasa de actividad se mantuvo relativamente estable y la de empleo se incrementó 3,7 puntos porcentuales. A su vez, entre 2015 y 2019 la tasa de actividad creció marcadamente, alcanzando en 2019 el valor más alto de todo del período transcurrido desde el año 2003. Por su parte, la tasa de empleo también se expandió (aunque a un ritmo inferior) y alcanzó en 2019 un valor similar al de 2012.

Gráfico 16. Evolución de las tasas de actividad y empleo. Años 2012-2019



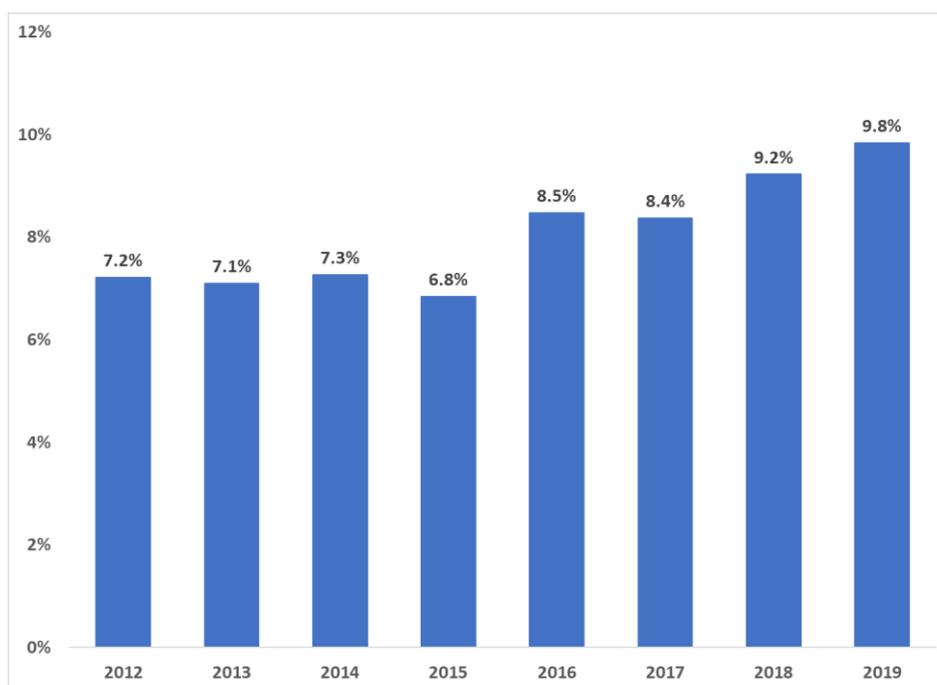
Fuente: elaboración propia en base a EPH (INDEC).

²⁸ Como explicamos previamente, el registro de la población económicamente activa entre 2011 y 2015 debe ser considerado con cierta cautela. En efecto, según Minoldo y Born (2019), el INDEC pudo haber subestimado el número de personas económicamente activas como consecuencia de la posible contabilización de desocupados como inactivos. En ese caso, el valor de la tasa de actividad estaría subestimado. El eventual subregistro de la tasa de actividad es estimado por los investigadores dentro de un margen en torno a un punto porcentual.

Por su parte, la cantidad de personas ocupadas no es cuestionada por los investigadores por lo que los registros de la tasa de empleo no merecerían objeciones.

De acuerdo con el INDEC, la tasa de desocupación se mantuvo estable entre 2011 y 2014 y experimentó una leve reducción en 2015²⁹. A su vez, entre 2015 y 2019 dicho indicador registró un incremento como consecuencia de la imposibilidad que evidenció el mercado laboral de absorber la totalidad de oferta de trabajo que se generó durante el período.³⁰ El indicador alcanzó el 9,8% en el promedio de 2019.

Gráfico 17. Evolución de la tasa de desocupación. Años 2012-2019



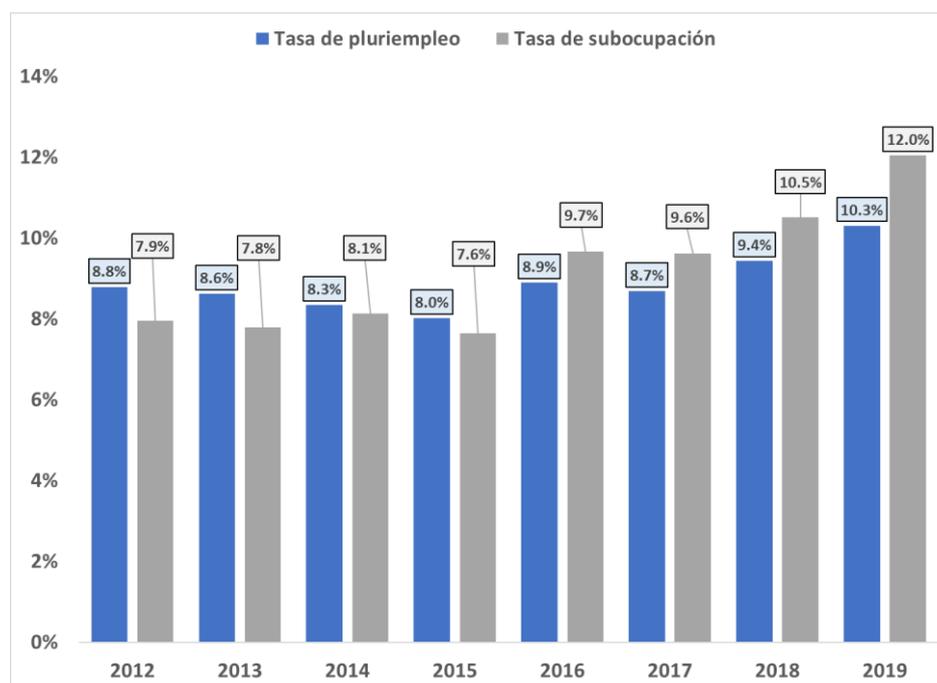
Fuente: elaboración propia en base a EPH (INDEC).

Por otra parte, la subocupación y el pluriempleo se mantuvieron relativamente estables entre 2012 y 2015, y se incrementaron entre 2015 y 2019, alcanzando al final del período el 10,3% y el 12%, respectivamente.

²⁹ Como referimos previamente, Minoldo y Born (2019) advierten que la tasa de desocupación podría estar subestimada como consecuencia de la posible contabilización de personas desocupadas como inactivas. Según los investigadores, el nivel de este indicador podría ser superior al registrado por el INDEC en torno a un valor no superior a un punto porcentual.

³⁰ La posible subestimación de la tasa de desocupación en 2015 derivaría en una eventual sobreestimación del crecimiento de su valor al inicio de la gestión de Macri.

Gráfico 18. Evolución de las tasas de pluriempleo y subocupación. Años 2012-2019*

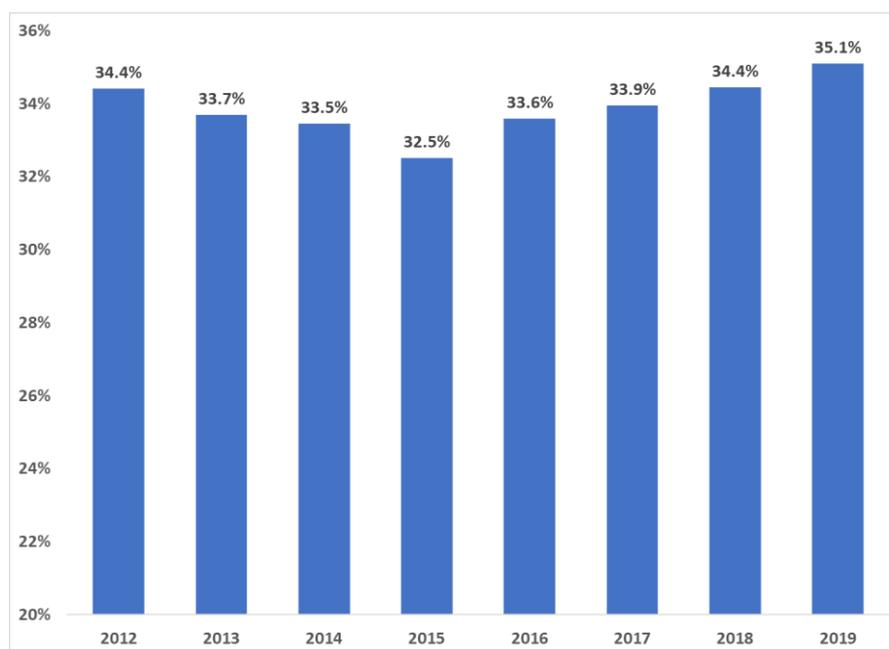


Fuente: elaboración propia en base a EPH (INDEC).

*Se calculan como porcentaje de la población ocupada. En el caso de la subocupación demandante, se considera a los subocupados que declararon que en los treinta días previos al relevamiento buscaron trabajar más horas.

La tasa de informalidad, que se había reducido marcadamente entre 2003 y 2011, tuvo un comportamiento oscilante durante el período en cuestión. Entre 2012 y 2015 mantuvo la tendencia a la baja, pero con un ritmo menor al de los años anteriores, pasando del 34,4% al 32,5%. Por su parte, entre 2016 y 2019 volvió a incrementarse alcanzando al final del período un valor de 35,1%.

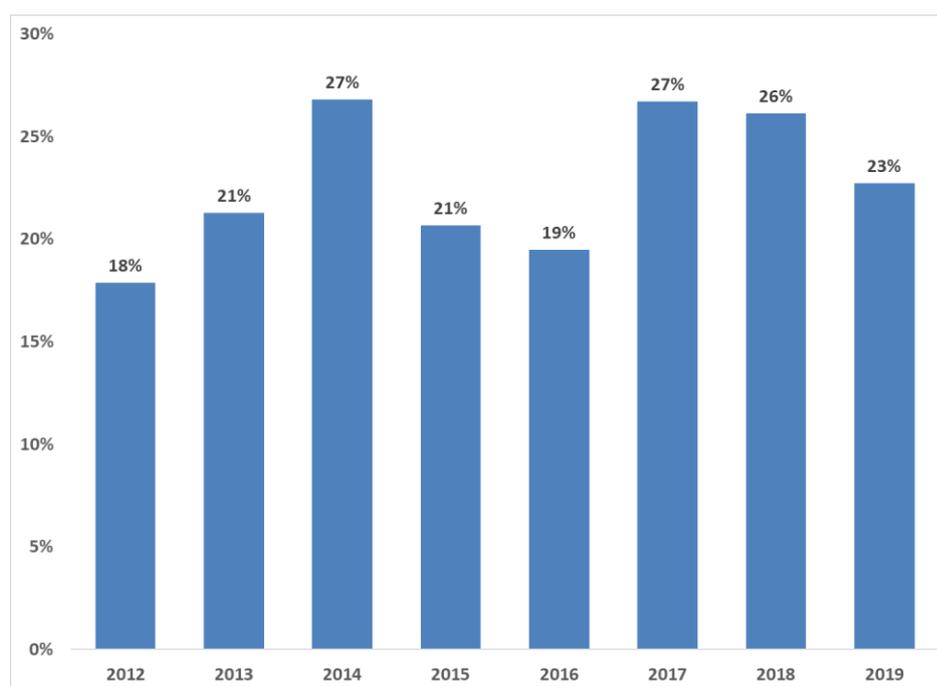
Gráfico 19. Evolución de la tasa de empleo no registrado. Años 2012-2019



Fuente: elaboración propia en base a EPH (INDEC).

Al interior del empleo asalariado registrado en el sector privado tuvo lugar un crecimiento de las contrataciones inestables. En efecto, entre 2012 y 2019 se incrementó el número de trabajadores con contratos de duración determinada, registrando valores particularmente elevados en 2014, 2017 y 2018.

Gráfico 20. Evolución de la proporción de asalariados registrados del sector privado con contratos de duración determinado o a través de agencia. Años 2012-2019



Fuente: elaboración propia en base a EIL (MTEySS).

El análisis de los indicadores recién reseñados da cuenta de que el patrón de comportamiento del empleo entre 2012 y 2019 fue marcadamente distinto respecto del de los años anteriores y que, a su vez, durante los dos sub-períodos comprendidos durante ese lapso de tiempo también existieron diferencias no menores.

Mientras que entre 2003 y 2011 el crecimiento del número de ocupados había estado encabezado por el empleo asalariado registrado en el sector privado, entre 2011 y 2019 las categorías más dinámicas fueron el trabajo independiente, el empleo registrado en el sector público y el empleo asalariado no registrado. En particular, entre 2011 y 2015 la modalidad que más se expandió fue el empleo formal en el sector público (+15%), que durante los cuatro años posteriores creció muy moderadamente (+1%). Por su parte, entre 2015 y 2019 resaltó la expansión del trabajo independiente, que creció un 13%, luego de haber aumentado su dotación 6% en los años previos. A su vez, el empleo registrado en el sector privado creció 7% entre 2011 y 2015, y se contrajo 2% entre 2015 y 2019.

Tabla 10. Variación relativa del número de ocupados según categoría ocupacional. Años 2011-2019

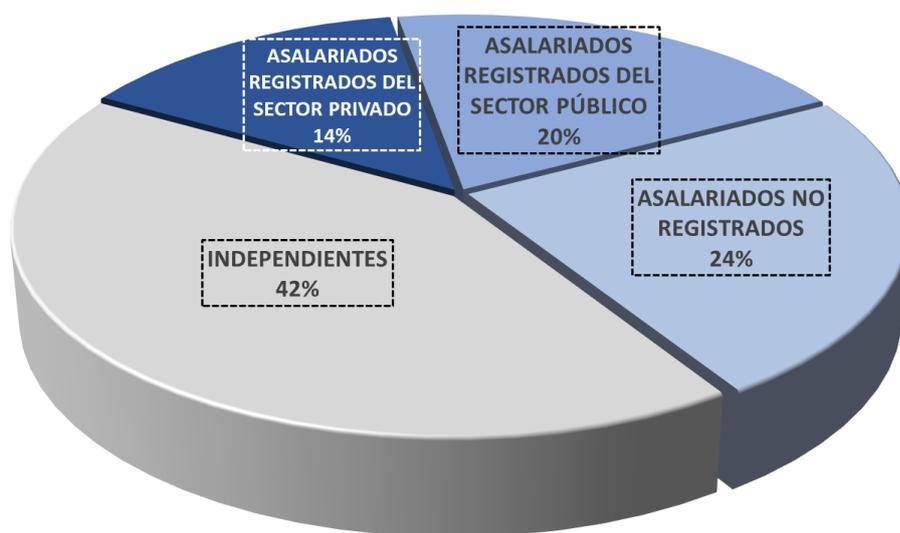
CATEGORÍA OCUPACIONAL		VARIACIÓN		
		2011-2019	2011-2015	2015-2019
Ocupados		12%	8%	4%
	Asalariados	9%	8%	1%
	Registrados	8%	9%	-1%
	Sector público	16%	15%	1%
	Sector privado	4%	7%	-2%
	No registrados	12%	6%	6%
Independientes		20%	6%	13%

Fuente: elaboración propia en base a CEP XXI.

Al analizar la contribución de las distintas categorías ocupacionales al crecimiento total del empleo también queda de manifiesto el tipo de evolución que tuvo el mercado laboral durante el período de análisis. Mientras que el 75% de los nuevos ocupados entre 2004 y 2011 habían sido asalariados registrados del sector privado, la contribución de esa categoría cayó al 14% entre 2012 y 2019. Por oposición, las inserciones que más participaron de la expansión del mercado laboral fueron

el trabajo independiente (+42%) y el empleo no registrado (+24%), modalidades que habían contribuido durante los ocho años previos con el 3% y el 1% respectivamente de los nuevos ocupados.

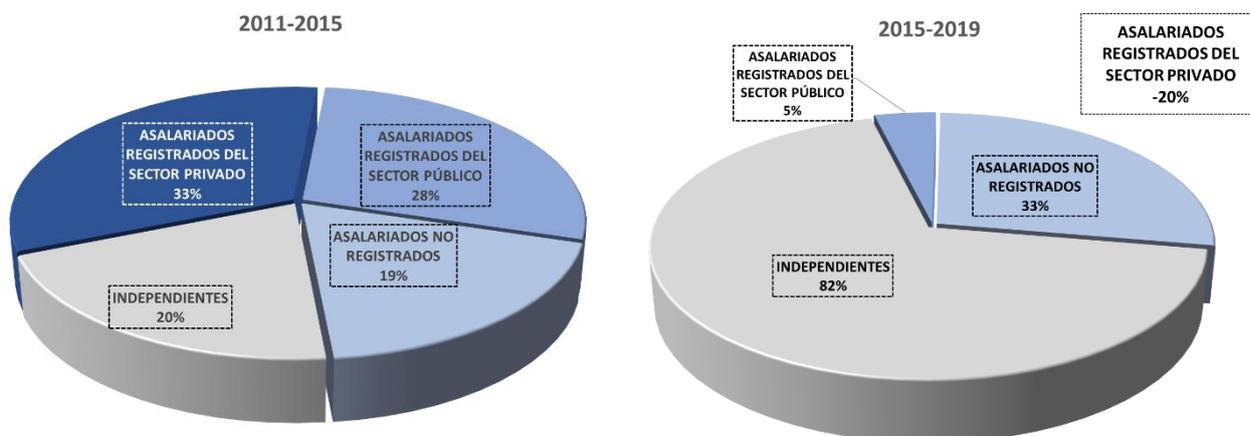
Gráfico 21. Contribución al crecimiento del total de ocupados de las distintas categorías ocupacionales. Años 2011-2019



Fuente: elaboración propia en base a CEP XXI (MDP).

Ahora bien, como ya hemos observado, el comportamiento de los distintos segmentos de la estructura ocupacional no fue el mismo a lo largo de todo el período de análisis. Entre 2011 y 2015 las inserciones que realizaron mayor contribución al crecimiento del empleo fueron los asalariados registrados, tanto del sector privado (que aportaron 33% del total de los nuevos puestos) como del público (que contribuyeron con el 28%). Por oposición, entre 2015 y 2019 el trabajo independiente aportó la amplia mayoría de las nuevas ocupaciones.

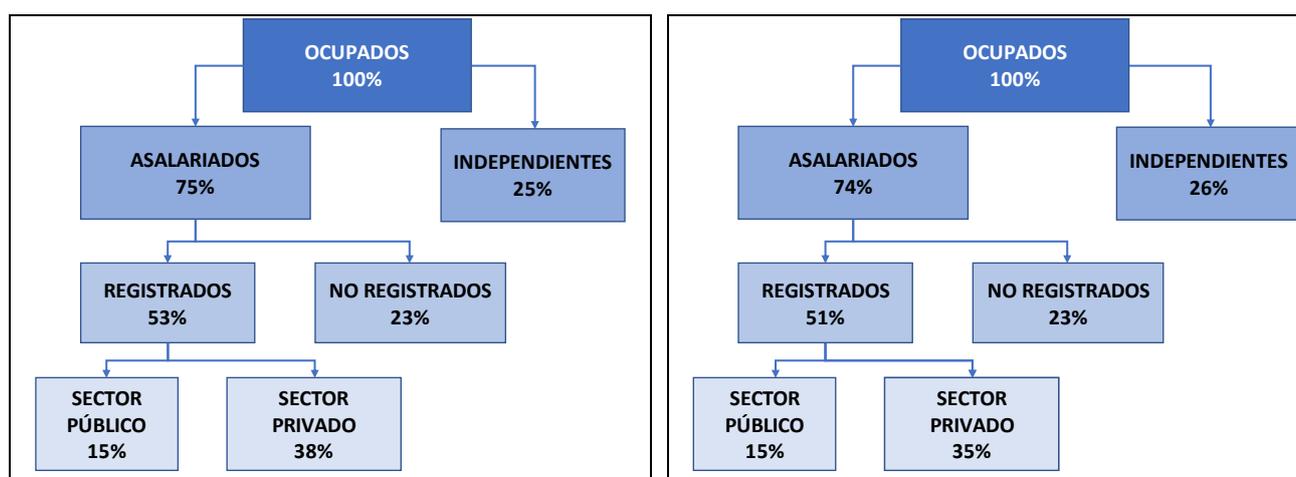
Gráfico 22. Contribución al crecimiento del total de ocupados de las distintas categorías ocupacionales. Años 2011-2019



Fuente: elaboración propia en base a CEP XXI.

Si bien, como referimos previamente, los patrones de crecimiento del empleo fueron distintos durante esta etapa al de los ocho años anteriores, al finalizar el período transcurrido entre 2011 y 2019 la fisonomía de la estructura ocupacional se mantuvo prácticamente sin variaciones. Esto se explica por el hecho de que la magnitud de las variaciones ocurridas no fue suficiente como para producir un cambio visible y, a su vez, por las diferencias en el comportamiento de las distintas categorías al interior del propio período de análisis.

Gráfico 23. Estructura ocupacional. Años 2011 (izquierda) y 2019 (derecha) *



Fuente: elaboración propia en base a CEP XXI.

*Los porcentajes expresados están calculados en todos los casos sobre el total de ocupados.

En términos sectoriales, las actividades donde más creció la cantidad de ocupados fueron electricidad, gas y agua; los servicios personales, sociales y de salud; la minería; la construcción; administración pública y defensa. Salvo la última, todas ellas estuvieron traccionadas principalmente por el empleo no registrado y el trabajo independiente.

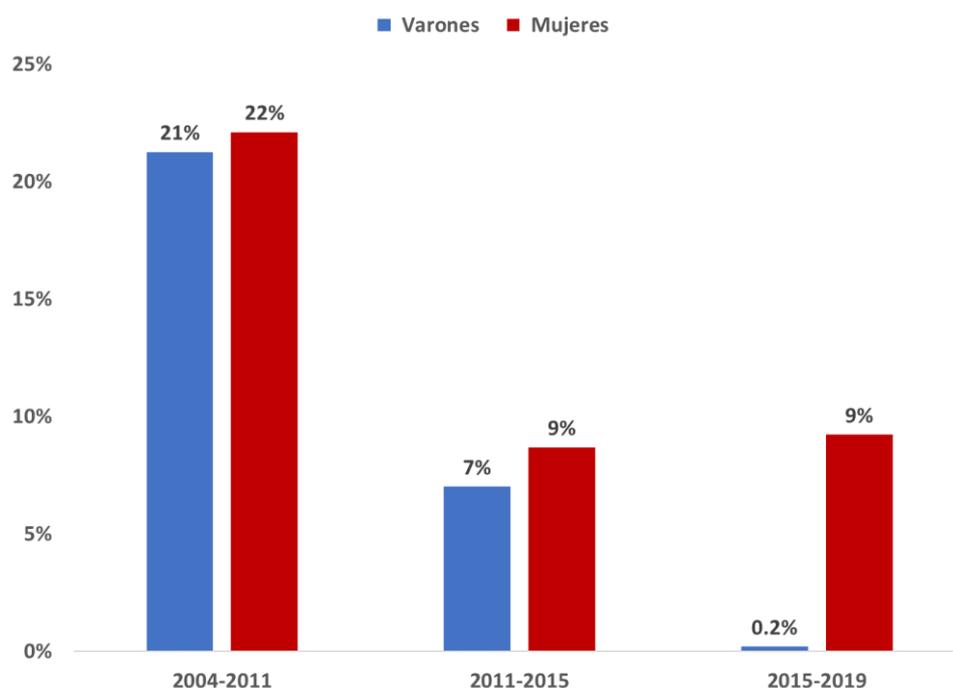
*Tabla 11. Crecimiento sectorial de la cantidad de ocupados según categoría ocupacional. Años 2011-2019**

SECTOR	ASALARIADOS REGISTRADOS	ASALARIADOS NO REGISTRADOS	TRABAJADORES INDEPENDIENTES	TOTAL DE PUESTOS
TOTAL	8%	12%	20%	12%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	6%	-12%	0%	-3%
Extracción de minas y canteras	18%	47%	29%	21%
Industria manufacturera	-10%	7%	26%	2%
Electricidad, gas y agua	31%	1%	141%	28%
Construcción	2%	35%	20%	19%
Comercio	0%	27%	24%	15%
Hoteles y restaurantes	0%	17%	12%	8%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	9%	16%	31%	16%
Intermediación financiera	3%	-7%	49%	6%
Actividades inmobiliarias empresariales y de alquiler	1%	10%	25%	9%
Administración pública y defensa	18%	-	-	18%
Enseñanza	14%	53%	35%	16%
Servicios personales, sociales y de salud	14%	38%	34%	24%
Servicio domestico	76%	2%	0%	16%

Fuente: elaboración propia en base a CEP XXI (MDP).

Una de las transformaciones más marcadas del período en cuestión reside en el crecimiento de la cantidad de ocupadas mujeres, fenómeno que se manifestó con particular intensidad entre 2015 y 2019. En efecto, tanto entre 2004 y 2011 como entre 2011 y 2015, el crecimiento del número de ocupados había sido parejo entre varones y mujeres. Sin embargo, entre 2015 y 2019 la cantidad de ocupados varones se mantuvo prácticamente estable y la de mujeres se incrementó 9%.

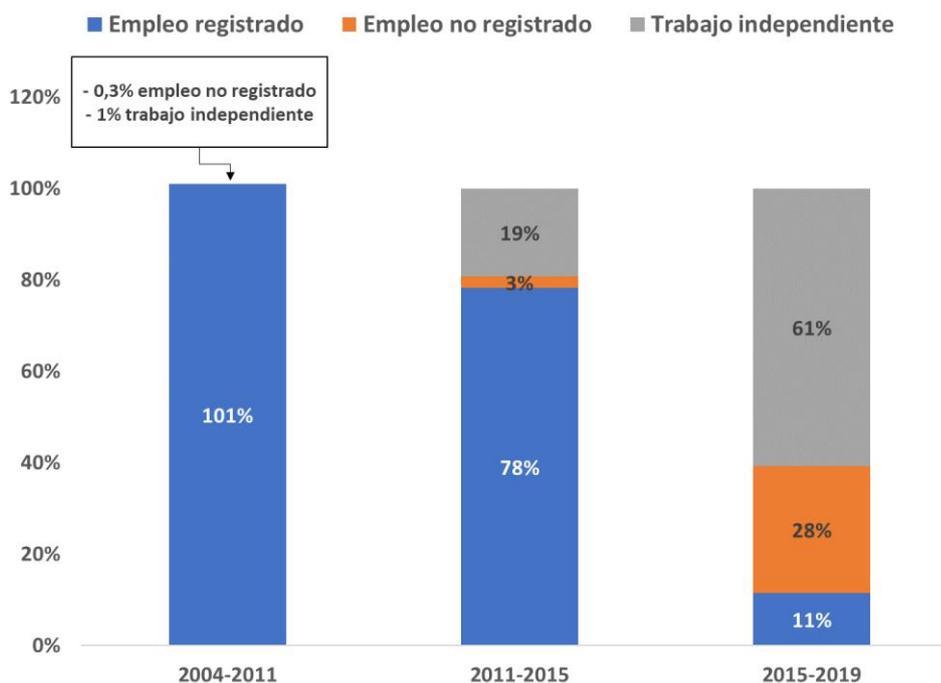
Gráfico 24. Crecimiento del número de ocupados por sexo



Fuente: elaboración propia en base a CEP XXI (MDP).

El tipo de inserción de las mujeres también fue atravesando transformaciones con el tiempo. Entre 2004 y 2011, la totalidad de las nuevas ocupadas se insertó en el empleo asalariado registrado. Por su parte, entre 2011 y 2015 el empleo registrado siguió siendo la inserción principal para las mujeres, aunque también se incrementó el número trabajadoras independientes y, de manera muy moderada, el de las empleadas no registradas. Por último, entre 2015 y 2019 el trabajo independiente pasó a ser la inserción prioritaria para las mujeres, seguida por el empleo no registrado.

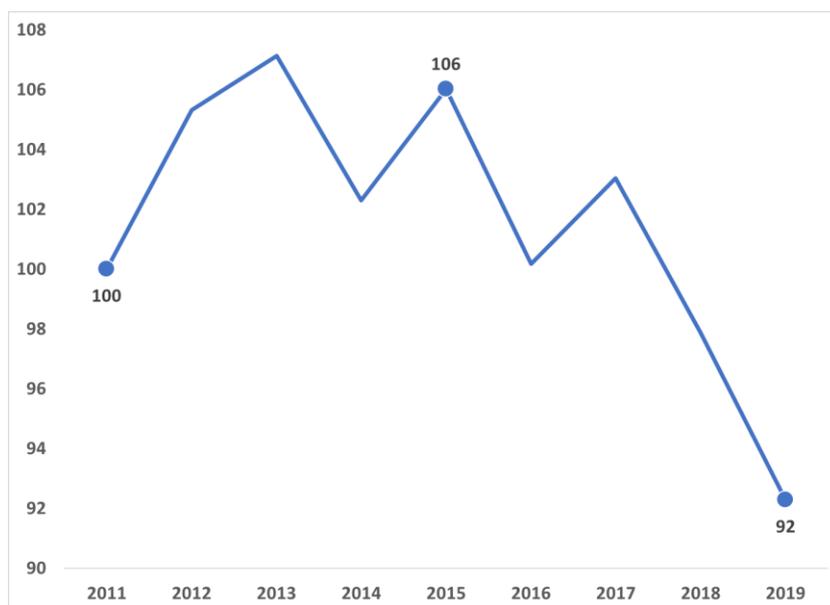
Gráfico 25. Contribución al crecimiento del número de trabajadoras ocupadas según categoría ocupacional



Fuente: elaboración propia en base a CEP XXI.

Por su parte, el poder adquisitivo de los salarios atravesó una trayectoria oscilante durante el período en cuestión y concluyó el período registrando una contracción del 8%. Las evoluciones durante cada una de las etapas determinadas por las distintas gestiones presidenciales evidenciaron diferencias. Entre 2012 y 2015 tuvo un leve crecimiento durante tres de los cuatro años, y registró un incremento del 6% entre puntas. Por oposición, durante los años transcurridos entre 2016 y 2019 sólo creció en 2017 y terminó el período contrayéndose un 13% considerando los valores promedio anuales.

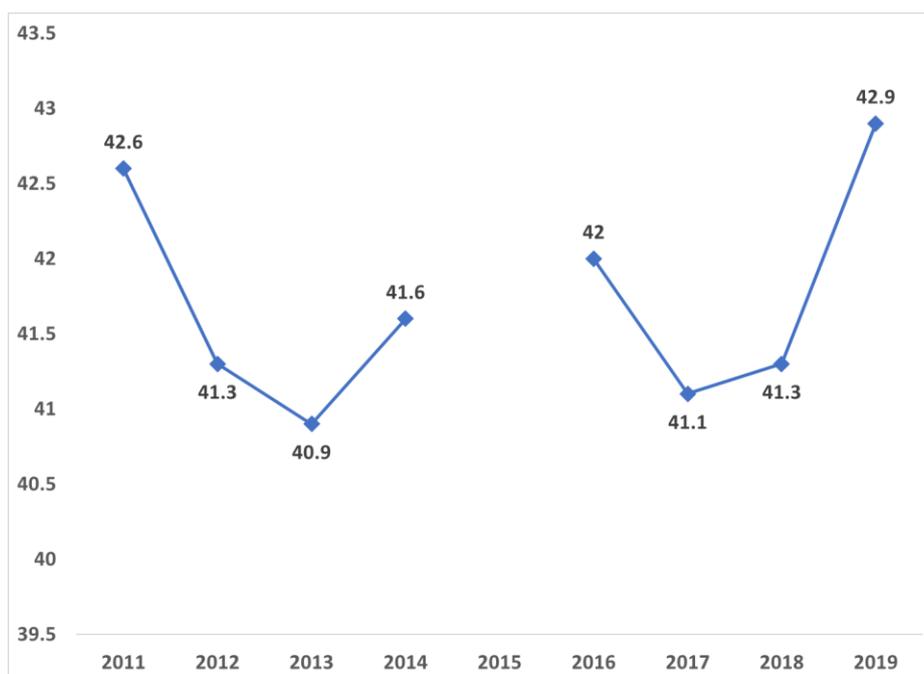
Gráfico 26. Evolución del salario real de los asalariados registrados del sector privado. Años 2011-2019. Índice 2011=100



Fuente: elaboración propia en base a ODEE (MTEySS), INDEC, Bein e IPC-BA.

La evolución de la desigualdad expresó los vaivenes del comportamiento de la actividad económica, del mercado laboral y de los ingresos. Mientras que entre 2011 y 2013 el índice de Gini mantuvo la tendencia a la baja que venía experimentando durante los años previos, desde entonces adoptó un comportamiento oscilante y culminó el ciclo con un crecimiento acentuado entre 2017 y 2019.

Gráfico 27. Evolución del índice de Gini. Años 2011-2019.



Fuente: elaboración propia en base a Banco Mundial.

En resumen, la poca satisfactoria evolución de la actividad económica determinó importantes cambios en los patrones de comportamiento del mercado laboral entre 2012 y 2019. A lo largo del período analizado perdió dinamismo el empleo registrado en el sector privado y los salarios detuvieron la tendencia que habían experimentado durante los años previos. Asimismo, es posible identificar diferencias no menores entre los ciclos comprendidos en cada uno de los mandatos presidenciales analizados

Entre 2012 y 2015 la creación de empleo formal en el sector privado se ralentizó y el sector público aumentó de modo considerable su dotación. Por su parte, la informalidad se mantuvo en valores similares a los de 2011 y el trabajo independiente comenzó a acelerar su ritmo de expansión. En simultáneo, el poder adquisitivo de los salarios continuó incrementándose, aunque a un ritmo inferior al que lo había hecho durante los años previos. Posiblemente esta evolución haya contribuido con el hecho de que tanto el pluriempleo como la subocupación se hayan mantenido relativamente estables a lo largo de esos cuatro años.

