

Versión preliminar / Versión final publicada en

Lanari, María Estela (2010). Crecimiento y derechos sociales fundamentales. Un estudio comparado sobre las oportunidades de empleo a nivel local y regional desde la perspectiva del trabajo decente. In: Ferrari, Marcela y Nuñez, Ana E., (eds.) Pasado y presente de la Mar del Plata social. Coloquio III. Mar del Plata: EUDEM, pp. 143-160. ISBN 978-987-1371-59-4

Crecimiento y derechos sociales fundamentales. Un estudio comparado sobre las oportunidades de empleo a nivel local y regional desde la perspectiva de Trabajo Decente

Autor: María Estela Lanari*

El propósito de este estudio es evaluar el impacto que los cambios económicos recientes tuvieron en el mejoramiento de las condiciones de vida de la población. El análisis está enfocado a mostrar la situación económico-social del aglomerado Mar del Plata-Batán con relación a la región geográfica a la que pertenece. De ésta manera se busca configurar el mapa actual de la situación social, distinguiendo diferentes niveles explicativos de las condiciones de vida, de la desigualdad social y de sus mecanismos de reproducción. La perspectiva analítica es la de Trabajo Decente que define al trabajo en su dimensión social o tal como nos enseña Sen, como un metaderecho o derecho fundamental de todo ser humano que le permite no sólo satisfacer necesidades sino también participar en la construcción de la sociedad.

Dado que el mercado laboral es el espacio en donde la población decodifica sus posibilidades de bienestar, se busca comprobar en qué medida las oportunidades de empleo que se crearon con posterioridad al 2001-2002, pueden ser atribuibles a diversos factores tales como el patrón de crecimiento adoptado luego del período recesivo, las nuevas regulaciones laborales, las políticas laborales y sociales puestas en marcha; o a la estructura productiva. Además se indagará en cuanto estas nuevas posibilidades laborales contribuyen a disminuir la deuda social para reconocer las cuestiones que hacen posible superar la situación de pobreza y de vulnerabilidad.

*Directora del Grupo Estudios del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

La Crisis Del Trabajo En La Sociedad Actual: El Contexto Del Debate

Sabemos, tanto por la producción teórica, la demostración empírica, como por las agendas político-sociales, que los problemas teóricos de la “crisis del trabajo”, núcleo del debate en la década del noventa, continúan vigentes, aunque algunas de las tendencias con mayor

predicamento perdieron el predominio crítico que sostuvieron en esos años, debido al fracaso neoliberal. A riesgo entonces de poner en el papel argumentos ya ampliamente discutidos, nos remitiremos a quienes han logrado, a nuestro entender, sintetizar las principales ideas que enriquecieron los planteos de una discusión aún abierta.

El debate incluye temas sumamente heterogéneos. Algunos quedan anclados en los problemas referidos al sentido del trabajo, otros en los cambios de la sociedad salarial, o bien a la degradación del vínculo entre el modelo de crecimiento fordista con el Estado de Bienestar y las nuevas formas de organización de la producción. A la denominada crisis de centralidad se suman los análisis referidos a los cambios de paradigma técnico-económico, los efectos de la globalización, el auge de las ideas que sacralizaron el mercado, o los atributos formativos de la mano de obra, el fin del trabajo, la reducción del trabajo, la reconfiguración en la protección social, la desafiliación, los problemas de ciudadanía, las nuevas relaciones laborales y la gobernabilidad, la disociación entre trabajo y renta, la ética de la economía, el trabajo como lazo social, entre otros.

Sin lugar a dudas, la perplejidad frente al cambio obliga a pensar nuevamente el trabajo en todas estas dimensiones. Para ello partimos por tomar de Palomino (2000), la siguiente afirmación: *“el capitalismo contemporáneo favorece la sujeción indirecta del trabajo al capital y desplaza las formas de sujeción directa del trabajo que prevaleciera en sus orígenes”*.

Ese paso, desde nuestra perspectiva, se consolida a fines del siglo XX momento en el que emerge un nuevo modelo tecno – económico poniendo fin a un modelo de desarrollo sostenido basado en la productividad y en el pleno empleo. El acelerado cambio técnico que se produce a escala económica mundial está en relación con el desarrollo de la microelectrónica, de la telecomunicación, que permite comunicarse en tiempo real, y los cambios de organización flexible. La combinación de estos elementos desplazó la forma de producir basada en la realización de procesos en cadena y de ensamblaje para la producción masiva y el predominio de la gran empresa, que desde los años ‘30 caracterizó al modelo fordista. (Coriat, 1992; Pérez, 1986)

La microelectrónica, factor clave del nuevo modelo tecnológico, desempeña el papel orientador en esta nueva onda dado que cumple con los requisitos de ser un insumo de costos relativamente bajos, cuya oferta y posibilidades de uso con fines productivos aparece ilimitada. Además que imprime una nueva dinámica caracterizada por su uso intensivo que permite aumentar la

productividad y reducir costos mediante nuevos conceptos de eficiencia en la organización de la producción, de patrones de inversión, nuevas localizaciones geográficas, requerimientos de calificaciones diferentes, capacidades básicas multipropósito y polos de concentración de empresas. (Azpiazu et al, 1988).

