

REVISTA de TRABAJO

Año 10 - Número 12 - Nueva Época - 2014



Instituciones laborales, industria
e inclusión social

Revista de Trabajo

Nueva Época - Año 10 - N° 12

Instituciones laborales,
industria e inclusión social



Autoridades

Presidenta

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Dr. Carlos Tomada

Secretaria de Trabajo

Dra. Noemí Rial

Secretario de Empleo

Matías Barroetaveña

Secretaria de Seguridad Social

Dra. Ofelia Cedola

Directora

Marta Novick

Secretaria de Redacción

Beatriz Cappelletti

Consejo de Asesores

Lais Abramo

Carlos Aldao Zapiola

Antonio Baylos Grau

Juan José Castillo

Carlos Custer

María Ester Feres

Jacques Freyssinet

María Antonia Gallart

Lucio Garzón Maceda

Mercedes Marcó del Pont

Julio César Neffa

José Nun

Héctor Recalde

Jorge Rodríguez Mancini

Umberto Romagnoli

Juan Carlos Torre

Oscar Valdovinos





Producción Editorial

Inés Mambretti

Sofía Inés Munárriz

Diseño de tapa

Artes Gráficas Papiros S.A.C.I.

Impresión y diagramación

Artes Gráficas Papiros S.A.C.I.

La *Revista de Trabajo* es la publicación oficial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Av. Leandro N. Alem 650, Ciudad Autónoma de Buenos Aires (C1001 AAO), República Argentina Tel.: (54-11) 4310-5936/Fax: (54-11) 4310-5866

Los artículos acá presentados son responsabilidad exclusiva de cada autor y sus opiniones no representan necesariamente el punto de vista de la Institución.

ISSN 0328-0764

Índice



Editorial.....	11
----------------	----

Variedades de capitalismo y sistemas de regulación

Kathleen Thelen

Variedades del capitalismo: trayectorias de la liberalización y las nuevas políticas de solidaridad social.....	19
---	----

Antonio Baylos

Reformas laborales en España y sistema de derechos.....	43
---	----

André Gambier Campos

Breve historia de los cambios en la regulación del trabajo en Brasil	55
--	----

Renovación de la regulación laboral en la Argentina 2003-2013

Carlos Tomada

La trayectoria de una política laboral para la inclusión.....	73
---	----

Héctor Recalde

Derecho del Trabajo. Una historia pendular y un camino irreversible	81
---	----

Cecilia Senén González

Sindicatos en la Argentina desde una perspectiva multi-sectorial ¿nuevas prácticas o renovación de las viejas?	99
--	----

Álvaro D. Ruiz

Nuevos paradigmas para combatir viejos problemas del trabajo.....	117
---	-----

Una revisita al trabajo industrial

Edward Brudney

Introducción al tema	131
----------------------------	-----

<i>Stéphane Beaud y Michel Pialoux</i>	
Una nueva mirada sobre la condición obrera	135
<i>Michael Burawoy</i>	
Una nueva aproximación a <i>Manufacturing Consent</i> (Manufactura consensuada)	159

Entrevistas

<i>Entrevista a Vicente Espinoza realizada por Héctor Palomino</i>	
Los cambios recientes de la sociedad chilena: ¿clases medias o trabajadores?	175
<i>Entrevista a Paula Abal Medina realizada por Mariana Carbajal</i>	
El mundo del trabajo mutó de manera estructural.....	191

In Memoriam

<i>Ernesto Laclau (1935-2014)</i>	
Paula Biglieri y Gloria Perelló	199
<i>Héctor Hugo Barbagelata (1923-2014)</i>	
Hugo Barretto Ghione	203

Reseñas

<i>Mirta Lobato et al.</i>	
Sociedad de trabajo: una historia de dos siglos	209
<i>Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014</i>	
Protección y Seguridad Social en la Argentina. Resultados de la Encuesta Nacional de Protección y Seguridad Social 2011.	213
<i>Coral Calderón Magaña (coordinadora)</i>	
Redistribuir el cuidado: el desafío de las políticas	217

Documentos

Glosario de Leyes Laborales 2004-2014.....	221
<i>Declaración Ministerial de Trabajo y Empleo del G20</i>	
Prevención del desempleo estructural, creación de mejores empleos e impulso de la participación.....	225

Publicaciones del MTEySS

Últimas publicaciones 2013-2014.....	237
--------------------------------------	-----

Boletín de Estadísticas Laborales

Presentación	243
Índice temático	245
Aclaraciones Metodológicas	248

■ Regulaciones laborales, industria e inclusión social

Este número de la *Revista de Trabajo* aborda dos temas centrales del mundo del trabajo, aunque diferentes entre sí. Por un lado, una mirada hacia el espacio de la regulación laboral, entendiendo por tal el conjunto de leyes, normas e instituciones que constituyen un sistema de relaciones laborales, que en este caso, son analizadas desde sus aportes a la inclusión social, perspectiva poco considerada en esta dimensión. Desde esta visión, la inclusión social –como proceso de construcción– no es analizada sólo como resultado de políticas activas de empleo, o de protección social, sino también como el conjunto de regulaciones y jerarquía institucional a partir de la cual cada país expresa sus compromisos políticos y sociales con sus ciudadanos. En ese sentido, el análisis de las leyes que actúan sobre el mercado de trabajo (*labour market policies* LMP) organiza una dimensión central que facilitará u obstaculizará la inserción social digna de sus habitantes.