Entre 2016 y 2019 el comportamiento del empleo atravesó nuevas modificaciones. Durante ese período tuvo lugar un marcado crecimiento de la población económicamente activa, que fue traccionado principalmente por las mujeres. Esa evolución posiblemente esté asociada a la caída de ingresos que empezaron a atravesar los hogares a partir de 2016 ya que, en ese contexto, muchas personas que no tenían trabajo ni lo buscaban activamente se incorporaron al mercado laboral en busca de una fuente de recursos adicional. En ese contexto, mientras una parte de ese colectivo logró insertarse laboralmente, otro segmento no tuvo la misma suerte. El aumento de la tasa de desocupación fue la expresión de la realidad de este segundo grupo. A su vez, entre los nuevos ocupados la amplia mayoría se insertó o bien como trabajadores independientes o bien como asalariados no registrados. Dos manifestaciones adicionales de la insuficiencia de ingresos fueron, en primer lugar, el crecimiento de la subocupación demandante, es decir, de las personas que trabajan menos de treinta y cinco horas semanales y desearían trabajar más; y en segundo orden, del pluriempleo, es decir, de quienes tienen más de una ocupación.

b) Claves de interpretación

¿Qué dinámica y qué particularidades tuvo el período bajo análisis, que derivó en los resultados recién descritos? A continuación, analizaremos las características de cada uno de los modelos de crecimiento y las principales políticas públicas implementadas. Luego centraremos la mirada en el comportamiento de las instituciones laborales.

b. 1. Políticas económicas y productivas

Los inicios del segundo mandato de Cristina Fernández de Kirchner aparecían orientados por la consigna de la “sintonía fina”. La noción implicaba un reconocimiento de los desequilibrios macroeconómicos que habían comenzado a presentarse durante los años previos y la necesidad de valerse de herramientas de cierta complejidad para corregirlos. Sin embargo, las tensiones pasaron a manifestarse con una creciente intensidad, tal vez superior a la esperada por los propios funcionarios de gobierno, lo cual pudo haber condicionado la posibilidad de avanzar en esa línea.

Desde fines de 2011 y principios de 2012 se intensificó la compra de dólares, poniendo mayor presión sobre las reservas del Banco Central. Según Kulfas (2016), la entonces presidenta hizo una lectura política de la situación, desvinculando la corrida de los desequilibrios macroeconómicos y asociándola con objetivos desestabilizadores tendientes a condicionar su mandato. En ese marco, se descartó tanto la alternativa de devaluar la moneda para abordar ese desafío por el efecto inflacionario que hubiera conllevado, como el aumento de las tasas de interés por su potencial recesivo. Simultáneamente, en el debate que tenía lugar al interior del gobierno entre una posición que planteaba la necesidad de regresar a los mercados financieros (para financiar la caída de las reservas) y la opuesta que pretendía mantener la política de desendeudamiento (para preservar la autonomía de los agentes financieros) se impuso la segunda opción (Kulfas, 2016; Porta et.al., 2017).

En consecuencia, la respuesta adoptada ante la creciente adquisición de divisas fue la fijación de mayores restricciones para realizar tal tipo de operaciones (medida popularizada bajo el nombre de “cepo cambiario”). De tal modo, se establecieron requisitos para la compra de dólares por parte de ahorristas y límites a la remisión de utilidades y dividendos por parte de las empresas. La decisión logró contener durante unos meses la caída de reservas del Banco Central, pero generó otro tipo de inconvenientes entre los que se contaron el impulso a la conformación de un mercado de divisas paralelo y la consecuente especulación con la brecha cambiaria; y la afectación sobre la actividad de la construcción, sector que opera en un mercado fuertemente dolarizado.

La implementación de las declaraciones juradas anticipadas de importaciones (DJAI) buscaba contribuir con el abordaje del problema de las reservas y, a su vez, reforzar la protección de algunos sectores de actividad, que contaban en ese contexto con un tipo de cambio menos competitivo que el de los años previos. La decisión logró en cierta medida su cometido, pero limitó el desarrollo de otras actividades por la creciente falta de insumos (Coatz et.al., 2015, Porta et.al., 2017).

En ese escenario de urgencias, durante 2012 el gobierno nacional tomó dos decisiones de carácter estructural. En primer lugar, decidió la estatización de YPF en el marco de las dificultades que atravesaba el sector energético. A su vez, reformó la Carta Orgánica del Banco Central, situando al

empleo y el desarrollo económico como objetivos primarios a perseguir por la entidad. A su vez, también durante 2012 se lanzó el programa Procrear para reactivar al sector de la construcción, afectado por las restricciones a la compra de dólares y la situación general de inestabilidad económica. Sin embargo, el resultado en materia económica de ese año terminó siendo negativo: la actividad se contrajo 1%.

Durante 2013 la economía volvió a crecer, impulsada por el consumo público y el privado. Este proceso se vio incentivado también por una mejor cosecha agropecuaria, una mayor demanda externa en algunos sectores industriales (como el automotriz) y una recuperación de la construcción, motorizada por la obra pública y el programa Procrear (Coatz et.al., 2015).

Sin embargo, la recuperación de la actividad no haría desaparecer los desequilibrios que la economía acarreaba. En efecto, en ese entonces se agudizaron las tensiones en el mercado cambiario como consecuencia de un nuevo crecimiento de la brecha entre el dólar oficial y el paralelo. Tal situación obedecía a la recuperación de las importaciones como consecuencia de la expansión de la actividad, al crecimiento del turismo por la apreciación cambiaria y a la extensión de la especulación que tenía lugar en un contexto de crecientes expectativas de devaluación (materializada en el adelanto y la sobrefacturación de importaciones; y en el retraso y la subfacturación de exportaciones) (Porta et.al., 2017). En ese marco se resintió el superávit comercial y se produjo una fuerte caída de reservas, que se aceleró durante todo 2013.

Durante los inicios de 2014 se abordaron esos desafíos mediante la devaluación de la moneda (de alrededor del 20%), el alza de las tasas de interés y la flexibilización de las restricciones fijadas sobre el mercado cambiario (con la aparición del “dólar ahorro”). En paralelo empezaba a madurar al interior del gobierno la idea de regresar a los mercados financieros internacionales. Pero la iniciativa fue inesperadamente obstaculizada por el fallo de la justicia norteamericana dictado por el juez Thomas Griesa, que benefició a los bonistas que no habían ingresado a los sucesivos canjes de deuda y colocó al país nuevamente en situación de default.

Las políticas antes mencionadas habían logrado contener la caída de reservas: la demanda de dólares se redujo por el aumento de tasas y las importaciones hicieron lo propio debido a la contracción de la actividad. En ese marco, el gobierno nacional impulsó una serie de programas orientados a revitalizar la demanda (Precios Cuidados, Ahora 12, Procreauto, Progresar). Sin embargo, el resultado de la actividad en 2014 volvió a ser negativo, condicionado por la aceleración inflacionaria producida tras la devaluación, la reducción de los salarios reales que tuvo lugar en ese contexto y la caída de la demanda externa por el estancamiento de Brasil.

Durante 2015, año de fin de mandato de Cristina Fernández, el principal objetivo del gobierno fue impulsar la reactivación económica y concluir la gestión presidencial sin que los desequilibrios agudizaran las tensiones e hicieran escalar la conflictividad social. En consecuencia, se congelaron las tarifas de transporte y servicios públicos, se apreció nuevamente el tipo de cambio real, se logró moderar la inflación (en base a las anclas tarifaria y cambiaria), se motorizó una recuperación de los salarios a través de las paritarias y se fortaleció la obra pública. Como resultado, durante ese año el producto bruto registró un crecimiento del 2,7%.

Sin embargo, la tercera presidencia del ciclo kirchnerista concluía en una situación de virtual estancamiento. La actividad se había contraído en los años pares y había crecido en una medida similar durante los impares. En consecuencia, el nivel del producto bruto del año 2015 terminó siendo levemente superior al de 2011.

Mauricio Macri asumió su mandato en un escenario económico atravesado por dificultades y desafíos por resolver, pero también con un conjunto de activos. Según Schteingart y Tavosnanska (2021), entre los principales problemas se contaban un bajo nivel de reservas del Banco Central, controles cambiarios y su consecuente brecha cambiaria, déficits gemelos (fiscal y de cuenta corriente), inflación superior al 25% anual, tipo de cambio apreciado en términos reales y una coyuntura externa menos favorable que la de los gobiernos previos, en función del final del súper ciclo de las *commodities* desde 2013 y de la recesión brasileña desde 2015. En simultáneo, los autores destacan como aspectos favorables el bajo nivel de endeudamiento, la existencia de un mercado interno fortalecido por la situación del empleo y los salarios, y la reducción de los niveles de pobreza e indigencia.

En ese marco, la nueva administración previó que un conjunto de novedades propias del nuevo gobierno generaría un “shock de confianza” que permitiría al país superar los obstáculos macroeconómicos e insertarse nuevamente en un sendero de crecimiento. Entre ellas se encontraban la asunción al poder de un elenco gobernante caracterizado por un perfil marcadamente *market friendly*, la rápida implementación de una estrategia de políticas basada en la reducción del intervencionismo estatal y la puesta a disposición de facilidades y garantías al sector privado.

La reducción de la carga tributaria y del gasto público serían los ejes para que la inversión privada y las exportaciones desplazaran como principales motores del crecimiento al consumo (Amico, 2020). De este modo, se daría inicio a un círculo virtuoso porque esas decisiones estimularían la inversión privada, atraerían inversiones extranjeras, promoverían un aumento de las exportaciones y, en consecuencia, impulsarían un proceso de crecimiento económico y generación de empleo. En particular, los representantes económicos del macrismo previeron durante la campaña electoral “un

crecimiento económico base del 3% para los años siguientes, un boom inversor y una reducción rápida de la inflación, que permitiría pasar del 25% de 2015 a un 5% en 2019” (Schteingart y Tavosnanska, 2021:395).

Según los pronósticos de los principales referentes económicos de la coalición gobernante, esta dinámica permitiría ir reduciendo el déficit fiscal de manera gradual.³¹ En efecto, el aumento de los ingresos fiscales como consecuencia del crecimiento permitiría moderar el ritmo de ajuste del gasto.³² A su vez, la reducción del déficit fiscal posibilitaría disminuir la emisión monetaria y, de esta manera, la inflación.

En ese marco se desplegó un conjunto de políticas tendientes a reducir el intervencionismo del Estado y a ceder la iniciativa al sector privado. De tal modo, se eliminó buena parte de los controles cambiarios y financieros que regían hasta entonces: se anularon los límites para adquirir moneda extranjera y, respecto de la obligación de liquidar las divisas provenientes de las exportaciones, primero se ampliaron los plazos y luego se eliminó esa exigencia. Como consecuencia de estas decisiones, se unificó el tipo de cambio (antes desdoblado en uno “oficial” y múltiples valores paralelos) y se decidió un aumento de las tasas de las letras en pesos para desincentivar la dolarización. Estas decisiones habilitaron el mecanismo conocido como *carry trade*, que posibilitó el giro de divisas sin ningún tipo de restricciones hacia el exterior (Santarcángelo y Padín, 2019; Santarcángelo, Wydler y Padín, 2019).

A su vez, el pago a los bonistas que no habían ingresado a los canjes de deuda y habían sido recientemente beneficiados por el fallo del juez Griesa (*holdouts*) posibilitó el regreso del país a los mercados financieros internacionales y habilitó un nuevo ciclo de endeudamiento. El destino de la deuda sería el financiamiento del déficit fiscal, posibilitando de tal modo que el saldo negativo de las cuentas del Estado dejara de cubrirse mediante la emisión monetaria (concebida como la principal causa de la inflación por los responsables económicos del gobierno). Por otra parte, la reducción de los subsidios a las empresas de servicios públicos permitiría ir disminuyendo de manera gradual el

³¹ El “gradualismo” había sido la única condición que los referentes económicos habían tenido a la hora de elaborar el programa que llevaría adelante Macri en caso de ganar las elecciones Según Sturzenegger (2019), esa orientación tenía una motivación económica y una política. La económica estaba dada por la percepción de que, dado que el nivel de endeudamiento del país era bajo, era preferible recurrir al financiamiento externo antes que al ajuste para financiar el déficit fiscal. La motivación política estaba dada porque el macrismo cargaba con el “estigma” de ser un partido de derecha, y uno de los principales objetivos era remover esa marca.

³² Según Sturzenegger, esa previsión transmitía una sensación de “facilidad (posiblemente no garantizada)” (2019:6) respecto de los resultados fiscales.

déficit fiscal.³³ El nuevo esquema macroeconómico se completaba con la adopción de un régimen de metas de inflación.

En términos productivos, la principal apuesta del gobierno era promover la especialización en la explotación de recursos naturales.³⁴ Según Tavošnaska (2019), el plan apuntaba a convertir a nuestro país en el “supermercado del mundo” o a replicar el modelo australiano agregando valor hacia adelante a través de la producción de alimentos, o hacia atrás mediante el desarrollo de capacidades tecnológicas vinculadas a esos nichos. La estrategia no incluía únicamente a las exportaciones agropecuarias sino también a la minería y los hidrocarburos (con un papel relevante reservado a Vaca Muerta).

Para ello se decidió una apertura comercial, que tenía entre sus objetivos el incremento de las exportaciones (Manzanelli y Calvo, 2021). A su vez, el sector agroexportador también se vio beneficiado por la devaluación, la eliminación de las retenciones y los cambios en materia de obligaciones de liquidar divisas previamente descritos (Santarcángelo, Wydler y Padín, 2019).

La industria manufacturera fue considerada como poco competitiva por la nueva administración (salvo algunos pocos segmentos), por lo cual dejó de ser considerada estratégica y se planteó la necesidad de su reconversión. El debilitamiento de las protecciones arancelarias y de la política de créditos a bajo costo, sumado a la reducción del subsidio de los servicios públicos, contribuyeron a su debilitamiento (Tavošnaska, 2019).

En términos sectoriales, la actividad más afectada durante el gobierno de Mauricio Macri fue la industria manufacturera. Si bien todas las ramas industriales se contrajeron (a excepción de metales comunes, traccionada por Vaca Muerta), las más afectadas fueron las intensivas en mano de obra y las que destinan su producción al mercado interno (Schteingart y Tavošnaska, 2021).

En materia laboral, el gobierno apuntó a generar condiciones favorables para la inversión y, de este modo, incentivar la generación de empleo. La reducción de los costos afrontados por las empresas y la flexibilización de las relaciones laborales fueron los componentes centrales de esa estrategia (que se detallará más adelante).

³³ Esa baja de subsidios fue contrarrestada, sin embargo, por otras medidas como las reducción o eliminación de los derechos de exportación, reducciones impositivas (bienes personales e impuesto a las ganancias), más tarde la “reparación histórica” y el creciente pago de intereses de deuda (Manzanelli y Barrera, 2018; Schteingart y Tavošnaska, 2021).

³⁴ También se le confería potencial de desarrollo al turismo y a los servicios basados en el conocimiento (Schteingart y Tavošnaska, 2021).

La puesta en práctica del plan de gobierno no produjo los resultados esperados. Durante el primer año de gobierno de Cambiemos la actividad económica se contrajo. La eliminación de las regulaciones cambiarias (“el cepo”) impulsó la demanda de dólares y promovió la devaluación del peso. Pero contrariamente a las expectativas del gobierno, que suponía que los precios no estaban fijados en función del valor del dólar oficial sino del paralelo y que, por lo tanto, tal medida no tendría un impacto sobre la inflación, lo cierto es que el ritmo de incremento de precios se aceleró durante 2016. A ese proceso también contribuyó la suba de tarifas de los servicios públicos, decidida en función de recortar el gasto para reducir el déficit fiscal. Y la suba de tasas decidida con el fin de desincentivar la dolarización implicó un obstáculo adicional para la actividad.

Durante 2017 la economía volvió a crecer, impulsada por la estabilización del tipo de cambio, la desaceleración de la inflación, el crecimiento del gasto público y la recuperación del poder adquisitivo de los salarios (Amico, 2020; Schteingart y Tavošnanska, 2021). Durante ese año se expandieron todos los componentes de la demanda, destacándose en particular la inversión. En ese escenario la alianza oficialista obtuvo un triunfo en las elecciones de medio término.

Sin embargo, entre fines de 2017 y principios de 2018 la economía se sumergió en un nuevo proceso de deterioro que se extendería hasta el final del mandato de Mauricio Macri. En diciembre de 2017 se anunció un cambio en las metas de inflación y, según destacan Schteingart y Tavošnanska (2021), en el primer trimestre de 2018 se agotó el financiamiento externo para financiar el déficit de cuenta corriente (generado por el desempeño de las importaciones y la balanza turística), la formación de activos externos y la refinanciación de la deuda externa. En ese escenario, el dólar duplicó su valor a lo largo de 2018, las reservas del Banco Central se redujeron aceleradamente, se acordó un programa con el FMI (que fue reestructurado meses más tarde), se aceleró la inflación, se reestablecieron las retenciones y se decidió un marcado aumento de las tasas de interés.

En 2019, tras una relativa estabilización durante los primeros meses del año, el dólar aumentó 33% durante las 72 horas siguientes a las elecciones primarias que otorgaron el triunfo a la oposición. Tras esos días de inacción por parte del gobierno, se implementó una estrategia tendiente a acotar la crisis y llegar al final del mandato presidencial con la situación bajo control. Como parte de esa iniciativa, se restituyeron los controles de cambios que habían sido levantados al principio de la gestión.

El desempeño de la economía durante 2018 y 2019 hizo que la mayoría de los indicadores terminaran el ciclo presidencial en una peor situación respecto a la del inicio. Al finalizar el mandato de Macri el PBI era inferior en 4% respecto a 2015. Por su parte, el consumo privado y la inversión

también arrojaron resultados negativos, el consumo público se mantuvo relativamente en el mismo nivel y las exportaciones fueron el único componente de la demanda que tuvo un saldo favorable.

b. 2. Instituciones laborales

La divergencia entre los modelos de crecimiento recién analizada se expresó también en la orientación de las políticas laborales y de mercado de trabajo en cada una de las gestiones. A continuación, realizaremos una caracterización de estas dimensiones, siguiendo la tipología señalada en la primera parte de este capítulo.

Políticas laborales

➤ *Protección del empleo*

Como parte de las políticas laborales, la legislación y los institutos de protección del empleo adoptaron perfiles marcadamente diferenciados durante las dos etapas analizadas.

El paradigma centrado en la protección del empleo adoptado desde el año 2003 continuó orientando el accionar de las instituciones laborales entre 2012 y 2015. En términos normativos, las principales reformas orientadas a revertir el paradigma de flexibilización vigente durante los años '90 se efectuaron durante las dos primeras presidencias kirchneristas. De todos modos, entre 2012 y 2015 se introdujeron algunos elementos novedosos, que buscaron abordar la situación de algunos colectivos relegados.

En ese marco se destacan la implementación de dos regímenes sectoriales tendientes a mejorar las condiciones laborales de segmentos críticos: el agrario y el del trabajo en casas particulares (Betranou y Casanova, 2013; Pereyra, 2018). A su vez, en el año 2014 se lanzó el plan PROGRESAR, destinado a impulsar la inserción laboral de la población joven. Y ese mismo año se aprobó la Ley N° 26.940 de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral que creó el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (Repsal), estableció un esquema de incentivos para micro y pequeñas empresas basado, principalmente, en la reducción de las contribuciones patronales; y extendió el alcance de los Convenios de Corresponsabilidad Gremial (Bertranou et. al., 2018).³⁵

Por oposición, durante la gestión de Mauricio Macri las instituciones laborales se orientaron bajo el criterio según el cual el marco normativo de protección del trabajo constituye un desincentivo

³⁵ Si bien no fue presentado en el Congreso de la Nación, también se destacó en ese período el proceso de investigación sobre la tercerización laboral llevado a cabo en el marco del Ministerio de Trabajo de la Nación, que derivó en la elaboración de una propuesta de regulación normativa tendiente a fortalecer la protección de los trabajadores involucrados en dichos esquemas (Etchemendy, 2018).

a la inversión y la generación de empleo, en tanto se lo considera responsable de establecer protecciones excesivamente rígidas y de fijar costos laborales elevados.

Esos principios se explicitaron en el primer anteproyecto de reforma laboral elaborado por el poder ejecutivo de la nación (aunque finalmente no presentado en el Congreso). La propuesta sostenía en sus fundamentos que el objetivo era *“Promover la liberación de las fuerzas de la producción y del trabajo de todos aquellos mecanismos regulatorios y fenómenos distorsivos que impidan el desarrollo de las empresas como comunidades productivas, innovadoras, eficientes y competitivas”*. Asimismo, el documento juzgaba que *“desde el marco institucional que rodea lo laboral se comprimen las virtudes de estas fuerzas sociales, manteniéndolas en un entorno que ha quedado sumergido en la imprevisión de su desenvolvimiento y en la asfixia de su entorno regulatorio.”* (Schleser et.al., 2017).

Desde el temprano despido de empleados de la administración pública nacional, que sirvió como señal habilitadora para que el sector privado actuara de modo similar, hasta el veto presidencial a la ley aprobada por el Congreso Nacional que prohibía circunstancialmente los despidos, las señales del poder ejecutivo se dirigieron desde los primeros días de gestión en ese sentido.

En la misma línea se situaba el proyecto de reforma laboral enviado al Congreso a fines de 2017, que tampoco fue tratado. La propuesta creaba modalidades de empleo excluidas de la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo (“Trabajador autónomo económicamente dependiente” y “Trabajador independiente con colaboradores”); restringía la responsabilidad solidaria en la tercerización; extendía la posibilidad de utilizar contratos a tiempo parcial; restringía el principio de irrenunciabilidad (suprimiendo su vigencia en los contratos individuales de trabajo); flexibilizaba la jornada de trabajo con la creación del banco de horas; reducía el valor de las indemnizaciones por despido; restringía el acceso de los trabajadores a la justicia (acortando a la mitad los tiempos para iniciar acciones de reclamo contra el empleador); habilitaba la creación del “Fondo de cese laboral”; y alteraba el espíritu de la Ley de Contrato de Trabajo, remplazando el reconocimiento de la desigualdad objetiva entre trabajador y empleador por un principio de cooperación, deberes compartidos y reciprocidad entre empleador y trabajador (Schleser et.al., 2017; Tomada et.al., 2018).³⁶

De manera paralela, el gobierno promovió la modificación de los convenios colectivos de trabajo siguiendo una orientación similar. En particular, los cambios en el convenio que rige la actividad petrolera en Vaca Muerta acordada en 2017 introdujeron novedades relevantes en la

³⁶ La reforma tal como fue presentada no fue tratada por el Congreso, fue reformulada sendas veces y finalmente algunos de sus capítulos menos disruptivos fueron aprobados de manera separada.

organización del trabajo y las condiciones laborales, entre cuyos aspectos centrales se contaron el debilitamiento de las condiciones de salud y seguridad, en una actividad que no está exenta de riesgos precisamente (Landriscini, 2019).³⁷

➤ *Negociación colectiva y salario mínimo*

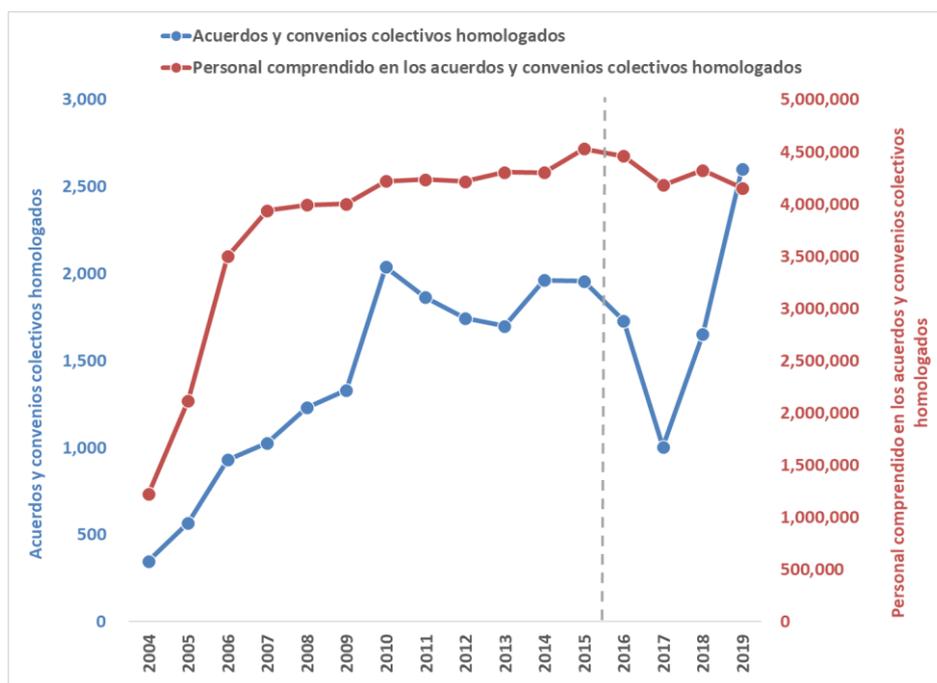
Como referimos previamente, a partir del año 2003 la negociación colectiva atravesó un proceso de revitalización. La cantidad de acuerdos y convenios colectivos homologados aumentó de 348 en el año 2004 a más de 2.000, y la cantidad de trabajadores cubiertos, de 1,2 a 4,2 millones.

Ese ciclo se continuó entre los años 2012 y 2015, aunque en un contexto macroeconómico diferente, que impuso restricciones y dificultó el crecimiento de los salarios. Durante esos años, el ritmo negocial se sostuvo, incrementándose levemente la cantidad de trabajadores cubiertos hacia 2015.

Entre 2016 y 2019 la dinámica mantuvo la “estabilidad institucional formal” (Pastrana y Trajtemberg, 2020) pero en la práctica atravesó distintos condicionamientos. En ese período el número de acuerdos y convenios osciló: cayó fuertemente en 2017 y creció en 2018 y 2019 como consecuencia de las homologaciones tardías por parte del entonces Ministerio de Producción y Trabajo. Según Pastrana y Trajtemberg, (2020), ese comportamiento fue el producto de las presiones impuestas por el gobierno nacional, dado que se supeditó la homologación de las paritarias a su adecuación a las pautas salariales coherentes con el régimen de metas de inflación. Por su parte, la cantidad de trabajadores cubiertos experimentó una leve disminución.

³⁷ El rol de las instituciones laborales durante la gestión de Cambiemos se asoció a un objetivo que bien podría ser caracterizado como de “individualización del trabajo” según la descripción de la noción que realiza Palomino (2007). El concepto describe transformaciones en los dos polos de la estructura ocupacional. En el polo superior, conlleva la adopción de características empresariales por parte de algunas modalidades de inserción laboral, asociadas a las nuevas tecnologías, básicamente en lo que respecta a la individualización de la negociación salarial (desvinculación del salario efectivo de la negociación colectiva). En simultáneo, en el polo inferior de la estructura ocupacional implica la incorporación de trabajadores en inserciones inestables o a tiempo parcial, con bajos salarios y no protegidos por la normativa laboral (informalidad o cuentapropismo).

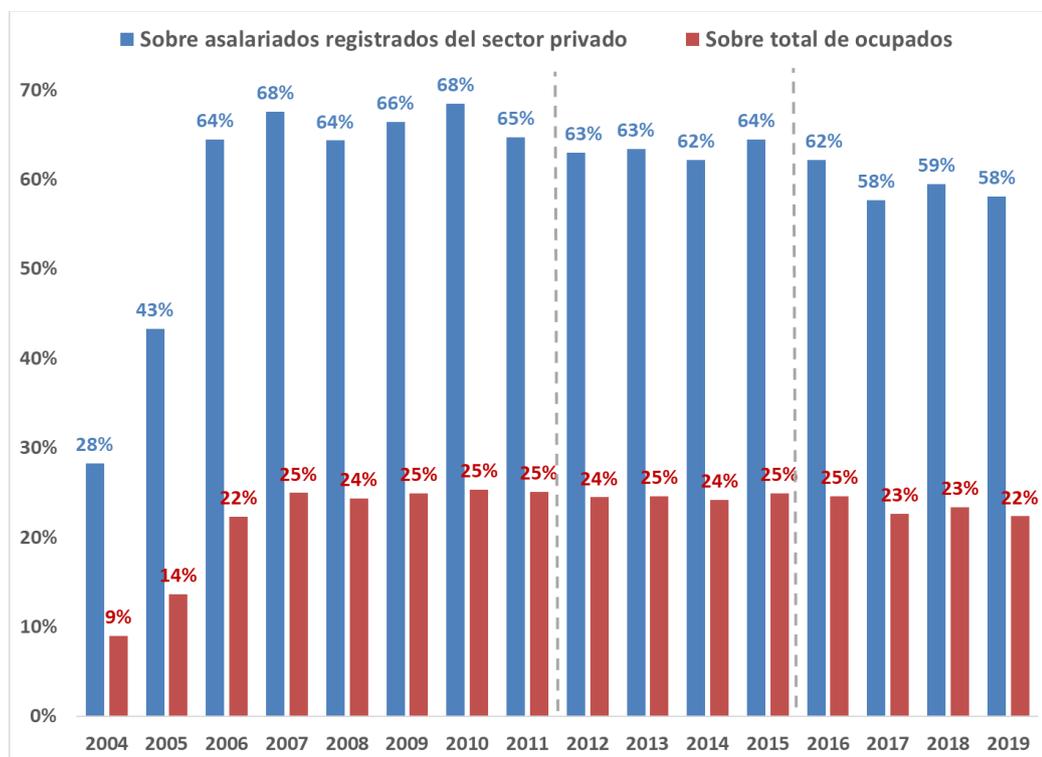
Gráfico 28. Cantidad de acuerdos y convenios colectivos homologados y personal comprendido. Años 2004-2019



Fuente: elaboración propia en base a BEL (MTEySS).

La cobertura de la negociación colectiva se mantuvo estable entre 2012 y 2015 y luego se redujo levemente durante los cuatro años posteriores. La caída se verifica no sólo si se mide el indicador en relación al total de ocupados (lo cual podría explicar la caída de la cobertura por la pérdida de participación del empleo formal en el total del empleo) sino también si se lo hace en relación al total de asalariados registrados del sector privado.

Gráfico 29. Cantidad de trabajadores comprendidos en los acuerdos y convenios colectivos homologados en relación con el total de asalariados registrados del sector privado y al total de ocupados. Años 2004-2019.



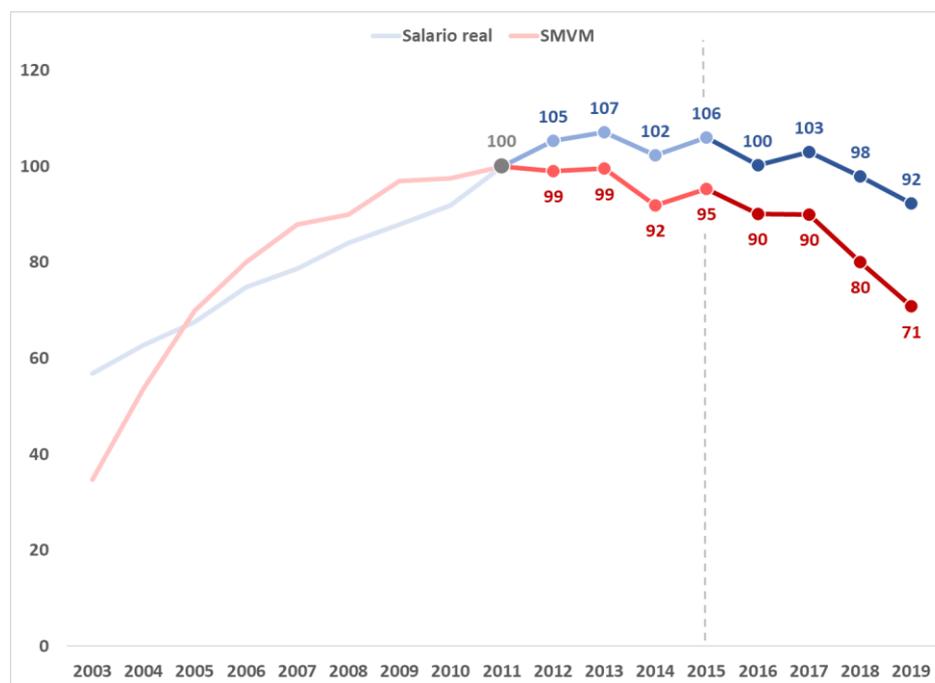
Fuente: elaboración propia en base a BEL (MTEySS) y CEP XXI (MDP).

Como observamos previamente, la negociación colectiva impulsó un incremento de los salarios reales del 6% entre 2012 y 2015. Tal resultado se alcanzó a pesar de la caída experimentada en 2014 (único año durante las presidencias kirchneristas en el que el aumento de las remuneraciones corrió por detrás de la inflación). Por su parte, entre 2016 y 2019 la tendencia fue la opuesta, registrándose una contracción del poder adquisitivo de los salarios del 13% durante esos cuatro años.

El salario mínimo, vital y móvil siguió una trayectoria relativamente similar, aunque con una tendencia más pronunciada a la baja. Mientras que entre 2012 y 2015 registró una caída del 5%, la reducción fue del 25% entre 2016 y 2019. Según Pastrana y Trajtemberg (2020), dicho instrumento actuó durante la gestión de Cambiemos como una herramienta de convalidación de pautas salariales cada vez más bajas.

Además, la dinámica de definición de los valores del salario mínimo no fue la misma durante los dos períodos de análisis. Entre 2012 y 2015 los aumentos fueron definidos a través de un acuerdo entre los representantes sindicales, empresariales y del sector público en el Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario, Mínimo, Vital y Móvil. Por su parte, la falta de consensos en el seno de ese organismo entre 2016 y 2019 determinó que en 3 de los 4 años la evolución se definiera a través de una decisión unilateral del Ministerio de Trabajo (luego, Ministerio de Producción y Trabajo).

Gráfico 30. Salario real de los asalariados registrados del sector privado y salario mínimo, vital y móvil. Años 2003-2019. Índice 2011=100



Fuente: elaboración propia en base a OEDE (MTEySS), IPC (INDEC), IPC-BA e IPC Bein.

Respecto de los contenidos de la negociación, es posible encontrar patrones comunes, pero también matices entre los dos períodos.

Tanto entre 2012 y 2015 como entre 2016 y 2019 las cláusulas de salarios y compensaciones constituyeron el componente protagónico de la negociación colectiva (tal como ocurre desde, al menos, el año 2009, cuando se inicia la serie estadística del Ministerio de Trabajo). Esta situación es lógica en una economía de alta inflación como la argentina, que requiere de una constante actualización nominal de los ingresos de los trabajadores para que no queden rezagados en términos reales.

Ahora bien, entre 2012 y 2015 parece haber habido mayor espacio para la inclusión en la negociación colectiva de asuntos vinculados a las condiciones de trabajo, en comparación con lo ocurrido en el período 2016-2019. En efecto, mientras que durante la primera etapa el 25% de los acuerdos y convenios homologados incluyeron cláusulas sobre esa temática, la proporción se redujo al 19% en la segunda.

La segunda diferencia relevante entre las dos etapas se relaciona con las cláusulas de crisis, que incrementaron su presencia entre 2016 y 2019. En particular, durante esos años creció la cantidad de negociaciones a través de las cuales se acordaron suspensiones y reducción de salarios de los trabajadores, que habían sido incorporados en el 4% de acuerdos y convenios entre 2012 y 2015 y

durante el segundo período se incluyeron en el 9%. Adicionalmente, también durante los últimos cuatro años se registró un incremento de la presencia de las cláusulas de paz social.