En síntesis, el cambio tecnológico genera una nueva forma de acumulación de capital y de organización laboral con fuertes implicancias en lo político y social ya que requiere del soporte y acoplamiento de las instituciones socio-económicas que actúan como marco regulador y facilitador del nuevo modelo. (Bowles y Edwards, 1990; Freeman, 1988; Nelson, 1988)

El mecanismo con que se articulan éstos cambios ha sido abordado desde diversas corrientes de pensamiento entre ellas la regulacionista que concibe dos dinámicas que trabajan simultáneamente: los regímenes de acumulación (regulaciones económicas) y las modalidades de regulación (formas institucionales). El ajuste de ambos procesos -la regulación- permite la reproducción del sistema económico y social. El peso de las modalidades de regulación consiste en que éstas últimas son más penetrantes que la "mano invisible" de los mercados y están por lo tanto sujetas a las peculiaridades de los capitalismos y circunstancias sociopolíticas locales. El agotamiento de un modo de acumulación y el surgimiento de otro debe estar acompañado por un nuevo modo de regulación entre los que se encuentra, en la esfera del trabajo, las formas de organización -flexibles internas y externas-, que harán posible el desarrollo de reproducción económica vigente. (Burawoy, 1978,1983)

Este aporte permite advertir que las consecuencias de construir un mercado abierto, más heterogéneo y más especializado, tal como propone esta fase del capitalismo, impacta en los requerimientos de mano de obra ya que los empleadores demandan una fuerza de trabajo más calificada, dispuesta a ser polivalente e involucrarse en los procesos de gestión. (Piore y Sabel, 1984; Cressey, 1990; Coriat, B. 1992).

En este contexto, donde se reinstalan los criterios que dan preferencia a los mercados como mecanismo de fijación de precios, cobra preeminencia en los planes desarrollados el sector financiero por encima de otros sectores, la economía se mundializa y el trabajo, como factor de acumulación de capital, entra en crisis.

No obstante, la manifestación de las transformaciones, a nuestro entender es contingente y no determinante. Si bien, la relación entre nuevas tecnología y nuevas formas de organización pareciera ser una dirección inevitable, abundan los análisis que evidencian que las tecnologías per

se no cambian la fuerza laboral ni tampoco determinan por si mismas la forma que adoptan las relaciones sociales de producción. (Elster, J. 1992; Araujo e Oliveira, 1994).

Lo que sí tiende a cambiar con la incorporación de nuevas tecnologías es la naturaleza y contenido del trabajo, por ende el perfil de quien desempeña la tarea. Es fácil percibir que un modelo si bien condiciona no determina y en el caso de nuestro ámbito, como discutiremos más adelante, la adaptación al nuevo paradigma generó modalidades propias.

Ahora bien, esta visión acerca de los motivos de la crisis del trabajo no es el único enfoque. Siguiendo a De la Garza Toledo (2001), el problema teórico de la crisis del trabajo adopta varias formas como son la crisis de la actividad laboral como centro de la creación de identidad de sujetos sociales; la ya mencionada crisis de la centralidad del trabajo en la sociedad postindustrial, y como derivaciones de la teoría de cambio técnico, la hiperglobalización y la convergencia de modelos de producción. No obstante, como afirma el autor, se intentó reducir la vastedad de los cambios a una sola visión, el fin del trabajo.

El ocaso del Estado de Bienestar, del Estado social, de la sociedad salarial, como sabemos, contribuyó en la instalación del pensamiento neoclásico, pero también dio lugar a tesis sobre el fin de la clase trabajadora como sujeto revolucionario. En ello se afirma el pensamiento de Gorz, y posteriormente de Offe, pasando por las versiones de los pensadores posmodernos para llegar luego a las concepciones apocalípticas, instaladas como profecías, de Rifkin y Forester o, como también señala el autor, de los organismos internacionales:

Siguiendo a De la Garza Toledo, la órbita de las crisis se alimenta con las teorías hiperglobalizantes que se conectan con la convergencia de modelos de producción y las relaciones laborales. Con lo cual, la crisis del trabajo tendría efectos globales. Frente a ello señala con acierto los límites de las concepciones estructuralistas y plantea entre otras razones que “ *la internalización de lo global en lo local no produce monotonía global, sino muchos globales específicos. Aquí operan la filtración, la traducción, el sincretismo, la hibridación de lo global por lo local*” (Op.Cit.:24)

Nos interesa particularmente éste punto de vista por su visión de la realidad latinoamericana frente a la globalización y el modo en que se produjeron los cambios en la organización del trabajo de cara a la mundialización de los mercados.

De la Garza se pregunta entonces si se está produciendo la convergencia hacia un solo modelo de producción y tipo de trabajador en América Latina. Frente a lo cual demuestra que coexiste el

modelo conservador, que hace uso de la mano de obra con perfil tradicional, donde no hay sustitución tecnológica significativa, persiste la organización basada en el taylorismo y que busca sobrevivir o competir a través de ajustes salariales o de costos de mano de obra. Con otro, que logró saltar la brecha tecnológica (Fajnzilber, 1989), al menos parcialmente, e implantar formas organizacionales y de gestión híbridas mediante criterios posttayloristas, posfordistas, neofordistas o utilizando las FOJ -formas de organización japonesas: just-in-time, Kaizen; Kanban, (Lanari, 2003)