Hemos recurrido, como es habitual, a algunos autores que intervienen en el debate internacional sobre el tema (Kathleen Thelen, con la mirada académica internacional; Antonio Baylos sobre España y André Campos sobre Brasil). El capítulo argentino plantea diferentes aspectos de esta perspectiva, mostrando una fuerte homogeneidad al caracterizar el reciente período de la historia sobre la renovación de la regulación laboral como un claro mecanismo dirigido a la mayor participación y a la inclusión social.

Desde la otra dimensión considerada, este número dedica una mirada, una revisita al mundo industrial, a lo que está sucediendo en un proceso que aparece oculto, como si no hubiera más trabajadores industriales y como si la manufactura hubiera desaparecido del planeta. La próxima edición en español del libro *Le retour sur le condition ouvrière*, traducido en la Argentina, de Stéphane Beaud y Michel Pialoux, así como la reciente autocrítica de Michael Burawoy sobre su destacado libro de fines de los ‘70, –de fuerte impacto para los sociólogos del trabajo de esa época– nos llevan a una reflexión diferente y a la necesidad de repensar de qué se trata hoy el mundo obrero y la condición obrera. Ambos trabajos plantean nuevos conceptos y –aunque diferentes– nos conducen a un conjunto de preguntas trascendentes sobre la causa de esta desviación de la mirada.

El primer capítulo de la Revista refiere a la mirada internacional que comienza con el artículo de Kathleen Thelen, brillante investigadora del MIT en el mundo de las Relaciones Laborales, preguntándose sobre los efectos de las crisis económicas en el campo de las variedades de capitalismo analizados desde las dos vertientes más clásicas o tradicionales: aquellas “economías de mercado coordinados” (EMC), con un juego de instituciones laborales más fuerte, con mayor presencia en Europa continental *versus* las “economías de mercado liberal” (EML), más consolidadas en el mundo sajón. Tradicionalmente, se planteaba que las primeras tendían a sociedades más igualitarias, o al menos a sistemas de protección social más amplios y con menos pobreza. Pero

la crisis económica de los últimos años llevó a un fuerte debate sobre la posible convergencia de ambos modelos. La propuesta de la autora es que los procesos requieren una mayor claridad conceptual para analizar el capitalismo coordinado y el capitalismo igualitario. Por otro lado, propone un nuevo marco para romper con la dicotomía tradicional distinguiendo entre trayectorias divergentes a partir del impulso de políticas dinámicas diferentes que se asocian a diferentes resultados distributivos. El artículo, si bien sigue sosteniendo la importancia de las instituciones pone especial énfasis en el alto nivel de organización de empleadores y trabajadores para sostener altos niveles de solidaridad social y, sobre todo, resalta la necesidad de no aferrarse necesariamente a las instituciones del pasado, sino entender las nuevas coaliciones sociales, incluso con objetivos diferentes. En síntesis, plantea cierta esterilidad en seguir debatiendo entre los modelos de EMC y EML sin comprender la política del cambio institucional y sin reconocer la profunda transformación del panorama político económico producido en las últimas dos décadas.

El artículo del querido amigo y referente indiscutible del Derecho de Trabajo en España, Antonio Baylos, se centra en la reticencia del gobierno de España en arbitrar medidas de participación ciudadana en el contexto de la crisis y de las políticas a encarar frente al derrumbe de la economía financiera y la devastación del empleo. Analiza esta situación como un proceso evolutivo que en el 2010 produjo algún tipo de acuerdo entre sindicatos, empleadores y gobierno, pero que comenzó a cerrarse a partir del 2011, momento caracterizado por una gestión normativa y política desde el gobierno que se blindó frente a la movilización social negando o ignorando la conflictividad. Para el autor, entonces, se trata de una crisis económica y de empleo pero, sobre todo, de crisis de la democracia. Se produjo una disminución en la lógica de la representación y de la mediación operada por los partidos políticos sobre la ordenación de la economía y de la sociedad. En esa línea, plantea que entre las reformas introducidas se encuentran comprometidas las referidas al sistema de derechos

constitucionales así como las que derivan del derecho del trabajo. No sólo se trata de los paradigmas centrales del derecho del trabajo, sino un cuestionamiento del proyecto constitucional sobre el que se afirmó la democracia. En esa misma línea de pensamiento, habla de un proceso de desconstitucionalización, en cuanto se trata de la privación de los atributos constitucionales que corresponden al Derecho del Trabajo como categoría política reconocida en la norma fundamental. El artículo cierra con una desesperanzadora perspectiva, en la que señala que los cambios provocarán una alteración del modelo de gobernanza que en materia laboral y social caracterizaron los 35 años posteriores al franquismo. Se está ante una profunda modificación de las reglas de juego.

