

*Primer encuentro sobre Diálogo Social y Trabajo Decente – Red Académica Argentina para
el Diálogo Social Mar del Plata, noviembre de 2003*

Déficit de Trabajo Decente en Argentina: análisis y prospectiva

María Estela Lanari y Eleonora Slavin

Con la crisis de la sociedad industrial, que en nuestro país se manifestó en el agotamiento del modelo sustitutivo, se inicia un proceso de transformación en las relaciones sociales de producción entre cuyos principales efectos se destaca la mutación de las formas "típicas" del trabajo. Como resultado de lo cual, se hizo evidente el deterioro del trabajo asalariado que constituyó por más de medio siglo un eje de organización social. Desde esta perspectiva, en este estudio se propone analizar las causas y consecuencias de los cambios en el mercado laboral y reflexionar acerca de la necesidad de recuperar el sentido de dignidad que implica para el hombre tener un trabajo decente.

Los impactos de la globalización

La nueva lógica que acompaña al paradigma tecno-productivo que surgió en los años setenta, trajo aparejada la integración planetaria de los mercados y con ello la fase de globalización a la cual se responsabiliza de muchos de los actuales males.

Pero de qué se habla cuando se habla de globalización?. Según el Banco Mundial, es el fundamental cambio que ha tenido la economía mundial. La define como la integración internacional de los mercados de bienes, servicios y capitales, cuya fuerza motriz son los países desarrollo, entre los que incluye a las llamadas economías en transición. En este enfoque se subraya la importancia de las relaciones comerciales y financieras, en un escenario de políticas de liberalización de los mercados, lo que incrementa la internacionalización de las estrategias de producción y distribución de las empresas, facilitadas por las transformaciones tecnológicas que erosionan las barreras que antes impedían la movilidad de esos factores.

Para la Comisión Económica para América Latina - CEPAL -, tal como refiere Ocampo (2002), la globalización se manifiesta a través de la creciente gravitación de los procesos económicos, sociales y culturales de carácter mundial sobre los de carácter nacional. Y aunque no es un hecho nuevo, tiene facetas diferentes como la contradictoria combinación entre liberalización del comercio y elevada movilidad de capitales, frente a la restricción a la movilidad de la mano de obra. Es decir la mano de obra es local, pero la producción y el consumo dependen de redes globales, de modo que la participación en el escenario mundial de empresas transnacionales está garantizada a través de las tramas intra-firma¹.

De acuerdo a Manuel Castel, experto en la nuevas tecnologías de información – TIC -, la globalización está en relación con la oportunidad que éstas - las TIC - brindan a la economía mundial para funcionar diariamente en un ámbito planetario. Es decir, la revolución microelectrónica transformó no sólo la comunicación de modo irreversible, sino que aquellos países que lideraron el cambio tomaron decisiones estratégicas por encima de los que estaban más rezagados. De este modo, los centros de poder internacionales que desde finales de la segunda guerra administraron el equilibrio mundial, fijaron a mediados de los ochenta un nuevo modelo para América Latina cuyos pilares son las medidas resumidas en el decálogo de J. Williamson.

Con el propósito enunciado de lograr la integración de estos países mediante el desarrollo de herramientas competitivas, la superación de ineficiencias y la reducción de las respectivas brechas tecnológicas se propuso:

- 1 Eliminar el déficit fiscal reduciendo el gasto público
- 2 Cambiar la estructura del gasto público eliminando subsidios y aumentando gastos de salud y educación
- 3 Establecer una amplia base tributaria con tasas moderadas
- 4 tasas de interés determinadas por el mercado a niveles positivos pero moderados
- 5 Mantener tipos de cambio competitivos para promover exportaciones
- 6 Promover exportaciones y liberalizar importaciones

¹ Estas redes, en un sistema económico jerarquizado (como el actual), de carácter asimétrico, con relaciones polarizadas de inclusión y exclusión, sostiene Deniz (2002), son interconexiones selectivas y excluyentes.

- 7 Estimular la inversión extranjera directa que proporciona capital y tecnología
- 8 Privatizar empresas públicas
- 9 Desregular el sistema económico y aumentar el grado de competitividad
- 10 Garantizar los derechos de propiedad para estimular la inversión tanto externa como privada

Sin embargo, estas medidas, conocidas como las recomendaciones del consenso de Washington, al amparo de prometer mejorar las situaciones locales, permitieron obtener beneficios extraordinarios a las empresas transnacionales, que a través de las ventas y exportaciones aumentaron sus ganancias entre 1990-2000 del 27% al 39% y del 39% al 45%, respectivamente. Beneficios que, por otra parte, se veían favorecidos por su participación en los procesos de privatizaciones. (CEPAL, 2001)

En el mismo sentido argumenta Somavía, J. (2002) “...el término globalización se utiliza cada vez más para designar el modelo de desarrollo que predomina en la actualidad. Entre sus rasgos distintivos están el fomento de la integración de las economías y la valoración de la iniciativa privada. Si bien no se trata de un modelo homogéneo en todo el mundo, sus expresiones concretas tienden a dejar al margen a importantes segmentos de la población e incluso economías enteras debido a factores tales como el conocimiento o la disponibilidad de recursos financieros y el acceso a las modernas tecnologías de la comunicación y la información”.

1- Argentina y los efectos de las políticas neoliberales: apertura económica, desregulación, desestatización y privatizaciones

El camino hacia ésta transformación se inició en Argentina con los conflictos económicos e institucionales de los setenta, y específicamente, el quiebre con el anterior modelo se produjo en 1976, con la aplicación de medidas que garantizaban nuevas formas de crecimiento basadas en la apertura de la economía, la reforma financiera y la aplicación de medidas monetaristas. Desde entonces, y hasta fines de los ochenta, en razón del elevado nivel de endeudamiento externo y de los permanentes déficit fiscales, sobrevino un profundo deterioro en el que persistió un régimen de alta inflación que a su vez desembocó, en 1989 y 1990, en dos severos episodios de hiperinflación. En este escenario, que apresuró el cambio de gobierno, a partir de 1991 se puso en marcha un programa de estabilización que revirtió las tendencias económicas presentes desde mediados de los años setenta. Así desembarcaron las propuestas internacionales orientadas por ideas neoliberales que

buscaron, mediante la liberalización de los mercados restringir las distorsiones que generaban las ineficiencias del Estado.

Si bien, con la convertibilidad se frenó la inflación, resurgió el crédito - aunque casi exclusivamente orientado al consumo, especialmente de bienes durables - y se devolvió la "confianza" que estimuló inversiones, ésta herramienta no fue la única que se implementó para "modernizar al país", ni los beneficios que produjo fueron perdurables. Simultáneamente, se planeó un sistema, tal como establecía el patrón de crecimiento global, basado en la apertura económica, la desregulación, el retiro del estado y con ello la privatización de empresas que hasta entonces eran dirigidas desde la esfera pública, todo lo cual produjo un shock estructural con impacto negativo en lo social².

La propuesta tuvo ganadores y perdedores ya que se dio en un contexto donde se desestimaron las estrategias de contención; se produjo concentración y centralización de capital; se acentuaron conductas que privilegiaron lo individual por sobre el interés colectivo y se amplió el espacio para la corrupción, dado que el marco inicial de éxito económico fue la pantalla para ocultar transacciones que no hubieran sido posibles sin el consentimiento de un sector de las élites que desde los noventa controlaron el poder.

En este esquema asimétrico, el crecimiento en el nivel de actividad de los tres primeros años se quebró a fines de 1994 como consecuencia de los efectos de la crisis mexicana, que redujo la entrada de capitales al país, cuestión central para la expansión del modelo económico. El impacto se tradujo en recesión y en aumento de la desocupación. En ese momento, se hizo presente nuevamente el fenómeno de *stop and go*, que había sido recurrente durante la industrialización sustitutiva. Con lo cual, quedó claro que la evolución macroeconómica estaba expuesta a shocks vinculados con los movimientos de capitales, situación que plantea una alta inestabilidad

² Como señala Stiglitz, J. (2002) La privatizaciones no sólo se implantaron a expensas de los consumidores, sino también de los trabajadores. El impacto sobre el empleo ha sido quizás el argumento principal a favor y en contra de la privatización; sus partidarios sostenían que sólo la privatización permitía despedir a los trabajadores improductivos, y sus detractores replicaban que los recortes de plantilla tuvieron lugar sin ponderar los costes sociales.

Una evaluación de cómo se realizaron las privatizaciones en Argentina puede verse en Azpiazu (2002).

económica. Especialmente, porque el déficit de la cuenta corriente llevó a buscar compensación mediante el endeudamiento, cuyos servicios a su vez aumentaron dicho déficit.

Los efectos de la sobrevaluación del peso resultaron una carga imposible de soportar. Contribuyeron a la destrucción de la industria nacional y la consiguiente desocupación masiva; y subsidiaron el ingreso de productos importados provocando un déficit en la balanza comercial. Todo lo cual produjo una elevada dependencia de la entrada de capitales para cubrir los déficit de la economía y el Estado. En el 2000, las políticas correctivas siguieron centrándose en el ajuste fiscal, pero el creciente endeudamiento y la sobrevaluación del peso, a la que se hacía referencia, junto con la abrupta caída de reservas pusieron fin al esquema de la convertibilidad. Entre el 2001 y 2002, Argentina experimentó una de la mayores crisis de su historia, con 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 y como medida compensadora, el gobierno suspendió el pago de los compromisos contraídos con el exterior, mientras tenía lugar una desesperada huída de depósitos del sistema bancario, y quienes pudieron, sacaron sus depósitos del país. El PBI en ese año descendió en promedio entre el 12% y el 15%. La liberalización cambiaria afectó 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 este escenario de recesión se lograron detener los efectos inflacionarios tanto por la intervención del Banco Central, como por el congelamiento de los servicios y por los acuerdos sectoriales que impidieron el traslado de la devaluación a los precios domésticos, pero fundamentalmente por los bajos niveles de demanda.