Para luego concluir que con relación a un nuevo paradigma productivo “*En América Latina más que una convergencia, lo que reconocemos es una polarización de los aparatos productivos con desarticulaciones amplias de antiguas cadenas productivas sustituidas por insumos y partes importadas. Lo global está presente en las políticas generales de las empresas multinacionales y en las doctrinas gerenciales de recursos humanos en general. Pero esto global es adaptado por las multinacionales y en especial por las empresas nacionales modernas a las condiciones locales. De tal manera que sí se puede hablar de principios globales de recursos humanos, que conforman la nueva doctrina de la gerencia, sin embargo, las adaptaciones pueden ser tan diversas y en combinaciones tan intensas con otros principios o prácticas, que imposibilitan hablar de un solo modelo ideal con ligeras variaciones prácticas*”. (Op. Cit.:25)

El Patrón De Crecimiento y Los Cambios En El Empleo: Argentina Entre La Recesión y La Recuperación

Tal como afirma Monza (1995:139), “... *la situación ocupacional es la contracara del modo de funcionamiento de la economía, los resultados en este campo están directamente implicados en lo fundamental, en el ritmo y la modalidad del patrón de crecimiento seguido*”.

Por ello, las características de la política económica adoptada en la década de los noventa se reflejan, tal como veremos a continuación, en la cantidad y calidad del trabajo, como así también en la atomización del sistema de relaciones laborales.

Contexto Económico

Según lo explica Kostzer et al (2005:137) el colapso del modelo 1991-2001 “*estuvo dado, ente otros factores, por la regresiva distribución del ingreso que fue segmentando la sociedad, excluyendo a vastos sectores de la población, a pesar de estar en presencia de tasas de crecimiento económico significativas. Esto generó un patrón de acumulación desarticulado*

socialmente, con su correlato en sus niveles sectorial y regional, que una vez agotados los factores de crecimiento económico derivó en un proceso implosivo y recesivo hasta que estalló la crisis”.

Entre el 2001 y 2002, Argentina experimentó una de las mayores crisis de su historia, la misma tuvo su expresión tanto en el plano financiero, como en el político y en el social. Uno de los disparadores fue la restricción a la disponibilidad de fondos del sistema financiero. Seguidamente, con la declaración del default se suspendieron los pagos al exterior. Las reservas cayeron y el PBI en ese año descendió en promedio entre el 12% y el 15%. El fin de la convertibilidad se hizo efectivo con la liberalización cambiaria que a su vez afectó a muchas de las relaciones contractuales de la anterior economía. Las inversiones se paralizaron, y luego que se pesificaron los depósitos, los ahorristas huyeron al dólar. En esta atmósfera se lograron detener los efectos inflacionarios tanto por la intervención del Banco Central, como por el congelamiento de los servicios y los acuerdos que impidieron el traslado de la devaluación a los precios domésticos.

A mediados del 2002 se registraron los primeros indicadores positivos de reactivación, desde entonces y hasta el primer trimestre del 2003, según información del Banco Central, se contabilizaron tres trimestres consecutivos de suba del PBI. Paralelamente, en ese mismo período, se reiniciaron los pagos a los organismos internacionales, se recuperó el salario real y mejoró la recaudación fiscal. El año finalizó con una tasa de crecimiento del 8,7% y una inflación de sólo 3,7%. Según la evaluación oficial, la absorción doméstica se consolidó como el motor excluyente de la expansión económica.

El año 2004 el crecimiento del PIB fue de 9%, la tasa de inflación fue del 6,1% y los ingresos se recuperaron sensiblemente, lo cual redundó en el mejoramiento de los indicadores sociales. El país continuó en un proceso de recuperación y estabilidad del entorno macroeconómico durante todo el 2005 completando con ello una de las series más largas de crecimiento sostenido, tendencia que se prolongó durante el 2006. El repunte económico se sustenta en la recuperación del consumo y la inversión, en la evolución de las exportaciones netas y la sustitución de importaciones, en suma en un patrón de crecimiento diferente en el cual se rescató, en contraposición de los años precedente, el rol dinámico del estado como agente económico y de control.

Los Principales Indicadores Del Mercado de Trabajo

En el 2001, la desocupación subió nuevamente, esta vez al 17,4%. A ello se sumó el deterioro de los puestos de trabajo de quienes estaban ocupados. Por un lado, el número de empleados contratados por fuera del marco legal creció sustancialmente durante los años de análisis. En efecto, el porcentaje de asalariados no registrados pasó del 26% del total de empleados en los '90, al 41% en el 2002. Por otro, se redujeron los puestos de más de 35 hs. semanales “ocupados plenos” lo cual, junto a la creciente inestabilidad laboral, causó un incremento en la proporción de ocupados insatisfechos por el número de horas trabajadas, situación que se tradujo en el elevado número de subocupados demandantes. A su vez los salarios acompañaron la tendencia depresiva existente en la economía, si se toma 1995 como año base, el salario medio real cayó en 30 pp.

