

**Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003**

**6<sup>o</sup>**

**Congreso  
Nacional  
de Estudios  
del Trabajo**

**Los trabajadores  
y el trabajo en la crisis**

6to. CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

GRUPO TEMÁTICO 13

Política laboral, legislación del trabajo y negociación colectiva

## **EL MODELO ECONÓMICO DE LOS AÑOS 90: DERECHO Y REALIDAD**

Eleonora Slavin – Ana Julia Atucha – Eugenio Actis Di Pasquale

GRET (Grupo de Estudios del Trabajo) Facultad de Ciencias Económicas y Sociales – UNMDP. Funes 3250 Mar del Plata

Correo: [eleonora12@infovia.com.ar](mailto:eleonora12@infovia.com.ar)

## **EL MODELO ECONÓMICO DE LOS AÑOS 90: DERECHO Y REALIDAD**

### **INTRODUCCIÓN**

En la década del '70, la aparición de los primeros autoservicios en la ciudad de Mar del Plata marca -en el espacio local- el comienzo de los cambios en la forma de comercializar alimentos. Los grandes supermercados en cadena hacen su aparición en la década siguiente, pero el sector se concentra, aumenta su poder de negociación y de presión económica durante los '90. Se analizarán en este documento las estrategias a las que recurren estas empresas que poseen un importante flujo de entrada y salida de mano de obra para reducir sus costos y mejorar su competitividad. Se examinarán las diferentes políticas de recursos humanos que las firmas adoptaron ante las modificaciones acaecidas en diversos planos: por un lado los cambios de las regulaciones laborales, y por otro los cambios profundos en el modelo de crecimiento económico que adoptó el país. A su vez las tendencias internacionales que se sumaron al proceso de cambios locales al introducir modificaciones en los procesos industriales, al aumentar la gama de variedades y formas de presentación de productos y al alterar las pautas de consumo alimentario, que implicaron - entre otros procesos- una mayor

incorporación de valor agregado industrial y de servicios, cambios en la presentación y empaque de los alimentos y una creciente segmentación de los mercados de consumo, hechos que alteraron profundamente la lógica del funcionamiento de las unidades productivas y que impactaron en la estabilidad del empleo, en la calidad del trabajo y han tenido directa significación sobre el bienestar de los trabajadores.

### **CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL MERCADO LOCAL**

En el Partido, en la última década se ha verificado una importante situación recesiva con tendencias negativas en el empleo habiendo aumentado el desempleo y el subempleo. Se reconocen en estos hechos multiplicidad de causas a nivel regional, nacional e internacional. Dos cuestiones resaltan en esta problemática desde el orden local: una es la alta calidad de su mano de obra y otra, las características de su estructura productiva. En relación con la primera el partido registra, en comparación con otros aglomerados bonaerenses, los más bajos niveles de analfabetismo y también los porcentajes más altos de población con nivel universitario completo. Este hecho condiciona el mercado de trabajo dado que al tener una oferta altamente capacitada, ocurre con frecuencia que los no capacitados son desplazados por aquellos que sí lo están (aún para aquellas tareas que no lo requieren).

La estructura productiva local se destaca por el importante peso relativo que representan las actividades del sector terciario (76% del PBG) en el cual emergen como representativas las actividades típicas de una ciudad turística. Dentro de ese contexto, las actividades de verano, constituyen un importante condicionante de las actividades económicas y por ende, del comportamiento del mercado de trabajo. Si se analiza el mercado laboral local, con relación a las ramas de actividad, los cambios más importantes de la década son el aumento de ocupados en el sector servicios. Este incremento del empleo en los servicios no estuvo acompañado por condiciones de calidad, dado que muchos de los nuevos puestos son de corto plazo, con baja estabilidad, y no poseen cobertura social.

El descenso de la tasa de empleo implica que los puestos de trabajo sólo llegan a satisfacer a menos de la mitad de la población económicamente activa. Este mercado ha tendido a estancarse en casi todas las ramas de actividad entre las que merecen destacarse los

sectores pesquero y textil. Se puede verificar entonces una situación de gran debilidad social caracterizada por la importante tasa de desocupación, el aumento de la subocupación y también por la búsqueda de empleo de quienes tienen completa su jornada laboral.