A mediados del 2002 se registraron los primeros indicadores positivos de reactivación. A partir de allí y hasta el primer trimestre del 2003, según información del Banco Central, se contabilizaron tres trimestres consecutivos de suba del PBI. Este repunte se explica por la evolución de las exportaciones netas y la sustitución de importaciones. Paralelamente, en el primer trimestre de este año, se reiniciaron los pagos a los organismos internacionales, se recuperó el salario real y mejoró la recaudación fiscal. Sin embargo, esta mejora todavía es exigua en el mercado de trabajo nacional.

Sin duda, en los años noventa, el mayor impacto de los cambios producidos por la reestructuración de la economía doméstica se hizo sentir en el plano laboral donde la situación ocupacional fue el espejo del funcionamiento de la economía, Monza (1995).

1.1- El dilema de la competitividad y los costos laborales

En la Argentina moderna competir fue un imperativo. Ciertamente, las nuevas demandas enfrentaron a todos los sectores con esa necesidad. Pero ¿qué se entendió por ser competitivos?. Según Coriat (1997), una economía es competitiva cuando es capaz, a través de sus exportaciones, de pagar las importaciones necesarias para su crecimiento, proceso que debe acompañarse con un aumento en el nivel de vida.

Para lograr ese equilibrio se puede optar o bien por ser competitivos vía costos (salarios y otros costos no salariales); o por apostar a la competitividad-calidad asociada a la innovación tecnológica tanto de productos como de procesos. Ante este desafío, frente al impacto de la apertura y la desregulación económica, la elección por uno u otro sendero estuvo restringido a las capacidades de las firmas. Los conglomerados y las grandes empresas pudieron invertir en innovaciones, diferenciarse en el mix de producción, diversificar productos y optimizar procesos. Pero la opción por competir para las PyMEs, fue básicamente sostenida por estrategias basadas en las políticas de empleo. Situación que posiblemente estuvo impulsada por la necesidad de mantener márgenes aceptables de utilidad y por las capacidades limitadas para desarrollar otro tipo de estrategias, ya sea por una limitación de sus recursos (fundamentalmente financieros - los créditos para este tipo de empresas eran más caros y de corto plazo -, humanos, posición en el mercado, etc.) o por las características de su propia cultura empresarial.

Al mismo tiempo, desde el Estado y con un doble propósito, por un lado bajar el desempleo, que desde 1991 se había transformado en una preocupación de agenda, y por otro, apuntalar la competitividad de las empresas, se realizaron profundos cambios en los institutos laborales bajo el supuesto que los altos costos del trabajo, impedirían la entrada al mercado de laboral y encarecían el valor de los productos exportables.

Si bien al inicio de la convertibilidad los costos laborales -no salariales: aportes a la seguridad social, costos de despido, indemnizaciones por accidentes y vacaciones, etc.- eran más altos en Argentina que en otros países de la región, -en relación a la remuneración bruta nuestro país estaba 6 pp por encima de Brasil-, la reducción de aportes patronales trajo efectos contrarios a los esperados. No se incrementó el empleo, se desfinanció el sistema de seguridad social y se redujeron los aportes al Fondo Nacional de Empleo, que permitía cubrir buena parte del Seguro de Desempleo

y muchas de las políticas activas de mercado laboral que se aplicaron durante la década de los noventa. Beccaria (1998)

No obstante que numerosos estudios han demostrado que factores como la distorsión en el tipo de cambio, la falta de créditos o los costos de los servicios privatizados, entre ellos los peajes, frenaban las oportunidades de competir para mantener una posición sustentable en el mercado; sin embargo, las acciones para competir estuvieron focalizadas casi exclusivamente hacia la oferta, cuestión que contribuyó a generar el deterioro de las relaciones laborales que hoy afectan al país.

1.2- Modificaciones en la legislación laboral

Con relación a las reformas laborales acaecidas en la última década, éstas se llevaron a cabo siguiendo las indicaciones, tal como se señaló anteriormente, de los organismos internacionales de crédito que prescribían la necesidad de modificaciones radicales con el fin de que la legislación sea funcional al modelo económico.

En el campo del derecho individual, se sancionó en el año 1991 la Ley Nacional de Empleo (24.013) que incorporó nuevas modalidades contractuales a término y con eximición total o parcial de contribuciones patronales. Estas contrataciones “promovidas” por la ley estuvieron sujetas - en un primer momento- a la habilitación por el convenio colectivo respectivo, pero a medida que las provincias fueron declarando la emergencia ocupacional, las nuevas modalidades automáticamente se fueron autorizando. La instauración de este régimen provocó una mayor precarización del empleo y una enorme rotación de los trabajadores. Se estableció también, un tope para el cálculo de las indemnizaciones por despido, lo que contribuyó a facilitar la resolución contractual de trabajadores de altos ingresos. La ley 24.013 establecía en sus objetivos la eliminación del trabajo no registrado. A tal fin, se concedía a las empresas que blanquearan a sus trabajadores un jubileo para el pago de los aportes y contribuciones. Sin embargo, el trabajo en “negro” aumentó entre 1991 y el 2002 del 25,9% al 40,6% cifras inéditas hasta entonces en nuestro país.

El deterioro de las empresas, que veían disminuir su competitividad producto de una convertibilidad insostenible y una apertura irrestricta, impulsó al Estado a compensar ese déficit a través de una reducción aún mayor de los costos laborales. Es decir, regular la flexibilización de hecho. Con ese objetivo se sancionaron el decreto 340/92 de Pasantías y la ley 24.465/95 que instauran el contrato de fomento al empleo, el contrato a tiempo parcial y el contrato de aprendizaje

como figura no laboral. Asimismo se estableció un período de prueba de tres meses (extensible a seis meses por CCT) como presunción legal de todo contrato por tiempo indeterminado.

Del mismo modo, la ley 24.467/95 estableció un régimen especial para las PyMEs que autorizó a disponer colectivamente del pago del SAC -hasta en tres cuotas-, del período de otorgamiento de las vacaciones y del sistema de indemnización por despido -a través de cuentas de capitalización-, y se modificó el régimen de preaviso haciendo desaparecer la integración del mes de despido.

En el año 1998, y en vistas a que el empleo no había crecido, sino que se mantenía alrededor del 37%, se intentó una nueva reforma laboral. A partir de la sanción de la ley 25.013/98 eliminaron las modalidades promovidas de la ley de empleo y las de fomento al empleo y aprendizaje de la ley 24.465, y se redujo el período de prueba a un mes. Como contrapartida se modificó in peius del trabajador el régimen de preaviso y las indemnizaciones por despido.

En el año 2000, la ley 25.250 extendió la situación de vulnerabilidad-precariedad incrementando el período de prueba a tres meses (6 meses en el caso de las PyMEs), con posibilidad de duplicarse estos plazos por CCT.

Respecto a los accidentes de trabajo, en el año 1995 se dictó la ley 24.557. El nuevo régimen no sólo significó un deterioro en la reparación de los infortunios laborales (se suprime desde entonces la indemnización por accidente o enfermedad y se la suplanta por prestaciones mensuales, se vuelve al listado cerrado de enfermedades elaborado por el PEN y se prohíbe a los trabajadores el acceso a la reparación integral prevista en el Art.1113 del Código Civil), sino que al contrario de lo que promocionaba, contribuyó a un incremento de la siniestralidad laboral al suspender la aplicación de la ley de seguridad e higiene y al liberar a los empresarios de toda responsabilidad por los daños sufridos por los trabajadores, dejándolos en manos de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (entidades aseguradoras con fines de lucro).

En la órbita del derecho colectivo el gobierno interviene mediante el decreto 1334/91 restringiendo la negociación colectiva, negándose a homologar cualquier incremento de salarios que no estuviera justificado en un aumento de la productividad. De igual forma, se dejaron sin efecto Convenios Colectivos de Trabajo por decreto (ej. actividad portuaria), lo que implica una viciosa intervención del Estado afectando la autonomía colectiva. Asimismo, por medio de la modificación

de la ley de Concursos y Quiebras se establece la suspensión de los convenios colectivos por el plazo de 3 años a partir de la apertura del concurso.

El aumento incesante de la desocupación, y la precariedad se transformó en un arma para disciplinar a los trabajadores y disminuir, aún más, el alicaído poder sindical. Todo ello contribuyó a debilitar la negociación colectiva, ya que la tendencia era negociar a la baja.

Con la misma finalidad, se estableció un régimen colectivo especial para las PyMEs, del que ya se ha hecho mención. A ello se agrega que se elimina la ultraactividad³, objetivo que se extiende a toda negociación a partir del dictado de la ley 25.250 que reguló, además, una descentralización anárquica de la negociación colectiva.

A juzgar por el persistente deterioro de la situación en el mercado de trabajo, no cabe duda que las reformas aludidas, no sólo no fueron útiles para crear empleo, sino que además precarizaron el existente.

1.3- Flexibilidad y polivalencia laboral

Si bien, en el título anterior se hizo mención a los instrumentos que flexibilizaron la normativa laboral para consolidar la flexibilidad que de hecho existía en el mercado de trabajo, resulta de interés retomar este punto para discernir entre lo que resultó de la aplicación de estas prácticas vis a vis con la flexibilidad interna o polivalencia laboral. Así como competir resultó un imperativo, la flexibilidad se instaló como factor condicionante del éxito comercial y por tanto como sinónimo de modernidad.