En el 2002, como consecuencia de la crisis económico-financiera la situación social empeoró y la desocupación subió en los primeros meses del año a más del 20%, en tanto que en la medición de octubre la tasa bajó más de 3 pp. cuestión explicada por la implementación de planes de empleo, que abarcaron a más de 2.000.000 de personas¹. (Lanari, 2003a)

Al inicio de la década del '90 el número de personas económicamente activas -PEA- en Argentina era de 11.000.000, sobre una población total de 32.615.000, de las cuales 715.000 estaban desocupadas. Cuatro años después, sobre una PEA de 12.400.000 los desocupados eran 2.100.000 individuos. La magnitud de estas cifras es causa de inquietud en cualquier circunstancia, pero dos motivos potenciaban la cuestión. Por una parte, la rapidez con que se expandió el desempleo y el subempleo desde 1991, y por otra, el hecho de que ese crecimiento tuviera lugar, paradójicamente, en un período de franca expansión económica. Cuando el producto cayó, como en 2001-2002, la situación empeoró aun más y la población desocupada ascendió a 2.740.000.

La evolución regresiva del trabajo en Argentina se completa con los datos de otras dimensiones tales como la duración media de la desocupación que continuó creciendo lentamente contribuyendo así a la consolidación de un núcleo duro de trabajadores desocupados. En este contexto de gran vulnerabilidad, la situación empeoró en relación directa con el nivel de

¹ En la medición del INDEC las personas que tienen un Plan Jefas y Jefes de Hogar u otro similar sólo se consideran ocupadas si realizan una contraprestación laboral por el mismo. En caso de recibir un plan sin realizar un trabajo se consideran desocupados o inactivos, según las definiciones habituales.

educación formal alcanzado, quienes estaban menos educados menos posibilidades tuvieron de insertarse o permanecer en este mercado de trabajo. Aunque ciertamente, la desocupación también alcanzó a los que poseían los más altos niveles formativos y muchos de ellos vieron en los últimos años de la década caer sus ingresos y, en algunos casos, solo pudieron lograr posiciones laborales precarias e inadecuadas para sus calificaciones, (Lanari, 2003b)

En este sentido, la exclusión, entendida como la imposibilidad de los individuos de acceder a bienes, servicios y derechos básicos de ciudadanía, abarcó cada vez a más argentinos. Situación que se acentuó como consecuencia o resultado de la flexibilidad y desregulación del mercado de trabajo. Este punto puede explicarse tan sólo con comprobar el incremento de la pobreza que pasó de ser el 29% de la población en 1995, al 52% en 2002. Una proporción importante de esta población es de "nuevos pobres" que han sido desplazados a esta condición por las transformaciones del mercado de trabajo.

En el 2003, se inicia una etapa diferente, como respuesta de ello el empleo se incrementó en un 6,9% y la desocupación en el último trimestre del año se ubicó en 14, 5%, iniciándose así un proceso de consolidación del crecimiento del empleo.

Los efectos de la nueva situación económica se reflejan en los indicadores laborales no sólo con el mejoramiento de la tasa de empleo sino también en la calidad del mismo, una medida de ello es la caída en la tasa de subocupación que se redujo en el cuarto trimestre del 2004 en 2 pp. en relación a igual período del año anterior. Esta tendencia continuó hasta ubicarse en el tercer trimestre del 2006 en 11,1%, mientras que la desocupación alcanzó al 10,2%, con una tasa de empleo del 41,6%, superando la tasa de ocupación de la denominada fase expansiva 1991-1944, en 4 pp. Con relación al PBI, por cada punto de incremento de producto el empleo creció 0,45%.

Resulta importante destacar en estos cambios la evolución de los planes de empleo, ya que los mismos han ido perdiendo peso en el empleo total tanto por su disminución en términos absolutos, como por la creación de puestos de trabajo genuinos.

En valores absolutos, con una PEA de 15.955.000 personas, la desocupación alcanzó a 1.571.000 personas y los de planes de empleo cubren a 1.393.000 beneficiarios, valores que aunque lejos de lo ideal, muestran una importante recuperación de los indicadores.

En el cuarto trimestre del 2006, según el sistema estadístico nacional, la tasa de desocupación se ubicó en el 8,7%, alcanzando a 1.400.000 personas, lo que en términos de ocupación significan 641.000 nuevos puestos de trabajo. La tendencia decreciente también fue para la subocupación

que alcanzó el 10,8% y para trabajo no registrado que en los dos últimos años pasó de una tasa del 53,4% al 40%. El aumento en el nivel de empleo está acompañado del incremento del salario medio lo cual implica una mayor participación de los asalariados en la distribución de ingresos.

Sabemos que el trabajo se demanda por su contribución -su productividad- a la creación de bienes y servicios, y que la evolución de la demanda está afectada por el nivel de actividad, a su vez esta relación está mediatizada por factores tales como la variación de las remuneraciones, la estructura sectorial de los cambios del producto, el ritmo de las incorporaciones de la tecnología, la fase del ciclo en que se encuentre la economía, las regulaciones laborales, las expectativas de los empresarios y el poder negociador de los sindicatos.

Del mismo modo, entendemos que existe correlación entre los sectores que lideran el crecimiento con la creación de empleo (Kostzer, 2003)² y que ello implica también un correlato con el modo en que se establecen las relaciones laborales. Veamos entonces en qué medida el abandono de la ortodoxia de los noventa abrió el camino a nuevas formas de negociación y regulación del trabajo.