Tabla 12. Proporción sobre el total de convenios y/o acuerdos homologados que incluyen cláusulas seleccionadas. Períodos 2012-2015 y 2016-2019

CONTENIDO DE LAS CLÁUSULAS		2012 - 2015 (I)	2016 - 2019 (II)	DIFERENCIA (II - I)
Salarios y compensaciones		82%	79%	-3%
	Escala salarial	60%	62%	+2%
	Clausula absorción	32%	23%	-9%
	Viáticos	21%	19%	-2%
	Vales alimenticios	0%	0%	0%
	Productividad	7%	7%	0%
	Presentismo	17%	17%	0%
	Bonificación extraordinaria	26%	28%	+3%
	Otras formas de incremento salarial	25%	19%	-6%
Antigüedad	23%	24%	+1%	
Relaciones Laborales		48%	49%	+1%
	Contribución patronal al sindicato	22%	20%	-2%
	Aporte del trabajador al sindicato	18%	17%	-1%
	Derecho sindical a la información	1%	1%	-1%
	Comisión mixta s/organización trabajo, seguridad y/o medio ambiente	2%	2%	-1%
	Comisión mixta s/tratamiento de conflictos	3%	3%	-1%
	Comisión de interpretación	6%	4%	-2%
	Paz social	22%	27%	+5%
	Delegados de personal	5%	3%	-2%
Condiciones de Trabajo		25%	19%	-6%
	Capacitación	13%	11%	-2%
	Modalidades de contratación	5%	2%	-3%
	Jornada de trabajo	11%	8%	-3%
	Licencia anual	5%	3%	-2%
	Licencias especiales	6%	4%	-2%
	Categorías laborales y descripción de tareas	9%	6%	-4%
	Promociones, suplencias, reemplazos, vacantes	5%	3%	-2%
	Movilidad y polivalencia Funcional	3%	2%	-1%
Medio Ambiente, Higiene y Seguridad		6%	5%	-2%
	Elementos de protección personal	5%	3%	-2%
	Higiene y seguridad	5%	4%	-1%
Equidad de genero		7%	7%	0%
Pequeña Empresa		1%	0%	0%
Crisis		4%	9%	+5%

	Despidos	0%	0%	0%
	Suspensiones	3%	8%	+5%
	Reducciones de Salario	3%	9%	+5%
	Reducciones de jornada	0%	1%	0%

Fuente: elaboración propia en base a BEL (MTEySS).

Por último, durante la etapa analizada se sucedieron una política de expansión del entramado institucional vinculado a la negociación colectiva con otra de cercenamiento.

Como describimos anteriormente, el impulso a la constitución de mesas de negociación paritaria se combinó entre 2003 y 2011 con la apertura o la recuperación de otras instancias paritarias como fueron el Consejo del Salario Mínimo, la Comisión Nacional de Trabajo Agrario; la Paritaria Nacional Docente y los Consejos Sectoriales de Formación Profesional, entre otros (Etchemendy, 2011). Ese proceso se continuó entre 2012 y 2015 con la creación de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (Pereyra, 2018). Por oposición, entre 2016 y 2019 la mayoría de esos ámbitos fueron debilitados. En particular, la Paritaria Nacional Docente fue suspendida y, como recién describimos, las definiciones en el Consejo del Salario Mínimo dejaron de tomarse a través del consenso entre las partes.

Políticas de mercado de trabajo

La orientación de las políticas de mercado de trabajo también atravesó transformaciones durante la etapa analizada.

La implementación del Plan Jefes y Jefas de Hogar, destinado a garantizar un piso de ingresos a los sectores de la población más afectados por la crisis de la Convertibilidad, había constituido el primer mojón de la notable ampliación de la protección social que tuvo lugar desde el año 2002. Entre los principales componentes de ese proceso se destacan, entre otros, las moratorias previsionales de 2005 y 2014, la Asignación Universal por Hijo, el Plan Familias lanzado en 2005 y el Argentina Trabaja de 2009 (Schipani et. al., 2021).

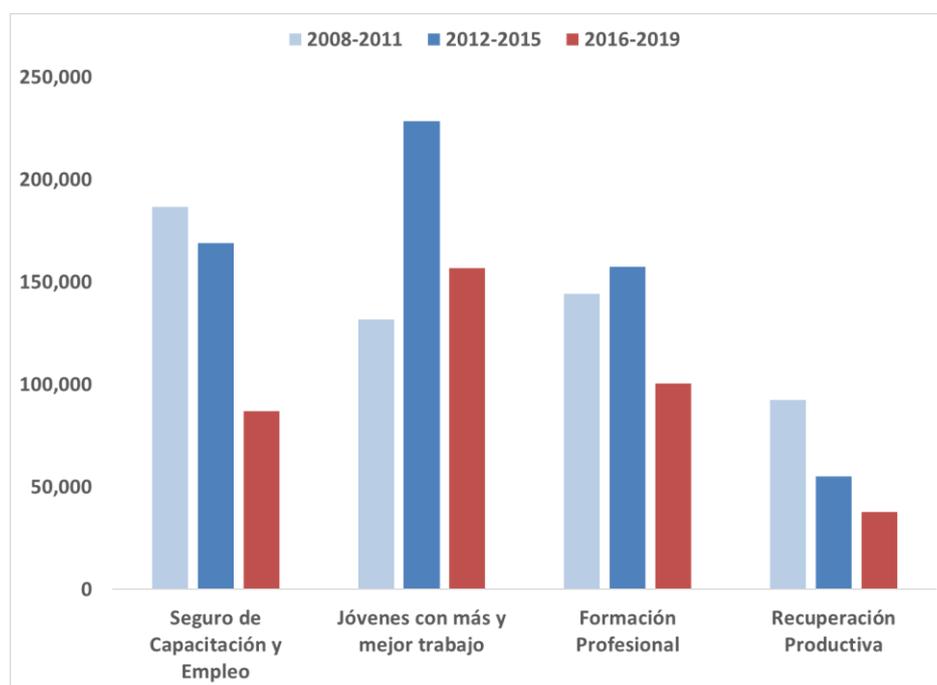
Los gobiernos kirchneristas complementaron esa estrategia con un conjunto de políticas destinado a fortalecer la inserción laboral, en un contexto de reactivación económica y generación de empleo (Bertranou et. al., 2015).³⁸ Algunas de las herramientas más destacadas de esa iniciativa fueron el Seguro de Capacitación y Empleo (prestación para personas desocupadas destinada a facilitar su inserción laboral), el programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo y luego el PROGRESAR (ambos orientados a facilitar la inserción laboral de los jóvenes), las políticas de formación profesional

³⁸ Como bien explican Bertranou et. al. (2015), las políticas de mercado de trabajo son parte de la protección social.

y el Programa de Recuperación Productiva -REPRO- (que apuntaba a mantener los empleos amenazados por dificultades económicas, y se extendió marcadamente durante la crisis internacional de 2009).

Entre los años 2016 y 2019 la protección social y las políticas de mercado de trabajo fueron reorientadas. Por un lado, se redujo el gasto destinado a pensiones no contributivas como consecuencia de la reducción del poder adquisitivo de los beneficios (Pensión Universal para el Adulto Mayor -PUAM- y pensiones por invalidez, ambas atadas a la jubilación mínima). En paralelo aumentó la inversión destinada a cooperativas por medio del salario social complementario y del programa Hacemos Futuro, que absorbió al Argentina Trabaja (Schipani et. al., 2021). Y las políticas de empleo y capacitación laboral destinadas a promover la inserción en el mercado de trabajo fueron debilitadas. En particular, durante esos cuatro años se contrajo la cantidad de beneficiarios del Seguro de Capacitación y Empleo, del programa Jóvenes, de las políticas de formación profesional y del REPRO (incluso en tres años recesivos). Adicionalmente, también se redujo la inversión en el plan PROGRESAR (Schipani et. al., 2021).

Gráfico 31. Número de beneficiarios de programas de empleo y capacitación laboral seleccionados. Promedios anuales. Períodos 2008-2011, 2012-2015 y 2016-2019



Fuente: elaboración propia en base a BEL (MTEySS).

Un componente relevante de las políticas de mercado de trabajo son las contribuciones patronales. Durante la década del '90 el monto de esas obligaciones se había reducido marcadamente, bajo la noción de que esa tendencia incentivaría la generación de empleo. Luego, durante los gobiernos kirchneristas se registró un nuevo incremento de su valor, que la Ley N° 26.940 de

Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral sancionada en 2014 acotó para las unidades productivas de menor tamaño. Por último, en lo que constituyó una de las principales apuestas del gobierno de Cambiemos para crear empleo, las contribuciones patronales fueron reducidas nuevamente en 2017 a partir de la ley Nº 27.430 (Bertranou et. al., 2015; Beccaria, 2018; CETyD, 2018; Balasini y Ruiz Malec, 2019; Minoldo y Peláez, 2020).

Por último, en lo que respecta al empleo en el sector público³⁹, previamente referimos que entre 2012 y 2019 la creación de puestos de trabajo en ese ámbito fue más dinámica que en el sector privado, aunque el ritmo de expansión fue particularmente acelerado durante los primeros cuatro años del ciclo. En efecto, entre 2011 y 2015 la cantidad de asalariados registrados del sector público se incrementó un 15%, valor superior al 7% de incremento del sector privado. Por su parte, la dotación de empleo público aumentó 1% entre 2015 y 2019 y la de empleo privado se contrajo 2%.

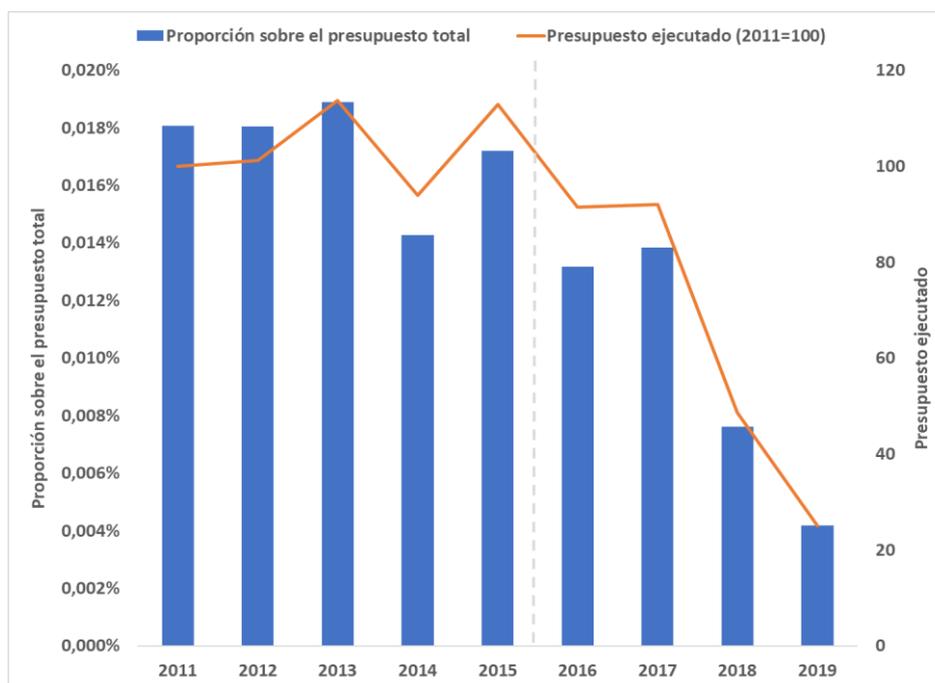
Inspección laboral

El fortalecimiento de la inspección laboral que tuvo lugar desde el año 2003 se sostuvo entre 2012 y 2015. Por oposición, esas políticas se debilitaron entre 2016 y 2019.

La evolución presupuestaria del Plan Nacional de Regularización del Trabajo evidencia esa tendencia. Entre 2016 y 2019 la asignación de recursos destinada a ese programa se redujo en términos reales, concluyendo el ciclo con una inversión que, en términos reales, fue del 22% respecto a la del año 2015. A su vez, la participación de ese programa en el total del presupuesto también cayó, pasando de representar el 0,17‰ en 2015 al 0,04‰ en 2019.

³⁹ Entre las políticas de mercado de trabajo se encuentran los programas de empleo en el sector público. En el análisis no referimos a programas específicos sino a la tendencia general del sector, bajo la consideración de que esa evolución podría interpretarse (al menos en parte y sobre todo entre 2012 y 2015) como una estrategia orientada a paliar la insuficiente generación de empleo en el sector privado que tuvo lugar en el período 2012-2019.

Gráfico 32. Evolución presupuestaria del Programa de Regularización del Trabajo. Años 2011-2019.



Fuente: elaboración propia en base a Presupuesto Abierto (MECON).

En resumen, las instituciones laborales adoptaron roles diferentes durante cada uno de los dos períodos analizados. La oscilación ratifica así el carácter de “híbrido inestable” con el que fue descrita la variedad de capitalismo propia de nuestro país (Bizberg y Théret, 2015).

Aunque en un contexto que acotó los márgenes de acción, entre 2012 y 2015 mantuvieron el perfil que adquirieron a partir de 2003. Durante esos años, el paradigma de protección del empleo continuó guiando la orientación del Estado, en el entendimiento de que el derecho del trabajo no sólo es un mecanismo válido para equiparar la relación desigual entre el trabajador y el empleador, sino que es una herramienta fundamental para alcanzar un sendero sostenible de crecimiento económico y empleo (Tomada et. al., 2017). En ese marco, la negociación colectiva mantuvo la vitalidad de los años previos, posibilitando moderados incrementos salariales y la introducción de contenidos vinculados al mejoramiento de las condiciones de trabajo. A su vez, se sostuvieron las políticas destinadas a promover la inserción laboral vigentes durante los ocho años previos, del mismo modo que las herramientas para preservar los puestos de trabajo en contextos de recesión. En simultáneo, se reforzó el esquema de combate a la informalidad con la sanción de la Ley N° 26.940 y se abordó la situación de algunos colectivos relegados tales como el del sector agrario, el de casas particulares y el de los jóvenes. Por último, el crecimiento del empleo público compensó parcialmente la pérdida de dinamismo del sector privado en la generación de puestos de trabajo.

Por oposición, entre 2016 y 2019 se reorientó la intervención de las instituciones laborales. Bajo la consideración de que un crecimiento basado en la inversión privada requería generar incentivos a las empresas, los principales objetivos en materia de trabajo se enfocaron a la reducción de costos laborales y el debilitamiento de las protecciones (Schleser et. al., 2017). En ese marco, el gobierno promovió (aunque no logró aprobar) una reforma laboral destinada a desmontar parte del esquema de protección del trabajo establecido por la normativa vigente e impulsó la flexibilización de algunos convenios colectivos de trabajo. Por su parte, la negociación colectiva fue condicionada al seguimiento de las pautas definidas por las proyecciones de inflación, parte de su entramado institucional fue debilitado y entre sus contenidos ganaron participación los vinculados a suspensiones, reducciones salariales y paz social. A su vez, las políticas contra-cíclicas y de promoción de la inserción laboral perdieron vigor, del mismo modo que sucedió con la inspección del trabajo. Y la apuesta a que la reducción de las contribuciones patronales incentivara la generación de empleo no cumplió con las expectativas, en un contexto de marcada retracción de la actividad económica.

IV. Una mirada de conjunto

Durante los ocho años transcurridos entre 2012 y 2019 tanto la actividad económica como el mercado laboral tuvieron un desempeño poco satisfactorio. En particular, los niveles de producto y empleo experimentaron leves variaciones absolutas durante esos años que, considerados en términos per cápita, resultaron en una contracción del 10% en el primer caso y de 4% en el segundo. Tal evolución evidenció la imposibilidad común a toda la etapa analizada de transitar por un sendero sostenido de crecimiento y generación de empleo.

De todos modos, es posible observar que, más allá de esos patrones comunes, el mercado laboral adoptó comportamientos disímiles a lo largo de ese período. Como observamos, esas diferencias pueden interpretarse a la luz de la macroeconomía, de la evolución de la estructura productiva y del rol de las instituciones laborales.

Durante los cuatro años transcurridos entre 2012 y 2015, la actividad económica creció 2% y el mercado laboral perdió el dinamismo que había tenido durante los años previos, pero no atravesó transformaciones de magnitud en su fisonomía. En esos años el sector público adquirió un particular dinamismo en la generación de empleo asalariado, el número de puestos formales en el sector privado experimentó una leve expansión, la informalidad se redujo levemente, el trabajo independiente comenzó a acelerar su ritmo de expansión (aunque de todos modos su crecimiento fue también acotado), la desocupación se mantuvo relativamente estable y el poder adquisitivo de los salarios atravesó un moderado incremento. Tal evolución tuvo lugar en un marco en el que las políticas

públicas apuntaron a sostener los niveles y la calidad del empleo y, en simultáneo, a resguardar el poder adquisitivo de los salarios.

Entre 2016 y 2019 el escenario sufrió más alteraciones, en un contexto en el que las instituciones abogaron por reducir los costos laborales y los niveles de protección, apuntando a flexibilizar algunos mecanismos del mercado de trabajo. En un marco de caída de la actividad económica y del poder adquisitivo de los ingresos, tuvo lugar un marcado crecimiento de la población económicamente activa. Esa oferta de trabajo adicional tuvo dos destinos: o bien se insertó en el empleo informal y el trabajo independiente, o bien aumentó las filas de la desocupación. En consecuencia, el saldo de estos cuatro años fue, por un lado, un crecimiento del empleo no registrado y particularmente del trabajo independiente, y por otro, un aumento del desempleo.

Teniendo en cuenta estas consideraciones sobre la evolución de la economía y del mercado de trabajo, en el tercer y último capítulo de la tesis analizaremos en profundidad la evolución del trabajo independiente entre 2012 y 2019.

CAPÍTULO TRES. El trabajo independiente entre 2012 y 2019

Este capítulo constituye el apartado nodal de la tesis. Aquí se analizará la evolución del trabajo independiente en nuestro país entre 2012 y 2019, teniendo en cuenta las consideraciones conceptuales aportadas en el primer capítulo de la investigación y el análisis del mercado laboral descrito en el segundo.

La literatura que analizó las características del trabajo independiente en nuestro país en períodos previos al abordado en esta tesis identificó algunas características estilizadas. Según esas investigaciones, los trabajadores independientes suelen tener un promedio de edad superior a los asalariados; los índices de masculinización también son superiores a los de quienes trabajan bajo relación de dependencia (sobre todo entre los patrones); existe una alta concentración de trabajadores independientes en pocos sectores (tales como el comercio y la construcción); se observa una mayor heterogeneidad de ingresos respecto a los asalariados; hay una alta difusión de la informalidad, sobre todo entre los trabajadores de bajo nivel educativo o que realizan tareas de baja calificación; y el número de trabajadores independientes no experimenta variaciones muy marcadas ante los cambios en los ciclos económicos (Léopore y Schleser, 2006; Bertranou, 2007; Apella y Casanova, 2008; Contartese et.al., 2011a,b; Jiménez, 2011; Bertranou y Casanova, 2013; Cetrángolo et.al., 2013; Casalí et. al., 2018).

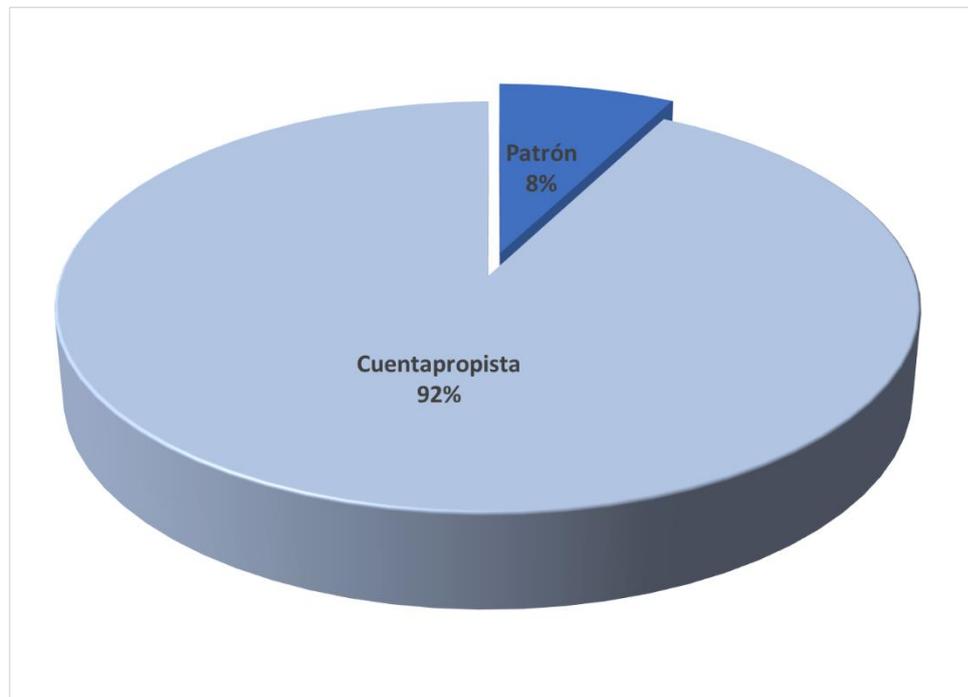
Por otro lado, los análisis sobre las transformaciones en la estructura de clases en nuestro país durante el período de estudio de esta investigación encontraron que a lo largo de esos años hubo en aumento de la dimensión de aquellas clases integradas por trabajadores independientes; que en esa variación contribuyeron especialmente las mujeres y los segmentos de menor calificación; y que la mayoría de las clases integradas por trabajadores independientes atravesó una reducción de sus ingresos (Chávez Molina y De la Fuente, 2021; Dalle y Actis Di Pasquale, 2021; Benza et.al., 2022).

Considerando los aportes realizados por la literatura recién referida, en este capítulo comenzamos realizando una caracterización general del trabajo independiente, distinguiendo un conjunto de variables que contribuyen a delinear un panorama general. A partir de esa información definimos una tipología que nos permite abordar la heterogeneidad del universo en cuestión identificando subgrupos con atributos similares. Luego analizamos el modo en el que el trabajo independiente en general y sus distintos subgrupos evolucionaron entre 2012 y 2019. Finalmente aportamos un conjunto de claves de interpretación para entender el crecimiento de la inserción laboral en cuestión durante el período de análisis.

I. Radiografía del trabajo independiente

Según datos de la ECETSS correspondientes al año 2018, la gran mayoría de los trabajadores independientes son cuentapropistas. En efecto, el 92% de ese colectivo no tienen empleados a su cargo y el 8% se incluye dentro de la categoría de patrones.

Gráfico 33. Distribución de trabajadores independientes según categoría ocupacional



Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

Al analizar la calificación del puesto de cada trabajador se observa que una amplia mayoría de trabajadores independientes son operarios. Esta concentración obedece exclusivamente a la distribución de los cuentapropistas. Por su parte, la totalidad de los patrones se inserta en puestos profesionales o técnicos.

La distribución de los trabajadores independientes en función de la calificación de los puestos de trabajo es diferente a la de los asalariados. Mientras que entre los primeros se registra una mayor proporción de puestos profesionales y de operarios, entre los segundos hay más puestos técnicos (sobre todo entre los registrados) y no calificados (entre los no registrados).

Tabla 13. Calificación del puesto de trabajo de ocupados según categoría ocupacional

CATEGORÍA OCUPACIONAL	PROFESIONAL	TÉCNICO	OPERARIO	NO CALIFICADO	TOTAL
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	17%	13%	64%	5%	100%
Patrones	85%	15%	0%	0%	100%
Cuentapropistas	12%	13%	70%	5%	100%
ASALARIADOS	8%	19%	43%	30%	100%
Asalariados registrados	10%	25%	46%	19%	100%
Asalariados no registrados	3%	7%	38%	52%	100%

Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

La clasificación recién referida permite distinguir al interior del cuentapropismo dos grupos. Por un lado, los cuentapropistas profesionales y técnicos (a continuación, “PyT”) ocupan las inserciones más calificadas y representan el 25% del total de los trabajadores cuentapropistas. En el otro extremo se encuentran los cuentapropistas operarios y no calificados (a continuación, “OyNC”), que concentran al 75% de los cuentapropistas. Como observaremos a lo largo de este apartado, esta distinción delimita dos colectivos con características diferenciadas. Adicionalmente, la diferenciación al interior de cuentapropistas operarios y no calificados entre los de ingresos bajos (quintiles 1 y 2), que representan al 64% de ese conjunto, y los de ingresos medios y altos (quintiles 4 y 5), que representan al 36% restante, también permite demarcar realidades disímiles.

Entre las principales características del trabajo independiente destaca el hecho de que es una inserción laboral más masculinizada que el empleo asalariado. En efecto, el porcentaje de mujeres es del 40% en esa categoría, valor inferior al 48% de los trabajadores bajo relación de dependencia. La tendencia se acentúa entre patrones y cuentapropistas operarios y no calificados, donde la proporción de mujeres es aún inferior. En particular, el porcentaje de mujeres entre cuentapropistas operarios y no calificados de ingresos medios y altos (quintiles 3,4 y 5) es particularmente bajo (21%); mientras que entre los de ingresos bajos (quintiles 1 y 2) es comparativamente alto en relación al resto de las categorías (49%).

Tabla 14. Sexo de ocupados según categoría ocupacional

CATEGORÍA OCUPACIONAL	VARONES	MUJERES	TOTAL
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	60%	40%	100%
Patrones	66%	34%	100%
Cuentapropistas	59%	41%	100%
Cuentapropistas PyT	56%	44%	100%
Cuentapropistas OyNC	61%	39%	100%
ASALARIADOS	52%	48%	100%
Asalariados registrados	54%	46%	100%
Asalariados no registrados	47%	53%	100%

Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

Por otro lado, entre los trabajadores independientes se registra una proporción de jefes de hogar levemente superior a la de los empleados asalariados (59% vs. 55%). La tendencia se acentúa entre los patrones, entre quienes el 70% son jefes de hogar.

Tabla 15. Posición en el hogar según categoría ocupacional

CATEGORÍA OCUPACIONAL	JEFES DE HOGAR	NO JEFES DE HOGAR	TOTAL
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	59%	41%	100%
Patrones	70%	30%	100%
Cuentapropistas	58%	42%	100%
Cuentapropistas PyT	59%	41%	100%
Cuentapropistas OyNC	58%	42%	100%
ASALARIADOS	55%	45%	100%
Asalariados registrados	59%	41%	100%
Asalariados no registrados	46%	54%	100%

Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

Adicionalmente, los trabajadores independientes tienen mayor edad promedio que los asalariados (44 años contra 40). En particular, la edad promedio de los patrones es incluso más elevada.

Tabla 16. Edad promedio de ocupados según categoría ocupacional

CATEGORÍA OCUPACIONAL	EDAD
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	44
Patrones	50
Cuentapropistas	44
Cuentapropistas PyT	45
Cuentapropistas OyNC	43
ASALARIADOS	40
Asalariados registrados	41
Asalariados no registrados	37

Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

El nivel educativo de los trabajadores independientes es, en general, más bajo que el de los asalariados, considerando la mayor proporción que no terminó el secundario y la menor cantidad que completó estudios terciarios o universitarios. De todos modos, al interior de cada categoría existe un elevado grado de heterogeneidad. Entre trabajadores independientes, los patrones y sobre todo los cuentapropistas profesionales y técnicos son los que registran un nivel educativo más avanzado (del mismo modo que los asalariados registrados al interior del grupo de trabajadores bajo relación de dependencia). Por oposición, trabajadores no registrados y cuentapropistas operarios y no calificados son los ocupados con nivel educativo más bajo (aunque los de ingresos medios y altos de este segundo grupo tienen trayectorias educativas moderadamente más extendidas).

Tabla 17. Nivel educativo de ocupados según categoría ocupacional

CATEGORÍA OCUPACIONAL	HASTA SECUNDARIO INCOMPLETO	SECUNDARIO COMPLETO / Terciario o Universitario Incompleto	TERCIARIO / UNIVERSITARIO COMPLETO	TOTAL
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	41%	39%	20%	100%
Patrones	17%	43%	40%	100%
Cuentapropistas	43%	39%	18%	100%
Cuentapropistas PyT	10%	35%	54%	100%
Cuentapropistas OyNC	54%	40%	6%	100%
ASALARIADOS	35%	37%	27%	100%
Asalariados registrados	26%	37%	37%	100%
Asalariados no registrados	54%	38%	9%	100%

Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

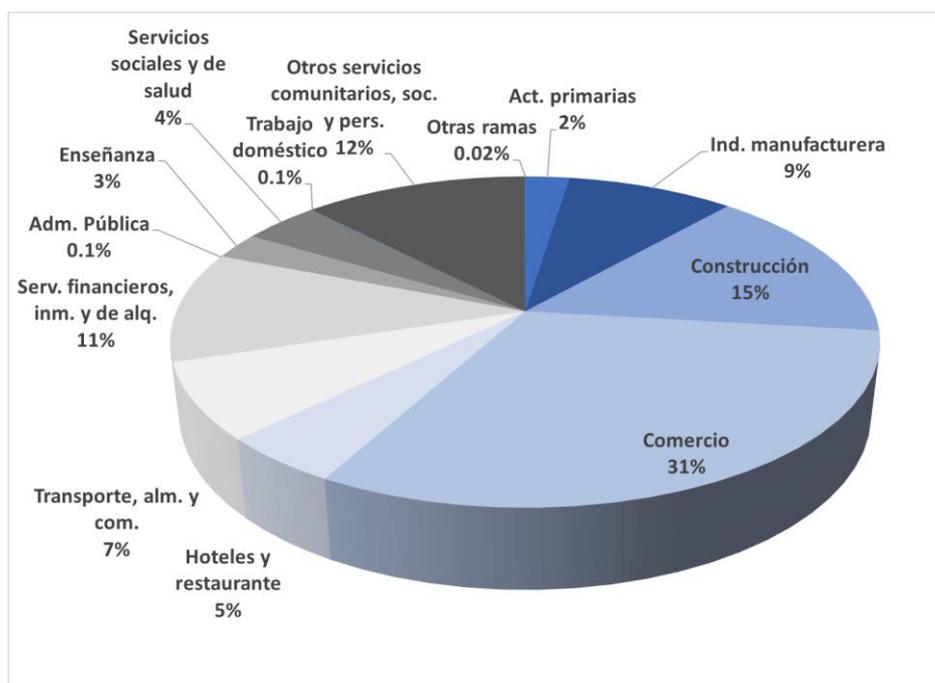
El menor nivel educativo promedio de los trabajadores independientes en relación a los asalariados y, como observamos previamente, la mayor proporción que se desempeña en puestos profesionales obedece al menor nivel de correspondencia entre estas variables que se observa entre quienes están insertos en esa categoría ocupacional en relación a lo que ocurre entre los asalariados. En particular, mientras que el 82% de los asalariados que se desempeña en puestos profesionales concluyó sus estudios terciarios o universitarios, tal proporción se reduce al 56% entre los trabajadores independientes. En los puestos técnicos se da una situación similar: mientras que el 68% de los asalariados concluyó sus estudios terciarios o universitarios, entre trabajadores independientes el porcentaje cae al 43%.

Tabla 18. Calificación del puesto de trabajo y nivel educativo de ocupados según categoría ocupacional

NIVEL EDUCATIVO	TRABAJADORES INDEPENDIENTES				ASALARIADOS			
	PROFESSIONAL	TÉCNICO	OPERARIO.	NO CALIF.	PROFESSIONAL	TÉCNICO	OPERARIO	NO CALIF.
HASTA SECUNDARIO INCOMPLETO	12%	13%	52%	71%	2%	5%	38%	59%
SECUNDARIO COMPLETO / TERC. O UNIV. INCOMPLETO	32%	44%	41%	27%	16%	27%	46%	37%
TERCIARIO / UNIVERSITARIO COMPLETO	56%	43%	7%	2%	82%	68%	16%	4%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Respecto de la inserción sectorial de los trabajadores independientes, se observa una alta concentración en pocas actividades. En particular, entre la construcción y el comercio se inserta casi la mitad de ese colectivo. Los asalariados, por su parte, se distribuyen de manera más dispersa entre los distintos sectores económicos.

Gráfico 34. Distribución de trabajadores independientes por sector de actividad



Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

Además del nivel de dispersión entre los distintos sectores, es posible identificar algunas diferencias en lo respectivo a la inserción sectorial entre trabajadores independientes y asalariados. Entre los primeros hay una mayor proporción que se desempeña en comercio, construcción y servicios comunitarios, sociales y personales⁴⁰. Entre los segundos hay mayor porcentaje en administración pública, enseñanza y trabajo doméstico.

También se observan diferencias entre cuentapropistas profesionales y técnicos, por un lado, y operarios y no calificados, por otro. Entre los primeros hay una mayor proporción que se desempeña en servicios financieros, inmobiliarios y de alquiler (32%); servicios comunitarios, sociales y personales (17%); servicios sociales y de salud (14%); y enseñanza (10%). Entre los segundos hay una alta concentración en comercio (39%) y construcción (19%), y también se observan proporciones elevadas en servicios comunitarios, sociales y personales (11%) e industria (10%).

Y la distinción al interior de los cuentapropistas operarios y no calificados también arroja algunas diferencias interesantes. Los de ingresos bajos (quintiles 1 y 2) tienen más participación en servicios comunitarios, sociales y personales. Por su parte, los de ingresos medios y altos hacen lo propio en actividades primarias y transporte, almacenamiento y comunicaciones (sobre todo los de los quintiles 4 y 5) y también en la construcción (exclusivamente los del quintil 3).

⁴⁰ Entre los servicios comunitarios, sociales y personales se encuentran las actividades de esparcimiento y actividades culturales y deportivas, tales como actividades teatrales, musicales, de entretenimiento; y organización y dirección de actividades deportivas. Y también se incluyen en esta categoría otros servicios tales como lavado y limpieza de prendas de tela; peluquería y otros tratamientos de belleza; y servicios para animales domésticos (peluquería, paseos, etc.), entre otros.