El impacto de las regulaciones, como así también la flexibilidad del tiempo del trabajo y los salarios, han producido abundantes materiales - (Marshall, A.,1990, 1994, 1997, Cortés, R. y Marshall, A.; 1993; Esquivel, 1996; Walwei, U., 1996; Tokman y Martínez, 1999; Beccaria y Galín, 2002) -, que describen, a través de evidencias empíricas, los efectos que medidas de este tipo han tenido en países de la OCDE, o han comparado casos de países con distintos niveles de regulación de la UE con EE UU, Japón; países escandinavos y asiáticos, o de los países en desarrollo, como

³ Art. 8, Ley 25.250 "las partes pueden establecer distintas fechas de vencimiento para las cláusulas del convenio e inclusive otorgarles ultraactividad. si no ejercieren esa facultad ni hubiere entrado a regir un nuevo convenio, las cláusulas de aquel perderan vigencia en un plazo de dos años contados a partir de la fecha en que una de las partes hubiere denunciado formalmente el convenio".

Argentina. No obstante que en algunos casos de Latinoamérica la información no es suficiente, los estudios realizados no permiten afirmar que los cambios en la legislación hayan servido para aumentar la productividad. Asimismo, en países con mercados muy regulados, como Alemania, la productividad es elevada o en el caso de los escandinavos, se ha podido establecer que la productividad se beneficia del Estado de Bienestar.

En el país, los cambios introducidos en la década en las regulaciones laborales posibilitaron que el empleador dispusiera más libremente el ingreso y egreso de los trabajadores, como así también que, como demuestran Beccaria y Galín, (1998), se intensificó la rotación de los trabajos registrados. Los efectos negativos de esta rotación estarían relacionados con la pérdida de bienestar de los hogares y de la eficiencia económica, como así también con la sub-inversión de capital humano. Asimismo, los autores ponen el acento en que la forma en que fueron aplicadas las normas durante los noventa facilitaron el incremento del empleo no registrado, con ello la reducción de los costos laborales totales y la participación del trabajo en los ingresos.

En cuanto a la flexibilidad interna, al interior de las firmas, las nuevas formas de organización del trabajo justificaron la discusión de las categorías profesionales para adaptarlas al modelo vigente. La disciplina que impuso la tendencia negativa del empleo facilitó el hecho que los empleadores fijaran unilateralmente la tarea dentro de la empresa sin recurrir a la negociación colectiva. Los nuevos convenios y las nuevas normas, adquirieron así una particular fuerza como instituyentes de nuevas prácticas y nuevos discursos, en razón de la posición de debilidad de los sindicatos y de una fuerza laboral segmentada. (Novick y Tomada, 2001)

2- El tamaño y la calidad del empleo

En el balance que se hace de la última década, más allá de los beneficios o perjuicios que trajo aparejado el modelo de crecimiento que se aplicó desde 1991, la cuestión laboral sobresale por encima de cualquier apreciación.

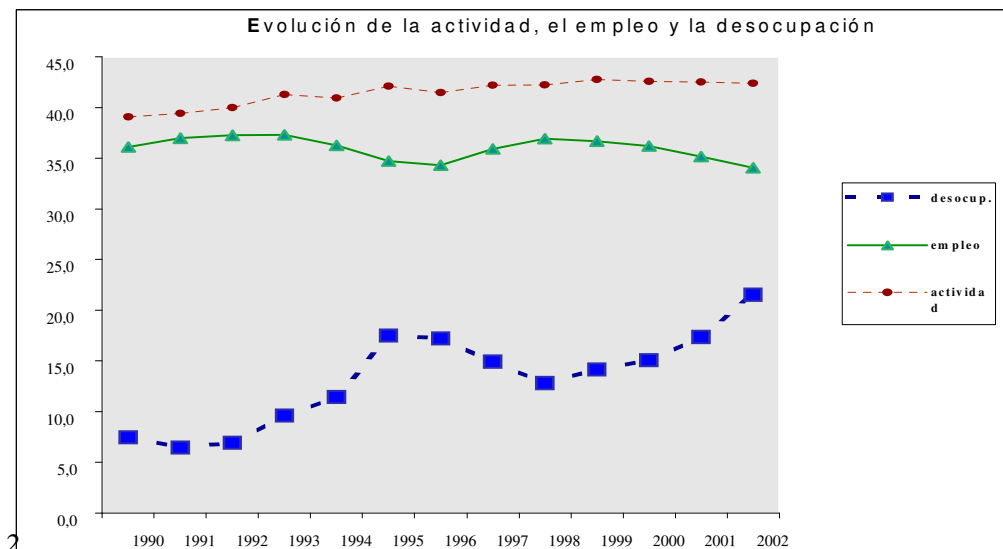
No sólo creció el desempleo entre 1991 y 1995 en 11 pp., sino que tan sólo en un año - 1994/1995- se destruyeron 380.000 puestos de trabajo- y la gran mayoría los puestos netos generados en el período fueron de tiempo parcial, (Beccaria et al, 2003). Con el incremento de la

tasa de desempleo, entre 1998 y el 2000, de 2,3 pp., 415 mil nuevos puestos desaparecieron del mercado laboral, y muchos de los que mantuvieron sus puestos lo hicieron en condiciones precarias.

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.. Esta mejora se explica por la cobertura del Plan Jefas y Jefes de Hogar que amortiguaron los efectos masivos de la falta de trabajo.

Expresado de otra forma la situación fue la siguiente: en 1990 sobre una población total de 32.615.000 y una PEA de 11.000.000, tan sólo 715.000 estaban desocupados. Cuatro años después, sobre una PEA de 12.400.000 los desocupados son 2.100.000 individuos. La magnitud de los datos son un alerta sobre la gravedad de la “cuestión social”. La situación se presentó aún con mayor agudeza en momentos de caída del producto, como en 2001-2002, cuando la población desocupada ascendió a 2.740.000.

Con el desempleo se incrementó la pobreza, que pasó de ser el 29% de la población en 1995, al 52% en 2002, creciendo con ello la categoría de los “nuevos pobres”, todos ellos producto del funcionamiento de un mercado laboral excluyente, donde ciertos segmentos de la población han resultado más perjudicados que otros.



Fuente, elaboración propia en base a la EPH (INDEC)

2.1- Brecha tecnológica y empleo

En mayor o menor escala, las empresas que lograron sobrevivir a la profundidad de los cambios que vinieron de la mano de la globalización, lo hicieron superando el gap tecnológico que las separaba de la frontera óptima para competir, y utilizando las herramientas que flexibilizaron el mercado laboral.

Paulatinamente, algunas sustituyeron controles y procesos, y pasaron de lo que antes era producción en masa a la llamada especialización flexible, organizando las funciones del trabajo mediante criterios postayloristas, posfordistas, y neofordistas, o utilizando las llamadas FOJ -formas de organización japonesas-. Mientras que otras optaron por realizar transformaciones en la dotación de equipos incorporando innovaciones tecnológicas o bien combinaron, según sus posibilidades, mejoras en tecnología y en organización⁴. Las consecuencias de la construcción un mercado más heterogéneo y más especializado, impactaron en los requerimientos de mano de obra. Los empleadores demandaron una fuerza de trabajo más cualificada, dispuesta a ser polivalente e involucrarse en los procesos de gestión (Piore y Sabel, 1984; Cressey, 1990; Coriat, B. 1992; Neffa, 1996).

Si bien son numerosos los estudios 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 cambia con la incorporación de nuevas tecnologías es la naturaleza del trabajo y por ende el perfil de quien desempeña la tarea. Así por ejemplo, el grado de complejidad que supone el manejo de alta tecnología implica mayor

⁴ El mecanismo con que articulan éstos cambios ha sido abordado desde diversas corrientes de pensamiento, entre ellas desde 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, 1978,1979,1983)

capacidad de quien la usa. Algunas de estas cuestiones se resuelven con poseer más y mejores habilidades y otras con mayores conocimientos.

Esta situación, ha llevado a argumentar que quienes poseían habilidades obsoletas para el nuevo modelo, necesariamente quedarían excluidos de las funciones que anteriormente desempeñaban. Como así también, quienes no tenían la formación necesaria no podrían acceder a trabajos de “buena calidad”.

Así como la incorporación tecnológica supo visualizarse como destructora de fuentes de trabajo, los bajos niveles de educación también son señalados como una de las restricciones más fuertes para ingresar a la vida laboral y viceversa, la dotación de capital humano jugaría a favor de la inserción en el mundo del trabajo. Sin embargo, es posible afirmar que en Argentina, los efectos de la innovación tecnológica no afectaron el nivel de empleo, como sí lo hizo la apertura indiscriminada a productos subsidiados, o elaborados a bajísimo costo por el uso intensivo de mano de obra –no de tecnología-, que produjo el cierre de establecimientos⁵.

Como así también, cabe destacar, que en un proceso de restricción de vacantes laborales, como el que se viene sucediendo desde 1995, la desocupación alcanzó aún a quienes tienen altos niveles de educación. Según datos del total de aglomerados urbanos en el 2002, la participación en la desocupación de este segmento fue del 22%, mientras que menos del 10% del desempleo corresponde a la población menos instruida. (Monza, 2002; Lanari 2003)

2.2- Grupos de riesgos: mujeres, jóvenes, y migrantes

Entre los sectores que se han visto más afectados por la magnitud de los cambios pueden visualizarse a las mujeres que aumentaron la tasa específica de desocupación, entre 1990 y 2002 en 10 pp. y a los jóvenes, quienes en igual período incrementaron el desempleo en 17 pp..Como así

⁵ El dumping social llevado a cabo, a través del abaratamiento de los costos laborales por parte de los países que no cumplen las convenciones internacionales en materia de trabajo, en perjuicio de quienes sí cumplen, impactó en la industria nacional de modo tal que a fines de los '90 la industria de indumentaria se redujo de 5.500 empresas a menos de 4.000; en la del calzado cerraron 997 fábricas; la del juguete que sumaba 200 fábricas con 1.500 empleados, quedó con 50, trabajando al 50% de su capacidad. En celulosa y papel que empleaban 13.000 personas antes de la convertibilidad, hoy sólo quedan 7.000. Piserchia, R. (1999)

también, otro sector que interesa comentar es el de la población migrante que habitualmente actúa como factor de crecimiento de la tasa de actividad y que ante la depresión del mercado de trabajo vio reducida también su participación en la esfera del trabajo formal, ahondándose con ello su problemática de inserción social.