El Sistema De Relaciones Laborales

De manera consecuente, en la medida en que se fue transformando el contexto económico se fue configurando un nuevo modelo de relaciones laborales. Entendemos el concepto relaciones laborales en el sentido tradicional que enuncia Spyropoulos (1976), cuando define a las mismas como formas y mecanismos de interrelación de los actores (empresas, sindicatos, trabajadores y Estado), en el marco de la organización de la producción, tendientes a adoptar decisiones en torno a la ejecución del trabajo y a la distribución de los resultados.

Este punto de vista nos permite introducirnos en un análisis más amplio de la problemática laboral nacional y por consecuencia local, que la descripta en base a categorías estadísticas. Los cambios significativos de las RR LL nos permiten avanzar en la identificación de las transformaciones recientes y discutir en este marco los “globales particulares” que pusieron en crisis el trabajo en Argentina.

Como sostienen Novick y Catalano (1996) se pueden identificar en el pasado reciente tres etapas: la primera abarca desde 1950-1975; las relaciones laborales en este lapso, son producto de un

² En el trabajo citado el autor analiza la elasticidad Empleo/Producto con el método de descomposición de Chenery que permite evaluar la contribución al crecimiento del PBI en tres componentes básicos: demanda doméstica, sustitución de importaciones y exportaciones.

acuerdo social entre Estado, patrones y asalariados. La segunda, se inscribe entre 1976-1987, caracterizada por la restricción de libertades y desbalancearon las relaciones laborales hacia los intereses patronales. Siguiendo a Novick y Catalano, es relevante destacar el señalamiento que hacen acerca de la incorporación en esta etapa de tecnología de producción y de gestión, mediante las cuales algunas firmas buscaron ser competitivas en consonancia con la lógica de la modernización, reforzando con ello la heterogeneidad de la estructura productiva del país. Como resultado, tal como describía De La Garza Toledo, se produce la coexistencia del modelo conservador, que hace uso de la mano de obra con perfil tradicional, donde no hay sustitución tecnológica significativa, persiste la organización basada en el taylorismo y que busca sobrevivir o competir a través de ajustes salariales o de costos de mano de obra, con “islas de modernidad” contribuyendo a la polarización del aparato productivo.

Entre 1988-1993, se comienza a cimentar un nuevo período. En esta etapa la transformación se da a través del cambio radical de los institutos que estructuraron el viejo sistema de relaciones laborales para dar paso a lo que el texto denomina “sistemas de relaciones laborales”. Es que la atomización que producen los cambios se traduce tanto en el surgimiento de nuevos actores sindicales y empresarios; como en el cambio del eje de los reclamos, ahora relacionados con la estabilidad laboral, la recategorización de quienes se ven afectados por las nuevas tecnologías y por las condiciones de trabajo.

En el contexto de los cambios económicos de la época y del nuevo rol del Estado, la flexibilización laboral surge como el elemento organizador de las nuevas relaciones laborales. La ley de empleo, la reglamentación del derecho a huelga, la revisión de los convenios colectivos en el área estatal, la obligación de negociar aumentos de salarios por productividad y la autorización para negociar por empresa, son los instrumentos que aseguran las nuevas formas del trabajo. Los cambios afectan también la organización del trabajo, las empresas recurren al sistema de subcontratación, la pirámide organizacional se achata, la polivalencia es el perfil que se requiere a la mano obra. Las nuevas formas establecen mecanismos integrativos entre empresa-trabajador que impactan en su autonomía e identidad. En esta reconfiguración los comportamientos son heterogéneos, aunque prevalece por parte del sector empresario y sindical, cierta resistencia a establecer nuevas reglas de juego.

La descripción del período alcanza a la etapa del ciclo en el cual no resulta posible evaluar los impactos de estas transformaciones. No obstante, siguiendo la misma línea argumental, nos

proponemos continuar trazando la evolución de las relaciones laborales a través de otras dos fases. La primera cierra el ciclo orientado por la lógica del mercado 1994 -2001, la siguiente, abarca el período de recuperación desde el 2002 en adelante.

La etapa que se inicia en 1994, se da en un contexto de alto nivel de desempleo lo cual contribuye a que se sancionen leyes tendientes a reducir los costos del trabajo derivados de las normas sobre indemnizaciones por accidentes, enfermedades y despidos, en el entendimiento de que estas medidas al eliminar rigideces reducirían el desempleo. Su implementación otorgó ciertos beneficios a las pequeñas y medianas empresas, para las que se redujeron los costos del despido, y flexibilizó el uso del tiempo de trabajo, posibilitando que las convenciones colectivas definan jornadas diarias máximas superiores a las tradicionales sin que se supere el máximo anual. Cabe recordar que en este período son casi excluyente las negociaciones por empresa antes que por rama de actividad, (Beccaria y Galín, 2002)

En 1995 se introdujo el período de prueba, instituto que permitió a los empleadores despedir durante los tres primeros meses de contrato sin tener que pagar indemnizaciones ni preaviso. Durante ese lapso, tampoco se efectúan aportes patronales excepto los correspondientes al seguro de salud. Además, se privatizó el sistema de jubilaciones por lo que se pasó del régimen público de reparto al sistema privado de capitalizaciones. Posteriormente, se estableció la obligatoriedad del aseguramiento de los riesgos derivados de los accidentes y enfermedades por trabajo en empresas privadas creadas con esta finalidad. En 1998 y luego de arduos debates se aprobó la Ley de Reforma Laboral 25.013, la cual permitió revisar el período de prueba y la descentralización de la negociación.