Tabla 19. Sector de actividad de ocupados según categoría ocupacional

CATEGORÍA OCUPACIONAL	Act. primarias	Ind. manufacturera	Construcción	Comercio	Hoteles y restaurante	Transporte, alm. y com.	Serv. financieros, inm. y de alq.	Adm. Pública	Enseñanza	Servicios sociales y de salud	Trabajo doméstico	Otros servicios comunitarios, soc. y pers.	TOTAL
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	2%	9%	15%	31%	5%	7%	11%	0%	3%	4%	0%	12%	100%
Patrones	7%	12%	7%	27%	11%	8%	10%	0%	4%	7%	0%	7%	100%
Cuentapropistas	2%	9%	16%	31%	4%	7%	11%	0%	2%	4%	0%	13%	100%
Cuentapropistas PyT	1%	4%	6%	8%	0%	7%	32%	0%	10%	14%	0%	17%	100%
Cuentapropistas OyNC	2%	10%	19%	39%	6%	8%	4%	0%	0%	1%	0%	11%	100%
ASALARIADOS	4%	10%	7%	12%	4%	7%	10%	11%	12%	7%	11%	3%	100%
Asalariados registrados	3%	12%	4%	12%	3%	7%	12%	14%	17%	9%	4%	1%	100%
Asalariados no registrados	5%	7%	14%	14%	7%	6%	5%	4%	3%	4%	25%	6%	100%

Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

Al observar la distribución entre categorías ocupacionales al interior de cada sector de actividad se observa que los servicios comunitarios, sociales y personales es el sector con mayor proporción de trabajadores independientes, seguido por el comercio y la construcción.

Tabla 20. Distribución de ocupados entre sectores de actividad según categoría ocupacional

CATEGORÍA OCUPACIONAL	TRABAJADORES INDEPENDIENTES	ASALARIADOS	TOTAL
Act. primarias	21%	79%	100%
Ind. manufacturera	26%	74%	100%
Construcción	46%	54%	100%
Comercio	50%	50%	100%
Hoteles y restaurante	30%	70%	100%
Transporte, alm. y com.	31%	69%	100%
Serv. financieros, inm. y de alq.	31%	69%	100%
Adm. Pública	0%	100%	100%
Enseñanza	8%	92%	100%
Servicios sociales y de salud	19%	81%	100%
Trabajo doméstico	0%	100%	100%
Otros servicios comunitarios, soc. y pers.	63%	37%	100%
TOTAL	29%	71%	100%

Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

Las ocupaciones de los cuentapropistas varían en función de la calificación. Entre profesionales y técnicos las principales ocupaciones son las de salud y sanidad (médico, psicólogo, enfermero, etc.); educación (docente o profesor); gestión jurídico-legal; construcción edilicia (arquitecto, maestro mayor de obra, técnico en instalaciones, etc.); y comercialización directa (vendedores de servicios, bienes, etc.).

Tabla 21. Principales ocupaciones de trabajadores por cuenta propia profesionales y técnicos (año 2019) *

FAMILIAS DE OCUPACIONES	% SOBRE TOTAL	OCUPACIONES DESTACADAS
Ocupaciones de la salud y sanidad	18%	<ul style="list-style-type: none"> • farmacéutico • médico • odontólogo • psicólogo/psicoterapeuta • psiquiatra • veterinario

		<ul style="list-style-type: none"> acompañante terapéutico enfermero fisioterapeuta kinesiólogo partera/obstétrica pedicuro/podólogo neurólogo, mapeo cerebral computarizado
Ocupaciones de la educación	12%	<ul style="list-style-type: none"> docente/profesor maestro de albañilería, artesanía, carpintería, cocina, etc. profesor de computación
Ocupaciones de la gestión jurídico-legal	11%	<ul style="list-style-type: none"> Cuenta propia con operación de sistemas y/o equipos informatizados de gestión jurídico-legal
Ocupaciones de la construcción edilicia, de obras de infraestructura y de redes de distribución de energía, agua potable, gas, telefonía y petróleo	8%	<ul style="list-style-type: none"> arquitecto maestro mayor de obra/contratista/constructor paisajista/diseñador de parques técnico en instalaciones de frío y aire acondicionado técnico en instalaciones eléctricas y electrónicas de construcción edilicia técnico en refrigeración
Ocupaciones de la comercialización directa	7%	<ul style="list-style-type: none"> Cuenta propia con operación de sistemas y/o equipos informatizados de la comercialización directa (tradicional y telefónica) Vendedores de servicios (agente de finanzas, agente de viajes, etc.) Vendedores de equipos y maquinarias, de productos químicos, agroquímicos, petroquímicos y médico-farmacéuticos (automotores, equipos e instrumental electrónico, máquinas de oficina, , etc.). Vendedores de equipos electrónicos, fotografía, óptica, joyería e instrumentos de precisión (equipos de sonido e instrumentos musicales, joyería, óptica, etc.) Vendedores de muebles e inmuebles (agente inmobiliario, etc.)
Ocupaciones de la gestión presupuestaria, contable y financiera	7%	<ul style="list-style-type: none"> Cuenta propia con operación de sistemas y/o equipos informatizados de la gestión presupuestaria, contable y financiera
Ocupaciones de la gestión administrativa, planificación y control de gestión	5%	<ul style="list-style-type: none"> Bibliotecaria con uso de PC Administrador de consorcio Despachante de aduana Gestor de trámites administrativos Organizador de eventos

Fuente: elaboración propia en base a EPH (INDEC).

*Se sumaron las ocupaciones de los cuatro trimestres del año.

Por su parte, entre operarios y calificados las principales ocupaciones son las de comercialización directa (vendedor, telemarketer, etc.); construcción edilicia (albañil, electricista, pintor, etc.); producción industrial y artesanal (herrero, ceramista, carpintero, etc.); transporte (chofer

/ conductor de auto, taxi, etc., repartidor, etc.); y reparación de bienes de consumo (mecánico, tapicero, etc.).

*Tabla 22. Principales ocupaciones de trabajadores por cuenta propia operarios y no calificados (año 2019) **

FAMILIAS DE OCUPACIONES	% SOBRE TOTAL	OCUPACIONES DESTACADAS
Ocupaciones de la comercialización directa	31%	<ul style="list-style-type: none"> • vendedor telefónico (telemarketing) • Vendedores de servicios • Vendedores de electrodomésticos, fotografía, óptica, bijouterie y relojería • Vendedores de repuestos mecánicos, de productos químicos, agroquímicos, petroquímicos y médico-farmacéuticos (motores, neumáticos, perfumería, productos veterinarios, repuestos para automotores, etc.). • Vendedores de alimentos, bebidas y tabaco (almacén, carnicería, fiambres, kiosco, panadería, pescadería, soda, verdulería, etc.). • Vendedores de juguetería y textiles • Vendedores de materiales de construcción, ferretería, sanitarios, iluminación y decoración • Vendedores de papelería, ropa, bazar y menaje (fotocopias, kiosco de diarios, artículos de librería, etc.). • Otros (vivero, artesanías, cotillón, libros, pañales, puesto de flores, papeles y cartones, etc.).
Ocupaciones de la construcción edilicia, de obras de infraestructura y de redes de distribución de energía, agua potable, gas, telefonía y petróleo	19%	<ul style="list-style-type: none"> • albañil (oficial, medio oficial) • carpintero de obra • cerrajero • electricista • gasista • herrero y soldador • instalador de aire acondicionado • pintor/pintor de casas • plomero/fontanero • zinguero
Ocupaciones de la producción industrial y artesanal	12%	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta propia de la producción metalmeccánica, eléctrica y electrónica (herrero, pulidor-lustrador de metales, soldador, zinguero, etc.). • Cuenta propia de la producción de instrumental de precisión; de producción de joyas, cerámica y vidrio y de producción gráfica (ceramista/ alfarero/ decorador y pintor de cerámica, grabador de vidrio y cerámica, etc.). • Cuenta propia de la producción textil, confecciones y cuero; de la producción de madera (bordador • carpintero, ebanista, marroquiner, tapicero, zapatero, etc.). • Cuenta propia de la producción agroindustrial, de alimentos, bebidas y tabaco (empanadero, heladero,

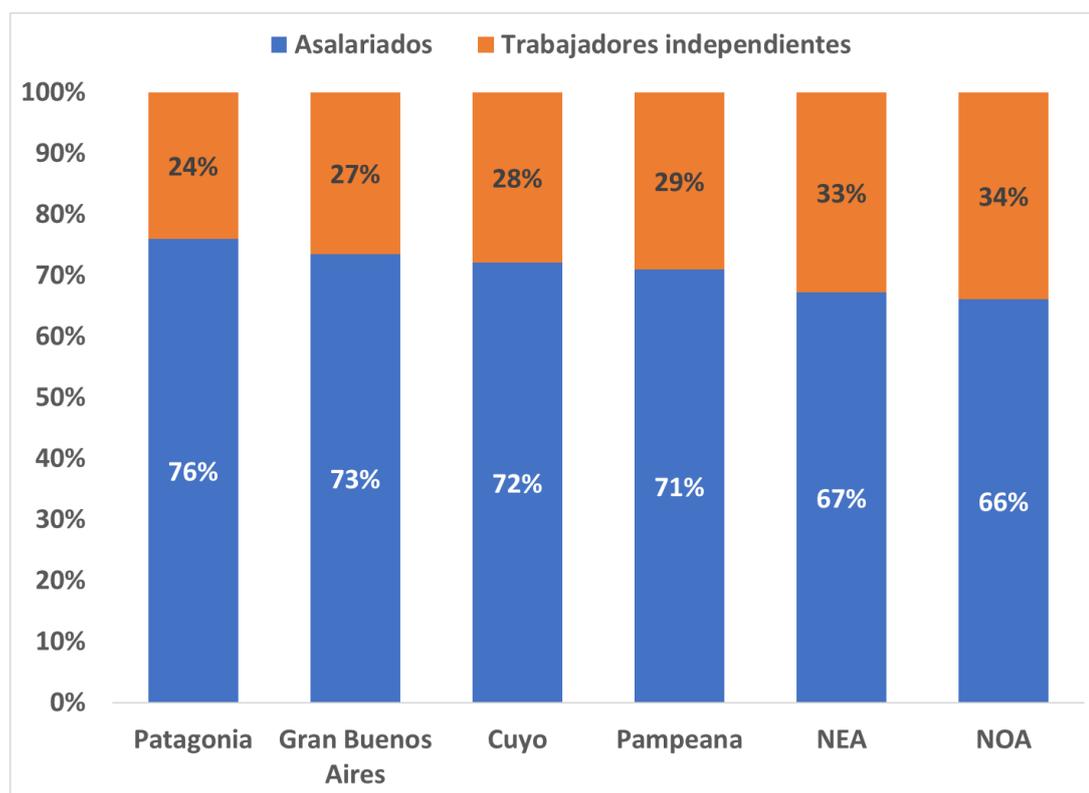
		<p>maestro panadero, maestro pastelero, maestro pizzero, maestro repostero, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuenta propia de la producción petroquímica y química; de producción de caucho y plástico; de producción de celulosa y papel (carpintero plástico, etc.). • Cuenta propia de otras ocupaciones de la producción (artesano, etc.).
Ocupaciones del transporte	7%	<ul style="list-style-type: none"> • chofer de camión/transportista/camionero • chofer/conductor de automóvil • chofer/conductor de flete de carga y descarga/fletero • chofer/conductor de ómnibus • chofer/conductor de taxi/taxista • transportista distribuidor/transportista repartidor
Ocupaciones de la reparación de bienes de consumo	7%	<ul style="list-style-type: none"> • chapista de autos/chapero • electricista de autos • mecánico de automóviles • reparador de amortiguadores, baterías de autos, caños de escape, etc. • reparador de neumáticos/gomero • cuenta propia de la reparación de electrodomésticos • afilador • herrero/soldador de objetos varios • modista/costurera de reparaciones • reparador de bicicletas/bicicletero reparador • reparador de cocinas • sastre de reparaciones • tapicero de reparaciones de sillas y sillones

Fuente: elaboración propia en base a EPH (INDEC).

*Se sumaron las ocupaciones de los cuatro trimestres del año.

Al analizar la situación en términos regionales se observa que el NEA y el NOA son aquellas zonas con mayor proporción de trabajadores independientes. Por oposición, la Patagonia es en donde menos trabajadores se insertan en el trabajo independiente.

Gráfico 35. Distribución de ocupados según categoría ocupacional por región



Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

Adicionalmente, el trabajo independiente es una inserción que sirve con frecuencia como un complemento de ingresos. En nuestro país, el 16% del total de los trabajadores ocupados tiene una segunda ocupación.⁴¹ A su vez, la segunda ocupación⁴² del 50% de ese conjunto es bajo la modalidad de trabajo independiente: 48% son cuentapropistas y 2% son socios, patrones o empleadores. Se destaca adicionalmente la alta proporción de trabajadores/as cuya segunda ocupación es el trabajo asalariado en casas particulares (quienes, en su gran mayoría, ejercen su ocupación principal también en ese sector).

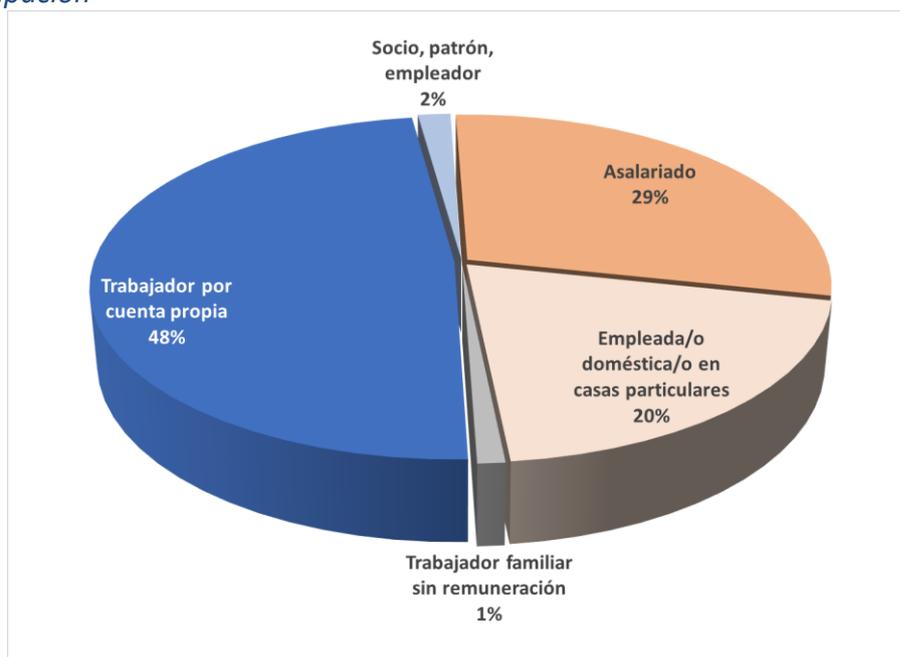
La segunda ocupación de los trabajadores con pluriempleo aporta una parte considerable de sus ingresos. Si bien se registra una amplia heterogeneidad, en promedio el segundo empleo genera ingresos equivalentes al 65% de los de la ocupación principal⁴³.

⁴¹ La inserción sectorial primaria de los trabajadores con más de un empleo se encuentra relativamente concentrada. La ocupación principal de cerca del 60% de los trabajadores con pluriempleo se distribuye en 4 sectores: enseñanza (20% del total de trabajadores con pluriempleo), trabajo doméstico (18% del total), comercio (11%) y servicios sociales y de salud (10%).

⁴² La ocupación de los trabajadores es definida como principal o secundaria en función de la cantidad de horas que insume cada una.

⁴³ En promedio, el ingreso de quienes se insertan en el trabajo independiente como segunda ocupación equivale al 60% de la remuneración obtenida a través del empleo principal. Para quienes lo hacen en el empleo asalariado, la proporción es del 66%.

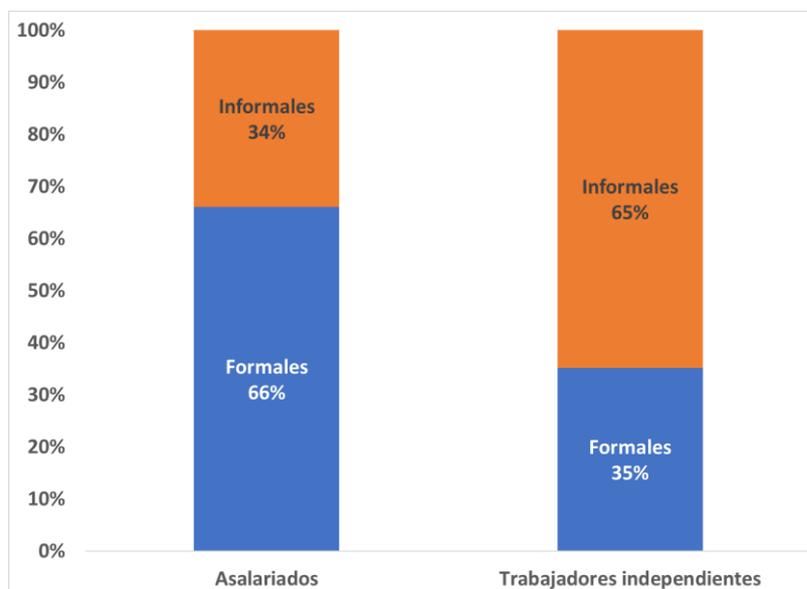
Gráfico 36. Distribución de ocupados con más de un empleo según categoría ocupacional de la segunda ocupación



Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

La informalidad es una problemática más extendida entre trabajadores independientes que entre los asalariados⁴⁴. Mientras que al interior de la primera categoría alcanza al 65%, en la segunda el valor es del 34%.

Gráfico 37. Distribución de ocupados según categoría ocupacional por condición de formalidad

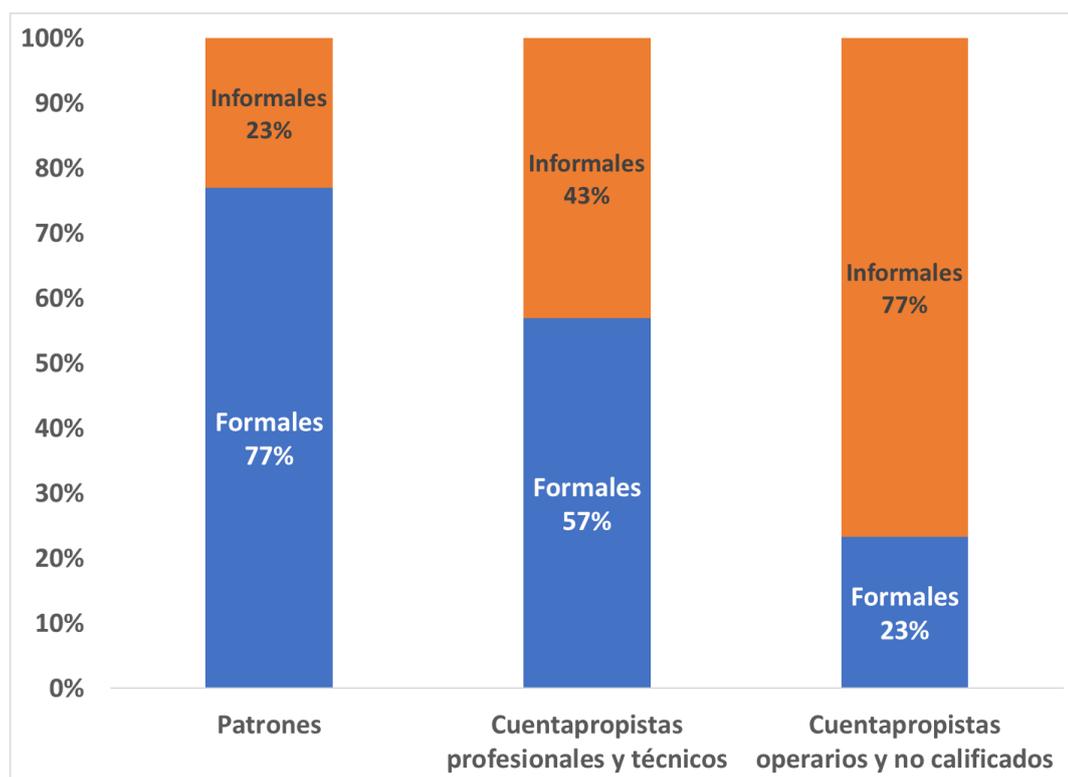


Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

⁴⁴ La condición de formalidad entre asalariados está dada por si le realizan el descuento jubilatorio y entre trabajadores independientes, por si paga monotributo, monotributo social, autónomo o caja provincial o profesional.

En simultáneo, se distinguen distintas realidades al interior del trabajo independiente. El nivel de informalidad entre los patrones es del 23% y entre cuentapropistas, del 68%. Asimismo, entre cuentapropistas profesionales y técnicos la problemática alcanza al 43% de los trabajadores, y entre operarios y no calificados, al 77% (al interior de este último grupo, el fenómeno alcanza al 88% entre los de ingresos bajos y al 41% entre los de ingresos medios y altos).

Gráfico 38. Distribución de cuentapropistas por condición de formalidad



Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

Entre los cuentapropistas informales, más del 55% declara que no realiza aportes a ningún sistema previsional porque no le alcanza el dinero para hacerlo.

Tabla 23. Cuentapropistas informales según motivo por el cual no realizan aportes a ningún sistema previsional

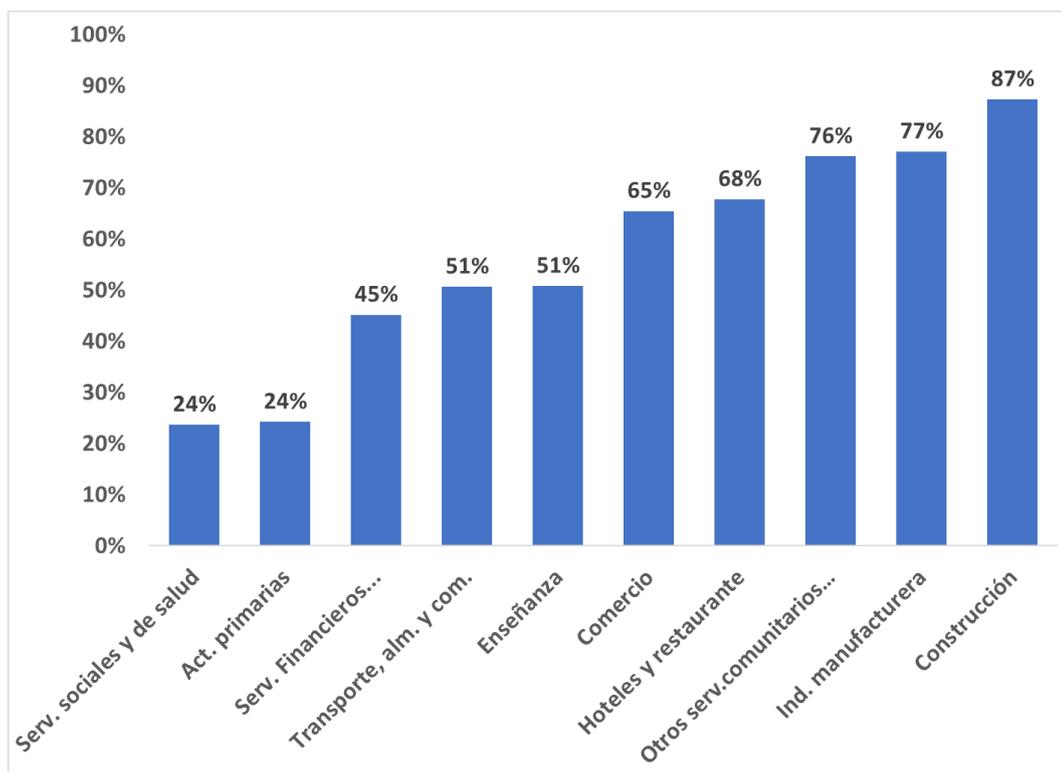
MOTIVO	PROPORCIÓN
No la paga porque no le alcanza el dinero para aportar	55%
No la paga porque la jubilación que le darían sería muy baja	1%
No la paga porque el sistema jubilatorio no es confiable	0,5%
No la paga por otra razón	44%

Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

En términos sectoriales, las actividades con mayor proporción de informalidad al interior del trabajo independiente son la construcción (87%); la industria manufacturera (77%); los servicios comunitarios, sociales y personales (76%); hoteles y restaurantes (68%); y el comercio (65%).

En general, el comportamiento de la informalidad no registra diferencias sectoriales marcadas entre el trabajo independiente y el empleo asalariado: en aquellas actividades donde los niveles de este indicador son elevados en relación a la media en una de las dos inserciones, el comportamiento de este indicador en la otra es similar (y lo mismo sucede cuando se observan valores inferiores al promedio). Sólo dos sectores constituyen una excepción a esta situación: la industria y la enseñanza. En ambos, el trabajo independiente registra valores de informalidad mayores al promedio (77% y 51%, respectivamente) mientras que, por oposición, el empleo asalariado evidencia niveles inferiores (22% y 9%, respectivamente).⁴⁵

Gráfico 39. Nivel de informalidad del trabajo independiente por sector de actividad



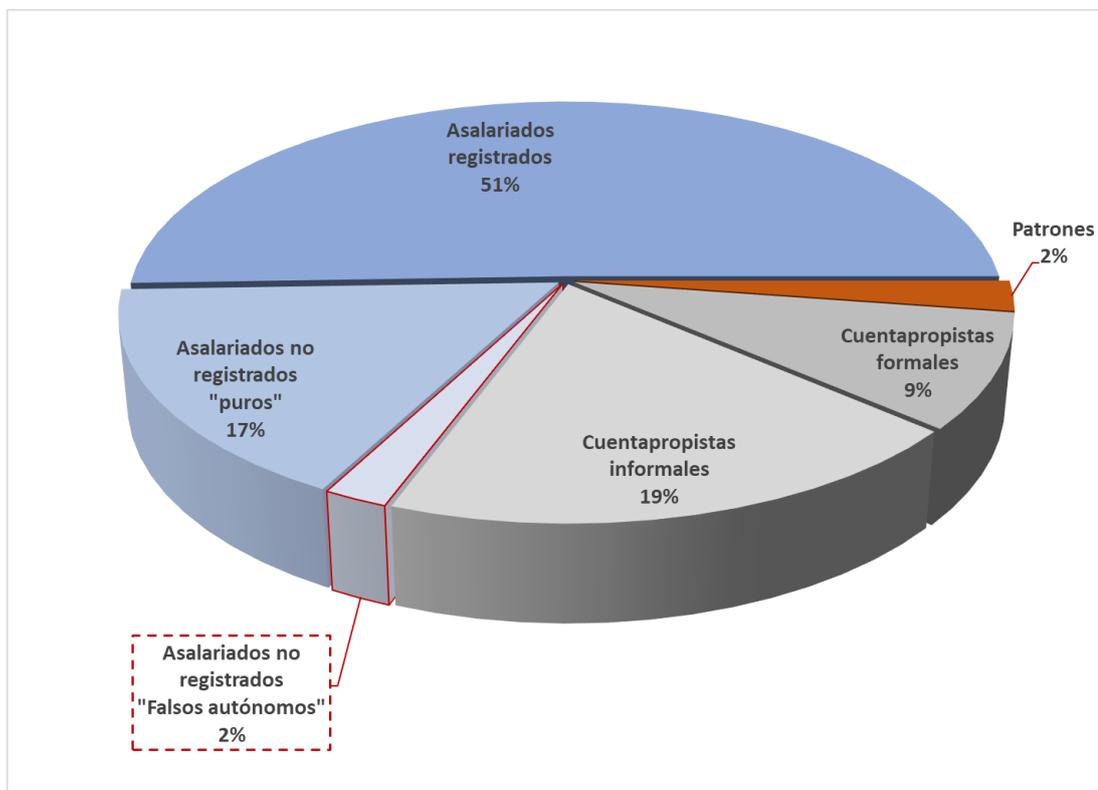
Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

Adicionalmente, entre los asalariados no registrados es posible identificar un grupo de “falsos autónomos”, esto es, trabajadores que se desempeñan bajo una relación de dependencia, pero que

⁴⁵ En las actividades primarias parece verificarse el fenómeno opuesto, dado que el índice de informalidad es inferior al promedio en el caso del trabajo independiente (24%) y superior en el empleo asalariado (46%). Sin embargo, el dato debe ser tomado con cautela dado que el universo de trabajadores independientes incluidos en dicha actividad es muy bajo, lo cual puede llevar a cierta distorsión del registro.

aportan a alguno de los regímenes de los trabajadores independientes (monotributo, autónomo, cajas provinciales o profesionales). Este grupo está encuadrado formalmente en la categoría de trabajo independiente, pero los institutos estadísticos los contabilizan dentro del empleo no registrado dado que, a pesar de que sus integrantes realizan aportes a algún régimen previsional del trabajo independiente, esa situación no se corresponde con las características efectivas de su relación laboral. En particular, el 2% del total de los ocupados en nuestro país podría considerarse bajo esta categoría (y el 11% de los asalariados no registrados).⁴⁶

Gráfico 40. Distribución de ocupados según categoría ocupacional incluyendo "falsos autónomos"

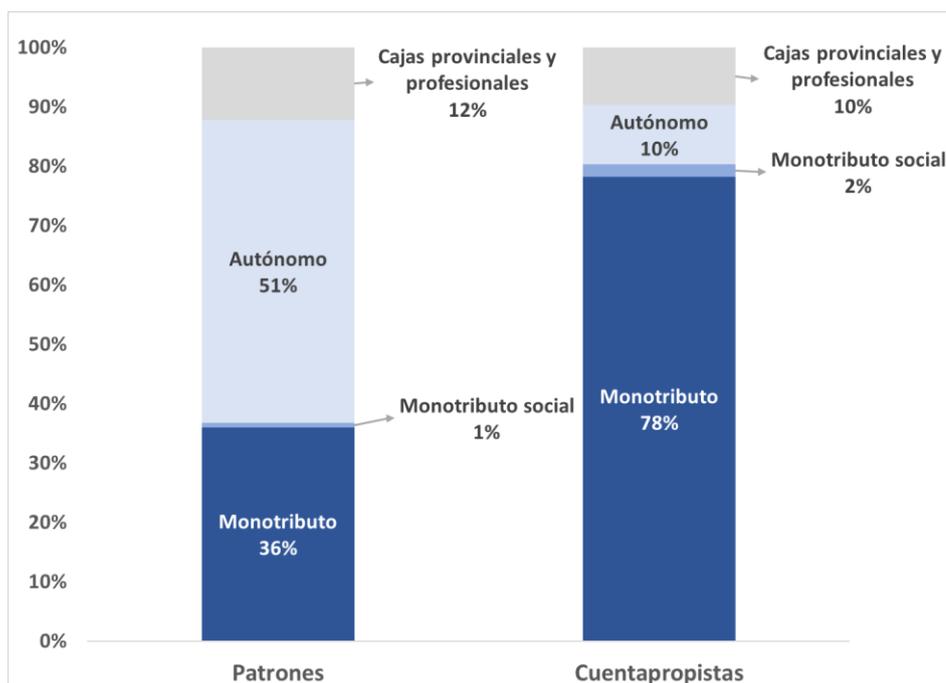


Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

Entre los trabajadores independientes que aportan a algún régimen previsional se destaca el hecho de que el 78% de los cuentapropistas lo hace al monotributo y el 51% de los patrones, al régimen de autónomos.

⁴⁶ Aproximadamente un cuarto de los "falsos autónomos" se desempeña en el sector público.

Gráfico 41. Distribución de trabajadores independientes formales según categoría ocupacional por régimen previsional



Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

Por otra parte, el nivel de ingresos de los trabajadores independientes es, en promedio, inferior al de los asalariados. Mientras que en el primer caso los ingresos percibidos son inferiores en un 16% al promedio del total de los ocupados, en el segundo son superiores en un 6%.

De todos modos, estos valores incluyen un alto grado de heterogeneidad al interior de cada categoría. Entre los trabajadores independientes, el ingreso de los patrones es superior en un 119% al promedio. Por su parte, el ingreso promedio de los cuentapropistas es 25% inferior al promedio del total de los ocupados, distinguiéndose los profesionales y técnicos (13% superior) de los operarios y no calificados (38% inferior)⁴⁷. A su vez, al interior del empleo asalariado, los trabajadores formales perciben ingresos que son superiores en un 32% el promedio y los informales, 44% inferior.

Tabla 24. Ingreso promedio de ocupados según categoría ocupacional en relación al ingreso promedio del total de ocupados

CATEGORÍA OCUPACIONAL	INGRESO EN RELACIÓN AL PROMEDIO
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	-16%

⁴⁷ Lógicamente, el nivel de ingresos de los cuentapropistas operarios y no calificados de los quintiles 3, 4 y 5 es superior a los de los quintiles 1 y 2. En particular, está cerca de triplicarlo (+289%), asimilándose así a los percibidos por los cuentapropistas profesionales y técnicos.

Patrones	+119%
Cuentapropistas	-25%
Cuentapropistas PyT	+13%
Cuentapropistas OyNC	-38%
ASALARIADOS	+6%
Asalariados registrados	+32%
Asalariados no registrados	-44%

Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

Al analizar los datos de ingreso por hora trabajada se observan algunas diferencias respecto a lo recién descrito. En primer lugar, no hay grandes distancias entre trabajadores independientes y asalariados, cuyos valores se acercan al promedio del total de ocupados. Entre los cuentapropistas, la diferencia entre el ingreso horario de profesionales y técnicos y el del total de los ocupados es considerablemente superior a la diferencia entre los ingresos totales de ambos grupos. Y entre los asalariados, las distancias entre registrados y no registrados se achican al analizar el ingreso por hora en relación a lo que se observaba si se contempla el ingreso total.

Tabla 25. Ingreso horario promedio de ocupados según categoría ocupacional en relación al ingreso promedio del total de ocupados

CATEGORÍA OCUPACIONAL	INGRESO EN RELACIÓN AL PROMEDIO
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	+1%
Patrones	+110%
Cuentapropistas	-6%
Cuentapropistas PyT	+80%
Cuentapropistas OyNC	-33%
ASALARIADOS	0%
Asalariados registrados	+15%
Asalariados no registrados	-29%

Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

Entonces, las diferencias entre ingresos totales e ingresos horarios en relación al promedio del total de ocupados responden a la cantidad de horas trabajadas por semana de cada categoría ocupacional. Los trabajadores independientes trabajan en promedio más horas por semana que los asalariados (39 vs 35), fenómeno que se acentúa entre los patrones. Asimismo, los cuentapropistas profesionales y técnicos trabajan menos horas que los operarios y no calificados (33 vs 40). En particular, al interior de este último grupo se observan realidades diferentes entre los trabajadores de ingresos medios y altos (quintiles 3, 4 y 5), que cumplen una alta carga horaria semanal (46 horas), de los de ingresos bajos (quintiles 1 y 2) que trabajan menos (34 horas por semana).⁴⁸

Tabla 26. Cantidad de horas trabajadas por semana según categoría ocupacional

CATEGORÍA OCUPACIONAL	HORAS TRABAJADAS
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	39
Patrones	45
Cuentapropistas	38
Cuentapropistas PyT	33
Cuentapropistas OyNC	40
ASALARIADOS	35
Asalariados registrados	38
Asalariados no registrados	30

Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

Al distribuir a trabajadores independientes y asalariados entre los quintiles de ingresos (según el ingreso total) se observa que en la primera categoría hay una mayor proporción de ocupados en los primeros dos quintiles. Sin embargo, como se observará a continuación, ese ordenamiento encuentra variaciones entre cada uno de los subgrupos contenidos en cada categoría.