En cuanto a la situación de la mujer, su participación ha aumentado considerablemente en la última década, tanto como trabajador adicional, en su carácter de jefa de hogar o bien por cuestiones de índole cultural. La tasa de actividad en 1990 era de 27,4% y en el 2002 subió al 33,4%. Sin embargo, la calidad de esa participación está en relación con el nivel educativo alcanzado, en tanto las más educadas se ubican mayormente como ocupadas, aquellas que tienen baja calificación, no sólo engrosan las filas de la desocupación, sino también constituyen la mayor parte de la población pobre.

No obstante que la Constitución Argentina prohíbe todo tipo de discriminación basada en razón del sexo y establece la igualdad de derechos entre mujeres y hombres al disponer la igualdad de remuneración por igualdad de tarea, y que la ley de contrato de trabajo reafirma estos principios⁶, la brecha de ingresos, entre hombres y mujeres persiste y se ubica en el 14% entre los ocupados y en el 13% para quienes son asalariados⁷.

Entre las causas más frecuentes que se esgrimen para justificar la no contratación de la mano de obra femenina están los costos laborales no salariales asociados a la maternidad y al cuidado infantil. Según un estudio realizado por OIT en 2001, en el que se incluye información de Argentina, Brasil, Chile y México, los mismos no ascienden al 2% de la remuneración bruta mensual de la mujer asalariada. Es dable destacar que en tanto el salario de la mujer es en promedio,

⁶ “Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad” (art 17 LCT); “El empleador debe dispensar igualdad de trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador”(art.81 LCT)

⁷ Sin embargo esta situación es relativamente mejor que, según datos de la OIT, presenta el resto de América Latina, donde la brecha salarial es de 36% al concluir la década del 90.

un 20% inferior al del hombre, este “sobrecosto” resulta irrelevante al comparar el costo total de contratación de la mujer respecto al del hombre.(Abramo, L. y Todaro, R. , 2002)

Respecto a los jóvenes, sufren con particular intensidad los fenómenos del desempleo y la precariedad en el mercado de trabajo. Las normas que se dictaron en la década del 90 destinadas a la contratación de éste grupo, sólo sirvieron para que los mismos se incorporen en la actividad laboral a través de contratos precarios y no-laborales. La ley de empleo instaura los contratos de trabajo-formación y práctica laboral para jóvenes menores de 24 años, a término y con el 100% de eximición de aportes patronales.

Las pasantías (Dec.340/92) y el contrato de aprendizaje (ley 24.465) establecieron las contrataciones no laborales. Las primeras estaban dirigidas a estudiantes y docentes de más de 16 años. La duración máxima de la pasantía es de 4 años, pudiendo los pasantes realizar jornadas de hasta 8 horas diarias sin percibir remuneración alguna. El contrato de aprendizaje (L.24.465) estaba destinado a personas de 14 a 25 años; tenían una duración mínima de 3 meses y máxima de 24, con una jornada máxima de 6 horas diarias y 36 horas semanales. Los trabajadores que se incorporaron bajo estas figuras no estaban protegidos por la ley de contrato de trabajo.

Como producto de estas regulaciones, se redujo el costo laboral de las contrataciones de jóvenes -al liberar al empleador de los aportes patronales y del pago de las indemnizaciones-, y se precarizaron las relaciones laborales al privarse a éstos de la aplicación de las garantías establecidas en la ley de contrato de trabajo.

En el año 1998, la ley de Reforma Laboral (25.013) derogó las modalidades promovidas de la ley de empleo, redujo las pasantías a 6 meses con posibilidades de renovación y volvió a considerar el contrato de aprendizaje como figura laboral. Esta última modalidad, quedó limitada a jóvenes sin empleo de 15 a 28 años y tiene una duración mínima de 3 meses y máxima de 1 año.

Para compensar la no inserción, desde 1991 al 2002, se establecieron políticas activas focalizadas en este sector de la población, haciendo hincapié en el segmento más pobre. Muchas de ellas fueron programas de formación, otras de empleo de interés social o de empleo transitorio privado. El Proyecto Joven, fue el principal exponente de estas acciones tendientes a atenuar las fallas de mercado que dejaban fuera de los circuitos de empleo a quienes contaban entre 14 y 25 años. Si bien, con estas medidas se logró mitigar parcialmente la situación e incentivar el ingreso al

primer empleo, también contribuyeron por un lado a crear en la población joven la idea de que la relación precaria entre empleador y empleado era “normal”. Por otro, los programas no fueron suficientes para aliviar la presión de éste grupo sobre el mercado de trabajo. (Salvia y Tuñón, 2003)

Finalmente, volviendo a los migrantes en su carácter de grupo social que típicamente tiene dificultades de inserción, cabe recordar lo que al inicio de este trabajo se marcó como una contradicción, ya que mientras se fomenta la movilidad de factores, la mano de obra sufre restricciones entre las que se observan los límites de circulación. El derecho a la libre movilidad reivindica la libertad de toda persona de trasladarse desde un país a otro sin limitaciones, lo cual implica el reconocimiento de tres libertades: la libre circulación de los trabajadores; la libertad de prestación de servicios y la libertad de establecimiento.

Una vez más, apelando a la Constitución Nacional, cabe recordar que en ella se garantiza a todo habitante del territorio nacional el derecho a trabajar y ejercer toda industria lícita conforme a las leyes que reglamentan su ejercicio. Asimismo, la ley 22.439 otorga a los extranjeros plenas facultades para trabajar, garantizando el reconocimiento de todos los derechos sociales. A tal fin establece dos categorías migratorias: residente permanente y transitorio. Mientras cualquiera de estas dos categorías se encuentre en trámite, podrá concederse la de “residente precario con autorización para realizar tareas remuneradas”. A tal fin se requiere como exigencia la existencia de un contrato de trabajo⁸.

Cabe reflexionar que la migración ha sido una constante desde la conformación del Estado nacional. La mano de obra extranjera constituyó la base del crecimiento económico y sólo cuando las vacantes fueron limitadas surgieron criterios restrictivos de selección. La falta de trabajo ha sido un elemento expulsor que convirtió en migrantes a los propios nacionales, que a partir de la segunda mitad de los noventa comenzaron a buscar oportunidades en otros mercados. Según estimaciones recientes en los dos últimos años emigraron 160.000 personas, un tercio de los argentinos registrados en el exterior.

⁸ Debe tenerse en cuenta que la norma vigente también establece la prohibición de dar trabajo y alojamiento a los inmigrantes irregulares. La ilegalidad migratoria se manifiesta tanto en la entrada clandestina, como en la permanencia irregular. Por otra parte, la contratación de inmigrantes ilegales se considera contrato laboral de objeto prohibido. La ley de Contrato de Trabajo prescribe la nulidad del contrato, pero al empleador no se lo exime del pago de sus obligaciones laborales.

Estos grupos, que se distinguen por su vulnerabilidad, encuentran como refugio laboral el sector informal o ante la falta de respuesta se inscriben en la inactividad desalentada, condición más crítica del desempleo.

2.3- Trabajo informal y relaciones laborales precarias

En un contexto de demanda estancada, como el que se describe, el aumento de la oferta laboral deriva en la aceptación de condiciones cada vez más desventajosas para los trabajadores, lo cual se traduce en mayores índices de precariedad, flexibilidad, trabajo no registrado, informalidad, etc.. Si bien estos términos suelen usarse como sinónimos para caracterizar la baja calidad del empleo, en realidad son categorías de análisis diferentes. Mientras que la informalidad se refiere a la unidad de producción, la precariedad alude a la relación que se establece entre empleador y empleado. (Gallo, 2002) Aunque la mayor parte del trabajo informal se realiza en condiciones precarias esto no impide que los trabajos de la economía formal también lo sean.

En la última década, la destrucción de puestos de trabajo y las modificaciones a la legislación laboral que introdujeron modalidades de contratación a término, rebajaron garantías y desprotegieron a los trabajadores, llevaron a que tanto el trabajo informal como la precariedad, sean modalidades extendidas entre los ocupados. En tal sentido, según datos del INDEC, a fines de los noventa más del 51% de la población ocupada lo estaba en el sector informal⁹ y aproximadamente el 40% realizaba trabajos no registrados, indicador que usualmente define la precariedad laboral. De acuerdo a los últimos datos del MTESS para el total de aglomerados urbanos, en mayo del 2003 los trabajadores no registrados ascendían al 44,8%.

⁹ Conformación del sector informal: el 5% está constituido por patrones de pequeños establecimientos, el 38% por trabajadores asalariados de tales establecimientos y el 57% por trabajadores por cuenta propias o trabajadoras del servicio doméstico. (Salvia, 2002)

EMPLEO NO REGISTRADO. % DE ASALARIADOS A LOS QUE NO SE LES DESCUENTA EL APOORTE JUBILATORIO

Año	Tasa de no registro	Tasa de no registro (excl. los Programas de empleo)
1990	25,9	...
1998	38,4	...
2002	40,6	36,7
may-03	4,8	38,4

Se toma para el cálculo del empleo no registrado a los asalariados de 18 años y más (población obligada a realizar aportes jubilatorios según Ley 24.241) y se descuentan los individuos de edad desconocida.

Fuente: DGEyFPE - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales en base a EPH (INDEC)

2.4- Las oportunidades de empleo de calidad y bien remunerado

La situación del mercado laboral argentino pone de manifiesto que con el aumento del desempleo, el crecimiento del sector informal, la rotación y con la regulación laboral, pocos son los puestos de trabajo que pueden ser considerados de calidad, es decir contrataciones por tiempo indeterminado, con jornadas de más de 35 horas semanales, debidamente registrados y bien remunerados. Si se asimila estas condiciones con el sector formal de la economía, a fines de los noventa, menos de la mitad de los puestos de trabajo estaban en esta categoría.