El artículo de André Gambier Campos, de Brasil, considera a la regulación pública del trabajo como el factor que busca mitigar la desigualdad estructural entre empleadores y trabajadores. Analiza el surgimiento de la regulación laboral como un proceso marcado por la ambigüedad, destacando que, desde la década de 1930, la regulación avanzó con el Estado legislando principalmente en materia de derechos individuales. La Constitución Federal de 1988 avanzó tanto en la regulación de los derechos individuales como colectivos, avance que en los '90 fue caracterizado como un símbolo de rigidez, produciendo un período muy difícil para los trabajadores con variabilidades en materia de empleo tanto como de precarización. El factor común era extraer el carácter público de la regulación laboral fomentando una "privatización" de dichas esferas, destacando la flexibilización de la contratación, de la jornada y de los salarios.

A partir del 2003 –y, en particular, desde el 2008– el Estado volvió a asumir un rol importante en materia del modelo de acumulación, mediante la captura y distribución de ingresos a través de las políticas sociales y de empleo. Las iniciativas de reforma de la regulación laboral basadas en el diagnóstico de la flexibilidad perdieron terreno, porque el diagnóstico cambió al señalar la causa en la insuficiente dinámica de los agregados económicos. La misma regulación laboral actuó como un factor dinamizador de los agregados económicos,

tales como las regulaciones sobre estándares mínimos de remuneración (salario mínimo) y las relativas a los derechos sociales (transferencias monetarias en el área de seguridad social, en la asistencia y el trabajo en sí (seguido de desempleo y anticipo salarial). Señala el importante rol de los sindicatos, aunque disminuyó la afiliación y, en consecuencia, la densidad. De todos modos, el autor finaliza introduciendo la variable del dinamismo económico en la relación Estado-regulación.

El caso argentino está representado por distintos artículos escritos por Carlos Tomada, Hector Recalde, Alvaro Ruiz y Cecilia Senén González. Los trabajos de Recalde y Ruiz muestran el proceso de reconstrucción y renovación de la regulación laboral verificada en esta última década en la Argentina (complementada con las 35 leyes “pro trabajo” del período en la sección Documentos). Abarcan desde la derogación de la Ley Flexibilizadora del gobierno de la Alianza, suplantada por la primera ley en América Latina que plantea como objetivo de gobierno el “trabajo decente”, según los postulados de la OIT; la legislación que sube la edad y sanciona, penalmente, al trabajo infantil, hasta el último conjunto de leyes que tienden a extender los derechos a los colectivos más vulnerables, tales como el trabajo rural o el de trabajadoras de casas de familia. Se trata de una recuperación y una renovación de la regulación laboral como instrumento de justicia social pero básicamente de inclusión, entendiendo que el trabajo comporta derechos, otorga normas de ciudadanía y, por lo tanto, de inclusión social.

El artículo de Tomada demuestra la lógica primordial detrás de esta renovación y política de regulación: la representación e inclusión constante de los sectores populares en el mundo de los derechos. Trae un aporte innovador al caracterizar las diferentes sub etapas del período, definiendo a la primera etapa post crisis, como la etapa de la **restauración**, la recuperación de las instituciones laborales ya existentes, tales como el Consejo del Salario, la Negociación Colectiva, la Inspección Laboral, la Formación Profesional. A partir del 2011, comienza a incluirse en los derechos laborales a colectivos más vulnerables y se trata de una

etapa de **creación**, ya que se diseñan nuevas políticas para grupos más dispersos y menos organizados (trabajadores rurales, de casas de familia o informales). Aún quedan colectivos que requieren mayor inclusión: los trabajadores de la economía social, cooperativas o trabajadores bajo el salario mínimo. Muestra un sendero evolutivo y la imperiosa necesidad de adaptación al contexto específico de cada momento y a las peculiaridades del mismo.