Al interior del trabajo independiente se distinguen realidades marcadas. Mientras que el 73% patrones se ubica en los quintiles 4 y 5, el 75% de los cuentapropistas se encuentra en los primeros tres quintiles. A su vez, al interior de los cuentapropistas también se observan diferencias significativas. Entre los profesionales y técnicos hay una distribución relativamente pareja, con

⁴⁸ Esta distinción también impacta en las diferencias de ingreso horario entre los distintos subgrupos de cuentapropistas operarios y no calificados. Previamente marcamos que el ingreso total de los de ingresos medios y altos estaba cerca de triplicar a los de ingresos bajos (+289%). Sin embargo, la diferencia en la cantidad de horas trabajadas determina que la distancia entre el ingreso horario de cada uno de estos grupos sea menor (+137%).

mayores concentraciones en los extremos (quintiles 1 y 5). Por su parte, entre operarios y no calificados hay una alta concentración en los quintiles más bajos (64% en quintiles 1 y 2) y la proporción disminuye en los niveles más elevados.

A su vez, entre los dos sub-grupos de cuentapropistas ubicados en los primeros quintiles se observan diferencias en la cantidad de horas trabajadas por semana. Mientras que los profesionales y técnicos de los quintiles 1 y 2 trabajan 20 y 28 horas semanales promedio respectivamente, los operarios y no calificados de los mismos quintiles trabajan 29 y 41 horas semanales.

Tabla 27. Distribución de ocupados por quintil de ingresos según categoría ocupacional

CATEGORÍA OCUPACIONAL	QUINTIL					TOTAL
	1	2	3	4	5	
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	33%	23%	15%	13%	16%	100%
Patrones	4%	14%	8%	18%	55%	100%
Cuentapropistas	35%	24%	16%	13%	13%	100%
Cuentapropistas PyT	26%	16%	14%	15%	28%	100%
Cuentapropistas OyNC	38%	26%	16%	12%	8%	100%
ASALARIADOS	15%	19%	22%	21%	23%	100%
Asalariados registrados	3%	13%	23%	29%	32%	100%
Asalariados no registrados	38%	32%	20%	6%	5%	100%

Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

Además de la cantidad de horas trabajadas, entre asalariados y trabajadores independientes también es posible identificar otras diferencias vinculadas al tiempo y la organización del trabajo, así como a ciertos indicadores de las condiciones laborales.

En relación a la cantidad de días trabajados por semana, el promedio es levemente superior en el caso de trabajadores independientes (5,2) en relación con los asalariados (4,9). En línea con este registro, se observa una considerable proporción de patrones y cuentapropistas (sobre todo operarios y no calificados) que trabajan seis o siete días a la semana (54% y 56%, respectivamente). Entre asalariados, esa proporción es de alrededor del 30%. De todos modos, también se observa una alta heterogeneidad en esta variable entre cuentapropistas al igual que entre asalariados no registrados.

Tabla 28. Distribución de ocupados según categoría ocupacional por cantidad de días trabajados

CATEGORÍA OCUPACIONAL	0 a 4	5	6	7	TOTAL
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	23%	23%	31%	23%	100%
Patrones	9%	35%	39%	17%	100%
Cuentapropistas	24%	22%	31%	23%	100%
Cuentapropistas PyT	29%	31%	27%	13%	100%
Cuentapropistas OyNC	23%	19%	32%	26%	100%
ASALARIADOS	21%	50%	25%	5%	100%
Asalariados registrados	13%	57%	25%	4%	100%
Asalariados no registrados	35%	35%	24%	7%	100%

Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

Por otro lado, hay una considerable proporción de trabajadores independientes con jornada de trabajo atípica, esto es, que no tienen horario fijo y jornada continua de trabajo. Dentro de esta categoría, los cuentapropistas profesionales y técnicos tienen el porcentaje más elevado de trabajadores con horario rotativo o variable y jornada fraccionada.

Tabla 29. Proporción de trabajadores con horario rotativo o variable de trabajo y jornada fraccionada según categoría ocupacional

CATEGORÍA OCUPACIONAL	HORARIO ROTATIVO O VARIABLE	JORNADA FRACCIONADA (SIEMPRE O A VECES)
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	55%	64%
Patrones	34%	62%
Cuentapropistas	57%	64%
Cuentapropistas PyT	68%	68%
Cuentapropistas OyNC	53%	63%
ASALARIADOS	18%	24%
Asalariados registrados	16%	21%
Asalariados no registrados	24%	32%

Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

A su vez, la proporción de cuentapropistas que vive en su lugar de trabajo es marcadamente superior a la de asalariados. Este indicador sugiere la presencia de una alta proporción de ocupados en esta categoría que realizan trabajo a distancia, remoto o teletrabajo.

Tabla 30. Proporción de trabajadores que viven en su lugar de trabajo según categoría ocupacional

CATEGORÍA OCUPACIONAL	VALOR
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	42%
Patrones	16%
Cuentapropistas	45%
Cuentapropistas PyT	40%
Cuentapropistas OyNC	46%
ASALARIADOS	3%
Asalariados registrados	2%
Asalariados no registrados	5%

Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

Por otro lado, los trabajadores independientes se caracterizan por una mayor autonomía en el manejo del tiempo y la organización del trabajo en relación a los asalariados. En efecto, existe una elevada proporción de ocupados insertos en dicha categoría con elevada autonomía para organizar las tareas, el método y el ritmo de trabajo, situación que se corresponde con el hecho de que estos trabajadores no se encuentran sujetos a una relación de dependencia.

Tabla 31. Proporción de trabajadores con elevada autonomía en el manejo del tiempo y la organización del trabajo según categoría ocupacional⁴⁹

CATEGORÍA OCUPACIONAL	DIMENSIONES DE LA AUTONOMÍA		
	ORGANIZAR Y/O PLANIFICAR EL ORDEN DE SUS TAREAS	ORGANIZAR Y/O PLANIFICAR EL MÉTODO DE TRABAJO	ORGANIZAR Y/O PLANIFICAR EL RITMO DE SU TRABAJO
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	90%	93%	91%
Patrones	94%	98%	94%

⁴⁹ Se incluye a los trabajadores que respondieron “Siempre” o “Muchas veces”.

Cuentapropistas	90%	92%	90%
Cuentapropistas PyT	90%	96%	92%
Cuentapropistas OyNC	90%	91%	90%
ASALARIADOS	71%	71%	70%
Asalariados registrados	72%	71%	69%
Asalariados no registrados	69%	71%	72%

Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

En relación a la intensidad del trabajo, no se observan diferencias marcadas entre trabajadores independientes y asalariados.

Tabla 32. Proporción de trabajadores con sometidos a alta intensidad laboral según categoría ocupacional⁵⁰

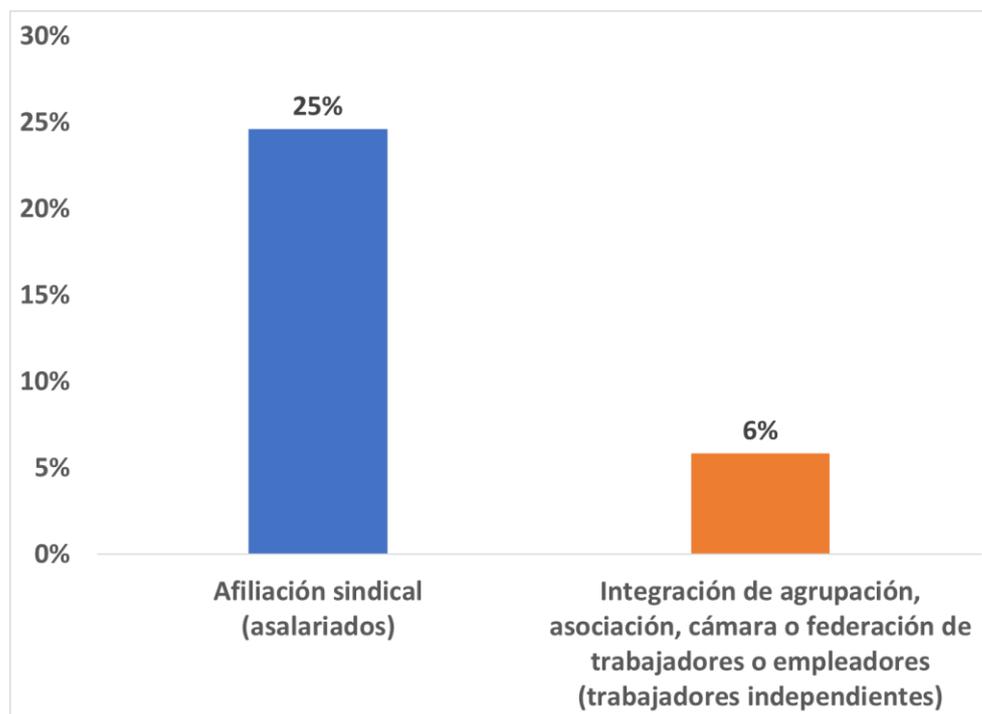
CATEGORÍA OCUPACIONAL	DIMENSIONES DE LA INTENSIDAD		
	CONTROLAR MUCHAS COSAS A LA VEZ	TRABAJAR MUY RÁPIDO	TRABAJO ES EMOCIONALMENTE DESGASTADOR
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	47%	28%	28%
Patrones	51%	35%	32%
Cuentapropistas	47%	27%	28%
Cuentapropistas PyT	55%	24%	24%
Cuentapropistas OyNC	44%	28%	29%
ASALARIADOS	48%	32%	32%
Asalariados registrados	53%	34%	35%
Asalariados no registrados	38%	27%	25%

Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

⁵⁰ Se incluye a los trabajadores que respondieron “Siempre” o “Muchas veces”.

Por otro lado, los trabajadores independientes tienen menores niveles de organización gremial que los asalariados. En particular, sólo el 6% de ellos integra una agrupación, asociación, cámara o federación de trabajadores o empleadores, valor inferior al 25% de trabajadores asalariados que se encuentra afiliado a un sindicato. A su vez, los que mayor participación registran son los patrones (19%), seguidos por los cuentapropistas profesionales y técnicos (14%). Por su parte, los operarios y no calificados tienen un nivel de organización prácticamente nulo (2%).

Gráfico 42. Indicadores de agremiación de asalariados y trabajadores independientes



Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

Como referimos en el primer capítulo de esta tesis, una de las hipótesis que abordan distintas investigaciones sobre el trabajo independiente refiere que la mayor flexibilidad de este tipo de inserción puede resultar más atractiva para las mujeres en función de que sobre ellas recae las mayores responsabilidades vinculadas a las tareas de cuidado (Huijgen et.al., 2000; Blanchflower, 2004; Léopore y Schleser, 2006; Bertranou y Maurizio, 2011; Jiménez, 2011).

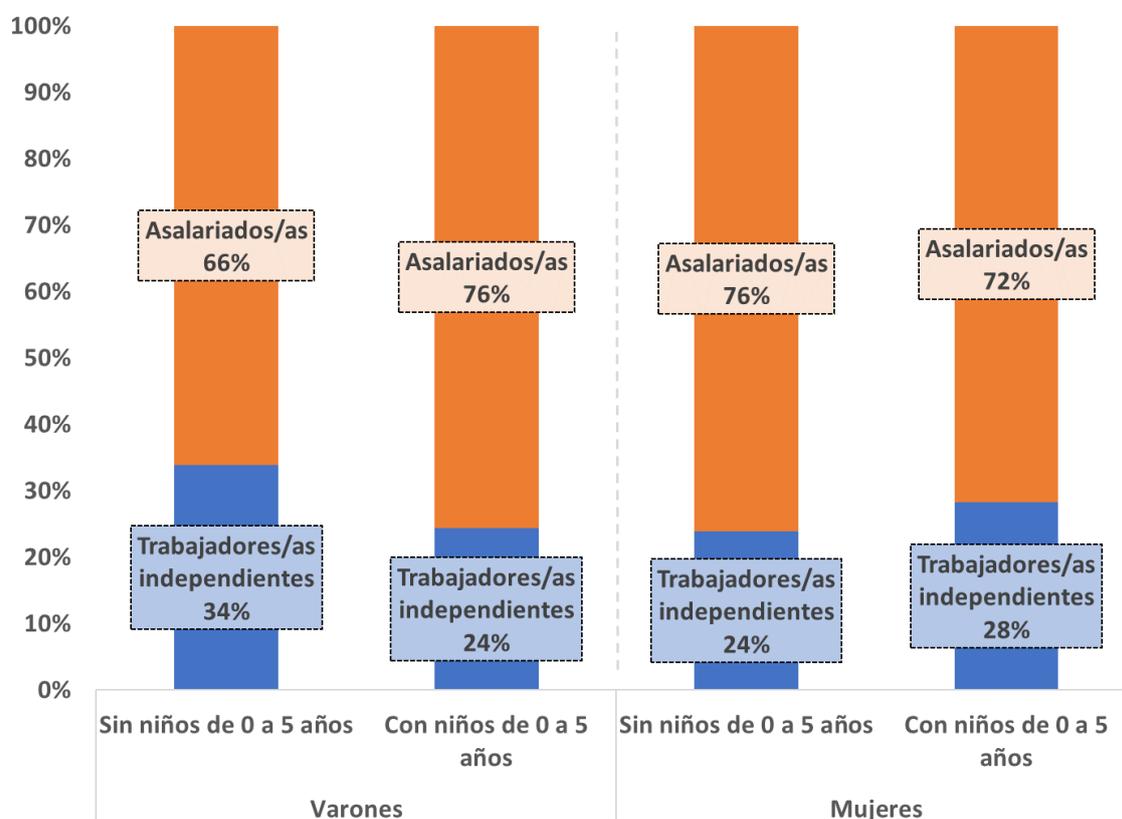
Un primer dato que aporta elementos en contra de esta lectura marca que, como observamos previamente, la tasa de feminización del empleo es inferior en el trabajo independiente en relación al empleo asalariado.

Por otra parte, la posición en el hogar no parece ser un determinante del tipo de inserción laboral de las personas. Por caso, mientras que entre los jefes de hogar el 30% se inserta en el trabajo

independiente, entre los cónyuges la proporción es prácticamente la misma (29%). Adicionalmente, tampoco se registran variaciones marcadas entre los sexos en relación a esta variable.⁵¹

De todos modos, la presencia de hijos menores sí marca una diferencia, que es de signo contrario entre varones y mujeres. Mientras que entre los varones con hijos de 0 a 5 años hay una mayor proporción de asalariados que de trabajadores independientes; entre las mujeres con hijos de ese rango etario hay más trabajadoras independientes que asalariadas. Por su parte, cuando los hijos son de mayor edad no se encuentran diferencias marcadas (salvo una tendencia mayor en favor del empleo asalariado entre los varones con hijos de 6 a 11 años).

Gráfico 43. Distribución de ocupados según categoría ocupacional por sexo en hogares con y sin hijos de 0 a 5 años.



Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

Por otra parte, se observa una mayor dedicación de las trabajadoras independientes al trabajo doméstico no remunerado en relación a las mujeres que trabajan bajo relación de dependencia. Mientras que las primeras dedican, en promedio, 4,6 horas de su día a esas responsabilidades, las

⁵¹ Según la ECETSS, la inclinación hacia el trabajo independiente de las mujeres que no son jefas de hogar en relación a las que lo son es muy moderada (28% contra 25%, respectivamente). Entre los varones no se observan diferencias.

asalariadas destinan 3,9 horas. En particular, las cuentapropistas operarias y no calificadas son las que mayor cantidad de tiempo destinan a estas responsabilidades (5,1 horas diarias), lo cual se explica por la situación de las mujeres de ingresos bajos de este grupo, que dedican 5,5 horas, mientras que las de ingresos medios y altos dedican 3,9.⁵²

Tabla 33. Cantidad de horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado según categoría ocupacional

CATEGORÍA OCUPACIONAL	VARONES	MUJERES
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	2,4	4,6
Patrones	1,5	4,1
Cuentapropistas	2,5	4,6
Cuentapropistas PyT	2,6	3,6
Cuentapropistas OyNC	2,4	5,1
ASALARIADOS	2,2	3,9
Asalariados registrados	2,2	3,6
Asalariados no registrados	2,1	4,4

Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

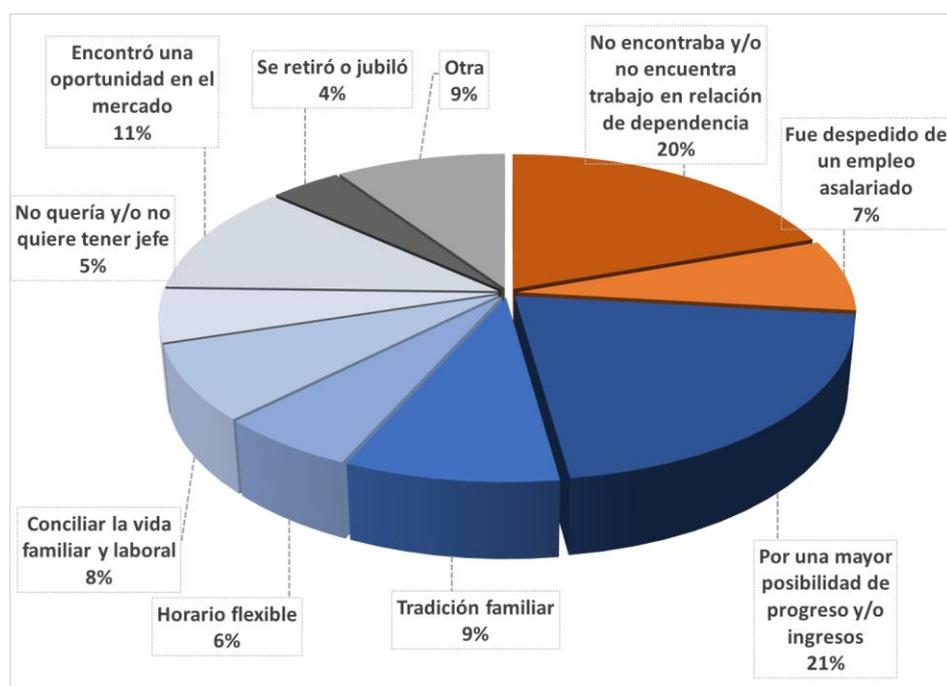
Como marcamos previamente, uno de los principales temas en discusión respecto al trabajo independiente refiere a si quienes desarrollan sus actividades laborales bajo esa categoría lo hacen por elección o por necesidad, es decir, si optan decididamente por esta modalidad de trabajo o si, por el contrario, lo hacen por la imposibilidad fáctica de conseguir un empleo bajo relación de dependencia. Al respecto, la Encuesta de Condiciones de Trabajo (ECETSS) indaga en las razones que llevan a los trabajadores independientes a dedicarse a la actividad que realizan. Y si bien no en todos los casos es posible asociar las respuestas o bien a una elección o bien a una necesidad, los datos muestran algunos resultados interesantes.

Entre las razones principales que esgrimen los trabajadores independientes para dedicarse a su actividad, el 20% declara que lo hace porque no encontraba un trabajo en relación de dependencia. Adicionalmente, otro motivo que podría dar cuenta de cierto nivel de exclusión del empleo asalariado lo manifiesta el 7%, que declara que fue despedido de un trabajo de esas características.

⁵² Según la ECETSS, las patronas trabajan 43 horas semanales; las cuentapropistas profesionales y técnicas, 32; las cuentapropistas operarias y no calificadas, 37; las asalariadas registradas, 32; y las asalariadas no registradas, 22.

Por oposición, entre los motivos esgrimidos que podrían asociarse más directamente a una elección por parte de los trabajadores independientes, el 21% juzga que su actividad les brinda una mayor posibilidad de progreso o de obtener ingresos más altos; el 11% encontró una oportunidad en el mercado y el 5% no quería o no quiere tener jefe. Adicionalmente, el 8% evalúa que su actividad le permite conciliar la vida laboral y familiar, motivo esgrimido más por las mujeres (15%) que por los hombres (2%). Por otra parte, el 6% de los trabajadores independientes valora especialmente el horario flexible. Y el 9% lo hace por tradición familiar.

Gráfico 44. Razón principal que hace que Ud. se dedique a este negocio/empresa/actividad



Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

Los motivos esgrimidos por los cuales los trabajadores independientes se dedican a su actividad varían notablemente en función de su categoría ocupacional. Por caso, las razones que más podrían asociarse a una situación de exclusión del empleo asalariado (no encontrar trabajo en relación de dependencia o haber sido despedido de uno) son elegidas especialmente por los cuentapropistas operarios y no calificados, entre quienes el 33% se siente representado por alguna de esas dos opciones. En particular, el 39% de los de bajos ingresos de este grupo (quintiles 1 y 2) opta por alguna de estas alternativas, proporción que se reduce al 28% entre los de ingresos medios y altos (quintiles 3, 4 y 5).

Por oposición, la evaluación de que su actividad le brinda mayores ingresos o posibilidades de progreso (nº3) es más frecuente entre patrones y cuentapropistas profesionales y técnicos, del mismo modo que entre los primeros la tradición familiar (nº4) o haber encontrado una oportunidad en el

mercado (nº8). El horario flexible (nº5) o la posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral (nº6) son levemente más relevantes entre los cuentapropistas operarios y no calificados, aunque sólo el 15% elige alguna de esas dos opciones. Por su parte, entre cuentapropistas operarios y no calificados de ingresos medios y altos (quintiles 3, 4 y 5) también destacan la tradición familiar, el haber encontrado una oportunidad en el mercado y la preferencia por no tener jefe (nº7).

Tabla 34. Razón principal que hace que los trabajadores independientes se dediquen a su actividad, por categoría ocupacional

RAZÓN PRINCIPAL		PATRONES	CUENTAPROP. PyT	CUENTAPROP. OyNC
1	No encontraba y/o no encuentra trabajo en relación de dependencia	2%	9%	25%
2	Fue despedido de un empleo asalariado	3%	5%	8%
3	Por una mayor posibilidad de progreso y/o ingresos	25%	30%	18%
4	Tradición familiar	24%	5%	8%
5	Horario flexible	1%	6%	6%
6	Conciliar la vida familiar y laboral	4%	5%	9%
7	No quería y/o no quiere tener jefe	6%	5%	5%
8	Encontró una oportunidad en el mercado	21%	10%	11%
9	Se retiró o jubiló	4%	6%	3%
10	Otra	10%	19%	6%
TOTAL		100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

La ENAPROSS agrega alguna información adicional a estas indagaciones, dado que incluye una pregunta exclusivamente para los trabajadores independientes en la que les pide que opten por el tipo de relación laboral que preferirían tener (ya sea empleo en relación de dependencia o el propio trabajo independiente). En particular, el 74% de los trabajadores independientes prefiere ese tipo de relación (proporción que aumenta entre patrones).

Tabla 35. Trabajadores independientes según tipo de relación laboral que elegiría y categoría ocupacional

CATEGORÍA OCUPACIONAL	RELACIÓN LABORAL QUE ELEGIRÍA TENER		
	TRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA	TRABAJO INDEPENDIENTE	NS/NC
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	23%	74%	3%
Patrones	11%	88%	1%
Cuentapropistas	25%	72%	4%

Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

En relación a estas preferencias no se registran diferencias marcadas entre varones y mujeres. En rigor, mientras que la proporción de trabajadores independientes varones que prefiere ese tipo de relación es del 74%, entre mujeres alcanza al 71%.

Tabla 36. Trabajadores independientes según tipo de relación laboral que elegiría tener y sexo

SEXO	RELACIÓN LABORAL QUE ELEGIRÍA TENER		
	TRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA	TRABAJO INDEPENDIENTE	NS/NC
Varones	23%	74%	3%
Mujeres	25%	71%	4%

Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

El nivel educativo sí define algunas variaciones más marcadas. La preferencia por el trabajo independiente entre los de mayor nivel educativo es más marcada que entre los que cuentan con menores credenciales de ese tipo.

Tabla 37. Trabajadores independientes según tipo de relación laboral que elegiría tener y nivel educativo

NIVEL EDUCATIVO	RELACIÓN LABORAL QUE ELEGIRÍA TENER		
	TRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA	TRABAJO INDEPENDIENTE	NS/NC
Hasta secundario incompleto	26%	69%	4%
Secundario completo / terciario o universitario incompleto	25%	74%	1%
Terciario o universitario completo	13%	82%	5%

Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

Por último, el nivel de ingresos también marca diferencias, aunque en todos los casos se mantiene un alto nivel de aceptación del trabajo independiente. Mientras que el 89% de los trabajadores independientes del quintil 5 prefiere esta inserción, dicha opción es elegida por el 62% de los del primer quintil.

Tabla 38. Tipo de relación laboral que elegiría tener según quintil de ingresos

QUINTIL	RELACIÓN LABORAL QUE ELEGIRÍA TENER		
	TRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA	TRABAJO INDEPENDIENTE	NS/NC
1	32%	62%	6%
2	28%	69%	2%
3	25%	73%	2%
4	25%	75%	1%
5	9%	89%	3%

Fuente: elaboración propia en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

En resumen, la información relevada permite esbozar una caracterización del trabajo independiente en nuestro país y ratificar la heterogeneidad que lo identifica.

En su interior se encuentran los patrones, que representan una minoría, y los cuentapropistas. A su vez, al interior de este segundo grupo se diferencian los cuentapropistas profesionales y técnicos (que representan al 25% de los cuentapropistas) de los operarios y no calificados (que concentran al 75% restante). Como observamos, esta distinción delimita dos colectivos con atributos significativamente diferentes. Y al interior de los operarios y no calificados también es posible identificar un conjunto de diferencias entre los de ingresos bajos (quintiles 1 y 2) y los de ingresos medios y altos (quintiles 4 y 5).

En comparación con el empleo asalariado, el trabajo independiente es una categoría laboral más masculinizada, con una proporción levemente superior de jefes de hogar y con una edad promedio también moderadamente mayor. A su vez, los trabajadores independientes tienen un nivel educativo más bajo que el de los asalariados, pero una mayor proporción de ese grupo se desempeña en puestos de calificación profesional (lo cual evidencia la menor correspondencia que existe en este tipo de inserción entre credenciales educativas y exigencias de los puestos de trabajo). De todos modos, los cuentapropistas y profesionales son el grupo de mayor nivel educativo (en comparación no sólo con asalariados y cuentapropistas operarios y no calificados sino también con patrones).

Por otra parte, existe una alta concentración de los trabajadores independientes en pocos sectores de actividad. En particular, cerca de la mitad se desempeña en la construcción o el comercio. De todos modos, en este caso también se observan diferencias entre cuentapropistas profesionales y técnicos, por un lado, y operarios y no calificados por el otro, e informales. Entre los primeros hay una mayor proporción que se desempeña en servicios financieros, inmobiliarios y de alquiler; servicios comunitarios, sociales y personales; servicios sociales y de salud; y enseñanza. Entre los segundos hay una alta concentración en comercio y construcción, y también se observan proporciones elevadas (aunque menores a las anteriores) en servicios comunitarios, sociales y personales e industria, sobre todo entre los de bajos ingresos, y en transporte, almacenamiento y comunicaciones entre los de ingresos medios y altos.

A su vez, el trabajo independiente es una inserción que sirve con frecuencia como un complemento de ingresos, en un contexto en el cual el 16% del total de los trabajadores ocupados tiene una segunda ocupación. En promedio el segundo empleo genera ingresos equivalentes al 65% de los de la ocupación principal.

La informalidad es una problemática más extendida entre trabajadores independientes que entre los asalariados. Y dentro del primer grupo, el fenómeno es más común entre los cuentapropistas operarios y no calificados, sobre todo entre los de bajos ingresos. Respecto de las razones que se encuentran detrás de esta situación, más de la mitad de los cuentapropistas informales declara que no realiza aportes a ningún sistema previsional porque no le alcanza el dinero para hacerlo.

El nivel de ingresos de los trabajadores independientes es, en promedio, inferior al de los asalariados, aunque existe un alto grado de heterogeneidad en su interior. La mayoría de los patrones se ubican en los quintiles de ingresos más elevados. Por su parte, el ingreso total promedio de los cuentapropistas profesionales y técnicos es 13% superior al promedio del total de los ocupados, pero el ingreso horario es un 80% superior al nivel general. Estas relaciones evidencian que los ocupados de ese grupo trabajan menos horas semanales que el resto, pero la remuneración que perciben por unidad de tiempo es muy superior. Por su parte, los cuentapropistas operarios y no calificados perciben ingresos considerablemente inferiores al promedio del total de los ocupados, tanto si se considera el ingreso total (-38%) como el horario (-33%).

En promedio, los trabajadores independientes trabajan más horas por semana que los asalariados, fenómeno que se acentúa entre los patrones y cuentapropistas operarios y no calificados de ingresos medios y bajos. Como referimos previamente, esta situación no abarca a cuentapropistas profesionales y técnicos. A su vez, la cantidad de días trabajados por semana también es levemente superior entre los trabajadores independientes (excepto entre el subgrupo recién referido). Y hay una

considerable proporción de trabajadores independientes con jornada de trabajo atípica, esto es, que no tienen horario fijo y jornada continua de trabajo

La proporción de trabajadores independientes (sobre todo cuentapropistas) que vive en su lugar de trabajo es marcadamente superior a la de asalariados. A su vez, ellos se caracterizan por una mayor autonomía en el manejo del tiempo y la organización del trabajo en relación a los asalariados. Y en relación a la intensidad del trabajo no se observan diferencias marcadas entre ambos grupos. Por otra parte, los trabajadores independientes tienen menor experiencia de agremiación que los asalariados, sobre todo los cuentapropistas y especialmente los de baja calificación.

En relación a la hipótesis según la cual mayor flexibilidad del trabajo independiente puede resultar más atractiva para las mujeres en función de las mayores responsabilidades de cuidado que recaen sobre ellas, la información no aporta datos unívocos. Por un lado, la tasa de feminización en el trabajo independiente es inferior a la del empleo asalariado. A su vez, sólo el 15% de las mujeres trabajadoras independientes declara que el principal motivo para dedicarse a la actividad que realizan es la posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral. Y no hay más mujeres que varones que estén insertas en el trabajo independiente y prefieran esa modalidad al empleo asalariado (en rigor, hay una proporción levemente superior de varones). Sin embargo, la presencia de hijos menores marca una diferencia, que es de signo contrario entre varones y mujeres: mientras que entre los varones con hijos de 0 a 5 años hay una mayor proporción de asalariados que de trabajadores independientes; entre las mujeres con hijos de ese rango etario hay más trabajadoras independientes que asalariadas. Adicionalmente, las trabajadoras independientes dedican una mayor cantidad de tiempo al trabajo doméstico no remunerado en relación a las asalariadas, fenómeno que obedece exclusivamente a la realidad de cuentapropistas operarias y no calificadas de ingresos bajos.

Por último, el análisis respecto de si los trabajadores independientes se desempeñan en ese tipo de inserción por elección o necesidad también evidencia realidades heterogéneas. El 74% de los trabajadores independientes prefiere ese tipo de inserción al empleo asalariado. A su vez, el 21% juzga que su actividad les brinda una mayor posibilidad de progreso o de obtener ingresos más altos, opción más frecuente entre patronos y cuentapropistas profesionales y técnicos. Por oposición, el 27% esgrime que se dedica a su actividad por razones asimilables a una situación de exclusión del empleo asalariado, motivos que son elegidos especialmente por los cuentapropistas operarios y no calificados de bajos ingresos.

De modo que la caracterización del universo de trabajadores independientes en nuestro país no sólo permite identificar una serie de atributos que los diferencian de los trabajadores bajo relación de dependencia sino también posibilita distinguir diferentes grupos en su interior.

Los patrones y cuentapropistas profesionales y técnicos se desempeñan en puestos de alta calificación y tienen un elevado nivel educativo. Sus ingresos son superiores a los del promedio de los ocupados, sobre todo si se miden por hora. Y si bien hay una proporción no menor de cuentapropistas profesionales y técnicos en el quintil de ingresos más bajo (26%), esa posición se explica en parte por el hecho de que este subgrupo trabaja una muy baja cantidad de horas por semana (20). A su vez, patrones y cuentapropistas profesionales y técnicos demuestran un elevado nivel de satisfacción con su actividad, considerando fundamentalmente que los motivos que los llevan a elegirla pueden ser asimilados más a una elección que a una necesidad. En términos de actividades, los sectores con mayor presencia de cuentapropistas profesionales y técnicos son los de servicios, en particular, los financieros, inmobiliarios y de alquiler, en primer lugar; seguidos por los comunitarios, sociales y personales; sociales y de salud; y enseñanza. Por su parte, la actividad con mayor proporción de patrones es el comercio, seguido por la industria y hoteles y restaurantes. Entre los aspectos que diferencian a patrones de cuentapropistas profesionales y técnicos se observa que mientras que los primeros trabajan una elevada cantidad de horas semanales, la carga horaria de los segundos es marcadamente menor. Además, la proporción de quienes trabajan desde su casa es muy superior entre los segundos. Y la proporción de mujeres entre los segundos es superior a la de los primeros.

La realidad de cuentapropistas operarios y no calificados encuentra diferencias significativas en relación a la de patrones y cuentapropistas profesionales y técnicos. Y tal como observamos, también permite distinguir dos subgrupos en su interior en función del nivel de ingresos. Estos trabajadores se desempeñan en puestos de bajo nivel de calificación y su nivel educativo también es bajo (sólo el 6% tiene título terciario o universitario). El ingreso que perciben es inferior al del promedio del total de los ocupados, aunque el 34% de ellos se ubica en los quintiles de ingresos medios y altos (3, 4 y 5). Cerca del 60% de estos trabajadores se desempeña en el comercio y la construcción. Además de estos dos sectores, los servicios sociales, comunitarios y personales y la industria concentran una significativa proporción de cuentapropistas operarios y no calificados de ingresos bajos, y el transporte y las actividades primarias hacen lo propio con los de ingresos medios y altos. La cantidad de horas semanales que trabaja este grupo (40) es inferior a la de los patrones y superior a la de cuentapropistas profesionales y técnicos, pero existe una gran heterogeneidad en su interior: la carga horaria de los de ingresos medios y altos es similar a la de patrones y, por su parte, la de ingresos bajos se asimila a la de cuentapropistas profesionales y técnicos. Y al igual que estos últimos, una elevada proporción trabaja desde su casa. Por último, los niveles de satisfacción con su actividad parecen menores a los de patrones y cuentapropistas profesionales y técnicos: entre operarios y no calificados, el 32% aduce elegir su actividad por no encontrar trabajo en relación de dependencia o por haber sido despedido de un empleo asalariado, proporción que se incrementa

entre los de bajos ingresos. De todos modos, aunque las razones que podrían asimilarse más a una elección que a una necesidad están más extendidas en el otro grupo de trabajadores independientes, no podría decirse que son infrecuentes en este universo, sobre todo entre los de ingresos medios y altos.