En este contexto, con altos niveles de desocupación, aumento de la precariedad, del trabajo informal y con las bajas tasas de afiliación, los sindicatos se vieron seriamente debilitados. El desmembramiento del movimiento obrero se reflejaba en la existencia de tres centrales sindicales y su organización, por mínima que fuera, eran percibidas como un límite para la implementación de las políticas neoliberales de mercado. Por su parte, las empresas, lejos de constituir un todo presentaban comportamientos desiguales - aun en un mismo sector -, ya sea por su tamaño, trayectoria, composición del capital de la firma, o actividad. Muchas de ellas, por razones atribuibles a la falta de crédito, o a las consecuencias de la apertura de la economía, sucumbieron. Este cuadro de fragmentación se completaba con el proceso de desestatización –privatizaciones que terminó resquebrajando el anterior modelo de relaciones laborales.

En el 2000, con la Ley 25. 250 se produce otra reforma. Esta nueva ley profundiza el sentido de los cambios ya que establece la descentralización de la negociación colectiva; la derogación definitiva de la ultractividad legal y consolida un extenso período de prueba. Con ello la agenda flexibilizadora, base de las recomendaciones de los organismos internacionales, busca perpetuar un modelo que con la crisis del 2001 termina por resquebrajarse.

Cabe recordar que antes del derrumbe, el paradigma de la modernización se restringía a un núcleo de empresas ligadas al sector internacionalizado de la economía donde se producía la mayor concentración de capital. El liderazgo que ejercían los habilitaba para proponer un nuevo modelo de relaciones laborales el cual, tal como señalan Novick y Tomada (2001), requería de una parte sindical previsible y disciplinada. *“Como contrapartida se auspicia la celebración de un nuevo “contrato” donde se plasma un conjunto de enunciados que proponen nuevas prácticas en materia de organización y contenido del trabajo, modos de organización de la empresa como unidad de negocios y nuevas formas de competitividad”*. Este intento, a pesar de todos los instrumentos que desplegó la dirigencia gubernamental, no llegó a concretarse.

Las regulaciones de este período, ancladas en el régimen que se inició con los noventa, construyeron prácticas que no sólo afectaron el tamaño y la calidad del empleo, sino que incidieron negativamente en los salarios. El aumento del desempleo desembocó en el nucleamiento de desocupados que acapararon la escena de los reclamos y con ello surgió en el calidoscopio social un nuevo actor, factor inexistente en las relaciones laborales del modelo fordista, pero ahora necesario para lograr que todas las negociaciones de esta fase regresiva sean a la baja. El crack del 2001 incidió también en la representación política y sindical, situación que comprometió la estabilidad democrática y aceleró el recambio del gobierno.

Hasta aquí la crisis del trabajo, si bien condicionada por los cambios técnicos y los factores incidentales de la globalización comercial y financiera, podemos resumirla como el resultado de la implementación de políticas neoliberales, que en Argentina tuvieron impronta neoconservadora, fueron facilitadas en su ejecución por la legitimidad que desde el poder tenía en su ejercicio el partido político que históricamente fue garante de la consolidación del sindicalismo y de sus derecho y que gobernó el país hasta 1999. De allí en más, la recesión con su correspondiente correlato en la conflictividad social, cierran el ciclo.

La etapa que se inicia en el 2002 tiende a lograr nuevos equilibrios. Si lo estimamos por el nivel de conflictividad gremial según explican Contartese y Criado (2003), con relación al año anterior el promedio mensual de eventos cayó de 81,7% mensual al 58,4%.

Tomando este año como hito, la relación contexto económico relaciones laborales comienzan a transformarse en la medida en que se asienta un nuevo patrón de crecimiento. Algunos de los cambios liderados por la expansión de las manufacturas y el aumento paulatino del empleo registrado³, tienen incidencia directa en la negociación colectiva. No obstante, como señalan Trajtemberg, D. y Lafleur, L. (2005), el amplio espectro de trabajadores no registrados y otros, históricamente excluidos del proceso de negociación, constituyen un importante universo de trabajadores que quedan afuera de los beneficios y derechos que otorga el sistema de negociación colectiva⁴.

El 2003 tiene por singularidad el incremento de las negociaciones siendo la cuestión salarial el tema casi excluyente. El papel activo del Estado, a través del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, es un elemento clave para restaurar roles que se habían difumado en la pasada década. Un indicador de ello es la reactivación de las paritarias sectoriales. Según la evaluación oficial, la política salarial de incrementos generales de salarios que incidió, en un comienzo, sobre los salarios básicos de convenio, fomentó la negociación colectiva y permitió que los actores sociales comenzaran a reunirse en paritarias para readecuar los incrementos de suma fija a las particularidades de cada sector. Durante este año se homologaron 380 acuerdos y convenios, casi cuatro veces más que en 1991. Un año después fueron 348; 568 en el 2005 y en el 2006, 930. Este ritmo negocial supera ampliamente el promedio de 187 negociaciones anuales registradas en la década del '90, (Palomino y Trajtemberg, 2007).