Y, aunque formales, muchos de ellos no generan ingresos suficientes para el ocupado y su familia. Según estiman Roca y Moreno (2003), en los últimos doce años las fluctuaciones del salario real se desarrollaron en niveles entre un 60% y 70% inferiores a la década de los setenta. Por lo cual, a todas luces, las posibilidades de acceder o mantener puestos de empleo de "calidad", está cada vez más lejos. Asimismo, es importante destacar que en la última década se registró una distribución regresiva de los ingresos por lo cual las oportunidades de obtener buenas remuneraciones quedaron restringidas a un sector privilegiado de la población. Entre 1990 y 1999, según cifras del INDEC, la brecha entre el decil más rico y el más pobre aumentó un 57%. En el mismo período, el estrato más alto vio crecer sus ingresos en un 14%, mientras que en el caso de los más pobres registraron una caída del 8%. Esta situación se ahondó aún más a partir de la crisis de 2002 como consecuencia del efecto de la inflación incipiente sobre los salarios reales.

INDICADORES DE INGRESOS REALES 1990 / 2002				
Variaciones porcentuales anuales				
Años	Salario medio real 1995= 100	Salario Privado	Salario Público	Salario mínimo real 1995= 100
1990	89,4	-	-	88,2
1991	95,8	-	-	64,6
1992	100,5	-	-	54,9
1993	106,5	-	-	105,5
1994	107,5	114,4	120,8	101,6
1995	100,0	100,0	100,0	100,0
1996	96,7	97,2	96,3	99,9
1997	96,7	101,8	94,9	99,6
1998	99,2	104,7	97,4	99,0
1999	97,7	103,8	95,8	100,8
2000	96,9	104,5	94,4	101,5
2001	95,9	101,6	93,8	103,1
2002	71,0	68,1	71,8	73,2

Fuente: DGEyFPE, en base a datos de EPH-INDEC.

3- Protección Social

Otro de los factores que contribuyeron a debilitar el bienestar de la población fue la pérdida de las prestaciones que aseguraba el sistema de seguridad social argentino. El retiro del Estado y la forma en que se concretó la delegación de estas funciones convergieron en crear la actual situación de desamparo.

3.1- La cobertura de los protegidos y la situación de los excluidos

Distintas causas influyeron en la crisis de los sistemas de seguridad social. Si bien una de ellas es el proceso de envejecimiento de la población que impacta sobre la capacidad de sostenimiento del sistema, es decir en la relación activos-pasivos, el desfinanciamiento producto del funcionamiento del mercado de trabajo contribuyó a que aquél colapsara.

En la década de los noventa se produjo también, acompañando la transformación, una reforma profunda en el sistema integrado de jubilaciones y pensiones. La ley 24.241 instauró un modelo que combina un subsistema de reparto y uno de capitalización individual. El régimen previsional público basado en un sistema de reparto que es gestionado por la ANSES y el régimen

de capitalización individual de los aportes, administrado por las AFJP. Este último es mixto, porque parte de las prestaciones que reciben los afiliados al régimen de capitalización son financiadas y otorgadas por el régimen previsional público. La opción por un sistema u otro se debe realizar en términos negativos mediante declaración expresa de no querer pertenecer al régimen de capitalización lo que evidencia la preferencia de la ley por el sistema de capitalización.

Si las arcas previsionales se encontraban a principios de la década en un estado de crisis, el establecimiento del sistema de capitalización¹⁰, el deterioro del salario, la rebaja de las contribuciones patronales¹¹, la sucesión de modalidades contractuales con eximición total o parcial de aportes, las figuras no laborales, la evasión y el crecimiento del empleo no registrado, las llevaron a una situación terminal.

“El efecto sobre el financiamiento del sistema y sobre el déficit público es evidente. El monto agregado representa a cerca del 50 % de la deuda pública generada en el período, 85.000 millones de pesos. Es decir que para financiarse el Estado recurrió a endeudamiento adicional de modo de suplir estas pérdidas de recursos. La estructura de financiamiento al inicio de la década de los 90‘ estaba basada en un 75% en aportes y contribuciones de trabajadores y empleadores mientras que los recursos fiscales con origen en impuestos sólo representaban un 25%. Al año 2000 estos porcentajes se invierten y los recursos generales basados en impuestos alcanzaban al 70% mientras que los recursos contributivos sólo cubrían el 30%.” (Roca, E., 2001)

Si a esto se le suma que el blanqueo establecido por la ley 24.013 a los empleadores que regularizaran la situación de sus dependientes no registrados los liberó del pago de aportes y contribuciones -los cuales son necesarios para que el trabajador pueda acceder a la jubilación- reconociéndoles sólo el tiempo de servicio, se podrá visualizar que los trabajadores que podrán gozar del beneficio jubilatorio cada vez serán menos, y sus ingresos por tal concepto apenas de supervivencia, (Slavin, L.P., 1992)

¹⁰ El 90% de los trabajadores derivaron sus aportes personales a las AFJP, lo que en el año 2000 constituían 4.300 millones de dólares. Roca (2001 op. Cit.)

¹¹ Entre 1995 y 2000 dejaron de ingresar al sistema 23.000 millones de dólares como resultado de esta rebaja. Roca (2001 op. Cit.)

Por otra parte, en materia de salud se introdujeron profundos cambios en la regulación de las Obras Sociales sindicales. Se dictaron los decretos 446/00, 1140/00 y 1305/00 que establecieron la “competencia regulada”, facilitando con ello el ingreso al Sistema de Salud a empresas comerciales con fines de lucro, en desmedro del carácter solidario y tuitivo que constituye la esencia de las instituciones de la seguridad social.

El incumplimiento de pago por parte de los empresarios, el número de trabajadores incorporados a través de contrataciones flexibles o no laborales, el incremento de los trabajadores no registrados, la incorporación del monotributo, el deterioro de los salarios y el aumento del costo de las prestaciones médico – farmacéuticas, favoreció la explosión del sistema. Esto fomentó una distribución de los beneficiarios, de tal forma que algunas Obras Sociales captaron a los trabajadores de mayores ingresos dejando al resto en un estado francamente deficitario y en condiciones de brindar sólo los servicios mínimos.

En materia de asignaciones familiares se sancionó en el año 1996 la ley 24.714 que derogó las prestaciones por esposa, escolaridad y familia numerosa y fijó topes de sueldo bruto para poder acceder a las prestaciones. En el caso de los empleadores que se acojan al sistema de monotributo, los trabajadores dependientes no tendrán derecho al goce de ningún tipo de asignación familiar.

Por otra parte con la sanción de la Ley de Empleo del '91 se fijó una prestación por desempleo de cobertura restringida que protege a los trabajadores desempleados del sector formal de casi todas las ramas productivas, ya que explícitamente quedan excluidos los trabajadores/as de servicios domésticos y rurales. La Prestación se otorga a los trabajadores en relación de dependencia, bajo Ley de Contrato de Trabajo, que hayan sido despedidos por motivos ajenos a su voluntad, como por ejemplo: despido sin justa causa o por quiebra del empleador y que tengan un mínimo de aportes al Fondo Nacional de Empleo. Como la duración de la prestación depende del período de cotización ésta puede variar entre cuatro y doce meses.

Según información oficial, en octubre de 2002, cobraron el Seguro 210.000 personas lo cual significó un crecimiento del 60% con relación al año anterior. Cabe señalar que por definición no pueden acceder a éste beneficio, quienes fueron trabajadores no registrados y están desempleados, ni tampoco corresponde a los empleados de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal; a los empleados de los Institutos Privados de Educación y los docentes de las Universidades Privadas. También están excluidos aquellos empleados que se encuentren inscriptos

bajo el Régimen de Monotributo. En cuanto a los empleados de la construcción, quienes fueron precursores en la implementación de esta prestación, también se suman a los que expresamente quedan excluidos de la misma.

Si bien el SD tiene la relevancia de mitigar la carencia de ingresos durante el período de búsqueda de trabajo, los problemas de financiamiento ocurridos en el país, acrecentados por las razones ya dadas, han producido una caída en el monto promedio de las prestaciones y, fundamentalmente, resultó un instrumento sumamente limitado ya que sólo tuvieron acceso a percibir las el 7% de la población desocupada del último año.

Estos mínimos niveles de protección quedaron reservados para quienes en este esquema tienen como “privilegio” desempeñarse en puestos de trabajos registrados. Mientras que con el aumento de las patologías del trabajo informalidad, precarización e incremento de la pobreza-surgió un gran sector de excluidos que no sólo perdieron sus derechos de afiliación sino que al mismo tiempo dejaron de gozar del amparo del Estado.

INCIDENCIA DE LA POBREZA Y LA INDIGENCIA EN LA POBLACIÓN AÑOS 1986-2002 (VALORES %)				
Periodo	Gran Buenos Aires		Total País	
	pobres	indigentes	pobres	indigentes
1986	12,7	3,5	S/D	S/D
1987	20,6	6,2	S/D	S/D
1988	32,3	10,7	S/D	S/D
1989	47,3	16,5	S/D	S/D
1990	33,7	6,6	S/D	S/D
1991	21,5	3,0	S/D	S/D
1992	17,8	3,2	S/D	S/D
1993	16,0	4,4	S/D	S/D
1994	19,0	3,5	S/D	S/D
1995	24,8	6,3	28,7	7,6
1996	27,9	7,5	31,9	9,3
1997	26,0	6,4	29,5	7,9
1998	25,9	6,9	30,1	8,5
1999	26,7	6,7	30,6	8,3
2000	28,9	7,7	32,8	9,6
2001	35,4	12,2	38,5	13,8
2002	49,7	22,7	55,2	26,2

Fuente: elaboración propia en base de datos INDEC

3.2- El desplazamiento de los ejes institucionales: el rol del estado

La década del 90 constituyó un proceso eminentemente desregulador. La deserción se expandió desde el Estado extendiéndose a otras organizaciones no gubernamentales que tampoco cumplieron con su rol, como por ejemplo los sindicatos.