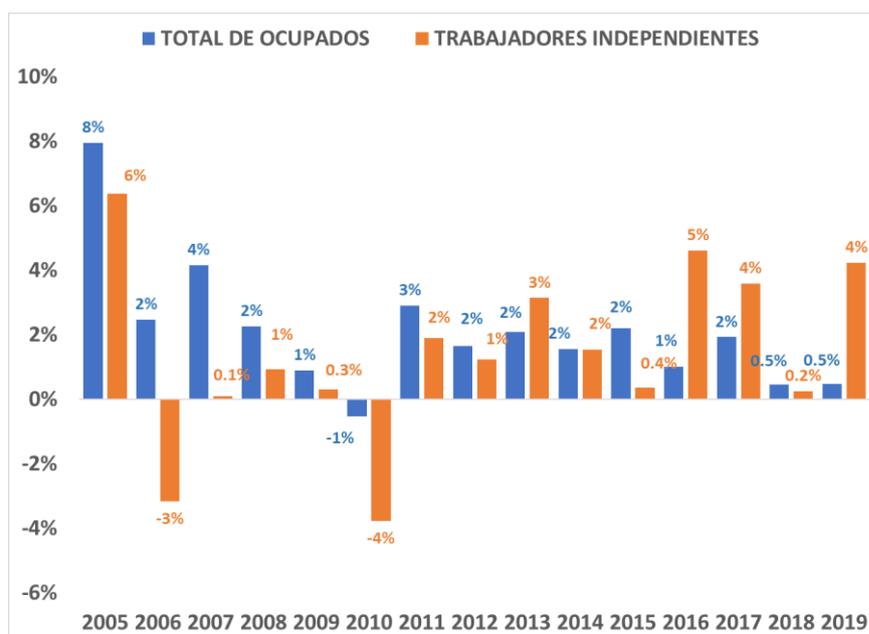
En función de esta caracterización, a continuación analizaremos cómo varió la composición del colectivo de trabajadores independientes entre los años 2012 y 2019.

II. Evolución del trabajo independiente entre 2012 y 2019

Como referimos en el capítulo 2, el trabajo independiente experimentó un crecimiento muy relevante en nuestro país entre 2011 y 2019. En efecto, mientras que la cantidad total de ocupados durante el período de referencia aumentó 12%, la de trabajadores insertos bajo esa modalidad creció 20%.

Esas diferencias obedecen fundamentalmente a lo ocurrido durante el segundo cuatrienio de la etapa analizada. Entre 2011 y 2015, las dos variables habían evolucionado relativamente a la par, registrándose en rigor un ritmo levemente inferior de expansión del trabajo independiente (+6% vs +8% del total de ocupados). Sin embargo, entre 2015 y 2019 el aumento de la dotación de trabajadores independientes triplicó a la de ocupados (+13% vs +4%).

Gráfico 45. Variación interanual de la cantidad total de ocupados y de trabajadores independientes. Años 2005-2019.



Fuente: elaboración propia en base a CEP XXI.

La expansión del trabajo independiente obedeció exclusivamente a lo ocurrido con los cuentapropistas, cuya dotación se expandió un 29%. El crecimiento de profesionales y técnicos (+32%) fue similar al de los operarios y no calificados (+28%) aunque, por el peso específico de cada grupo, la contribución al crecimiento general de los trabajadores por cuenta propia fue diferente: mientras que el incremento registrado en el primer grupo representó el 26% del aumento de la dotación total de los cuentapropistas, el incremento del segundo representó el 74% restante. Por su parte, la cantidad de patrones se redujo 12%, debido a que su contracción ocurrida entre 2011 y 2015 (-19%) no fue compensada por su expansión durante los cuatro años posteriores (+8%).

Tabla 39. Evolución del número de trabajadores según categoría ocupacional

CATEGORÍA OCUPACIONAL	EVOLUCIÓN		
	2011 - 2015	2015 - 2019	2011 - 2019
TOTAL DE OCUPADOS	8%	4%	12%
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	6%	13%	20%
Patrones	-19%	8%	-12%
Cuentapropistas	13%	14%	29%
Cuentapropistas PyT	17%	13%	32%
Cuentapropistas OyNC	11%	15%	28%

Fuente: elaboración propia en base a EPH y CEP XXI.

El aumento de la cantidad de mujeres trabajadoras independientes cuadruplicó al de hombres (41% vs 10%). De este modo, el crecimiento del número de trabajadoras independientes (+543 mil trabajadoras) representó el 65% del crecimiento total del trabajo independiente (+830 mil trabajadores). Esto ocurrió en un contexto en el que el aumento del número de ocupadas mujeres (en el conjunto de las categorías ocupacionales) también fue superior al de ocupados varones, pero en una proporción marcadamente menor (en rigor, la duplicó: 18% vs 8%).

La expansión del trabajo independiente femenino se debió exclusivamente al aumento de la cantidad de trabajadoras por cuenta propia, que creció 49% durante el período de referencia. Entre ellas, las operarias y no calificadas se expandieron un poco más que las profesionales y técnicas (+50% vs +44%). En particular, el crecimiento de las trabajadoras independientes operarias y no calificadas (+400 mil trabajadoras) representó cerca de la mitad del incremento total del trabajo independiente

(+830 mil trabajadores) entre 2011 y 2019⁵³. Por su parte, el número de patronas se mantuvo estancado.

Entre los hombres también aumentó la cantidad de cuentapropistas (18%), aunque en menor medida que las mujeres. A diferencia de estas últimas, el porcentaje de incremento fue levemente superior entre profesionales y técnicos (+22%) en relación a los operarios y no calificados (+17%). Por último, la cantidad de patrones varones se redujo 16%.

Tabla 40. Evolución del número de trabajadores según categoría ocupacional y sexo

CATEGORÍA OCUPACIONAL	EVOLUCIÓN					
	VARONES			MUJERES		
	2011 - 2015	2015 - 2019	2011 - 2019	2011 - 2015	2015 - 2019	2011 - 2019
TOTAL DE OCUPADOS	7%	0%	8%	8%	9%	18%
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	5%	5%	10%	10%	29%	41%
Patrones	-20%	4%	-16%	-17%	20%	0%
Cuentapropistas	12%	6%	18%	14%	30%	49%
Cuentapropistas PyT	16%	6%	22%	19%	22%	44%
Cuentapropistas OyNC	11%	6%	17%	13%	33%	50%

Fuente: elaboración propia en base a EPH y CEP XXI.

Entre 2011 y 2019 el trabajo independiente fue una inserción laboral primordial para las personas que no son jefes o jefas de hogar. En efecto, el incremento del número de trabajadores que no son jefes de hogar que se insertó en el trabajo independiente triplicó al de los jefes de hogar (34% vs 11%, respectivamente). La diferencia fue particularmente acentuada entre los cuentapropistas operarios y no calificados. En consecuencia, el crecimiento del número de trabajadores independientes que no son jefes de hogar (+546 mil) representó el 66% del crecimiento total del trabajo independiente (+830 mil trabajadores).

Este fenómeno no se corresponde completamente con el particular incremento de la proporción de trabajadoras independientes mujeres. De hecho, el crecimiento del número de

⁵³ La categoría representó en 2019 el 24% del total del trabajo independiente.

trabajadores independientes varones que no son jefes de hogar representó el 60% del crecimiento total de trabajadores independientes que no son jefes de hogar.⁵⁴

Tabla 41. Evolución del número de trabajadores según categoría ocupacional y posición en el hogar (2011-2019)

CATEGORÍA OCUPACIONAL	POSICIÓN	
	JEFES DE HOGAR	NO JEFES
TOTAL DE OCUPADOS	12%	14%
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	11%	34%
Patrones	-15%	-6%
Cuentapropistas	19%	42%
Cuentapropistas PyT	30%	34%
Cuentapropistas OyNC	16%	44%

Fuente: elaboración propia en base a EPH.

Siguiendo la tendencia del total de los ocupados, el aumento del número de trabajadores independientes obedeció a la inserción de personas de nivel educativo medio (secundario completo y/o terciario o universitario incompleto) o alto (terciario o universitario completo). Esta tendencia fue particularmente acentuada entre cuentapropistas.

Un particular crecimiento experimentó el número de trabajadores con nivel educativo alto insertos en tareas de baja calificación. En efecto, la dotación de trabajadores independientes con terciario o secundario completo insertos en puestos operativos o no calificados se incrementó un 64%, valor superior al 33% de incremento de la cantidad trabajadores de ese mismo nivel educativo que se insertó en puestos profesionales y técnicos. El crecimiento de ese grupo representó el 13% del crecimiento total del trabajo independiente.

⁵⁴ Los trabajadores independientes varones que no son jefes de hogar varones representaron en 2019 el 49% del total de trabajadores independientes que no son jefes de hogar.

Tabla 42. Evolución del número de trabajadores entre 2011 y 2019 según categoría ocupacional y nivel educativo

CATEGORÍA OCUPACIONAL	EVOLUCIÓN 2011 - 2019		
	HASTA SECUNDARIO INCOMPLETO	SECUNDARIO COMPLETO / Terciario o Universitario Incompleto	TERCIARIO / UNIVERSITARIO COMPLETO
TOTAL DE OCUPADOS	-8%	24%	29%
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	0%	37%	38%
Patrones	-37%	-8%	8%
Cuentapropistas	6%	50%	51%
Cuentapropistas PyT	-18%	20%	33%
Cuentapropistas OyNC	1%	47%	64%

Fuente: elaboración propia en base a EPH y CEP XXI.

En términos sectoriales, las actividades que experimentaron el mayor ritmo de crecimiento del trabajo independiente entre 2011 y 2019 fueron las de servicios.

En primer lugar se situó la intermediación financiera, cuya dotación se expandió 75%, apalancada por la evolución de los patrones (+51%) y, fundamentalmente, por la de los cuentapropistas operativos y no calificados (+372%). De todos modos, este sector aun en 2019 representaba una baja proporción del total de trabajadores independientes (0,8%). El segundo sector que más se expandió fue el de servicios sociales y personales, que creció 60%. De este crecimiento participaron sobre todo cuentapropistas operarios y no calificados (+111) pero también patrones (+42%) y cuentapropistas profesionales y técnicos (+28%). El tercer sector que más creció fue el de servicios inmobiliarios y empresariales (+29%), impulsado fundamentalmente por cuentapropistas profesionales y técnicos (+42%) y, en menor medida, por cuentapropistas operarios y no calificados (+18%). Y la enseñanza también registró un incremento relevante (+28%), impulsada por los cuentapropistas (operarios y no calificados: +76%; profesionales y técnicos: +30%).

Tabla 43. Evolución de la cantidad de trabajadores según categoría ocupacional y sector de actividad (2011 – 2019) *

CATEGORÍA OCUPACIONAL	Agricultura y ganadería	Industria	Construcción	Comercio	Hoteles y restaurantes	Transporte y comunicaciones	Intermediación financiera	Servicios inm. y empresariales	Enseñanza	Servicios sociales y personales	TOTAL
TOTAL DE OCUPADOS	-1%	-5%	12%	11%	18%	2%	9%	17%	19%	32%	12%
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	-6%	15%	5%	19%	3%	17%	75%	29%	28%	60%	20%
Patrones	-28%	-24%	-17%	-14%	-29%	-24%	51%	-6%	-12%	42%	-12%
Cuentapropistas	-2%	28%	8%	27%	24%	27%	88%	39%	32%	63%	29%
Cuentapropistas PyT	67%	3%	49%	32%	-42%	6%	-12%	42%	30%	28%	32%
Cuentapropistas OyNC	-5%	31%	7%	27%	25%	28%	372%	18%	76%	111%	28%

Fuente: elaboración propia en base a EPH y CEP XXI.

*Se excluyen de la tabla los cuatro sectores cuya cantidad de trabajadores es inferior al 0.8% del total de trabajadores independientes (administración pública; minas y canteras; electricidad, gas y agua; y servicio doméstico).

Al analizar la evolución de las ocupaciones de los trabajadores por cuenta propia se observa que las que más crecieron entre los operarios y no calificados son las vinculadas al cuidado y la atención de personas (peluquero, cuidador de ancianos, niñera, etc.); a los servicios gastronómicos (cocinero, repostero, parrillero, etc.); a la producción industrial y artesanal (herrero, ceramista, carpintero, etc.); a la comercialización directa (vendedor, telemarketer, etc.); y al transporte (chofer / conductor de auto, taxi, etc., repartidor, etc.).

Tabla 44. Familias de ocupaciones con mayor nivel de crecimiento entre los trabajadores por cuenta propia operarios y no calificados en el período 2011-2019*

FAMILIAS DE OCUPACIONES	CRECIMIENTO	OCUPACIONES DESTACADAS
Ocupaciones del cuidado y la atención de personas	160%	<ul style="list-style-type: none"> • barbero • cuidador de ancianos • depiladora • manicura • niñera/babysitter • peluquero/peinador/estilista
Ocupaciones de servicios gastronómicos	55%	<ul style="list-style-type: none"> • cafetero • cantinero • cocinero • parrillero • pizzero • repostero
Ocupaciones de la producción industrial y artesanal	51%	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta propia de la producción metalmecánica, eléctrica y electrónica (herrero, pulidor-lustrador de metales, soldador, zingero, etc.). • Cuenta propia de la producción de instrumental de precisión; de producción de joyas, cerámica y vidrio y de producción gráfica (ceramista/ alfarero/ decorador y pintor de cerámica, grabador de vidrio y cerámica, etc.). • Cuenta propia de la producción textil, confecciones y cuero; de la producción de madera (bordador, carpintero, ebanista, marroquiner, tapicero, zapatero, etc.). • Cuenta propia de la producción agroindustrial, de alimentos, bebidas y tabaco (empanadero, heladero, maestro panadero, maestro pastelero, maestro pizzero, maestro repostero, etc.). • Cuenta propia de la producción petroquímica y química; de producción de caucho y plástico; de producción de celulosa y papel (carpintero plástico, etc.). • Cuenta propia de otras ocupaciones de la producción (artesano, etc.).
Ocupaciones de la comercialización directa	48%	<ul style="list-style-type: none"> • vendedor telefónico (telemarketing) • Vendedores de servicios • Vendedores de electrodomésticos, fotografía, óptica, bijouterie y relojería • Vendedores de repuestos mecánicos, de productos químicos, agroquímicos, petroquímicos y médico-farmacéuticos (motores, neumáticos, perfumería, productos veterinarios, repuestos para automotores, etc.). • Vendedores de alimentos, bebidas y tabaco (almacén, carnicería, fiambres, kiosco, panadería, pescadería, soda, verdulería, etc.). • Vendedores de juguetería y textiles • Vendedores de materiales de construcción, ferretería, sanitarios, iluminación y decoración

		<ul style="list-style-type: none"> • Vendedores de papelería, ropa, bazar y menaje (fotocopias, kiosco de diarios, artículos de librería, etc.). • Otros (vivero, artesanías, cotillón, libros, pañales, puesto de flores, papeles y cartones, etc.).
Ocupaciones del transporte	48%	<ul style="list-style-type: none"> • chofer de camión/transportista/camionero • chofer/conductor de automóvil • chofer/conductor de flete de carga y descarga/fletero • chofer/conductor de ómnibus • chofer/conductor de taxi/taxista • transportista distribuidor/transportista repartidor

Fuente: elaboración propia en base a EPH (INDEC).

*Se contabilizan las ocupaciones que representan el 3% o más de la categoría.

Por su parte, entre profesionales y técnicos se expandieron las vinculadas a la gestión jurídico legal; a la reparación de bienes de consumo (técnicos reparadores de celulares, televisores, artefactos domésticos, automotores, etc.); a la gestión presupuestaria, contable y financiera; a la producción industrial y artesanal (digitalizador de datos, diseñador gráfico, diseñador de ropa, etc.); y a la salud y la sanidad (farmacéutico, médico, psicólogo, enfermero, etc.).

*Tabla 45. Familias de ocupaciones con mayor nivel de crecimiento entre los trabajadores por cuenta propia profesionales y técnicos en el período 2011-2019**

FAMILIAS DE OCUPACIONES	CRECIMIENTO	OCUPACIONES DESTACADAS
Ocupaciones de la gestión jurídico-legal	66%	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta propia con operación de sistemas y/o equipos informatizados de gestión jurídico-legal
Ocupaciones de la reparación de bienes de consumo	57%	<ul style="list-style-type: none"> • técnico electrónico reparador de equipos de audio • técnico electrónico reparador de videos y televisores • técnico electrónico y electricista reparador de artefactos domésticos • técnico mecánico de automotores • técnico reparador de celulares
Ocupaciones de la gestión presupuestaria, contable y financiera	56%	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta propia con operación de sistemas y/o equipos informatizados de la gestión presupuestaria, contable y financiera
Ocupaciones de la producción industrial y artesanal	55%	<ul style="list-style-type: none"> • digitalizador de datos • diseñador gráfico por computadora • Cuenta propia con operación de maquinarias y/o equipos electromecánica de la producción industrial y artesanal. • Cuenta propia de la producción metalmeccánica, eléctrica y electrónica • diseñador gráfico • artesano de cuero • diseñador de calzado • diseñador de muebles

		<ul style="list-style-type: none"> • diseñador de ropa y vestuario • diseñador industrial
Ocupaciones de la salud y sanidad	43%	<ul style="list-style-type: none"> • farmacéutico • médico • odontólogo • psicólogo/psicoterapeuta • psiquiatra • veterinario • acompañante terapéutico • enfermero • fisioterapeuta • kinesiólogo • neurólogo

Fuente: elaboración propia en base a EPH (INDEC).

*Se contabilizan las ocupaciones que representan el 3% o más de la categoría.

Durante el período de referencia no parece haber habido grandes cambios en los niveles de informalidad del trabajo independiente. En efecto, el crecimiento del número de trabajadores inscritos en los regímenes de autónomos, monotributo y monotributo social entre 2012 y 2019 (+23%) fue relativamente similar al del total de trabajadores independientes entre 2012 y 2019 (+19%).

Tabla 46. Evolución del número de trabajadores independientes entre 2012 y 2019

CATEGORÍA OCUPACIONAL	EVOLUCIÓN		
	2012 - 2015	2016 - 2019	2012 - 2019
TOTAL DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES (Fuente: CEP XXI)	5%	8%	19%
Trabajadores independientes formales (Fuente: SIPA - MTEySS)	15%	5%	23%

Fuente: elaboración propia en base a CEP XXI y SIPA (MTEySS).

El promedio de horas trabajadas se redujo para el total de los ocupados entre 2011 y 2019, pero entre los trabajadores independientes lo hizo en una proporción mayor (-14% vs -9%). La evolución fue particularmente acentuada entre los cuentapropistas profesionales y técnicos (-24%). En este caso, no se observaron diferencias marcadas entre varones y mujeres, aunque el crecimiento de la proporción de trabajadoras independientes (que trabajan menos horas promedio que los varones) pudo haber influido en la reducción del promedio del conjunto de la categoría ocupacional, del mismo modo que ocurrió con la mayor presencia de ocupados que no son jefes de hogar.

Tabla 47. Evolución de la cantidad de horas trabajadas (2011-2019)

CATEGORÍA OCUPACIONAL	EVOLUCIÓN
TOTAL DE OCUPADOS	-9%
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	-14%
Patrones	-7%
Cuentapropistas	-14%
Cuentapropistas PyT	-24%
Cuentapropistas OyNC	-11%

Fuente: elaboración propia en base a EPH.

En simultáneo a la reducción de la cantidad de horas trabajadas se registró un incremento de la cantidad de trabajadores que buscó trabajar más horas. La categoría que mostró el mayor nivel de incremento fue la de cuentapropistas operarios y no calificados (+7%).

Tabla 48. Evolución de la proporción trabajadores que buscó trabajar más horas (2011-2019)

CATEGORÍA OCUPACIONAL	VALORES ABSOLUTOS		EVOLUCIÓN (P.P.)
	2011	2019	2011 - 2019
TOTAL DE OCUPADOS	9%	13%	4 p.p.
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	12%	18%	6 p.p.
Patrones	5%	5%	0 p.p.
Cuentapropistas	14%	20%	6 p.p.
Cuentapropistas PyT	11%	15%	4 p.p.
Cuentapropistas OyNC	11%	18%	7 p.p.

Fuente: elaboración propia en base a EPH.

En relación a la evolución de los ingresos reales, el ritmo de caída de los trabajadores independientes fue similar al del conjunto de los ocupados, pero en su interior se registraron grandes disparidades. Por un lado, los patrones y cuentapropistas profesionales y técnicos estuvieron cerca de preservar su poder adquisitivo (-1% y -3%). En oposición, los cuentapropistas operarios y no calificados atravesaron una caída pronunciada (-24%).

Tabla 49. Evolución del ingreso real de los trabajadores según categoría ocupacional

CATEGORÍA OCUPACIONAL	EVOLUCIÓN		
	2011 - 2015	2015 - 2019	2011 - 2019
TOTAL DE OCUPADOS	-8%	-10%	-18%
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	-13%	-4%	-17%
Patrones	-18%	21%	-1%
Cuentapropistas	-6%	-11%	-16%
Cuentapropistas PyT	-10%	8%	-3%
Cuentapropistas OyNC	-5%	-20%	-24%

Fuente: elaboración propia en base a EPH.

En términos sectoriales también se registraron diferencias en la evolución de los ingresos reales⁵⁵. Por un lado, entre los trabajadores independientes que tuvieron una evolución más favorable que el conjunto de los ocupados se encuentran los insertos en la intermediación financiera (sobre todo, aunque no exclusivamente, los cuentapropistas profesionales y técnicos), que mejoraron un 46% el poder adquisitivo de sus ingresos, frente a una caída del 6% del conjunto de los ocupados. Adicionalmente, los cuentapropistas profesionales y técnicos de los servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler mejoraron un 13% sus ingresos, frente a una caída del 10% del conjunto de los ocupados.

Por oposición, entre quienes registraron una caída de sus ingresos reales superior al promedio de los ocupados se encuentran los cuentapropistas del sector primario; los profesionales y técnicos de hoteles y restaurantes; y los operarios y no calificados de la industria, la construcción y los servicios sociales y personales.

⁵⁵ Se describe a continuación únicamente la situación de los grupos que nuclean una cantidad mínima de ocupados.

Tabla 50. Evolución del ingreso real de trabajadores según categoría ocupacional y sector de actividad (2011 – 2019) *

CATEGORÍA OCUPACIONAL	Agricultura y ganadería	Industria	Construcción	Comercio	Hoteles y restaurantes	Transporte y comunicaciones	Intermediación financiera	Servicios inm. y empresariales	Enseñanza	Servicios sociales y personales	TOTAL
TOTAL DE OCUPADOS	-3%	-22%	-17%	-20%	-28%	-16%	-6%	-10%	-21%	-18%	-18%
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	6%	-31%	-15%	-25%	-46%	-16%	46%	-1%	-29%	-23%	-17%
Patrones	96%	-10%	-4%	-15%	-28%	45%	82%	-6%	-26%	12%	-1%
Cuentapropistas	-25%	-33%	-16%	-22%	-41%	-24%	41%	11%	-26%	-32%	-16%
Cuentapropistas PyT	-13%	-19%	-32%	-21%	-23%	-40%	69%	13%	-27%	-22%	-3%
Cuentapropistas OyNC	-31%	-33%	-16%	-22%	-41%	-24%	34%	-25%	22%	-36%	-24%

Fuente: elaboración propia en base a EPH y CEP XXI.

*Se excluyen de la tabla los cuatro sectores cuya cantidad de trabajadores es inferior al 0.8% del total de trabajadores independientes (administración pública; minas y canteras; electricidad, gas y agua; y servicio doméstico).

A diferencia de lo ocurrido entre el total de los ocupados, al interior del trabajo independiente se registró un aumento de la brecha de ingresos según género. En efecto, mientras que la caída del poder adquisitivo de los varones trabajadores independientes fue del 12%, entre las mujeres fue del 22%. Esa diferencia obedeció a lo ocurrido entre patrones y cuentapropistas de baja calificación, categorías en donde los varones percibieron un leve incremento de su poder adquisitivo (+5% en ambos casos) y las mujeres, una marcada caída (-18% y -10%, respectivamente).

Tabla 51. Evolución del ingreso real de los trabajadores según sexo y categoría ocupacional (2011-2019)

CATEGORÍA OCUPACIONAL	SEXO	
	VARONES	MUJERES
TOTAL DE OCUPADOS	-17%	-18%
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	-12%	-22%
Patrones	5%	-18%
Cuentapropistas	-13%	-18%
Cuentapropistas PyT	5%	-10%
Cuentapropistas OyNC	-22%	-23%

Fuente: elaboración propia en base a EPH.

La caída del poder adquisitivo de los ingresos no obedeció únicamente a la reducción de la cantidad de horas trabajadas. En efecto, al analizar el ingreso horario se observan también evoluciones en el mismo sentido que, al igual que en el caso anterior, fueron más marcadas entre las mujeres.

Tabla 52. Evolución del ingreso real por hora de los trabajadores según sexo y categoría ocupacional (2011-2019)

CATEGORÍA OCUPACIONAL	SEXO		TOTAL
	VARONES	MUJERES	
TOTAL DE OCUPADOS	-11%	-13%	-12%
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	-8%	-20%	-13%
Patrones	11%	-21%	1%
Cuentapropistas	-9%	-16%	-12%
Cuentapropistas PyT	2%	-17%	-7%
Cuentapropistas OyNC	-14%	-12%	-15%

Fuente: elaboración propia en base a EPH.

La evolución del poder adquisitivo de los ingresos entre los trabajadores independientes también fue diferente en función de la posición en el hogar. En efecto, entre los no jefes la caída estuvo cerca de duplicar a la de los jefes (-21% y -12%, respectivamente). Las diferencias se observaron

fundamentalmente entre patrones y cuentapropistas profesionales y técnicos. Entre operarios y no calificados la evolución fue similar.

Tabla 53. Evolución del ingreso real de los trabajadores según categoría ocupacional y posición en el hogar (2011-2019)

CATEGORÍA OCUPACIONAL	POSICIÓN EN EL HOGAR	
	JEFES DE HOGAR	NO JEFES
TOTAL DE OCUPADOS	-17%	-18%
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	-12%	-21%
Patrones	4%	-13%
Cuentapropistas	-13%	-19%
Cuentapropistas PyT	3%	-11%
Cuentapropistas OyNC	-23%	-23%

Fuente: elaboración propia en base a EPH.

La evolución diferenciada de los ingresos de los distintos grupos de trabajadores independientes determinó modificaciones de distinta naturaleza en lo relativo a su ubicación entre los distintos quintiles de ingresos.

Durante el período transcurrido entre 2011 y 2019, tanto los patrones como los cuentapropistas profesionales y técnicos tendieron a concentrarse en los quintiles más elevados. Por oposición, los cuentapropistas operarios y no calificados aumentaron su participación en el segundo quintil, en desmedro fundamentalmente de su representación en el quinto.

Tabla 54. Evolución de la distribución de ocupados por quintil de ingresos según categoría ocupacional. Años 2011 - 2019

CATEGORÍA OCUPACIONAL	QUINTIL				
	1	2	3	4	5
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	-0.1 p.p.	+1.7 p.p.	-0.2 p.p.	-0.5 p.p.	-0.9 p.p.
Patrones	-2.8 p.p.	-0.9 p.p.	-0.7 p.p.	-1.8 p.p.	+6.1 p.p.
Cuentapropistas	-1.4 p.p.	+1.5 p.p.	-0.2 p.p.	+0.3 p.p.	-0.2 p.p.

Cuentapropistas PyT	-3.7 p.p.	-0.1 p.p.	-1.2 p.p.	+1.2 p.p.	+3.7 p.p.
Cuentapropistas OyNC	-0.4 p.p.	+2.0 p.p.	+0.1 p.p.	-0.1 p.p.	-1.6 p.p.

Fuente: elaboración propia en base a EPH.

En resumen, el crecimiento del trabajo independiente entre 2011 y 2019 obedeció principalmente a lo ocurrido entre 2015 y 2019, etapa durante la cual se expandió tres veces más que el total de ocupados. Entre 2011 y 2015 la expansión fue más moderada, aunque adoptó un ritmo más acelerado que el que había registrado durante los años previos. Esa evolución fue el resultado exclusivamente del crecimiento del número de cuentapropistas, tanto de los de calificación alta y media (profesionales y técnicos) como de los de baja (operarios y no calificados).

El fenómeno estuvo protagonizado por las mujeres. En efecto, el aumento de la cantidad de trabajadoras independientes mujeres representó dos tercios del incremento total del trabajo independiente. Entre ellas, las operarias y no calificadas se expandieron un poco más que las profesionales y técnicas (a diferencia de los varones, entre quienes los que expandieron un poco más la dotación fueron los de calificación media o alta). A su vez, el trabajo independiente fue una inserción laboral primordial para las personas que no son jefes o jefas de hogar, sobre todo en los puestos de calificación media o baja (operarios y no calificados). Vale aclarar que durante el período de análisis se observó un crecimiento relevante de la cantidad de trabajadores independientes varones que no son jefes de hogar.

El aumento del número de trabajadores independientes obedeció a la inserción de personas de nivel educativo medio (secundario completo y/o terciario o universitario incompleto) o alto (terciario o universitario completo). Aunque una parte de esos trabajadores se insertaron en puestos profesionales o técnicos, el mayor incremento se registró entre operarios y no calificados. De este modo, durante el período de referencia se expandió la cantidad de trabajadores de alto nivel educativo insertos en puestos de baja calificación.

Como referimos previamente, los sectores de actividad que más expandieron su dotación de trabajadores independientes fueron los de servicios (intermediación financiera; servicios sociales y personales; servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler; y enseñanza). En términos de ocupaciones, entre cuentapropistas de baja calificación experimentaron un alto crecimiento las de cuidado y atención de personas, servicios gastronómicos, producción industrial y artesanal, y comercialización directa. Por su parte, entre los de calificación media o alta crecieron las vinculadas a la gestión jurídico legal, a la reparación de bienes de consumo, a la gestión presupuestaria, contable y financiera, a la producción industrial y artesanal, y a la salud y la sanidad.

Durante el período de referencia se redujo el promedio de horas trabajadas, sobre todo entre profesionales y técnicos. En simultáneo, aumentó la cantidad de trabajadores independientes que buscó trabajar más horas, sobre todo entre operarios y no calificados.

La evolución del poder adquisitivo de los ingresos fue muy heterogénea al interior del trabajo independiente. Mientras que patronos y cuentapropistas de calificación media o alta estuvieron cerca de preservar su nivel de ingresos, los operarios y no calificados experimentaron una marcada caída. En simultáneo, también fueron significativas las diferencias entre varones y mujeres, considerando que el porcentaje de caída entre las segundas estuvo cerca de duplicar al de los primeros. En particular, mientras que patronas y cuentapropistas mujeres de calificación alta, media y baja perdieron poder adquisitivo; entre los varones la caída sólo se dio entre cuentapropistas de calificación baja (operarios y no calificados).

Estas diferencias motivaron cambios en la distribución de cada grupo entre los quintiles de ingresos. Mientras que los patronos y los cuentapropistas profesionales y técnicos fueron concentrándose en los quintiles más altos, entre los operarios y no calificados la tendencia fue la opuesta.

A continuación, conjugaremos este análisis con los aportes incluidos en la primera parte del capítulo.

III. Una mirada de conjunto

En la primera parte del capítulo realizamos una caracterización general del trabajo independiente. El ejercicio permitió identificar una serie de atributos que lo distinguen del empleo asalariado. Entre ellas se distinguen el mayor porcentaje de varones; el promedio de edad levemente superior; el nivel educativo moderadamente inferior, que coexiste con una proporción superior de trabajadores que se desempeña en puestos profesionales; la alta concentración de ocupados en pocos sectores de actividad; la considerable proporción de trabajadores para la que el trabajo independiente es una segunda ocupación que sirve para complementar sus ingresos; los altos niveles de informalidad; la mayor cantidad de horas trabajadas; la mayor proporción de trabajadores que vive en su lugar de trabajo; y la mayor autonomía en el manejo del tiempo y la organización del trabajo.

En simultáneo, el análisis posibilitó ratificar la elevada heterogeneidad que distingue a ese colectivo de trabajadores. La realidad de patronos encuentra diferencias con la de cuentapropistas. A su vez, al interior de estos últimos, los niveles de calificación también demarcan grupos en situaciones disímiles, distinguiéndose profesionales y técnicos, por un lado, de operarios y no calificados, por el otro. Por último, entre este segmento de cuentapropistas de baja calificación también se observan

dos grupos, diferenciados en función del nivel de ingresos que perciben. Los indicadores enumerados en el párrafo precedente (ingresos, horas trabajadas, sectores de actividad, informalidad, etc.) adquieren valores diferentes en cada uno de estos colectivos.

La heterogeneidad identificada en esa caracterización general nos permitió entender que el crecimiento que el trabajo independiente experimentó entre 2012 y 2019 en nuestro país difícilmente pueda ser leído bajo una única clave de interpretación. Más bien, el fenómeno expresa una multiplicidad de trayectorias divergentes, recorridas por trabajadores que provenían de puntos de partida también diferentes.

El trabajo independiente comenzó a expandirse a mayor ritmo del que lo venía haciendo a partir de 2012 y se constituyó en la categoría ocupacional más dinámica a partir de 2016. Esa evolución responde a lo ocurrido entre los cuentapropistas, tanto los de alta como los de baja calificación; se centró en las actividades de servicio; e implicó el crecimiento de distintas ocupaciones, tal como describimos previamente.

Las mujeres y las personas que no son jefes de hogar fueron protagonistas principales del fenómeno en cuestión.

El crecimiento del número de trabajadoras independientes representó el 65% del crecimiento total del trabajo independiente (en un contexto en el que, como referimos previamente, dicha categoría ocupacional se encuentra más masculinizada que el empleo asalariado). Entre las razones que explican esta realidad posiblemente se encuentre la creciente incorporación de mujeres al mercado de trabajo como consecuencia de los cambios culturales que parecen haberse acelerado en nuestro país durante los últimos años, alternativa que dejaremos aquí como conjetura dado que excede largamente los objetivos de esta tesis. La información y el análisis vertidos en esta investigación sí aportan más elementos para interpretar lo ocurrido según la hipótesis del “trabajador adicional”: mujeres que, en un contexto de retracción de los ingresos familiares, se incorporaron al mercado de trabajo para aportar una fuente de recursos adicional que pueda compensar esa caída.