Dos elementos claves para la consolidación de un modelo más ecuánime de relaciones laborales fueron, por un lado la sanción de la Ley de Ordenamiento Laboral 25.877/2004 que, tal como señalamos, incorpora en el texto la inclusión del concepto Trabajo Decente como eje de las políticas laborales a todo nivel. Por otro, el hecho de que el sindicato recobra su función de catalizador de las inquietudes de los trabajadores y aunque persisten, en las negociaciones las cláusulas referidas a la flexibilización interna (polivalencia) y externa (formas de contratación)

³ Datos EIL/MTEySS

⁴ El sistema de negociación colectiva asegura que los trabajadores perciban los derechos y beneficios pactados por las partes firmantes de un convenio colectivo, aún cuando los mismos no se encuentren afiliados al sindicato con personería gremial

tienen menor peso que en los períodos anteriores. La tendencia acerca del contenido de las negociaciones continuó privilegiando la cuestión salarial. Siguiendo los registros oficiales del MTEySS, en los últimos tres años 3,7 millones de trabajador estuvieron mejorados en sus ingresos a través de la negociación colectiva, que se transformó en un mecanismo de distribución de ingresos que alcanza al 82% de los asalariados registrados.

Entre 2004 y 2005, se convocó al Consejo del salario Mínimo, que permitió que el salario que había estado estancado durante 10 años en \$200 se incrementara en forma constante, alcanzando en noviembre de 2006, los \$800. El efecto de estas acciones concertadas apuntala a los sindicatos más débiles al fijar un piso en la negociación, elemento también diferenciador de las reglas de juego de los noventa.

Todo parece indicar que la fase de recuperación, más allá del ritmo típico de los ciclos económicos, está estrechamente ligada a las opciones políticas donde el papel activo del Estado indica que es posible, aun en el esquema articulado de mundialización, fomentar el empleo sobre la base de acuerdos entre los actores sociales. Como así también, que existen márgenes, frente a los cambios técnicos y sus requerimientos (nuevas calificaciones, formas de organización o contratación) para que las partes se adecuen concertadamente.

No obstante, el ritmo de la recuperación aun no ha logrado ser lo suficientemente dinámico para incluir a quienes, como un subproducto del funcionamiento económico – político y social de los noventa, están económica y socialmente excluidos.

En suma, la Argentina actual presenta un excelente campo para observar y reflexionar sobre los cambios y la crisis del trabajo. Volviendo entonces a los objetivos de este estudio, a continuación nos introduciremos en el análisis de la situación laboral de los profesionales de la salud en el marco de esta segunda ola de transformaciones.

Bibliografía

- Araujo e Oliveira, J. B. (1994) *La Nueva Empresa: El Aprendizaje Como Parte Del Negocio*. CINTERFOR, Montevideo
- Aspiazu, D. (1998) *La Revolución Tecnológica y Las Políticas Hegemónicas. El Complejo Electrónico En Argentina*. Legasa, Buenos Aires
- Beccaria, L. (2005) *El Mercado Laboral Argentino Luego De Las Reformas*. En: *Mercado de Trabajo y Equidad En Argentina*. Beccaria y Maurizio Ed. UNGS, Buenos Aires.
- Beccaria, L. y Galin, P. (2002) *Regulaciones Laborales En Argentina. Evaluación y Propuestas*. Fundación OSDE - CIEPP. Buenos Aires.
- Bowles, S. Y Edwards, R (1985): *Introducción A La Economía. Competencia, Autoritarismo y Cambio En Las Economías Capitalistas*. Alianza Ed. Madrid
- Burawoy, M. (1978) *Toward To Marxist Theory Of The Work Process: Braverman And Beyond In: Politics And Society*. Los Altos, California.
- Burawoy, M. (1983) *Between The Labor Process And The States: The Changing Face Factory Regimes Under Advanced Capitalism*. En: *American Sociological Review*. V.48 Washington. En: Araujo e Oliveira, J. B. (1994)
- Contartese, D. y Criado, R. (2003) *Argentina 2001-2002: Los Sindicatos Ante Las Crisis*. 6° Congreso ASET, Buenos Aires.
- Coriat, B. (1992) *El Taller y El Cronómetro. Ensayo Sobre El Taylorismo, El Fordismo y La Producción En Masa*. Siglo XXI, México
- Cressey, P. (1990) *Tendencia En La Participación De Los Trabajadores En Las Nuevas Tecnologías*. En: *Rev. Sociología Del Trabajo*. N° 9, UAM. México.
- De la Garza Toledo, E. (2001). *Problemas Clásicos y Actuales De La Crisis Del Trabajo*. En: De la Garza Toledo, E. y Neffa, J. Comps. *El Trabajo Del Futuro El Futuro Del Trabajo*, Pp.11, Clacso, Buenos Aires
- Elster, J. (1992) *El Cambio Tecnológico. Investigaciones Sobre La Racionalidad y La Transformación Social*. Ed. Gedisa, Barcelona
- Fajnzylber, F. (1989) *Industrialización En América Latina: De La “Caja Negra” Al “Casillero Vacío”*. Cuadernos De CEPAL. Santiago De Chile.
- Freeman, C. (1988) *Introducción*. En: *Technical Change And Economic Theory*. Ed. By Dosi, G., Et Al. Pinter Publishers, London, N.Y.
- Kostzer, D. (2003) *Crecimiento y Empleo*. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTESS, Buenos Aires, mimeo
- Kostzer, D.; Perrot, B. Y Villafañe, S. (2005) *Distribución De Ingreso, Pobreza Y Crecimiento En La Argentina*. En: *Trabajo, Ocupación Y Empleo. Trayectorias, Negociación Colectiva E Ingresos*. SPTyEL, Serie Estudios/2, METySS, Buenos Aires
- Lanari, M.E. (2003) *La Gestión De La Mano De Obra En Firms Marplatenses: Educación, Cambio Técnico y Generación De Empleo. El Caso De Firms Productoras De Bienes De Capital*. *Rev. FACES* N°17, Pág. 7-37. Ed. Fceys Mar Del Plata
- Lanari, M. E. (2003a) *Las Políticas De Empleo En Los Países Del MERCOSUR, 1990 – 2003. Estudio Analítico Sobre Los Programas De Empleo Ejecutados En Argentina*. En www.observatorio.net
- Lanari, M.E. (2003b) *Educación y Mercado De Trabajo En El Contexto De La Reestructuración De Los Noventa*. En: Delgado De Smith y Richter Coordinadoras: *El Trabajo Desde Diversas Miradas*. UCV/UC. Venezuela
- Monza, A. (1995) *Situación Actual y Perspectivas En El Mercado De Trabajo En La Argentina*. En: *El Libro Blanco Sobre El Empleo En La Argentina*. MTSS. Buenos Aires.
- Nelson, R. (1991): *Why Do Firm Differ And How Does It Matter?*. University Of California At Berkeley
- Novick, M. y Catalano, A. M. (1996) *La Sociología del Trabajo Al Encuentro De Las Relaciones Laborales En Un Marco De Incertidumbre*. En: M. Panaia comp. *Trabajo y Empleo. Un Abordaje Interdisciplinario*. Ed. EUDEBA/PAITE, Buenos Aires
- Novick, M. y Tomada, C. (2001) *Reforma Laboral y Crisis De La Identidad Sindical En Argentina*. *Cuadernos Del Cendes / Año 18. N° 47 • Segunda Epoca Caracas, mayo-agosto 2001*, pp. 79-110
- Palomino, H. (2000) *Trabajo y Teoría Social: Conceptos Clásicos y Tendencias Contemporáneas. Del Trabajo Asalariado A La Sujeción Indirecta Del Trabajo Al Capital*. Un Ensayo Sobre Los Cambios Contemporáneos En Las Relaciones Sociales. ALAST, Buenos Aires.
- Palomino, H. Y Trajtemberg, D. (2007) *Una Nueva Dinámica De Las Relaciones Laborales y La Negociación Colectiva En La Argentina*. MTEySS/SPTyEL, Buenos Aires, mimeo