## **LOS CAMBIOS EN LA LEGISLACION LABORAL**

La legislación laboral sufrió en la década del noventa, grandes modificaciones que repercutieron gravemente en el mercado de trabajo. Se introdujeron reformas cuyo objetivo primordial era flexibilizar la normativa para abaratar costos, sin tener en cuenta los efectos nocivos que las mismas tenían sobre los trabajadores y los organismos de seguridad social.

En diciembre de 1991 se sanciona la Ley 24.013, llamada Ley Nacional de Empleo que introdujo nuevas modalidades contractuales a término y con eximición total o parcial de las contribuciones patronales. Se incorporan así, los contratos por tiempo determinado como medida de fomento al empleo, por lanzamiento de nueva actividad, de práctica laboral para jóvenes y de trabajo-formación. Se trataba de contratos precarios, que si bien en un primer momento estaban sujetos a la habilitación por el convenio colectivo respectivo, de a poco las provincias fueron decretando la emergencia ocupacional y automáticamente se habilitaban las modalidades “promovidas”.

Estas contrataciones tenían un plazo mínimo de seis meses y podían renovarse, llegando en algunos casos, hasta veinticuatro meses. Durante todo el tiempo que durase el contrato, se reducían los aportes patronales en un 50% ( contrato de fomento al empleo y contrato de lanzamiento de nueva actividad), y en un 100% en las modalidades para jóvenes.

El incentivo que supone reducir las contribuciones patronales nos parece una fórmula equivocada para luchar contra el desempleo. El haber retrocedido en la protección al trabajador admitiendo contrataciones por tiempo determinado sin razones objetivas que las justifiquen, resultaba ya, de por sí, más que suficiente para alentar a los empleadores a tomar nuevo personal. Pero si el mercado padecía un proceso recesivo, ninguna eximición en el pago de contribuciones podría inclinar a un empresario a incorporar trabajadores que no necesitaba. Lo más probable es que procurara, por todos los medios a su alcance, reemplazar a los trabajadores permanentes por trabajadores precarios, cuyo costo laboral era inferior.

La Ley de Empleo también reduce las indemnizaciones por despido estableciendo un tope de tres salarios promedio de convenio para la base de cálculo de las mismas.

La nueva regulación también contiene un capítulo de regularización del empleo no registrado por el cual se concedía a los empleadores la oportunidad de un blanqueo eximiéndolos del pago de las contribuciones, aportes, multas y recargos que se deriven tanto de la falta de registro de los trabajadores, como de registros insuficientes y tardíos. A ese fin, dispone que el reconocimiento de las relaciones laborales no registradas podrán computarse como tiempo de servicio pero no acreditarán aportes ni monto de remuneraciones.

Esta solución es perjudicial para la integridad de los organismos previsionales, a los cuales se priva de percibir los aportes y contribuciones correspondientes, mientras se les obliga a reconocer como tiempo de servicio el período denunciado por el empleador, sin que se establezca un procedimiento de control para determinar la veracidad de la declaración. Pero, además, la Ley desconoce que el registro de una relación sirva para acreditar aportes ni monto de remuneraciones.

El blanqueo libera al empresario del pago de aportes y contribuciones, los cuales son necesarios para que el trabajador pueda acceder a la jubilación. A nuestro juicio, esto importa una medida inconstitucional, violatoria del derecho de propiedad, atento que al no reconocer al trabajador los aportes y contribuciones devengados, el Estado no dispone de lo propio, sino de lo ajeno.

La Ley 24.013 estableció el Sistema Integral de prestaciones por desempleo, para todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de la Ley de contrato de trabajo. Prescindiendo de los aspectos cuestionables que pueda tener el régimen implementado por la Ley, su incorporación legislativa constituye el aspecto más positivo de la Ley 24.013.

En materia de accidentes de trabajo la Ley 24.028 reduce las prestaciones por enfermedad profesional, dejando de lado la teoría de la indiferencia de la concausa, privando de reparación a las llamadas enfermedades - accidente y rebaja el monto de las indemnizaciones al modificar la base de cálculo.

En el año 1992 se produce la aparición de figuras contractuales como las Pasantías del decreto 340/92 que constituyen un verdadero fraude laboral. Básicamente presentan como contrataciones “no laborales” –por el sólo hecho de efectuarse a través de un acuerdo marco entre organismos educacionales y la empresa- vinculaciones cuya jornada se puede extender hasta 8 horas y en las que se realizan tareas propias de un dependiente común, sin ninguna contraprestación dineraria y privando al “pasante” de los beneficios de la seguridad social y del sindicato de su actividad o profesión.