A su vez, el crecimiento del número de trabajadores independientes que no son jefes de hogar representó el 66% del crecimiento total del trabajo independiente (en un contexto en el que el 43% de los trabajadores independientes no eran jefes de hogar en 2019). Este fenómeno no se solapa completamente con la creciente participación de mujeres en esta categoría, considerando que el incremento de la cantidad de trabajadores independientes varones que no son jefes de hogar representó más de la mitad del aumento del total del número de trabajadores independientes que no

son jefes de hogar. Esta realidad también puede interpretarse como expresión del fenómeno del “trabajador adicional”.

En conclusión, durante la etapa en cuestión el trabajo independiente se volvió más femenino y con mayor presencia de ocupados que no son jefes de hogar.

Desde una perspectiva similar puede leerse lo ocurrido durante el período de análisis entre las personas de alto nivel educativo que se insertaron al trabajo independiente. Previamente describimos cierta falta de correspondencia entre nivel educativo y calificación de las tareas entre los trabajadores independientes, destacando la realidad de una considerable proporción de trabajadores que realizan tareas profesionales o técnicas sin haber terminado sus estudios terciarios o universitarios. Pues bien, entre 2012 y 2019 aumentó la cantidad de ocupados en situación opuesta, es decir, se extendió el número de trabajadores independientes sobrecalificados, de alto nivel educativo pero insertos en tareas poco calificadas. Esta realidad también pudo haber respondido al escenario de crisis económica y laboral de nuestro país, que impulsó a trabajadores a insertarse en ocupaciones que, en contextos de mayores oportunidades, probablemente no hubieran elegido.

Las mujeres y, en general, los trabajadores en ocupaciones de baja calificación no tuvieron las trayectorias más virtuosas. La brecha de ingresos entre varones y mujeres insertos en el trabajo independiente se agrandó entre 2012 y 2019. Y los cuentapropistas operarios y no calificados perdieron cerca de un cuarto de su poder adquisitivo durante esos años (las mujeres en su conjunto perdieron una proporción levemente inferior).

Pero como referimos previamente, hubo otros segmentos de trabajadores independientes que lograron atravesar la crisis de una manera bastante más satisfactoria.

Los cuentapropistas insertos en ocupaciones de calificación media o alta (profesionales y técnicos) sólo perdieron una parte muy acotada de sus ingresos (3%, proporción marcadamente inferior al 18% promedio del total de los ocupados) y tendieron a concentrarse aún más durante este período en los quintiles más altos de ingresos. Una situación similar se dio entre los patrones, aunque el número de ocupados insertos en esa categoría se redujo durante los años bajo análisis. Por último, un segmento de cuentapropistas insertos en ocupaciones de baja calificación (operarios y no calificados) logró sostenerse entre los quintiles más altos de ingresos, aún a costa de trabajar más horas y haber atravesado una marcada reducción de su ingreso horario. A su vez, los cuentapropistas de la intermediación financiera y los de los servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler (en este caso, exclusivamente los profesionales y técnicos) mejoraron marcadamente sus ingresos.

En definitiva, el análisis precedente permite comprender la complejidad y las múltiples aristas de un fenómeno que precisa de distintas claves de interpretación para ser interpretado cabalmente. En las conclusiones finales de esta investigación intentamos conjugar los aportes recién descritos con las herramientas conceptuales incluidas en los capítulos precedentes.

CONCLUSIONES

El objetivo general de esta investigación fue analizar la evolución del trabajo independiente en nuestro país entre los años 2012 y 2019. Apuntamos a realizar una caracterización sociolaboral y demográfica de quienes se insertaron en el mercado laboral bajo esa modalidad ocupacional, teniendo en cuenta las características y la evolución de la estructura productiva y el desempeño de las instituciones.

Para avanzar en esa tarea notamos en primer lugar que trabajar de manera independiente implica, por definición, cierta distancia de las condiciones que son propias del empleo asalariado formal, esto es, percibir un sueldo todos los meses (estable, regulado por la negociación colectiva) y tener reconocido el conjunto de derechos propios de esa relación, entre ellos, aguinaldo, cobertura de salud, vacaciones pagas, licencias, etc. De acuerdo con la evidencia recolectada en esta investigación, también implica disponer de mayor autonomía en el manejo del tiempo y la organización del trabajo que los empleados bajo relación de dependencia; en general, trabajar más horas, en horarios variables y en jornadas de trabajo que no son continuas; para muchos es hacerlo desde sus propias casas; para algunos es tener una fuente complementaria de ingresos de su ocupación principal; para una proporción significativa es desarrollar sus tareas en la informalidad; y para la gran mayoría es tener una muy baja experiencia de agremiación.

También identificamos que los trabajadores independientes tienen una edad promedio superior a la de los empleados bajo relación de dependencia; que hay una proporción de mujeres más baja; que hay una relativamente mayor proporción de jefes de hogar; que el nivel educativo es, en general, más bajo; y que la mayoría prefiere este tipo de inserción laboral a tener un empleo bajo relación de dependencia.

Como observamos a lo largo de la investigación, el trabajo independiente reúne un sinfín de experiencias diversas, protagonizadas por trabajadores que son también sumamente disímiles. Patrones, en su gran mayoría varones, con ingresos que los sitúan en la cúspide de la pirámide social y tienen una extendida carga horaria. Otros patrones (los menos, pero un 18% del total, proporción que no es insignificante) que se ubican en los quintiles de ingresos menos favorecidos. Cuentapropistas calificados (profesionales o técnicos), entre quienes se cuenta una alta proporción de

mujeres; con nivel educativo medio o alto; con jornadas de trabajo en promedio más acotadas que las del resto de los ocupados; dedicados en una alta proporción a los servicios (financieros, inmobiliarios y de alquiler; comunitarios, sociales y personales; y sociales y de salud; y enseñanza); cuya remuneración por hora supera con creces a la del promedio de los ocupados; y con una traducción variable de ese ingreso horario en ingresos totales, que depende de la cantidad de horas que cada uno efectivamente trabaje. Por último, cuentapropistas de baja calificación (operarios y no calificados), con alta proporción de varones; bajo nivel educativo; dedicados en una alta proporción al comercio y la construcción, pero con representación relevante también en los servicios comunitarios, sociales y personales, y la industria; con jornadas de trabajo extendidas; una muy alta proporción de informales; con ingresos por hora muy bajos y, a la par, una proporción minoritaria pero relevante situada en los quintiles más altos (que trabaja una cantidad de horas por semana particularmente elevada).

El trabajo independiente en Latinoamérica fue históricamente una expresión de estructuras ocupacionales fragmentadas, insertas en estructuras productivas heterogéneas. Esa realidad antecedió a las grandes transformaciones políticas, económicas y sociales que tuvieron lugar a nivel global y regional a partir de la última parte del siglo XX, pero fue potenciada por esos procesos. Desde entonces, el trabajo independiente se expandió en algunos países de Latinoamérica, en el nuestro entre ellos, donde se registraban mayores niveles de asalarización en relación con la región.

Ese proceso encontró un paréntesis en Argentina durante los primeros años del siglo XXI. La recuperación de la actividad económica luego de la crisis del año 2001 impulsó una recomposición de los niveles de empleo que tuvo como eje principal al crecimiento del empleo asalariado registrado en el sector privado. En ese marco, el trabajo independiente quedó relegado.

Pero con el cambio de condiciones económicas y laborales, el trabajo independiente comenzó a acelerar su velocidad de crecimiento en nuestro país a partir del año 2012 y se convirtió en la categoría ocupacional más dinámica entre 2016 y 2019. Durante esos ocho años, se contrajeron tanto el PBI per cápita (-10%) como el empleo formal en el sector privado per cápita (-4%). Y el trabajo independiente se convirtió en la inserción laboral más relevante de la etapa: mientras que entre los años transcurridos entre 2002 y 2011 había crecido 2% y había contribuido con el 3% de las nuevas inserciones; entre 2011 y 2019 se expandió un 20% y contribuyó con el 42% de las nuevas inserciones.

Frente a esa realidad, el objetivo que orientó la presente investigación fue identificar los factores que impulsaron esa evolución, tanto aquellos que atravesaron toda la etapa como los particulares de cada subperíodo. Y adicionalmente, se buscó mensurar cuáles tuvieron mayor o menor peso en ese devenir.

Es indudable que el contexto económico influyó en esa evolución. En un contexto de magro desempeño de la actividad, la pérdida de dinamismo del empleo asalariado formal clausuró o redujo alternativas de inserción laboral para un conjunto de trabajadores que tal vez hubiera optado por un puesto de esas características.

Ahora bien, a la hora de analizar las diferencias entre los dos cuatrienios comprendidos en nuestro período de análisis, una primera diferencia que es posible identificar reside en que la evolución de la actividad fue menos crítica entre 2012 y 2015 en relación con lo ocurrido entre 2016 y 2019 (+2% vs -4%). En simultáneo, también se diferencian en el período el rol que tuvieron las instituciones laborales y los resultados alcanzados. Entre 2012 y 2015 la institucionalidad laboral se puso al servicio de intentar sostener una estructura ocupacional que comenzaba a verse amenazada por la falta de dinamismo de la economía. Algunos de sus principales componentes fueron el sostenimiento del marco normativo de protección del empleo; el papel cumplido por la negociación colectiva en mantener el poder adquisitivo de los ingresos e impulsar la mejora de las condiciones laborales; la utilización de distintas herramientas para promover la inserción laboral y preservar los puestos de trabajo en contextos de crisis; y la implementación de nuevas estrategias de combate al trabajo no registrado. De manera complementaria, el crecimiento del empleo público también contribuyó a ese mismo objetivo.

Por oposición, entre 2016 y 2019 las instituciones laborales estuvieron menos atentas a preservar la estructura ocupacional. Si bien las iniciativas que implicaban un mayor nivel de transformación del marco normativo de protección del empleo no avanzaron, la negociación colectiva fue supeditada al objetivo de reducir la inflación y no evitó la pérdida de poder adquisitivo de los ingresos; las políticas contra-cíclicas y de promoción de la inserción laboral perdieron vigor; y las políticas de reducción de la informalidad también se vieron debilitadas. Adicionalmente, la evolución del empleo en el sector público tampoco actuó como amortiguador de lo ocurrido en el ámbito privado.

Así como la evolución de la actividad fue diferente, también la del empleo y los ingresos. Mientras que entre 2012 y 2015 el empleo asalariado formal en el sector privado creció un 7% y los salarios, 6%; entre 2016 y 2019 el primer indicador se contrajo un 2% y el segundo, 13%. A su vez, durante los primeros cuatro años el trabajo independiente se expandió 6% y durante el segundo cuatrienio, 13%.

¿En qué medida el magro desempeño de la actividad económica que caracterizó a todo el período y la falta de protección ofrecida por las instituciones laborales entre 2016 y 2019 impulsaron el crecimiento del trabajo independiente? Teniendo en cuenta la evidencia cuantitativa recolectada

en esta investigación, estos factores posiblemente hayan sido los que mayor contribución realizaron a la evolución general de nuestro objeto de estudio.

La significativa incorporación al trabajo independiente de personas que no son jefes de hogar fue parte de la creciente incorporación de personas al mercado de trabajo que tuvo lugar durante el período de análisis, en un contexto en el que los hogares buscaron estrategias para compensar la caída de sus ingresos frente a la aceleración inflacionaria. La importancia de esta fenómeno queda en evidencia al observar que el incremento de la dotación trabajadores independientes que no son jefes de hogar triplicó al de los jefes de hogar (34% vs 11%, respectivamente) y representó el 66% del crecimiento total del trabajo independiente.

Esa realidad fue un componente de la también muy relevante incorporación de mujeres al trabajo independiente: el aumento de la cantidad de mujeres trabajadoras independientes cuadruplicó al de hombres (41% vs 10%) y representó el 65% del crecimiento total del trabajo independiente. De todos modos, la incorporación al trabajo independiente de personas que no son jefes de hogar no fue un fenómeno exclusivamente femenino, considerando que también se registró un importante incremento de la cantidad de trabajadores independientes varones que ocupan esa posición.

La falta de oportunidades ofrecida por el mercado de trabajo también podría evidenciarse en la situación de los trabajadores de alto nivel educativo que se insertaron en puestos de calificación media o baja (operarios o no calificados), quienes posiblemente hubieran preferido insertarse en puestos con mayor nivel de correspondencia con su formación. El crecimiento de este grupo representó el 13% del incremento total del número de trabajadores independientes.

A su vez, resalta el hecho de que el incremento de la dotación de cuentapropistas en posiciones de calificación media o baja (operarios o no calificados) representó el 83% del crecimiento total del número de trabajadores independientes, aunque esta evolución no modificó la composición de los trabajadores independientes en función de la calificación de sus tareas.

Los ingresos de los grupos recién mencionados (cuyo crecimiento, insistimos, representó una proporción muy significativa del crecimiento total del trabajo independiente) tuvieron una evolución particularmente poco satisfactoria. Por caso, los cuentapropistas operarios y no calificados atravesaron una caída pronunciada (-24%), que contrasta con lo ocurrido entre patronos y cuentapropistas profesionales y técnicos, quienes estuvieron cerca de preservar el poder adquisitivo de sus ingresos (-1% y -3%). A su vez, mientras que entre las mujeres la contracción de los ingresos

fue del 22%, entre los hombres fue del 12%. Por otro lado, entre trabajadores independientes que no son jefes de hogar la caída fue del 21% y entre jefes, del 12%.

La poco satisfactoria evolución de la situación de estos grupos ofrece ciertos indicios en favor de la hipótesis según la cual el crecimiento del trabajo independiente estuvo impulsado principalmente por la falta de alternativas de inserción en un mercado laboral afectado por el magro desempeño económico y por instituciones laborales que, entre 2016 y 2019, no ofrecieron marcos de protección a los trabajadores frente a esa situación.

Ahora bien, ese mismo contexto también ofreció oportunidades de crecimiento a otros grupos de trabajadores independientes, aunque más minoritarios, por cierto. Los procesos de incremento de la desigualdad -como el observado durante estos años- ubican en todos los casos a grupos que se desacoplan del resto y desarrollan trayectorias más virtuosas que el conjunto.

Los patrones podrían ubicarse dentro de ese universo, teniendo en cuenta que estuvieron cerca de mantener el poder adquisitivo de sus ingresos (en rigor, perdieron 1%) en un contexto en el que el del conjunto de los ocupados se redujo 18%. De todos modos, la contribución de este grupo al crecimiento del trabajo independiente durante el período de referencia fue negativa considerando que el mismo redujo su dotación 12% (aunque con evoluciones diferentes en cada subperíodo: se contrajeron entre 2011 y 2015 y se expandieron durante los cuatro años siguientes).

Los cuentapropistas profesionales y técnicos estuvieron muy cerca de conseguir el mismo resultado que los patrones en materia de ingresos: perdieron 3%. La dotación de este grupo se expandió un poco más que la de operarios y no calificados y su participación en el crecimiento total del trabajo independiente fue relevante: representó el 29% del incremento de la dotación de la categoría. A su vez, estos segmentos tuvieron una evolución particularmente favorable en sectores como la intermediación financiera o los servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler.

Por su parte, el subgrupo de cuentapropistas operarios y no calificados se pauperizó en promedio, pero contó entre sus integrantes a una parte que logró sostenerse entre los quintiles más altos de ingresos (aunque, insistimos, en general a costa de trabajar más horas). En 2019, el 17% de los integrantes de este grupo se clasificaba en los quintiles 4 y 5 de ingresos.

Y en particular entre las mujeres, una proporción relevante se incorporó en puestos calificados que, como recién referimos, están entre los que tuvieron las mejores trayectorias durante estos años. El crecimiento de las mujeres trabajadoras independientes insertas en puestos profesionales y técnicos representó el 17% del crecimiento total del trabajo independiente.

Es posible que la trayectoria de estos grupos recién reseñados ofrezca evidencia de que el mismo contexto económico e institucional que impulsó la incorporación de personas en inserciones poco satisfactorias del trabajo independiente también, en paralelo, ofreció algunas oportunidades de crecimiento que fueron aprovechadas por estos trabajadores.

De todos modos, la evidencia recolectada y el trabajo analítico realizado a lo largo de la elaboración de esta tesis nos permiten sostener que la evolución del trabajo independiente durante el período de análisis no fue exclusivamente una expresión del poco satisfactorio comportamiento de la actividad económica y del empleo, ya sea como generador o como obstructor de oportunidades. Un universo eminentemente heterogéneo como es el trabajo independiente no podría más que describir trayectorias heterogéneas durante un determinado período.

Y no es particularmente evidente en qué medida esa heterogeneidad puede sintetizarse bajo la contraposición entre “elección o necesidad”, “emprendedores o refugiados”, “de portfolio o marginados”, “exitosos o fracasados”. Porque ¿cuántas expresiones sólo podrían ser ubicadas de manera forzosa en uno de esos dos polos? Trabajadores independientes en tareas de baja calificación que consiguen situarse entre los quintiles de ingresos más elevados trabajando una alta cantidad de horas a la semana. Trabajadoras independientes mujeres con hijos pequeños, para las que la flexibilidad puede ser un valor especial en una organización social que les atribuye mayores responsabilidades en las tareas de cuidado. Trabajadores excluidos del empleo asalariado que valoran la autonomía del trabajo independiente. Profesionales con ingresos inestables y horario de trabajo variable. ¿El pobre desempeño de la actividad económica impulsó a estas personas a incorporarse a (o a mantenerse en) el trabajo independiente? ¿O en ese mismo escenario supieron encontrar oportunidades de progreso? ¿O las características del contexto fueron menos determinantes que el perfil sociodemográfico y las características y decisiones subjetivas de las personas?

Las conclusiones podrían orientarse en un sentido si se observa la pérdida de ingresos de los trabajadores independientes durante el período, la creciente búsqueda de trabajar más horas, los niveles de informalidad, o la sobrecalificación de algunos trabajadores. Pero un necesario contrapunto de esa perspectiva lo aportan las propias percepciones de los trabajadores independientes (inclusive las de los de ingresos más bajos), que manifiestan un alto nivel de preferencia por trabajar de manera autónoma en relación con la posibilidad de tener un empleo bajo relación de dependencia. Y también aquellas trayectorias laborales atravesadas durante el período de análisis por trabajadores insertos en dicha categoría, que fueron más satisfactorias que las del promedio de los ocupados.

En definitiva, el crecimiento del trabajo independiente entre 2012 y 2019 puede asociarse a una multiplicidad de factores. La contracción de la actividad económica y el empleo asalariado

registrado en el sector privado incidieron marcadamente en esa evolución, sobre todo entre 2016 y 2019 cuando se dieron de manera más acentuada y cuando el rol de las instituciones laborales se orientó hacia la reducción de costos y la flexibilización. Como mencionamos, una medición del peso de cada factor en la evolución general del trabajo independiente debería identificar que, posiblemente, este fenómeno haya sido el más influyente, en términos de que obstaculizó inserciones ocupacionales con mejores condiciones o trayectorias laborales más satisfactorias.

Ese contexto también habilitó algunas oportunidades de progreso. El trabajo independiente también se expandió en este período porque fue la opción encontrada por trabajadores capaces de desarrollar tareas de calificación media o alta (profesionales o técnicas), que estuvieron cerca de mantener el poder adquisitivo de sus ingresos en un contexto en el que el promedio de los ocupados atravesó una pérdida significativa. O incluso fue la opción encontrada por trabajadores en tareas de baja calificación, que a fuerza de cumplir jornadas de trabajo extensas se posicionaron en los quintiles de ingresos más acomodados.

Adicionalmente, constituyó una oportunidad de crecimiento en algunos sectores tales como la intermediación financiera o los servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler, que expandieron marcadamente su dotación y atravesaron una suba de los ingresos reales (sobre todo entre los cuentapropistas profesionales y técnicos).

Por último, la alta valoración del trabajo independiente que los relevamientos registraron entre los propios trabajadores insertos en esa categoría posiblemente haya incidido también en su crecimiento. Tres de cada cuatro trabajadores independientes prefieren esa modalidad laboral antes que el empleo bajo relación de dependencia. La mayor autonomía para organizar las tareas o la mayor capacidad para definir los propios tiempos de trabajo son elementos que, en algunos casos, pudieron haber impulsado la inserción de algunas personas en este tipo de inserción.

En definitiva, la estimación de la contribución que los distintos factores realizaron al crecimiento del trabajo independiente evidencia que efectivamente el contexto macroeconómico y laboral (condicionado en parte por el rol de las propias instituciones laborales) fue el elemento más determinante. Esta realidad se observa, principalmente, porque actuó como un obstáculo para el desarrollo de trayectorias laborales más virtuosas. Pero a la par, ese mismo contexto habilitó (en menor medida) algunas oportunidades de crecimiento en ciertos sectores u ocupaciones. En simultáneo, la multiplicidad de experiencias que resultan difíciles de encuadrar en dicotomías del estilo “elección o necesidad” ofrece un indicio para interpretar que las características y decisiones subjetivas de las personas fueron también un factor relevante para analizar el fenómeno que hemos estudiado en esta investigación.

Entonces, sin encandilarnos por sus virtudes ni incurriendo en un sobredimensionamiento de sus carencias, queremos proponer finalmente que el trabajo independiente es, en general, algo menos que el lugar predilecto de los emprendedores, pero también algo más que una expresión circunstancial de la precarización del mercado laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Apella, I.; Casanova, L. (2008). *Los trabajadores independientes y el sistema de seguridad social. El caso del Gran Buenos Aires*, en Apella et. al. "Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en la Argentina". Argentina, Banco Mundial-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Arceo, N. et.al. (2010). *La economía argentina de la posconvertibilidad en tiempos de crisis mundial*. Ed. Atuel.
- Balasini, J., Ruiz Malec, M. (2019). *El rompecabezas de la seguridad social: una guía para entender hacia dónde va nuestro sistema jubilatorio*. José C. Paz: Edunpaz.
- Baldwin, J. R., & Chowhan, J. (2003). *The impact of self-employment on labour-productivity growth: A Canada and United States comparison*. Available at SSRN 1387882.
- Balza, S. (2017). *Desempeño del mercado de trabajo argentino en los sectores Bienes y Servicios durante la posconvertibilidad (2003-2014)*. Tesis de Maestría
- Balza, S. (2020). *La precariedad en los vínculos laborales. Límites de la estructura económica y marco regulatorio en la Argentina de la posconvertibilidad*. Documento N° 7/2020. Secretaría de Investigación. Instituto de Altos Estudios Sociales
- Barr, A. y Packard, T. (2002). *Revealed preference and self-insurance: can we learn from the self-employed in Chile?*, Banco Mundial, Background Paper for Regional Study on Social Security Reform.
- Basualdo, V. y Morales, D. (2014). *La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Editorial Siglo XXI, Buenos Aires.
- Battistini, O. R. (2018). *¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna?* Sociológica (México), 33(93), 281-318.
- Beccaria, L. (2018). *Un análisis de la reforma laboral y de la reducción de las contribuciones patronales*. Fundación CECE. Recuperado de <http://fcece.org.ar/wp-content/uploads/informes/analisis-reforma-laboral.pdf>
- Beccaria, L. A., & Maurizio, R. D. L. (2017). *Mercado de trabajo y desigualdad en Argentina. Un balance de las últimas tres décadas*, Sociedad, 37, pp. 15-41.
- Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity.
- Benedict, M. E., & Hakobyan, I. (2008). *Regional Self-Employment: The Effect of State Push and Pull Factors*. Politics & Policy, 36(2), 268-286.
- Bennett, J., & Estrin, S. (2007). *Entrepreneurial entry in developing economies: Modeling interactions between the formal and informal sector*. IPC Working Paper Series Number 44
- Bensusán, G. (2015). *Los sistemas de relaciones laborales y las políticas públicas en cuatro países de América Latina: rupturas, continuidades, contradicciones*, en Bizberg, I. (Ed.). "Variedades de capitalismo en América Latina: los casos de México, Brasil, Argentina y Chile". El Colegio de México.
- Bensusán, G. y Moreno Brid, J.C. (2012). *La interacción de las políticas macroeconómicas y laborales: continuidades y rupturas*, en Giovanna Valenti (coord.), "América Latina. En los albores del siglo XX, tomo 2, Aspectos sociales y políticos, México, Flacso, pp. 145-180.
- Benz, M., & Frey, B. S. (2008). *The value of doing what you like: Evidence from the self-employed in 23 countries*. Journal of Economic Behavior & Organization, 68(3-4), 445-455.
- Benza, G. (2016). *La estructura de clases argentina durante la década 2003-2013*, en Kessler, G. (comp), "La Sociedad Argentina hoy. Radiografía de una nueva estructura", Buenos Aires, Siglo XXI-Osde, pp. 111-139.
- Benza, G., Dalle, P. y Maceira, V. (2022). *Estructura de clases de Argentina (2015-2021): efectos de la doble crisis prepandemia y pandemia en el empleo, los ingresos y los gastos de los hogares*, en Dalle, P. (comp.) "Estructura social de Argentina en tiempos de pandemia", Vol. 1, Buenos Aires.
- Bertranou, F. (2007). *Economía informal, trabajadores independientes y cobertura de la Seguridad Social en Argentina, Chile y Uruguay*. OIT-Chile.
- Bertranou, F. y Casanova, L. (2013). *Informalidad laboral en Argentina: segmentos críticos y políticas para la formalización*, Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para la Argentina.

- Bertranou, F. y Casanova, L. (2015). *Las Instituciones laborales y desempeño del mercado de trabajo en Argentina*, Organización Internacional del Trabajo; Oficina de País de la OIT para Argentina. - Buenos Aires.
- Bertranou, F. y Casanova, L. (2015). *Los segmentos críticos de la informalidad laboral*, en Bertranou, F. y Casanova, L. (coords.), "Camino hacia la formalización laboral en Argentina". Oficina de País de la OIT para Argentina, Buenos Aires.
- Bertranou, F. y Paz, J. (2007). *Políticas y Programas de Protección al Desempleo en Argentina*. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Buenos Aires.
- Bertranou, F., Cetrángolo, O., Casanova, L., Beccaria, A. y Folgar, J. (2015). *Desempeño y financiamiento de la protección social en Argentina: consideraciones a partir de la Recomendación núm. 202 sobre pisos de protección social*, Oficina de País de la OIT para Argentina. Buenos Aires.
- Bertranou, F., y Casanova, L. (2013). *Informalidad laboral en Argentina: segmentos críticos y políticas para la formalización*. Organización Internacional del Trabajo.
- Bertranou, F., y Maurizio, R. (2011). *Hipótesis y evidencia empírica sobre el empleo independiente*, en Bertranou, F. y Maurizio, R. (eds). "Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina". Buenos Aires, OIT.
- Bertranou, F., y Saravia, L. (2009). *Trabajadores independientes y la protección social en América Latina: desempeño laboral y cobertura de los programas de pensiones*, en Bertranou, F. M. (2009). "Trabajadores independientes: y protección social en América Latina". OIT.
- Bertranou, F. Schleser, D. y Maito, M. (2018). *Experiencia en el desarrollo de un esquema integral de políticas para promover la formalidad laboral en Argentina en el período 2003-2015*, en Salazar-Xirinachs, J. y Chacaltana, J. (2018). "Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos". Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2018. 484 p.
- Bizberg, I. (2015a). *Tipos de capitalismo en América Latina*, en Bizberg, I. (Ed.). "Variedades de capitalismo en América Latina: los casos de México, Brasil, Argentina y Chile". El Colegio de México.
- Bizberg, I. (2015b). *Tipos de capitalismo y sistemas de protección social*, en Bizberg, I. (Ed.). "Variedades de capitalismo en América Latina: los casos de México, Brasil, Argentina y Chile". El Colegio de México.
- Bizberg, I. (Ed.). (2015). *Variedades de capitalismo en América Latina: los casos de México, Brasil, Argentina y Chile*. El Colegio de México.
- Bizberg, I. y Théret, B. (2015). *Introducción*, en Bizberg, I. (Ed.). "Variedades de capitalismo en América Latina: los casos de México, Brasil, Argentina y Chile". El Colegio de México.
- Blanchflower, D. G. (2004). *Self-employment: More may not be better*, (No. w10286). National Bureau of Economic Research.
- Blanchflower, D. G. (2015). *Self-employment across countries in the Great Recession of 2008–2014*. Yearly report on flexible labor and employment, flexibility@ work, 7-128.
- Blanchflower, D.G., Oswald, A.J., Stutzer, A. (2001). *Latent entrepreneurship across nations*. European Economic Review 45, 680–691.
- Blau, D. (1985). *Self-employment and self-selection in developing country labor markets*, en Southern Economic Journal Vol. 52, N° 2 (Richmond, Southern Economic Association).
- Boeri, T. y Van Ours, J. (2008). *The economics of imperfect labor markets*, Princeton (NJ), Princeton University Press.
- Bonari, D., Dborokin, D., & Starkman, D. (2015). *Protección social para el desempleo*. CIPPEC, Documento de Trabajo N° 146.
- Bosch, M., and Maloney, W. (2007). *Comparative analysis of labor market dynamics using Markov processes: An application to informality*. World Bank Policy Research Working Paper no. 4429. Washington, DC: World Bank.
- Bosch, M., E. Goni, and Maloney, W. (2007). *The determinants of rising informality in Brazil: Evidence from gross worker flows*. World Bank Policy Research Working Paper no. 4375. Washington, DC: World Bank.

- Boyer, R. (2004). *Théorie de La régulation, 1. Les fondamentaux*, Paris, La Découverte.
- Boyer, Robert (2005). *How and Why Capitalisms Differ*, MPIfG Discussion Paper, No. 05/4, Max Planck Institute for the Study of Societies, Cologne.
- Bronstein, A. (2006). *Retos actuales del Derecho del Trabajo*. Revista Latinoamericana de Derecho Social, (2), 3-54.
- Busso, M. y Pérez, P. E. (Coords.). (2021). *El trabajo degradado: Heterogeneidad ocupacional, precarización y nuevas inserciones laborales durante el gobierno de Cambiemos*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. (Estudios/Investigaciones ; 76). Recuperado de <https://www.libros.fahce.unlp.edu.ar/index.php/libros/catalog/book/179>
- Cantamutto, F. J., Costantino, M. A., & Schorr, M. (2019). *El gobierno de Cambiemos en la Argentina: una propuesta de caracterización desde la economía política*. e-l@tina, Revista electrónica de estudios latinoamericanos.
- Cantamutto, F., & Costantino, A. (2020). *Economía política del desarrollo argentino reciente. La etapa Cambiemos*. PLAZA PÚBLICA. Revista de Trabajo Social, (23), 82-102.
- Casalí, P. y Ohaco, M. (2009). *Trabajadores independientes y la seguridad social en Argentina*, en Bertranou, F. M. "Trabajadores independientes: y protección social en América Latina". OIT.
- Casalí, P., Jiménez, M., Lémore, E., Ortega, L., y Alvarez, M. (2018). *Seguridad social para los trabajadores independientes en Argentina: diseño, cobertura y financiamiento*. Serie documentos de trabajo, 19. OIT.
- Castel, R. (2009). *Las metamorfosis de la cuestión social*. 1ra Ed. 5ta reimp. Buenos Aires: Ed.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Castells, M. J., & Schorr, M. (2015). *Cuando el crecimiento no es desarrollo. Algunos hechos estilizados de la dinámica industrial en la posconvertibilidad*. Cuadernos De Economía Crítica, 1(2), 49-77.
- Castells, M. y A. Portes (1989). *World underneath: the origins, dynamics, and effects of the informal economy*. En A. Portes, M. Castells y L. Benton "The Informal Economy. Studies in Advanced and less developed countries". (pp. 11-37). Baltimore: John Hopkins University Press.
- Cátedra Palomino (Comps). (2007). *De la protesta social al conflicto laboral*. Panel de discusión realizado en el marco del Primer Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- CEPAL/OIT (2019). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral*. Nº20. Naciones Unidas, Santiago.
- Cetrángolo, O., Goldschmit, A., Gómez Sabaíni, J. C. y Morán, D. (2013). *Desempeño del régimen del Monotributo como herramienta de formalización del empleo y aumento de la cobertura de la protección social*, Documento de Trabajo N.º 4, OIT.
- Chávez Molina, E. y De la Fuente, J. (2021). *Clases sociales y desigualdad en la Argentina contemporánea (2011-2019)*, en Realidad económica, vol. 51, n.o 339, págs. 9-36,
- CETyD (2018). *Reducción de las contribuciones patronales: un error reiterado*, disponible en <http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2018/05/Reducciondecontribucionespatronales.pdf>
- CETyD (2022). *Empezar por los últimos, seguir por los anteúltimos. El mundo del trabajo entre planes sociales, economía popular y empleo formal*. Ciencias Sociales en Tiempo Real, EIDAES-UNSAM. Disponible en <https://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2022/07/CsSocTiempoReal-Cetyd.pdf>
- Chena, P. I., Tupac-Panigo, D., Wahren, P., & Bona, L. M. (2018). *Argentina (2002-2015): transición neomercantilista, estructuralismo a la diamand y keynesianismo social con restricción externa*. Semestre Económico, 21(47), 25-59.
- Ciarli, T., Di Ubaldo, M., & Savona, M. (2020). *Innovation and Self-Employment*. Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics, 1-20.