La crisis de los años 80 que hizo explosión con la hiperinflación, fue utilizada convenientemente con una prédica constante de los medios para justificar la aplicación de las recomendaciones emanadas del consenso de Washington, que dejaba la economía en manos del mercado. Así se instaló la idea, que todos los males se afincaban en la incapacidad y la corrupción del Estado. La gran mayoría estaba persuadida de que el Estado debía desprenderse de las empresas publicas, acabar con las regulaciones burocráticas y concentrar su acción en torno a las funciones indelegables consistentes en los servicios de educación, salud, seguridad y justicia. La crisis en que acabó el proceso llevado a cabo durante la década del 90 mostró la irracionalidad de dicho modelo.

Las privatizaciones realizadas sin el minimum de controles resultaron contraproducentes para los intereses del país. Si bien es indiscutible que se incorporó una importante modernización en el campo de las telecomunicaciones, servicios eléctricos, agua, gas, etc.; la contrapartida es que este desarrollo se obtuvo a expensas de los usuarios que pagaron por ello tarifas que triplicaban el costo internacional, e incluso el que las propias empresas cobraban en sus países de origen.

Esto sólo se pudo producir al amparo de un Estado desertor y cómplice que suscribió con las empresas contratos leoninos donde - además de asegurarles ganancias en dólares- les reconocían la posibilidad de indexar las tarifas en relación a la inflación sufrida en países extranjeros, contraviniendo la ley de convertibilidad que regía en el país y que prohibía todo tipo de actualización monetaria.

Aún así, hubo otros sectores donde a pesar de las privatizaciones y el continuo subsidio del Estado, los servicios siguieron deteriorándose –ej. Ferrocarriles, transporte aéreo- sin que el Estado hiciera uso de sus facultades para intervenir y exigir el cumplimiento de lo pactado en los contratos.

El empleo en negro, llegando a porcentuales de los que ya hemos hecho referencia, es otra responsabilidad del Estado por su ineficiencia para efectuar el control de las empresas. Esto se produjo por el desinterés político, que además privó de recursos al Ministerio de Trabajo, sobretudo

en las delegaciones del interior del país que durante años no contaron con inspectores para efectuar los controles requeridos.

Algo similar puede decirse respecto al comportamiento de la AFIP, que si bien en una primera etapa había dado aparentes muestras de pretender terminar con la evasión, ante la situación deplorable de las empresas, fue paulatinamente deteriorando su cometido contribuyendo a facilitar la evasión y el contrabando.

Una década después, el resultado quedó a la vista: el Estado en default; la justicia en una situación de implosión, incapaz de satisfacer los requerimientos de los justiciables invita a una salida de mediación privada; la educación en crisis, pone en evidencia un aumento del analfabetismo, deserción escolar, deterioro de los establecimientos, universidades colapsadas y profesionales sin salida laboral; la seguridad vive situaciones dramáticas y sólo los sectores de altos recursos pueden afrontar el déficit del Estado apelando a servicios privados. Por último, como ya dijimos, destruidas las Obras Sociales y desabastecidos los Hospitales Públicos se padece un aumento de la mortalidad infantil, la reaparición de enfermedades endémicas y niveles de desnutrición desconocidos en el país. Así, de la ineficiencia del Estado se pasó a la ausencia del mismo, quedando la sociedad desmembrada y sin las más elementales redes de contención.

4- Líneas de acción bajo la perspectiva del Trabajo Decente

La valorización moral que suponen las críticas condiciones en que actualmente se desenvuelven las relaciones entre oferta y demanda de trabajo y la urgencia por dar respuesta a la "cuestión social", requieren de políticas que no sólo reviertan la capacidad de creación de empleo sino que el mismo permita satisfacer las necesidades del trabajador y su familia. El desafío en este sentido es tanto crear más trabajo como que este sea trabajo decente.

4.1- El enfoque de la OIT acerca del Trabajo Decente

Cuando los países reunidos en la Cumbre Mundial para el Desarrollo Social - Copenhagen, 1995 - analizaron el impacto que en los pueblos tenía el nuevo orden mundial, se apeló a promover el pleno empleo como prioridad básica de las políticas económico-sociales, y a preparar a todos los hombres y mujeres para conseguir medios de vida seguros y sostenibles mediante el trabajo y el empleo productivo elegido libremente. Para que la declaración trascendiera el plano propositivo se

delegó en la Organización Internacional del Trabajo -OIT- el seguimiento y la asistencia a los estados para mejorar las condiciones de vida de sus habitantes.

En 1999, en su informe a la Conferencia Internacional del Trabajo, el director del organismo fijó como meta prioritaria apoyar en los países adherentes la generación de “**Trabajo Decente**” -TD-, término que alude a los derechos fundamentales de los trabajadores. Así el concepto puede interpretarse como una meta a ser cumplida por los gobiernos y/o un marco para crear políticas que conduzcan al objetivo de crear trabajo digno y sustentable. Como así también la consigna puede ser vista como un método para organizar los programas y actividades del organismo y a la vez una plataforma para el diálogo y la asociación con otras organizaciones del sistema multilateral y la sociedad civil.

Sin embargo, la amplitud del significado, el hecho de enunciarlo como un propósito, el dinamismo de su contenido - por lo relativa que resulta su aplicación a las diversas realidades sociales y económicas -, sugiere, tal como señala Ermida Uriarte (2001), que la noción de *Trabajo Decente* es un concepto en formación, que aunque imprecisamente definido posee un alto contenido ético. Si bien el debate sobre la extensión del término ha llevado a indagar el significado de la palabra en diferentes idiomas, las acepciones del vocablo no dejan dudas que lo decente es lo digno, lo satisfactorio, y su antónimo es lo injusto, lo inapropiado. Por lo que a todas luces es aceptable que tener un ***Trabajo Decente: es tener una ocupación que satisface por sus resultados y por las condiciones en que se realiza.***

En este sentido, los elementos que otorgan precisión son, por un lado la situación del empleo, y por otro, la protección social de los trabajadores, lo cual sintetiza cuatro objetivos básicos y constitutivos de la OIT: ***efectiva aplicación de normas internacionales del trabajo; mejoramiento de las condiciones de empleo e ingresos; ampliación de la protección social y fortalecimiento del diálogo social.***

Desde la misma organización se encomendó al Instituto Internacional de Estudios del Trabajo diseñar un paradigma de *Trabajo Decente* dotado de una estructura teórica. Desde entonces, múltiples trabajos han ahondado en aspectos conceptuales y en la operacionalización del término.

En síntesis, la OIT concibe al *Trabajo decente* como *aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad, y respeto a la dignidad humana.*

En el Panorama Laboral (2001), se dio a conocer un - ITD - ***Índice de Desarrollo de Trabajo Decente***, que fue aplicado en América Latina para el período 1990-2000. La herramienta de análisis permitió conocer la evolución del trabajo decente en quince países, tanto en términos absolutos para cada uno de ellos, como así también la evolución del nivel relativo entre los mismos. El ITD está compuesto por indicadores económicos y sociales que definen categorías de TD. Simultáneamente, con el objeto de analizar y revisar las políticas de empleo en Panamá, un grupo de especialistas de OIT, junto con empresarios y sindicalistas panameños, realizaron sobre la base de los resultados del análisis de los niveles y distribución del ITD, un ejercicio más amplio tendiente a mejorar el índice en el ámbito local. El mismo consistió en ampliar el alcance y contenido del ITD aportando nuevas dimensiones a la medición, a partir de la participación y la perspectiva de los agentes sociales intervinientes. Para ello tuvieron en cuenta: “a todo trabajo asalariado o cuenta propia que tenga un carácter productivo y bien remunerado que añada un valor a la dotación de riquezas o a los niveles de bienestar de la sociedad y que pueda permitir el logro de medios de vida dignos. Trabajo que se ejerza en libertad, en condiciones de seguridad, con suficiente protección social, en adecuadas condiciones de trabajo, de equidad y dignidad humana” (ARPE, 2001).

Así, en el 2002 se mejoraron las mediciones publicadas en el Panorama Laboral del año anterior con indicadores complementarios que abarcan las cuatro dimensiones del trabajo decente consideradas estratégicas por la OIT: el cumplimiento de las normas, la calidad del empleo, la protección social, y el diálogo social.

En este nuevo Índice, los países registran una mejora si aumenta la ratificación de convenios del trabajo; disminuye la tasa de desempleo; progresa la calidad de los puestos de trabajo (se reduce la informalidad); sube el poder adquisitivo de los salarios industriales y mínimos; cae la brecha de ingresos de la mujer y el hombre; se incrementa la cobertura de protección social y el número total de horas efectivamente trabajadas; aumenta el grado de sindicalización o disminuye el porcentaje de trabajadores involucrados en conflictos colectivos.

Los nuevos indicadores del ITD se aplicaron al período 1990-2000, dividiéndolo en dos partes, 1990-1995 y 1996-2000 y permitieron constatar un aumento del déficit de trabajo decente. Esta forma de analizar los mercados laborales permitió constatar el empeoramiento de la ya crítica situación de la región. El ejercicio esta vez incluyó dos países más, totalizando un universo de 17 países, que aportaron información agregada para completar el diagnóstico.

Las categorías que ayudan a definir el Trabajo Decente y por tanto su déficit, amplían las dimensiones de análisis de funcionamiento de los mercados laborales, en tanto los indicadores de protección, diálogo social, libertad, condiciones de trabajo, aportan una visión ampliada desde la perspectiva de las relaciones laborales.