En el mismo año se sanciona el decreto 342/92 que reglamenta las Empresas de Servicios Eventuales. Los trabajadores que desarrollen tareas para terceras empresas (usuarias) se encuentran en una relación permanente discontinua pudiendo estar sin trabajo 60 días corridos y hasta 120 días en el año. Además la empresa de servicios eventuales puede otorgarles tareas modificando el convenio colectivo en el que se encuadra el trabajador.

En 1993 se sanciona la Ley 24.241 que instaura el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, que combina un sub sistema de reparto y uno de capitalización individual.

El nuevo sistema, como el anterior, es obligatorio y constituye en realidad un sistema mixto ya que en él coexisten el Régimen Previsional Público basado en un sistema de reparto que es gestionado por ANSES, y el Régimen de Capitalización basado en la capitalización individual de los aportes administrado por las AFJP (Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones) fiscalizado por la Superintendencia de AFJP. Dicho sistema es mixto, además, porque parte de las prestaciones que reciben los afiliados al Régimen de Capitalización son financiadas y otorgadas por el Régimen Previsional Público (prestación básica universal; prestación compensatoria).

Los trabajadores deben optar por uno u otro sistema dentro de los 90 días a contar desde la fecha de ingreso, pero la elección por el régimen de reparto debe realizarse en términos negativos mediante declaración expresa de no querer pertenecer al régimen de capitalización.

Con la sola intención de reducir los aportes patronales, el gobierno transforma, a través del Decreto 333/93 rubros remunerativos en los llamados “beneficios sociales” de carácter no remunerativos “...a los efectos del ingreso de cotizaciones con destino al régimen de la seguridad social”.

En 1995 se producen nuevas reformas legislativas que no sólo perjudican a los trabajadores, sino que al mismo tiempo contribuyen una vez más, a oradar el sistema previsional.

La Ley 24.465 instaura el período de prueba como presunción legal de todo contrato por tiempo indeterminado. Dicho período se extiende por tres meses, con posibilidad de ser ampliado por convenio colectivo hasta seis meses. Durante la duración del período de prueba las partes pueden disolver el contrato sin necesidad de dar preaviso y no se realizan aportes y contribuciones al sistema de seguridad social con excepción del correspondiente a las Obras Sociales y a las A.R.T.

Aparece el aprendizaje como figura no laboral y los contratos de fomento del empleo para hombres mayores de 45 años, discapacitados, ex combatientes de Malvinas y mujeres. Se establece la eximición del 100% de las contribuciones y la posibilidad de rescindir el contrato ante tempus, sin costo alguno.

Surge una Ley específica para las Pequeñas y Medianas Empresas (Ley 24.467) que autoriza disponer colectivamente del pago del SAC hasta en tres veces, el período de vacaciones y el sistema de indemnización por despido a través de cuentas de capitalización. Asimismo, modifica el régimen de preaviso haciendo desaparecer la integración del mes de despido.

Se modifica la Ley de Concursos y quiebras, por Ley 24.522 que autoriza al deudor a solicitar su concurso pese a estar en deuda con los organismos previsionales, y suspende la aplicación de los convenios colectivos de trabajo con la sola declaración del concurso preventivo.

En octubre de 1995, se deroga la Ley de Accidentes del Trabajo, a través de la Ley 24.557. La llamada Ley de Riesgos del Trabajo, modificó profundamente el sistema. El empleador tiene obligación de asegurar los riesgos en una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART). De esa manera, se libera de toda responsabilidad, inclusive las derivadas del derecho civil.

Se suspende transitoriamente la aplicación de la Ley de Seguridad e Higiene en el trabajo, se vuelve al listado de enfermedades profesionales siendo resarcidas sólo aquéllas que figuren en él, y se reducen las prestaciones indemnizatorias.

La Ley ha sido fuertemente criticada y declarada inconstitucional en distintos fallos judiciales.