- Coatz, D. y Sarabia, M. (2015). *La formalización del empleo a través del fortalecimiento del entramado productivo. Cambio estructural y creación de empleo de calidad en los últimos cuarenta años*, en F. Bertranou y L. Casanova (coords.), "Caminos hacia la formalización laboral en Argentina, Buenos Aires", Oficina Internacional del Trabajo.
- Coatz, D., Grasso, F. y Kosacoff, B. (2015). *Industria argentina. Recuperación, freno y desafíos para el desarrollo en el siglo XXI*, Buenos Aires, Ediciones del Consejo Profesional de Ciencias Económicas.
- Coatz, D., Sarabia, M. y Carregal, C. (2015). *Sobre sinergias y virtudes del cambio estructural para el desarrollo en Argentina*, en F. Bertranou, C. Carregal, L. Casanova, D. Coatz y M. Sarabia (eds.), "Un enfoque productivo para el trabajo decente. Desarrollo industrial, entramado institucional y empleo de calidad en Argentina", Buenos Aires, Oficina Internacional del Trabajo.
- Contartese, D., Mazorra, X., Schachtel, L., & Schleser, D. (2011a). *La informalidad en el trabajo independiente: ¿escape o exclusión?*, en Bertranou, F., & Maurizio, R. "Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina". Buenos Aires: OIT.
- Contartese, D., Mazorra, X., Schachtel, L., & Schleser, D. (2011b). *La informalidad laboral: nueva evidencia a partir de la Encuesta Nacional de Protección y Seguridad Social*, en Bertranou, F. y Casanova, L. (coords.) (2015), "Caminos hacia la formalización laboral en Argentina". Oficina de País de la OIT para Argentina, Buenos Aires.
- Costa, A. et. al. (2010). *La anatomía del nuevo patrón de crecimiento y la encrucijada actual: la economía argentina período 2002-2010*. Buenos Aires: Atuel.
- Dalle, P. (2010). *Estratificación social y movilidad en Argentina (1870-2010). Huellas de su conformación socio-histórica y significados de los cambios recientes*. Revista de Trabajo. 8, 59-82.
- Dalle, P. (2012). *Cambios recientes en la estratificación social en Argentina (2003-2011). Inflexiones y dinámicas emergentes de movilidad social*. Argumentos. Revista de crítica social, (14).
- Dalle, P y Actis Di Pasquale, E. (2021). *El impacto de la doble crisis de la prepandemia y la pandemia en las tendencias ocupacionales en Argentina (2003-2020)*, en Tramas, n.o 15, págs. 30-48.
- Damill, M., & Frenkel, R. (2013). *La economía argentina bajo los Kirchner: una historia de dos lustros*, en Gervasoni, C. y Peruzzotti (eds.) "¿Década ganada? Evaluando el legado del kirchnerismo", Buenos Aires, Debate.
- Damill, M., Frenkel, R., & Maurizio, R. (2002). *Una década de convertibilidad*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Damill, M., Frenkel, R., & Maurizio, R. (2011). *Macroeconomic policy for full and productive employment and decent work for all: An analysis of the Argentine experience*.
- De la Garza Toledo, E. (2012). *La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global*. En "La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales", 15.
- De Lucchi, J. M., & Vernengo, M. (2019). *Cambiamos y el retorno del monetarismo como doctrina social en la Argentina*. Revista Márgenes, 21, Instituto de Industria UNGS.
- De Mel, S., McKenzie, D., & Woodruff, C. (2010). *Who are the microenterprise owners? Evidence from Sri Lanka on Tokman versus De Soto*. In International differences in entrepreneurship (pp. 63-87). University of Chicago Press.
- De Soto, H. (2002). *The other path: The economic answer to terrorism*. Basic Books (AZ).
- Deakin, S. (2002). *The evolution of the employment relationship*. In "Symposium on the future of work, employment and social protection", Lyon (pp. 17-18).
- Deakin, S. and Njoya, W. (2008). *The Legal Framework of Industrial Relations*, en Blyton. P. et.al. "The Sage handbook of industrial relations", SAGE publications.
- Del Cueto, C. y Luzzi, M. (2008). *Rompecabezas. Transformaciones en la estructura social argentina (1983-2008)*. Buenos Aires: Biblioteca Nacional-UNGS
- Eichhorst, W. y Tobsch, V. (2013). *Has atypical work become typical in Germany? Country case study on labour market segmentation*, International Labour Office, Employment Sector, Employment Analysis and Research Unit, Economic and Labour Market Analysis Department. - Geneva.

- Eichhorst, W.; Marx, P. (2011). *Reforming German Labor Market Institutions: A Dual Path to Flexibility*, in: *Journal of European Social Policy*, 21(1), pp. 73-87.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Polity Press.
- Esping-Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Barcelona: Ariel.
- Etchemendy, S. (2011). *El Dialogo Social y las Relaciones Laborales en Argentina 2003-2010. Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada*, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Programa Regional para la Promoción del Diálogo y la Cohesión Social en América Latina. 1a ed. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina.
- Etchemendy, S. (coord.) (2018). *La tercerización laboral en Argentina. Diagnóstico y estrategias sindicales*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Etchemendy, S., Gianibelli, G., Mangini, M., O'Farrell, J., Ottaviano, J., Perelman, L., & Strada, J. (2018). *La tercerización laboral en Argentina*. Buenos Aires: Biblos.
- Eurofound (2017). *Exploring self-employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- EUROSTAT (2018). *Labour Force Survey (LFS) ad-hoc module 2017 on the self-employed persons*.
- Fajnzylber, P., Maloney, W.F. and Montes-Rojas, G. (2006). *Micro-Firm Dynamics in Less Developed Countries: How Similar are they to those in the Industrialized World? Evidence from Mexico*, *World Bank Economic Review*, 20, 389-419.
- Fanelli, J. M. (2015). *El desarrollo sostenible y la economía argentina en la última década*. Proyección Económica
- Fernández Bugna, C., & Porta, F. (2007). *El crecimiento reciente de la industria argentina. Nuevo régimen sin cambio estructural*. En: *Crisis, recuperación y nuevos dilemas. La economía argentina, 2002-2007-LC/W. 165-2007-p. 63-105*.
- Fernández Massi M. (2015): *La heterogeneidad del empleo en la Argentina 2008-2011. Una explicación a partir de los rasgos productivos y las relaciones sectoriales*. Tesis de Maestría. Disponible en: http://www.ceil-conicet.gov.ar/?attachment_id=6418.
- Fields, G. S. (2013). *Self-employment in the developing world: A Report to the high-level panel of eminent persons*. Background research paper. Submitted to the High Level Panel on the Post-2015 Development Agenda
- Fields, G. S. (2019). *Self-employment and poverty in developing countries*. IZA World of Labor.
- Frenkel, R. (2005). *Una política macroeconómica enfocada en el empleo y el crecimiento*, *Revista de Trabajo*, año 1, n° 1, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Gallagher, D. G. (2008). *Contingent work arrangements*, en Blyton. P. et.al. "The Sage handbook of industrial relations", SAGE publications.
- Gerchunoff, P. y Llach, L. (2018). *El ciclo de la ilusión y el desencanto*. Edición corregida y aumentada. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Crítica.
- Gerchunoff, P., & Kacef, O. (2016). *"¿ Y ahora qué hacemos?": la economía política del Kirchnerismo*. Documentos de trabajo (IELAT, Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos), (87), 1-59.
- Gerchunoff, P., & Rapetti, M. (2016). *La economía argentina y su conflicto distributivo estructural (1930-2015)*. *El trimestre económico*, 83(330), 225-272.
- Gerchunoff, P., Rapetti, M., & de León, G. (2020a). *La paradoja populista*. *Desarrollo Económico. Revista de Ciencias Sociales*, 299-328.
- Gerchunoff, P., Rapetti, M., & de León, G. (2020b). *"La paradoja populista": respuesta a comentarios*. *Desarrollo Económico. Revista de Ciencias Sociales*.
- Germani, G. (1955). *La estructura social argentina. Análisis estadístico*, Buenos Aires, Ediciones Solar,
- Germani, G. (1962). *Apéndice II. Movilidad social en la Argentina*, en Lipset M. S. y Bendix, R., "Movilidad social en la sociedad industrial". Buenos Aires, Eudeba.
- Germani, G. (1987). *Estructura, composición interna y distribución ecológica de las clases populares, medias y altas*, en Germani, G. *Estructura social de la Argentina. Análisis estadístico*. (Buenos Aires: Ediciones del Solar) pp. 194-217.

- Gindling, T. H.; Newhouse, D. (2012). *Self-Employment in the Developing World*. Background Paper for the World Development Report 2013;. World Bank, Washington, DC.
- Giosa Zuazua, N. (2005). *De la marginalidad y la informalidad, como excedente de fuerza de trabajo, al empleo precario y al desempleo como norma de crecimiento*. Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas, Documento (47).
- Godard, J. (2004). *The new institutionalism, capitalist diversity and industrial relations*, in B.E. Kaufman (ed.) "Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship". Champaign IL, Industrial Relations Research Association. pp. 229–64.
- Goldin, A. (2001). *Las fronteras de la dependencia*. Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, nro. 2, pp. 311-332.
- Goldín, A. O. (2012). *Reforma y contrarreforma laboral en Argentina, crónica simple de un proceso pendular*. Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho, (68), 63-92.
- Grimm, M., Knorringa, P., & Lay, J. (2012). *Constrained gazelles: High potentials in West Africa's informal economy*. World Bank.
- Hall, P. A., & Soskice, D. D. (2001b). A propósito de los capitalismo contemporáneos: Variedades de capitalismo: Algunos aspectos fundamentales, en *Desarrollo Económico*, Vol. 45, No. 180 (Jan. - Mar., 2006), pp. 573-590. Instituto de Desarrollo Económico Y Social.
- Hall, P. A., & Soskice, D. D., eds.(2001a). *Varieties of Capitalism: the Institutional Foundations of Comparative Advantage*.
- Hamann, K. and Kelly, J. (2008). *Varieties of Capitalism and Industrial Relations*, en Blyton. P. et.al. "The Sage handbook of industrial relations", SAGE publications.
- Harris, J. R., & Todaro, M. P. (1970). *Migration, unemployment, and development: A two sector analysis*. American Economic Review, 60(1), 126–142.
- Hart, K. (1973). *Informal income opportunities and urban employment in Ghana*. The journal of modern African studies, 11(1), 61-89.
- Henry, M. L. (2012). *Los cambiantes contornos de la relación laboral: la atenuación de las fronteras entre el trabajo independiente y el trabajo subordinado en contextos de tercerización productiva*. En VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata (La Plata, 2012).
- Henry, M. L. (2016). *Perfiles y especificidades del trabajo independiente cuentapropista en el escenario productivo actual. Un contrapunto entre los periodistas colaboradores de prensa y los diseñadores de indumentaria independientes*. De Prácticas y Discursos: Cuadernos de Ciencias Sociales, 5(6), 1-28.
- Heredia, M. (2013). *Más allá de la heterogeneidad: los desafíos de analizar la estructura social en la Argentina contemporánea*, Lavboratorio, nro. 25, año 14, otoño 2013, pp. 121-149
- House of Commons. Work and Pensions Committee (2017). *Self-employment and the gig economy*. Thirteenth Report of Session 2016–17
- Huber, E. (2002). *Models of capitalism: lessons for Latin America*. Penn State Press.
- Huijgen, F., Smith, J., Latta, M., & Parent-Thirion, A. (2000). *Self-employment: choice or necessity?* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Community.
- Hyman, R. (2008). *The State in Industrial Relations*, en Blyton. P. et.al. "The Sage handbook of industrial relations", SAGE publications.
- INDEC (2003). *La nueva Encuesta Permanente de Hogares de Argentina*.
- Jiménez, M. (2011). *Caracterización del trabajo independiente en Argentina. Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad*, en Bertranou, F., & Maurizio, R. "Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina". Buenos Aires: OIT.
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (2016). *The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995–2015*. ILR Review, 72(2), 382-416.
- Klein, E., & Tokman, V. E. (2000). *La estratificación social bajo tensión en la era de la globalización*. Revista de la CEPAL.
- Kulfas, M. (2016). *Los tres kirchnerismos: una historia de la economía argentina, 2003-2015*. Siglo XXI Editores.

- Kulfas, M. (2017) *La economía argentina al cierre de 2017. La encrucijada económica del gobierno de Macri*, Reporte Anual Idear Desarrollo.
- Landriscini, G. (2019). *Subcontratación y flexibilidad laboral en los reservorios no convencionales de hidrocarburos en Vaca Muerta. Los riesgos del trabajo y los conflictos en la Cuenca Neuquina*, 14º Congreso ASET, Grupo Temático N° 9: Cambio tecnológico y flexibilización laboral: desafíos para el trabajo y su regulación.
- Lavarello, P. (2017). *El (incompleto y breve) regreso de la política industrial: el caso de Argentina 2003-2015*. Problemas del desarrollo, 48(190), 109-135.
- Lepore, E., & Schleser, D. (2006). *La heterogeneidad del cuentapropismo en la Argentina actual. Una propuesta de análisis y clasificación*. Trabajo, ocupación y empleo, 4, 193-226.
- Lewis, W. A. (1954). *Economic Development with Unlimited Supplies of Labour*. The Manchester School, 22(2), 139–191. doi:10.1111/j.1467-9957.1954.tb00021.x
- Lindenboim, J. (2010). *Ajuste y pobreza a fines del siglo XX*. En Torrado, S., "El costo social del ajuste (Argentina 1976-2002)", 2, 11-49.
- Llach, J.J (1978). *Estructura ocupacional y dinámica del empleo en la Argentina: sus peculiaridades. 1947-1970*, Desarrollo económico. Volumen 17, n° 68.
- Ludmer, G. (2019). *¿Qué hay de nuevo en el viejo debate sobre las causas de la informalidad laboral?*, CEC Año 5, N° 10 (2019) pp. 99- 121.
- Maceira, V. (2021). *Cambios en la estructura socio-ocupacional en Argentina en el período 2016 -2020: entre la restauración neoconservadora y la crisis socio-sanitaria*, en Realidad Económica, vol. 51, n.o 344,
- Madariaga, A. (2018). *Variedades de capitalismo y sus contribuciones al estudio del desarrollo en América Latina*. En "Política y Gobierno", vol. XXV, núm. 2.
- Maloney, W. F. (1999). *Does informality imply segmentation in urban labor markets? Evidence from sectoral transitions in Mexico*. The World Bank Economic Review, 13(2), 275-302.
- Maloney, W. F. (2004). *Informality revisited*. World development, 32(7), 1159-1178.
- Mandelman, F., & Montes Rojas, G. V. (2007). *Microentrepreneurship and the business cycle: is self-employment a desired outcome?*.
- Manyika, J., Lund, S., Bughin, J., Robinson, K., Mischke, J., & Mahajan, D. (2016). *Independent-Work-Choice-necessity-and-the-gig-economy*. McKinsey Global Institute.
- Manzanelli, P. D., & Calvo, D. S. (2021). *La apertura comercial y la desindustrialización durante la gestión de Cambiemos*. Cuadernos de Economía Crítica, 7(13), 97-214.
- Manzanelli, P., & Barrera, M. A. (2018). *Deuda externa y corrida cambiaria. Un análisis del gobierno de Cambiemos en perspectiva histórica*. Cuadernos de Economía Crítica, 5(9), 17-44.
- Margolis, D. N. (2014). *By choice and by necessity: Entrepreneurship and self-employment in the developing world*. The European Journal of Development Research, 26(4), 419-436.
- Maurizio, R. (2011). *Movilidad ocupacional de los trabajadores independientes en Argentina. Un análisis de su intensidad, características y determinantes*, en Bertranou, F., & Maurizio, R. "Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina". Buenos Aires: OIT.
- Maurizio, R. (2016). *Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impactos en la determinación salarial*. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo, (76).
- Maurizio, R. (2019). *Rotación ocupacional e informalidad laboral: El caso de los trabajadores independientes en América Latina*. Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, 2019 (Informes Técnicos OIT Cono Sur, N°10).
- Mezzerá, J. (1987). *Abundancia como efecto de la escasez. Oferta y demanda en el mercado laboral urbano*. Nueva Sociedad, 90, 106-117.
- Minoldo, M. y Born, D. (2019). *Claroscuros de 9 años con datos bajo sospecha: Encuesta Permanente de Hogares-EPH 2007-2015*, - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Estudios Sociológicos Editora.
- Minoldo, S., & Peláez, E. (2020). *Las cuentas del sistema previsional argentino:¿ ANSES en rojo?.* Actualidad Económica, 30(102), 5-33.

- Morin, M. L. (2005). *El derecho del trabajo ante los nuevos modos de organización de la empresa*. Revista Internacional del Trabajo, 124(1), 5-30.
- MTEySS (2013). *La inspección del trabajo en la Argentina 2003-2012. Acciones y resultados*
- Muñiz Terra, L., Pla, J., & López Castro, N. (2016). *Estudios sobre la estructura social y el mundo del trabajo en los últimos años (2003-2014)*. Estudios sobre la estructura social en la Argentina contemporánea.
- Neffa, J. (2020). *Modo de desarrollo y relación salarial en crisis. Argentina en el período 2015-2019*, en Neffa, J. y De La Garza Toledo, E., "Trabajo y crisis de los modelos productivos en América Latina", CLACSO.
- Neffa, J. (Coordinador) (2008). *La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires*, CEIL-PIETTE, CONICET y Ministerio de Trabajo de la Pcia.de Buenos Aires, con el auspicio de la OIT.
- Neffa, J. C. (2018). *Pasado, presente y futuro de la relación salarial en Argentina*, en "Trabajo", Año 10, No. 15, enero-junio 2018, tercera época
- Neffa, J. C., Oliveri, M. L., Persia, J., & Trucco, P. (2010). *La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos, empleos precarios y los no registrados*. PICT 2383/06 MODOS DE DESARROLLO Y POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN ARGENTINA (2002-2007), CEIL-PIETTE, CONICET.
- Neffa, J.C (2011). *Políticas de empleo: dimensiones conceptuales y diversos componentes*, Empleo, desempleo y políticas de empleo N°8, CEIL-CONICET, Buenos Aires.
- Novick, M. (2000). *Reconversión segmentada en la Argentina: empresas, mercado de trabajo y relaciones laborales a fines de los '90*, en De la Garza Toledo, E., & Páez, C. S. "Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina". Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Novick, M. (2006). *¿Emerge un nuevo modelo económico y social? El caso argentino 2003-2006*, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, año 11, N° 18.
- Novick, M. (2006). *¿Emerge un nuevo modelo económico y social? El caso argentino 2003-2006*. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET), 11(18), 53-78.
- Novick, N., Mazorra, X. y Schleser, D. (2008). *Un nuevo esquema de políticas públicas para la reducción de la informalidad laboral*, en Appella et.al., "Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en la Argentina". Buenos Aires.
- Nun, J. (1969). *Superpoblación relativa, ejército industrial de reserva y masa marginal*. Revista Latinoamericana de Sociología, 5(2), 174-236.
- OCDE (2000). *The partial renaissance of self-employment*. OECD Employment Outlook, (June), 155-193.
- OIT (1972). *Employment, incomes and equality: a strategy for increasing productive employment in Kenya*. OIT: Ginebra.
- OIT (1993a). *Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*
- OIT (1993b). *Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*
- OIT (2003). *Directrices sobre una definición estadística de empleo informal, adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*.
- OIT (2015). *Fortalecimiento de la inspección laboral en Argentina: el Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT)*, FORLAC, Notas sobre tendencias de la inspección del trabajo.
- OIT (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Geneva: ILO.
- OIT (2018a). *Resolución de la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo*
- OIT (2018b). *Informe II. Estadísticas de las relaciones de trabajo*. 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo
- OIT (2018c). *Women and men in the informal economy: a statistical picture*, Ginebra

- OIT (2018d). *World Employment and Social Outlook: Trends 2018*, Ginebra
- Palomino, H. (2007). *La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación*. Revista Latinoamericana de estudios del Trabajo (RELET), 12(19), 121-144.
- Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2006). *Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina*, Revista de Trabajo, año 2, Nº 3.
- Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2012). *Negociación colectiva y recuperación económica en Argentina*. En "Macroeconomía, Empleo e Ingresos. Debates y Políticas en Argentina frente a la crisis internacional 2008-2009". Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Oficina OIT Argentina.
- Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2012). *Negociación colectiva y recuperación económica en Argentina*. En "Macroeconomía, Empleo e Ingresos. Debates y Políticas en Argentina frente a la crisis internacional 2008-2009". Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Oficina OIT Argentina.
- Palomino, H., & Dalle, P. (2012). *El impacto de los cambios ocupacionales en la estructura social de la Argentina: 2003-2011*. En "Revista de trabajo", 8(10), 205-223.
- Palomino, H., & Dalle, P. M. (2016). *Movilización, cambios en la estructura de clases y convergencia de ingresos en Argentina entre 2003 y 2013*.
- Panigo, D., & Neffa, J. C. (2009). *El mercado de trabajo argentino en el nuevo modelo de desarrollo*. Documento de trabajo del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas de la Nación, Ciudad de Buenos Aires.
- Pastrana, F. & Trajtemberg, D. (2020). *La negociación colectiva en tensión. Nuevos y viejos condicionantes al régimen salarial argentino*, Fundación Ebert Argentina.
- Pastrana, F., Toledo F. & S. Villafaña (2012). *El modelo económico ante la crisis internacional: sostenimiento de las condiciones laborales y sociales en Argentina*. En "Macroeconomía, Empleo e Ingresos. Debates y Políticas en Argentina frente a la crisis internacional 2008-2009". Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Oficina OIT Argentina.
- Pastrana, F., y Trajtemberg, D. (2020). *Desempeño macroeconómico, instituciones y negociación colectiva. Un análisis de sus interacciones en el período 2003-2019*, en Fraschina, S. y Panigo, D. "Tiempo de reconstrucción: los desafíos de la economía argentina luego de la nueva ola neoliberal", Avellaneda : Undav Ediciones,
- Pereyra, F. (2018). *Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina*, Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2018. Serie Documentos de Trabajo Nº 26.
- Pérez, P., Chena, P., & Barrera, F. (2010). *La informalidad como estrategia del capital. Una aproximación macro, inter e intra sectorial*. La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral, 171-202.
- Perry, G., Arias, O., Fajnzylber, P., Maloney, W., Mason, A. y Saavedra Chanduví, J. (2007). *Informalidad: escape y exclusión*. Banco Mundial, Washington D. C.
- Pierbattisti, D. (2018). *La confrontación entre dos modelos societarios y económicos en Argentina 2003-2017*. Ensayos de Economía, 28(53), 121-140.
- Pietrobelli, C., Rabellotti, R., & Aquilina, M. (2004). *An empirical study of the determinants of self-employment in developing countries*. Journal of International Development, 16(6), 803-820.
- Pinto, A. (1970). *Naturaleza e implicaciones de la "heterogeneidad estructural" de la América Latina*. El trimestre económico, 37(145 (1), 83-100.
- Piva, A. (2020). *Clase y estratificación social en Argentina, 1947-2010*, en Papers, vol. 105, n.o 3, págs. 389-419.
- Poblete, L. (2008). *De la Gestion de l'Autonomie. Parcours de Travailleurs Autonomes Argentins dans les Années 90*. Tesis Doctoral, École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS), Paris.
- Poblete, L. (2013). *Deslaborización y trabajo independiente dependiente en la administración pública nacional (1995-2007)*, en Revista Papeles de Trabajo, Dossier: "Tercerización y Subcontratación Laboral", Año 7, Nº 12, (2º semestre de 2013), p.p. 102-121, IDAES, Buenos Aires.

- Poblete, L. (2014). *Vers la protection du travail informel. Le régime du «monotribut» en Argentine (1998-2013)*. Revue française des affaires sociales, (3), 120-136.
- Poblete, L. (2015). *Flexibilidad en la normativa y flexibilización en los usos: el régimen de contratación de trabajadores independientes en la administración pública argentina (1995-2008)*. RELET-Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 20(33), 59-88.
- Pok, C., & Lorenzetti, A. (2007). *El abordaje conceptual-metodológico de la informalidad*. Laboratorio: revista de estudios sobre cambio estructural y desigualdad social, (20), 5-15.
- Porta, F., Santancargelo, J. y Schteingart, D. (2017). *Un proyecto político con objetivos económicos. Los límites de la estrategia kirchnerista*, en Alfredo Pucciarelli y Ana Castellani, "Los años del kirchnerismo: la disputa hegemónica tras la crisis del orden neoliberal", Buenos Aires, Siglo XXI.
- Portes, A. (1985). *Latin American class structures: Their composition and change during the last decades*. Latin American Research Review, 20(3), 7-39.
- Portes, A. (1989). *La informalidad como parte integral de la economía moderna y no como indicador de atraso: respuesta a Klein y Tokman*. En "Estudios sociológicos", 7 (20), 369-374.
- Portes, A. y L. Benton (1987). *Desarrollo industrial y absorción laboral: una reinterpretación*. En "Estudios Sociológicos", 5 (13), 111-137.
- Portes, A., & Hoffman, K. (2003). *La estructura de clases en América Latina: composición y cambios durante la era neoliberal*. Desarrollo económico, 355-387.
- Poschke, M. (2013). *Who becomes an entrepreneur? Labor market prospects and occupational choice*. Journal of Economic Dynamics and Control, 37(3), 693-710.
- PREALC (1975). *El sector informal urbano*. Cuadernos de Economía, Año 12, No. 35, pp. 117-129. Instituto de Economía, Pontificia Universidad Católica de Chile
- Quijano, A. (1970). *Polo marginal y mano de obra marginal*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Rapetti, M. (2017). *La Macroeconomía del gradualismo*. Recuperado a partir de <https://www.cippec.org/textual/la-macroeconomia-del-gradualismo>
- Roca, E., Golbert, L., & Lanari, M. E. (2012). *¿Piso o sistema integrado de protección social? Una mirada desde la experiencia argentina*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Rodríguez, O. (1998). *Heterogeneidad estructural y empleo*. Revista de la CEPAL.
- Roitter, S., Erbes, A. y Kababe, Y. (2013). *Desarrollo inclusivo en Argentina: Cambio estructural y empleo en las etapas de recuperación y crecimiento reciente*, en R. Infante y P. Gerstenfeld (eds.), "Hacia un desarrollo inclusivo. El caso de Argentina", Santiago de Chile, CEPAL y OIT.
- Rubery, J., Earnshaw, J., Marchington, M., Cooke, F. L., & Vincent, S. (2002). *Changing organizational forms and the employment relationship*. Journal of management studies, 39(5), 645-672.
- Ruffo, H. (2011). *El trabajo independiente en los registros de la Seguridad Social*, en Bertranou, F., & Maurizio, R. "Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina". Buenos Aires: OIT.
- Salvia, A. (2007). *Consideraciones sobre la transición a la modernidad, la exclusión social y la marginalidad económica. Un campo abierto a la investigación social y al debate político*. En "Sombras de una marginalidad fragmentada. Aproximaciones a la metamorfosis de los sectores populares de la Argentina". Buenos Aires (Argentina): Miño y Davila.
- Salvia, A. (2009). *Mercado de trabajo, distribución del ingreso y reformas liberales en la Argentina: 1990-2003 Un estudio de caso sobre la tesis de la heterogeneidad estructural*. Buenos Aires: IIGG-FCSO-UBA.
- Salvia, A., & Vera, J. (2012). *Cambios en la estructura ocupacional y en el mercado de trabajo durante fases de distintas reglas macroeconómicas (1992-2010)*. Estudios del Trabajo, (41), 21-51.
- Salvia, A., Fachal, M., & Robles, R. (2016). *Estructura social del trabajo*. En Piovani, JI y Salvia, A.(coords.). "La Argentina en el siglo XXI. Cómo somos, vivimos y convivimos en una sociedad desigual", 113-146.
- Salvia, A., Stefani, F., Comas, G., Quartuli, D., & Gutierrez Ageitos, P. (2008). *Cambios en la estructura social del trabajo bajo los regímenes de convertibilidad y posdevaluación. Una mirada desde la*

- perspectiva de la heterogeneidad estructural*. En Javier Lindemboin, Trabajo, ingresos y políticas en Argentina. Contribuciones para pensar el siglo XX. Buenos Aires (Argentina): Eudeba.
- Santarcángelo, J., & Padín, J. M. (2019). *La reinstauración del neoliberalismo en Argentina durante el gobierno de la Alianza Cambiemos. 2015-2019*. Realidad económica, 48(326), 33-a.
- Santarcángelo, J., Wydler, A. y Padín J. M. (2019). *Política económica y desempeño industrial en la Argentina durante el gobierno de la Alianza Cambiemos. Balance y perspectivas*. Revista de Ciencias Sociales, segunda época 10 (35) 171-188. Bernal, Argentina : Universidad Nacional de Quilmes.
- Schipani, A. (2021). *Despertando al gigante invertebrado: la estrategia sindical de los gobiernos kirchneristas (2003-2015)*, Revista SAAP (ISSN 1666-7883) Vol. 15, Nº 2, noviembre 2021, 389-419.
- Schipani, A., Zarazaga, R. y Forlino, L. (2021). Mapa de las políticas sociales en Argentina. Aportes para un sistema de protección social más justo y eficiente, CIAS y FUNDAR. Disponible en <https://www.fund.ar/publicacion/mapa-politicas-sociales/#>
- Schleser, D., Ottaviano, J., Maito, M., Soto, C., O'Farrel, J. y Tomada, C. (2017). *Argentina en reformas. Demoliendo derechos*, Documento de trabajo, Centro de Estudios del Trabajo y el Desarrollo (CETyD), Universidad Nacional de San Martín, disponible en <http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2018/05/argentinaenreformas.pdf>
- Schneider, B. R., & Karcher, S. (2010). *Complementarities and continuities in the political economy of labour markets in Latin America*. Socio-Economic Review, 8(4), 623-651.
- Schneider, Ben Ross (2009). *Hierarchical Market Economies and Varieties of Capitalism in Latin America*, Journal of Latin American Studies, 41(3), pp. 553-575.
- Schneider, Ben Ross (2013). *Hierarchical Capitalism in Latin America: Business, Labor, and the Challenges of Equitable Development*, Nueva York: Cambridge University Press.
- Schteingart, D. y Tavosnanska, A. (2021). *Del retorno de la desindustrialización al coronavirus (2016-2020)*, en Rougier, M. et al. "La industria argentina en su tercer siglo: una historia multidisciplinar (1810-2020)", Ministerio de Desarrollo Productivo.
- Schteingart, D., Molina, M. y Fernández Massi, M. (2021). *La densidad de la estructura productiva y el empleo*. Documentos de Trabajo del CEP XXI N° 9, septiembre de 2021, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.
- Secretaría de Seguridad Social (MSyDS), Coordinadora de Cajas de Previsión y Seguridad Social para Profesionales de la República Argentina, Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2019). *La seguridad social para los profesionales independientes: diseño y desempeño de las Cajas de Previsión y Seguridad Social para Profesionales de la República Argentina*. International Labour Organization.
- Senén González, C. y Haidar, J. (2009). *Los debates acerca de la 'revitalización sindical' y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina*, en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo N° 22, Venezuela.
- Smeaton, D. (2003). *Self-employed workers: calling the shots or hesitant independents? A consideration of the trends*. Work, employment and society, 17(2), 379-391.
- Solís, P., Chávez Molina, E., y Cobos, D. (2019). *Class structure, labor market heterogeneity, and living conditions in Latin America*. Latin American Research Review, 54(4).
- Strada, J. (2018). *La política laboral y sus impactos sobre la clase trabajadora en la primera etapa del gobierno de Cambiemos en Argentina (2016-2017)*. Papeles de trabajo: La revista electrónica del IDAES, 12(21), 203-230.
- Sturzenegger, F. (2019). *Macri's Macro: The meandering road to stability and growth*. D.T.: Nº 135, Universidad de San Andrés.
- Supiot, A. (1999). *Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa*. Revista internacional del trabajo, 118(1), 35-50.
- Supiot, A. (2000). *Les nouveaux visages de la subordination*. Droit social, (2), 131-145.

- Supiot, A. (2016). *Au-delà de l'emploi. Synthèse du Rapport Supiot pour la Commission Européenne*. Flammarion.
- Tavosnanska, A. (2019). *Modelo de desarrollo y políticas productivas: resultados a dos años y medio de Cambiemos*, en Revista "Economía y Desafíos del Desarrollo". Año 2 - Volúmen 1 - Número 3. Diciembre 2018 – Mayo 2019
- Taylor, M., Marsh, G., Nicol, D., & Broadbent, P. (2017). *Good work: The Taylor review of modern working practices*.
- Tokman, V. (1979). *Dinámica del mercado de trabajo urbano: el sector informal en América Latina*. Rubén Katzman y José Luis Reyna (comps.), Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina, El Colegio de México, México.
- Tokman, V. (1987). *El imperativo de actuar. El sector informal hoy*. En "Nueva sociedad", 90, 93-105.
- Tokman, V. (2007). *Modernizing the informal sector*. UN/ DESA Working Paper no. 42. United Nations, Department of Economic and Social Affairs.
- Tomada, C. (2018). *Trabajo de calidad. Una historia de 40 años con avances y retrocesos*, Revista Fide 40 años
- Tomada, C., Schleser, D., Maito, M., Ottaviano, J. y O'Farrel, J. (2017). *Reforma laboral: ¿crecimiento del empleo o de la desigualdad?*, disponible en <http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2017/10/reformalaboral.pdf>
- Tomada, C., Schleser, D. y Maito, M. (2018). *Comentarios a los proyectos de reforma laboral*, Documento de trabajo, Centro de Estudios del Trabajo y el Desarrollo (CETyD), Universidad Nacional de San Martín, disponible en <http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2018/11/reforma.pdf>
- Tomada, C., Schlessler, D., Maito, M., O'Farrell, J. y Ottaviano, J. (2017). *Reforma laboral: ¿crecimiento del empleo o de la desigualdad?*, disponible en <http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2017/10/reformalaboral.pdf>
- Torrado, Susana (1994). *Estructura social de la Argentina: 1945-1983*. Buenos Aires: Ediciones de la Flor.
- Torrado, S. (2010). *Modelos de acumulación, regímenes de gobierno y estructura social*, en Torrado, S. (dir.) *El costo social del ajuste (Argentina 1976-2002)*, Tomo I. Buenos Aires, Edhasa, pp. 21-61.
- Trajtemberg, D. (2016). *Políticas públicas laborales tras doce años de gobierno de Néstor Kirchner y Cristina Fernández*, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, 17, 1-19.
- Trombetta, M. y Mendiña, A. y Duarte Baracat, A. (2022). *Ciclo económico, empleo formal y estructura productiva*. Documentos de Trabajo del CEP XXI N° 12, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación
- Valdecantos, S. (2020). *Argentina's (Macroeconomic?) Trap: Some Insights from an Empirical Stock-Flow Consistent Model*, Levy Economics Institute Working Paper No. 975.
- Villarreal, J. (1985). *Los hilos sociales del poder*, en Jozami et.al., "Crisis de la dictadura argentina. Política económica y cambio social", Buenos Aires, Siglo XXI.
- Wainer, A. G. (2019). *¿Desarrollismo o neoliberalismo? Una economía política del macrismo*, en Revista Realidad Económica Vol. 48 Núm. 324.
- Wainer, G. (2018). *Economía y política en la Argentina kirchnerista (2003-2015)*. Revista mexicana de sociología, 80(2), 323-351.
- Waisgrais, S. y Sarabia, M. (2008). *Heterogeneidad social y productiva: caracterización del trabajo informal en el Gran Buenos Aires*, en Apella et.al. "Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en la Argentina". Buenos Aires.
- Yamada, G. (1996). *Urban informal employment and self-employment in developing countries: Theory and evidence*, en Economic Development and Cultural Change, Vol. 44, N° 2 (Chicago, The University of Chicago Press) pp. 289 -314.
- Zanotti, G. G., Schorr, M., & Cassini, L. (2021). *Nuevo ciclo neoliberal y desindustrialización en la Argentina: el gobierno de Cambiemos (2015-2019)*. Cuadernos de Economía Crítica, 7(13), 65-96.