En el caso de Argentina, se mantiene la misma posición relativa entre principios y fines del período, lo cual significa cierta estabilidad en su desempeño laboral respecto al resto de los países de la región. En términos absolutos, los indicadores muestran retrocesos en materia de trabajo decente ya que aumentó la informalidad, la desocupación juvenil y el desempleo total.

**AMERICA LATINA: PAISES SELECCIONADOS
EL NIVEL RELATIVO DE DESARROLLO DEL
TRABAJO DECENTE POR PAISES 1990-1995 Y 1996-2000**

1996 - 2000	1990-1995				
	Alta	Medio-Alto	Medio	Medio-Bajo	Bajo
Alto	Costa Rica Chile				
Medio-Alto	Colombia	Uruguay Brasil Argentina		Ecuador	
Medio			Panamá México	Perú	
Medio-Bajo			Honduras	Nicaragua Paraguay	República Dominicana
Bajo		Venezuela			Bolivia El Salvador

Fuente: Elaboración OIT, con base en datos del Anexo Estadístico.

**AMERICA LATINA: PAISES SELECCIONADOS
NIVEL ABSOLUTO DEL TRABAJO DECENTE POR PAISES. 1990-1995 Y 1996-2000**

Nivel relativo de progreso laboral 1990-1995	Países	Promedio 1996-2000/ Promedio 1990-1995
Mayor	Costa Rica Chile Colombia	- + -
Medio-Alto	Uruguay Argentina Brasil Venezuela	- - + -
Medio	México Honduras Panamá	- - +
Medio-Bajo	Paraguay Perú Ecuador Nicaragua	- + + +
Bajo	El Salvador República Dominicana Bolivia	- + -

Fuente: Elaboración OIT, con base en datos del Anexo Estadístico.

+ Significa mejoría del índice de trabajo decente.

- Significa empeoramiento del índice de trabajo decente.

Entre los aspectos negativos para todos los países analizados, se señala la caída, de la tasa de ocupación total en el período, una disminución en la cobertura de cotizantes en los sistemas seguridad social entre asalariados formales e informales, así como la reducción del grado de afiliación a las organizaciones sindicales. (Corradetti, et al 2001; Panorama Laboral, 2002)

4.2- Desafíos y metas para reducir el déficit local de Trabajo Decente

Los déficit que acumula Argentina en cuanto a la cantidad y calidad del empleo, requieren tanto de la recuperación de los indicadores macroeconómicos, como de la revisión de las normas de protección del trabajo, de las condiciones en que éste se realiza y del diseño de políticas sociales y de empleo, que permitan generar puestos de trabajo productivos y sustentables.

En trabajos recientes (Beccaria et al, 2003 y Monza, 2002) se han hecho proyecciones, sobre la base del crecimiento del empleo, con relación al crecimiento del producto a mediano y largo plazo. Aunque los autores coinciden que el crecimiento no es suficiente para generar bienestar y mejorar la cuestión social, se acepta también que este dilema no puede resolverse sin la recuperación de los indicadores macroeconómicos

De los ejercicios realizados puede concluirse que aún cuando se produzca un crecimiento del PBI del 4,5%, los índices de desempleo serían similares a los actuales y solo bajarían si se da una acelerada expansión de la producción agregada. Otras proyecciones, como las realizadas por el MTESS, permiten estimar que en el contexto de una fase de recuperación con el actual patrón de crecimiento, y mientras no se toquen algunos cuellos de botella de la economía real, la elasticidad empleo-producto puede llegar a ser de 0,62¹². Con un promedio de crecimiento de 5% anual la tasa de empleo puede crecer en 3,1% anual. De mantenerse la tasa de actividad (PEA/PT) este crecimiento puede redundar en bajas de la desocupación superiores a 1,2 pp anuales.

Si se tiene en cuenta que en los noventa la creación de empleo fue del orden de 150.000 puestos de trabajo por año y que esa magnitud no respondió a las necesidades de la oferta, tal como indican las tasas de desocupación y subocupación demandante, el desafío actual es mayor y de

¹² En este caso en el trabajo de Daniel Kostzer (2003) la elasticidad Empleo/Producto es analizada 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. La creación de empleo es analizada en relación al sector que lidera el crecimiento .

compleja resolución. Sin embargo, como se afirmó inicialmente, la situación ocupacional es el resultado del ritmo y el patrón de crecimiento que orienta el funcionamiento de la economía y en ese sentido, existen indicios de recuperación, ya que en el primer trimestre de 2003 se crearon puestos de trabajo genuino para aproximadamente 325.000 trabajadores.

Sin embargo, salir del círculo vicioso en que se encuentra el país para revertirlo en un proceso virtuoso de crecimiento implica un nuevo acuerdo donde el Estado, los empresarios, los trabajadores y la sociedad civil, reflexionen acerca de los beneficios de los enfoques de desarrollo basado en los derechos y en la inclusión en el mercado de trabajo. En este sentido hay que reforzar el sentido de equidad y de igualdad de oportunidades, donde, entre otros aspectos, una mejor distribución de ingresos y la inversión en educación – formación, sean nuevamente la llave de garantía laboral y de bienestar.

4.3- El Diálogo Social como herramienta del Trabajo Decente

Según lo define la OIT, el Diálogo Social comprende todo tipo de negociaciones, consultas – e incluso el mero intercambio de información- entre representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. Se entiende así, al “proceso formal o informal, de carácter permanente o transitorio que puede conducir a la adopción de acuerdos en materias que las partes han determinado como objeto de diálogo”. (Morgado, E. 2002)

El Estado debe promover todas las formas de Diálogo Social, respetando el principio de libertad sindical y de asociación, y facilitando la negociación colectiva. (OIT, 1999)

El Diálogo Social en la Argentina estuvo vigente desde la década del 40, con excepción de los períodos de interrupción democrática. Durante la presidencia de Illia, con asesoramiento de la OIT se elaboró el primer proyecto de constitución de un Consejo Económico y Social, y se formó el Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil. Los años 70 fueron escenario de varios intentos de concertación, sin que se llegara a resultados concretos, producto de la gran inestabilidad político-social. Con el retorno de la democracia en 1983, se intenta retomar el camino del Diálogo Social, y a tal fin se dictan las leyes 23.544 (que ratifica el Convenio OIT sobre negociación colectiva), 23.545 (que restablece la vigencia de la ley 14.250) y 23.546 (que regula el proceso de negociación).

A partir de los 90, se utilizó el Diálogo Social para resolver el problema económico. Si bien el objetivo puede ser muy loable, existía un condicionamiento económico muy rígido y todo el Diálogo se diluyó en declaraciones. Lo dominante era la estructura económica que socavaba todo propósito de cambio. El Diálogo Social giraba en derredor de bajar costos para mejorar la competitividad y todo acuerdo terminaba en mayores ajustes.

Es bajo esta perspectiva que en el año 1994 se firma el Acuerdo Marco para el empleo, la productividad y la equidad social, y que como resultado del mismo se sancionaron las leyes 24.465, 24.467, 24.522, 24.557 y 24.635, sobre las cuales ya se ha hecho referencia.

En el año 2002, y en vistas a la gravedad de la crisis, se puso en marcha el denominado Diálogo Argentino, promovido conjuntamente por el Estado, el Episcopado Argentino y apoyado por el PNUD. “ Entre sus impactos en acciones concretas, se sentaron las bases de una nueva lógica de política social: se recomendó por consenso introducir reformas estructurales en las políticas sociales, introduciendo principios de universalidad, transparencia y control social. La puesta en marcha del “Programa para Jefas y Jefes de Hogar Desocupados”, reconoce expresamente en su decreto de creación las recomendaciones de la mesa del Diálogo Argentino, respecto de otorgar un ingreso mínimo a las familias, universalizar las prestaciones y constituir ámbitos consultivos para el seguimiento del programa.” (Cappelletti, 2003)

Con el cambio de reglas se abre la posibilidad del Diálogo Social porque están dadas las condiciones para otro patrón de crecimiento. La tendencia es al aumento del trabajo y consecuentemente, el diálogo se vuelve una materia idónea para debatir desde una mejor distribución de ingresos, hasta jornada de trabajo, la representación sindical dentro de las empresas, la democratización de las relaciones laborales y de los sindicatos, el derecho a la información, etc., y así acercarse al objetivo de alcanzar más y mejor trabajo decente para todos.

4.4- Sustentabilidad democrática, cohesión social y Trabajo Decente

El trabajo además de hacer posible la satisfacción de necesidades, socializa e integra. Un trabajo justamente retribuido, elegido con libertad, realizado en buenas condiciones, en un ámbito seguro, con protección, más que un anhelo es un derecho y una herramienta de cohesión social. Una sociedad más justa, con baja conflictividad, contribuye a la consolidación y la profundización democrática. En este sentido, las actuales condiciones de trabajo debilitan la estabilidad política y social. Por eso repensar la problemática laboral desde la perspectiva del Trabajo Decente, promete

recuperar la dignidad. Al respecto es oportuno recordar a Von Ihering: “cuando las cargas están desigualmente repartidas entre los miembros de la comunidad, no es el más gravado el único que padece, sufre toda la sociedad: el eje social está fuera de su lugar, destruido el equilibrio, y la lucha para restablecerlos es inmediata; lucha llena de amenazas para el orden social existente”.

En síntesis, la situación del mercado de trabajo no deja duda que la forma en que se aplicaron las políticas emergidas del proceso de globalización, fracturaron las Relaciones Laborales y generaron un alto nivel de exclusión. Frente a esto se vuelve imperativo que el Estado recupere su papel ductor – ni monopólico ni subsidiario- para garantizar no sólo las funciones irrenunciables, salud, justicia, educación y seguridad, sino también para generar las condiciones de crecimiento sustentable, que aseguren a la población los elementales niveles de satisfacción y realización, en tanto personas y ciudadanos.