En 1996 la Ley 24.700 altera el Decreto 333/93 y define a los beneficios sociales como "...prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles por dinero, que brinda el empleador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo". Sin perjuicio de ello se establece una contribución del 14% sobre los montos que sean abonados por los empleadores a sus trabajadores en vales alimentarios o cajas de alimentos expedidos o suministrados por parte de las empresas autorizadas al efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación y sobre los pagos de servicios médicos de asistencia o previsión que realice el empleador al trabajador y a su familia a cargo. El resto de los beneficios sociales, por contrario sensu, no tributan ningún tipo de aportes.

También se varía el régimen de viáticos de los viajantes de comercio considerando sólo como remunerativos aquellos que no tengan que ser rendidos con comprobantes de gastos.

La Ley 24.700 viola el Convenio 100 de la OIT que establece que la remuneración "...comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de éste último"; y los artículos 103 y 105 de la Ley de Contrato de Trabajo que prescriben que se entiende por remuneración "...la contraprestación que debe



percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo...” y que el salario “... puede ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentación o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias. Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador.”

La Ley 24.714 altera el régimen de las asignaciones familiares derogando las correspondientes a hijo, familia numerosa, escolaridad y esposa. Sólo se abonan asignaciones por nacimiento de hijo, matrimonio (pago único) , por hijo y ayuda escolar. Los trabajadores que perciban más de \$1.500 no tienen derecho a las asignaciones familiares.

La llamada Ley de Modernización Laboral (25.013) se sanciona en el año 1998. Reduce el período de prueba a un mes, manteniéndose la posibilidad de ser ampliado por convenio colectivo a seis meses. Establece que sólo se eximirá de aportes y contribuciones durante el primer mes del contrato.

Se establece el contrato de aprendizaje como figura laboral, derogando la regulación establecida en la Ley 24.465.

Se modifica el régimen de preaviso, eliminándose la integración del mes de despido y se reducen las indemnizaciones por despido para los trabajadores que se incorporen a partir de la sanción de la Ley.

En el 2000, se aprueba la Ley de Reforma Laboral 25.250. Nuevamente se modifica la regulación del período de prueba. El artículo 1 vuelve a extender el período de prueba a tres meses pudiendo ampliarse por convenio colectivo a seis meses; en el caso de las pequeñas empresas regidas por la Ley 24.467, el plazo es de seis meses, con posibilidad de ampliarse por convenio colectivo hasta 12 meses cuando se trate de trabajadores calificados. Durante este período las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la seguridad social.

## **SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN EL ÁMBITO DEL CCT NRO130/75 EN LOS SUPERMERCADOS DE MAR DEL PLATA.**

Respecto a la relación empresas – sindicato: se firmaron acuerdos entre el sindicato y la Cámara de supermercados zonal (CAMARSA), en 1990 y en 1994, estableciéndose la asistencia plena que es un plus por presentismo adicional al del convenio y un plus de verano.

Desde el año 1997 empezaron los conflictos para el cumplimiento del pago del plus de verano teniendo que realizarse denuncias ante el Ministerio de Trabajo. (la Cadena 1 pretendía pagarlo en bonos, y la Cadena 2 quería modificar los pagos). Con demoras, se fueron pagando todos los años.

## **EL CASO DE LAS GRANDES CADENAS DE SUPERMERCADOS**

Para el trabajo se consideró la situación de dos de las grandes cadenas de supermercados de la ciudad las que registran incrementos durante la década de sus plantillas de empleados. Una de ellas es de origen local (Cadena 1) y la otra cadena se inicia como una cadena en el orden local, a comienzos de la década se transfiere el manejo a una cadena nacional/internacional, la que finalmente la adquiere a mediados de los noventa. (Cadena 2). En ambos casos se realizaron entrevistas a los responsables del área de Recursos Humanos. Se describen asimismo los conflictos laborales que han tenido dichas cadenas en la década por incumplimiento de la legislación laboral.

### **1. Entrevistas efectuadas a las cadenas de supermercados locales y conflictos detectados.**

#### **Entrevista realizada en la Cadena 1**

La empresa cuenta en la actualidad con más de veinticinco sucursales repartidas en la ciudad de Mar del Plata y la zona, y una cifra cercana a los 2000 empleados. El crecimiento de la empresa durante los '90 se realiza mediante la apertura de bocas de expendio en toda la ciudad y en las ciudades vecinas. Esta firma tiene a su mayor parte de empleados bajo la modalidad de contratos a tiempo indefinido. Sin embargo han utilizado desde su aparición en 1995 los contratos a prueba dentro de las modalidades promovidas y también los contratos por temporada y los part time. Todos los años durante los meses de setiembre a noviembre utilizan los contratos eventuales en la producción de pan dulce. Respecto a la tercerización

han pasado a firmas externas en diferentes períodos la vigilancia, la limpieza y hasta la reposición. Respecto a la seguridad/vigilancia han delegado en manos de una empresa especializada el servicio entre 1998 y el 2001. El personal tercerizado representa aproximadamente el 4% de la plantilla total. Este personal en la actualidad es personal de la empresa. Dejaron de tener una empresa externa que tuviera a cargo del servicio como consecuencia de los numerosos inconvenientes y juicios que soportaron.