Pérez, C. (1986) Las Nuevas Tecnologías: Una Visión De Conjunto. En: C. Ominami (Comp.), Tercera Revolución Industrial: Impactos Internacionales Del Actual Viraje Tecnológico. Rial/Gel. Buenos Aires

Piore, M. y C. Sabel (1984) La Segunda Ruptura Industrial. Ed. Alianza. Bs. As.

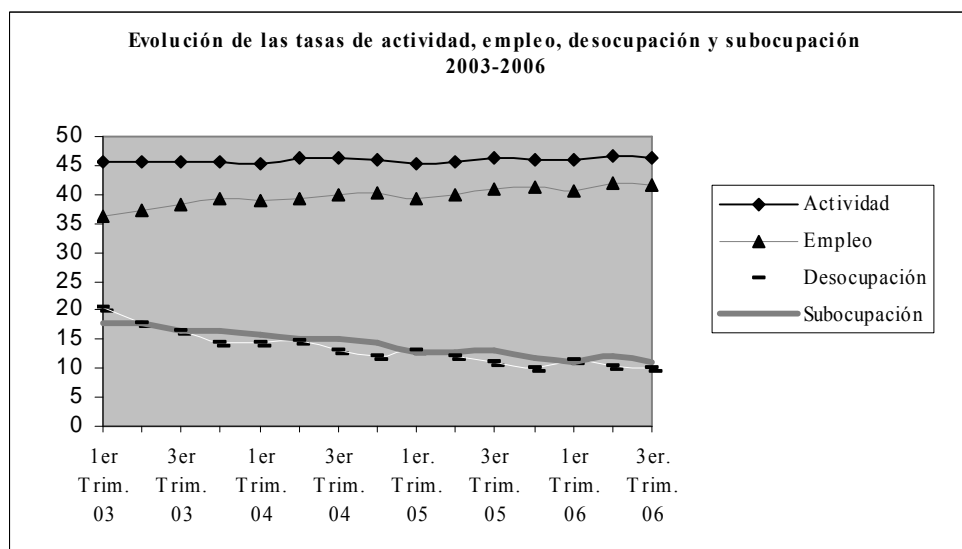
Somavía, J. (2002) Globalización y Trabajo Decente En Las Américas. Informe En La XV Reunión Regional Americana. Lima

Spyropoulos, G. (1976) Relaciones Laborales, México INET

Trajtemberg, D. y Lafleur, L. (2005) Estado De La Negociación Colectiva En El 2004 y Análisis De Los Incrementos Salariales En El Período 2001 – 2004. 7º Congreso de ASET, Buenos Aires

ANEXO

Gráfico I



Fuente: EPH continua –en el 2do trimestre de 2003, no se incluye Santa Fe por inconvenientes en el relevamiento-