En este contexto, la responsabilidad del resto de los actores sociales, - tanto empresarios, como trabajadores -, deberán asumir un rol protagónico para que a través del diálogo se busque un sendero de convergencia donde empleo, productividad, equidad y bienestar sean una meta común.

Bibliografía

- Abramo, L. y Todaro, R. (2002) Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina. OIT, Lima
- Actis Di Pasquale, E. y Atucha A.J. (2003) Brechas salariales: discriminación o diferencias de productividad. Momento Económico, n° 126. UNAM, Mexico
- Araujo e Oliveira, J.B. (1994) La nueva empresa: el aprendizaje como parte del negocio. CINTERFOR, Montevideo
- ARPE (2001), "Panamá: Trabajo decente y políticas de empleo. Desafíos y propuestas para la nueva década". Borrador para discusión. Elaborado en el equipo técnico multidisciplinario de OIT. San José Costa Rica
- Azpiazu, D y Nochteff, H. (1994) El Desarrollo Ausente. Restricciones al Desarrollo. Neoconservadorismo y elite económica en la Argentina. Ensayos de Política Económica. Ed. Tesis-Norma. Bs. As.
- Azpiazu, D. (2002). Las Privatizaciones En La Argentina Diagnóstico Y Propuestas Para Una Mayor Competitividad Y Equidad Social. OSDE/CIEPP, Buenos Aires
- Beccaria, L. (1998) Desocupación: visiones sobre sus causas y las estrategias para reducirla. Documento preparado para el Ministerio de Economía de la Provincia de Buenos Aires
- Beccaria, L. y Galín, P. (1998) Competitividad y regulaciones laborales. Rev. Cepal n° 65, Santiago de Chile
- Beccaria, L. y Galín, P. (2002) Regulaciones Laborales en Argentina. Evaluación y Propuestas. Fundación OSDE/CIEP. Buenos Aires
- Beccaria, L.; Altimir, O. y González Rosada, M. (2003). Estudios sobre empleo. Componente A: economía laboral y políticas de empleo. CEPAL. Bs. As.
- Burawoy, M. (1978) Toward to marxist theory of the work process: Braverman and beyond In: Politics and society. Los Altos, California.
- (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)
- (1979) Manufacturing consent: changes in the labor process under monopoly capitalism. University Chicago Press. Chicago
- Cappelletti, B. (2003) Antecedentes de la concertación social en Argentina. MTESS/OIT, Buenos Aires
- Cepal (2001) Estructura y desempeño de los sectores productivos. Notas de la CEPAL n° 15, Santiago de Chile
- CINTERFOR/OIT (2001). Formación para el Trabajo Decente. Montevideo
- Corradetti, S.; Deibe, E.; Fontana B.; Iacona, J.; Peralta, M.; Rial N. y Treviño, S. (2001). "Concepto y medición del trabajo decente". Informe Argentina. X Encuentro del Grupo Bologna Castilla-La Mancha. Uruguay
- Coriat, B. (1992) El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa. Ed. Siglo XXI. México.
- Coriat, B. (1997) Los desafíos de la competitividad. Asociación trabajo y sociedad. Of. De publicaciones del CBC/UBA. Bs. As. En Russo, C:) La Argentina de los '90: transformaciones macroeconómicas y reestructuración productiva.. En: Nochteff, H. editor: La economía argentina a fin de siglo: fragmentación presente y desarrollo ausente. Ed. EUDEBA/FLACSO. Bs. As.
- Cortés, R. y Marshall, A. (1993). Política social y regulación de la fuerza de trabajo. En : Cuadernos médico sociales N°65-66. Bs. As.
- Cressey, P. (1990) Tendencia en la participación de los trabajadores en las nuevas tecnologías. En: Rev. Sociología del trabajo. N° 9, UAM. México.

- Deniz, J. (2002) América Latina: reestructuración productiva y cambios sociales. En: Palazuelos, E. y Vara, M.J. coordinadores "Grandes áreas de la economía mundial". Ariel Economía, Barcelona
- Egger, P. y Sengenberger, W. (2002). Problemas y políticas del Trabajo Decente. En Boletín de CINTERFOR, n° 153, Montevideo
- Elster, J. (1992) El cambio tecnológico. Investigaciones sobre la racionalidad y la transformación social. Ed. Gedisa, Barcelona
- Ermida Uriarte, O. (2001). Trabajo Decente y formación profesional. En Boletín de CINTERFOR, n° 151, Montevideo
- Espina, A. (1992) Recursos humanos y política industrial España ante la Unión Europea. EUDEBA, Bs. As.
- Esquivel, V. (1996). Flexibilización laboral en tiempo de reestructuración económica". Trabajo n° 115. 3° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo-ASET-. Buenos Aires
- Gallo, M. (2002), Precariedad Laboral y Sector Informal Urbano en el Mercado de Trabajo Local. Tesis, UNMDP
- Kostzer, D. (2003) Crecimiento y Empleo. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTESS, Buenos Aires, mimeo
- Lanari, M.E. (2003) 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
- Marshall, A. (1990) Contrataciones flexibles o trabajo precario? El empleo temporario y a tiempo parcial. En: Galin y Novick compiladores, La precarización del empleo en la Argentina, CEAL/CIAT/CLACSO, Buenos Aires
- Marshall, A. (1994) Consecuencias económicas de los regímenes de protección en América Latina. Rev. Internacional del Trabajo, vol. 113, n° 1. OIT, Ginebra
- Monza A. (1995) Situación actual y perspectivas en el mercado de trabajo en la Argentina. En: Canitrot A. , El libro blanco del empleo. MTSS
- Marshall, A. (1997) Protección del empleo en América Latina: las reformas de los noventa y sus efectos en el mercado de trabajo. En: Villanueva E. (1997)
- Monza, A. (2002). Los dilemas de las políticas de empleo en la coyuntura argentina actual. Fundación OSDE/CIEP. Buenos Aires
- Morgado, E. (2002) América: el diálogo social y los actuales procesos de cambios económicos y tecnológicos. Proyecto CIMT-OIT, Lima
- Neffa, J. (1996) Reflexiones acerca del estado del arte en la economía del trabajo y el empleo. En: Panaia, M. compiladora: Trabajo y empleo. Un abordaje interdisciplinario. EUDEBA/PAITE. Bs. As.
- Nochteff, H. (1998) Editor: La economía argentina a fin de siglo: fragmentación presente y desarrollo ausente. Ed. EUDEBA/FLACSO. Buenos Aires
- Novick, M. y Gallart, M.A. (1997) coordinadoras: Competitividad, redes productivas y competencias laborales. CINTERFOR. Montevideo
- Novick, M. (2001) Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales. En De La Garza Toledo, E. comp. Los sindicatos frente a los procesos de transición política. CLACSO, Buenos Aires
- Novick, M. Tomada, C. (2001) Reforma laboral y crisis de la identidad sindical en Argentina. Cuadernos del CENDES, n° 47, Caracas
- Ocampo, J.A. (2002) Globalización y Desarrollo. Cepal, Santiago de Chile
- OIT (2002) Estimular el crecimiento con trabajo decente: más y mejores empleo. Reflexiones para la discusión. Lima
- Panorama Laboral 2001 América Latina y el Caribe. OIT, Lima
- Panorama Laboral 2002 América Latina y el Caribe. OIT, Lima

- 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
- (1992) Cambio técnico, reestructuración competitiva y reforma institucional en los países en desarrollo. En: El trimestre económico. N° 233 vol. LIX. Bs. As.
- Piore, M. y C. Sabel (1984) La segunda ruptura industrial. Ed. Alianza. Buenos Aires
- Piserchia, R. (1999), Compartir El Trabajo. Congreso internacional sobre Derechos y Garantías, Buenos Aires
- Roca, Emilia y J. M. Moreno (2000) “Desprotección social y exclusión de la seguridad social”, presentado al Tercer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Buenos Aires
- Roca, E. (2001) La seguridad social en un contexto de precariedad laboral. DSE, CIEPP y CEPED. Buenos Aires
- Roca, E. y Moreno, J.M. (2003) Cuadros general de mecanismos institucionales de determinación de salarios. Ponencia del seminario Proyecto de cooperación técnica OIT/MTESS “Enfrentando los retos al Trabajo Decente en la crisis argentina”. Buenos Aires
- Salvia, A. (2002) Segmentación de la estructura social del trabajo en Argentina. El problema, debate y alternativas políticas. Lavboratorio
- Salvia, A. y Tuñón, I. (2003) Los jóvenes trabajadores frente a la educación, el desempleo y el deterioro social en la Argentina. FES, Buenos Aires
- Slavin, L.P. (1992) Análisis crítico de la Ley Nacional de Empleo. De Palma, Buenos Aires
- Somavía, J. (1999) Trabajo Decente. Memoria del Director General Conferencia Internacional del trabajo 87° Reunión. Ginebra, OIT
- Somavía, J. (2001). Trabajo Decente y protección para todos. Prioridad de las Américas. Memoria del Director a la 89ª Conferencia Internacional del Trabajo. OIT, Ginebra
- Somavía, J. (2002) Globalización y Trabajo Decente en las Américas. Informe en la XV Reunión regional americana. Lima
- Stiglitz, J. (2002) El malestar en la globalización. Taurus, Madrid
- Sutz, Judith (1994) Los cambios técnicos y sus impactos. En: Vessuri (comp.), Ciencia, tecnología y sociedad en América Latina. Nueva Sociedad. Caracas
- Tokman y Martínez (1999) editores: Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo. Santiago de Chile
- Von Ihering, R. (1978) El fin del Derecho. Heliasta, Buenos Aires
- Walwei, U. (1996) Flexibilización y regulación del mercado de trabajo. Experiencias internacionales y opciones. Serie Prosur, FES, Caracas
- Villanueva (1997)) Coordinador: Empleo y globalización. Ed. Universidad Nacional de Quilmes. Bs. As.