Las tareas de limpieza son efectuadas por personal externo a la firma. La tercerización se produjo durante 1994, y la cadena contrata aproximadamente unas 160 personas de una empresa local para efectuar dichas tareas. (8% de la plantilla actual).

Dentro de las tareas tercerizadas la más conflictiva es la de la reposición. En este caso se contrataron unas 90 personas entre mediados del '99 hasta mediados del 2002 y llegaron a tener hasta 170 (9% del personal total) bajo esta modalidad. Si bien no se tercerizó la totalidad de la reposición la conflictividad laboral y la exigencia del cumplimiento de la responsabilidad solidaria en el caso de contrataciones externas generó pérdidas económicas a la empresa y en la actualidad las tareas se efectúa con la planta permanente del supermercado. Las contrataciones de empresas eventuales no les convienen pero han tenido hasta 170 personas contratadas así.

Respecto a los contratos de pasantías han sido y son usuarios de esta forma de contratación. La cantidad de personal no llega al 2% (entre 25 y 30 alumnos) de la nómina completa y están destinados mayoritariamente al área de administración, seguridad e higiene, control de calidad, etc. Es una modalidad que les resulta altamente conveniente no sólo por los bajos costos laborales sino también por la gran capacitación que poseen los pasantes.

En la apertura de nuevas sucursales en las ciudades vecinas la modalidad de contratación fue diferente en cada caso. En términos generales se absorbió al personal del supermercado que compraban. En otras aperturas se usaron los contratos a prueba para los puestos menos relevantes, llevando pero la estructura de base desde Mar del Plata. Luego esos contratos a prueba se convirtieron en la mayor parte de los casos en contratos por tiempo indefinido.

## Caracterización de los principales conflictos de la Cadena 1

En la Cadena 1 se han verificados los siguientes incumplimientos a la legislación laboral vigente.

- Desde 1997 a la fecha todos los veranos se generan conflictos con el pago de los plus de verano y de cajera.

- Existen conflictos por el pago de las sumas no remunerativas establecidas por los decretos 1273/02, 2641/02 y 905/03.

- En 1998 esta cadena dejó de pagar el seguro de retiro y sólo lo abona cuando el trabajador así lo reclama.

- Son constantes las suspensiones de personal

- La empresa se entrometió en la elección de los delegados de personal

- A mediados del 2002 se produjeron despidos masivos (70 personas)

No existen sin embargo conflictos por la seguridad e higiene ni por la categorización.

## Entrevista a los responsables de la Cadena 2.

En estos 10 años el tipo de contratación que más han usado es el contrato por tiempo indeterminado, habiendo utilizado muy poco los contratos a plazo fijo (en casos excepcionales), y con bastante asiduidad los contratos eventuales.

De los llamados “contratos basura” el que usó frecuentemente y que trajo grandes problemas legales a la empresa es el de “lanzamiento de nueva actividad” (a partir de 1997). Al abrir una sucursal fuera de la ciudad tomaron 200 personas bajo esta modalidad. Otro tipo de contrato que usaron mucho es el de aprendizaje (contrataron estudiantes universitarios y tuvieron muchos juicios (97/98).

En relación con la subcontratación de servicios, las tareas de limpieza están tercerizadas desde antes del año 1996 y la vigilancia desde el 93/94. También han empleado cajeras bajo esta modalidad pero específicamente para cubrir francos, domingos, y otras necesidades muy puntuales. Actualmente los siguen empleando a los cajeros con esta forma de contratación. En esta cadena no se han empleados repositores de empresas externas.

Entre 200 y 300 personas son contratadas anualmente con contratos por temporada (temporarios) renovándoseles éstos contratos a lo largo de muchos años. El sistema de pasantías no se ha usado en cantidades importantes en la empresa. En la ciudad se usan con frecuencia los contratos de pasantía en las áreas de administración, pero la modalidad del supermercado es jerarquizar a los empleados de la casa subiéndolos de categoría. De cajera a supervisor, de supervisor a administración, etc. Por lo que el personal de administración en general ha hecho carrera desde muy abajo en el supermercado.

Lo que ha habido en estos diez años es despidos masivos. Al año de la asociación entre la cadena local y la nacional se despidieron unas 100 personas. En 1996 con la caída de las ventas se despiden otras 100 personas. Y a fines de 2002 se despiden 40 más. Excepto en este último caso en el que no se han vuelto a tomar más empleados, en las dos ocasiones anteriores se tuvo que volver a contratar personal con posterioridad.

Dado que la empresa pertenece a una cadena nacional con 15000 empleados en el país, la forma de contratación local estaba subordinada a las directivas que poseía la casa central.

### **Caracterización de los principales conflictos de la Cadena 2**

En la Cadena 2 fueron verificadas las siguientes infracciones a la normativa laboral:

- Se infraccionó por la falta de pago de horas extras a partir de la denominada “devolución de francos”.
- Se generó un importante conflicto por la contratación de personal como pasante que realiza la labor de “empaquetador” y que recibía como pago la suma de \$ 50.-
- La empresa actualmente está denunciada en el Ministerio de Trabajo por errores en las categorías.
- Se denunciaron a varias de las sucursales por fallas en la seguridad e higiene
- En diciembre del 2002 se produjeron despidos masivos (esencialmente en el sector administración)

No son frecuentes en esta cadena las suspensiones de personal.

## **CONSIDERACIONES FINALES**

Todas las reformas implementadas durante la pasada década, no fueron efectivas para combatir el desempleo. Por el contrario los índices de desempleo aumentaron significativamente en los 90, precarizando además, el empleo existente.

La retracción de las empresas a tomar trabajadores durante la década no se debía al eventual costo que podría llegar a tener el despido, máxime a partir de la sanción de la Ley 25.013. Está muy claro que se padecía una grave situación económica derivada de mantenernos anclados a una relación peso - dólar, que nos impedía competir con el resto del mundo, elevaba artificialmente nuestros costos en dólares en relación a los países de la región e indirectamente constituía un subsidio a las importaciones que arrasaron con nuestra producción nacional.

En otras palabras, nuestros productos eran caros en el exterior, y los productos extranjeros desalojaban a nuestros productos en el mercado interno.

Por lo tanto, es realmente ingenuo, suponer que temas económicos de fondo, pueden ser resueltos por una normativa que le reduzca a la patronal el costo de los futuros despidos. Por el contrario, la reducción del despido, de alguna manera contribuye a que las empresas que se encuentran en una situación de crisis no duden en reducir personal, toda vez que en la relación costo – beneficio, la eliminación de los trabajadores le resulta más barato que tener que seguir manteniéndolos en la plantilla a la espera de que mejore la situación económica.

## Bibliografía

- Alegre, Patricia; Lanari, Ma. Estela y López, Ma. Teresa (1999). Las vacantes laborales de verano que ocupa la oferta de mano de obra local. En: Rev. Aportes y Transferencias. Tiempo libre, turismo y recreación. Año 3 Vol. 2
- Alegre, Patricia; Lanari, Ma. Estela y López, Ma. Teresa (2001). Empleo en Mar del plata: restricciones y oportunidades. Análisis del mercado de trabajo local en el contexto de la evolución nacional. Rev. FACES n°9, ISBN 0328-4050. Facultad de Cs. Económicas y Sociales, UNMP
- Altimir, Oscar y Beccaria, Luis (1999). El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en Argentina. Serie Reformas económicas 28. Chile, CEPAL.
- Atucha, Ana J., López, Ma. Teresa y Volpato, Guillermo. (1998). “Mar del Plata, una ciudad a puro servicio?”, en: Revista del Consejo Profesional de Ciencias Económicas, delegación General Pueyrredon. Año 1, n° 4.
- Beccaria, Luis y López, Artemio (1995) “Reconversión productiva y empleo en Argentina” en: Más allá de la estabilidad. Argentina en la época de la globalización y la regionalización. Pablo Bustos comp. Buenos Aires, Fundación Friedrich Ebert.