El estudio de Cecilia Senén González expone cómo el debate vinculado a la reactivación y revitalización sindical debe ser visto no como un proceso homogéneo sino, por el contrario, sujeto a las especificidades sectoriales, al papel que ese sector juega en la economía y a la tradición histórica en materia de negociación colectiva tanto como de conflictividad. El estado del arte sobre el tema muestra el interesante debate internacional y las distintas posturas que asume. Elabora una tipología de este comportamiento diferencial destacando cómo aún dentro de procesos que pueden ser caracterizados como convergentes, se presentan heterogeneidades y divergencias dignas de destacarse.

La tercera parte recoge este debate del cual hablábamos al comienzo sobre la recuperación del debate sociológico sobre el mundo obrero, su entorno, sus transformaciones y esta *quasi* desaparición “oficial” del tema. La introducción que realiza Edward Brudney trata de cuestionar y analizar qué es ser, hoy en día, un trabajador y cuáles fueron los cambios en las identidades y en las formas de trabajar en las últimas décadas. Muestra la crisis de un modelo de trabajo y producción al mismo tiempo que rescata los cambios que en materia de regulación laboral y de derechos se está verificando en gran parte de América Latina. Se presentan el nuevo Prefacio y Epílogo de la traducción en español del magnífico libro *Retour sur la condition ouvrière*, de Beaud y Pialoux, que recorre diferentes generaciones de trabajadores en los talleres Peugeot en Francia, utilizando diferentes técnicas de entrevista con los trabajadores y sus familias, analizando no sólo trayectorias personales, sino familiares y la relaciones con las instituciones tales como la educación, la incorporación

de cambios técnicos y organizacionales pero, sobre todo, del cambio en la subjetividad de ser “trabajador industrial”. El libro retoma las mejores tradiciones de la sociología del trabajo francesa tanto en términos teóricos cuanto metodológicos, dando cuenta de un proceso no muy lejano, aún doloroso, pero con un peso de realidad altamente significativo y que mantiene su vigencia. El trabajo de Burawoy es una magnífica autocrítica sobre su famoso y clásico texto que habla del “régimen de fábrica”, señala cómo al trabajar hacia el interior del taller, al centro de los procesos de trabajo, se dejan de ver las grandes transformaciones que se estaban produciendo con las deslocalizaciones de empresas y los procesos de globalización. Relata que estudió también los procesos de trabajo en los países del Este de Europa, observando que una de las críticas recibidas fue que su relato había descrito el capitalismo habiéndose encontrado luego en Europa del Este con realidades semejantes o peores. Se reconoce a sí mismo haciendo un muy fuerte y tardío reconocimiento del poder de los mercados, asemejándose al análisis que hace Polanyi, quien habría asumido que la humanidad no volvería a equivocarse en una nueva ola de fundamentalismo de mercado. Termina señalando la necesidad y dificultades para regular el capital financiero y contener la destrucción del medio ambiente a escala global, anticipando que los estudios laborales deberán aventurarse fuera de los terrenos de la producción y vincularse con la comoditización de la naturaleza, a través de la desposesión del dinero por intermedio de la deuda y del conocimiento, a través del credencialismo.

En la sección reportajes, incluimos dos textos: uno que es la entrevista que nuestro colega Héctor Palomino realizó a Vicente Espinoza, licenciado en Sociología por la Universidad Católica de Chile y PhD por la Universidad de Toronto, miembro del Centro de Estudios del Conflicto y de la Cohesión Social. La entrevista se centra en el análisis de la estructura social chilena, del rol del sindicalismo, de la clase media y la fuerte diferenciación en la estructura social sobre la base de los ingresos. Repasa la movilización estudiantil de los últimos años y surgen

algunas comparaciones y diferenciaciones con la sociedad argentina. El segundo reportaje que publicamos es el realizado por Mariana Carbajal, del diario *Página/12*, a la socióloga Paula Abal Medina, quien señala que hay mucho para destacar, posiblemente, aunque también marca algunas cuestiones que están flaqueando en este tiempo, como la inflación y una faceta reguladora y represiva de la protesta que había sido completamente ajena al kirchnerismo. El modelo sindical, acota, está completamente encogido y no expresa la realidad de vastos sectores del trabajo.

La desaparición física de dos grandes intelectuales y científicos sociales como fueron Héctor Barbagelata (1923-2014), de Uruguay, y Ernesto Laclau (1935-2014), filósofo argentino, que desarrolló su carrera académica en Inglaterra, crearon la necesidad de dar cuenta de sus fértiles trayectorias y brindarles el merecido homenaje desde esta Revista, que se nutre permanentemente de los debates y aportes de personas como ellos, portantes de nuevas o renovadas ideas y siempre cercanos a la búsqueda de la equidad social o al reconocimiento de los gobiernos populares. Los comentarios de Hugo Barreto para el primero, y de Paula Biglieri y Gloria Perelló para el segundo, son una combinación de los rasgos personales y académicos, junto con el cariñoso homenaje de sus alumnos y discípulos.

La sección Documentos nos brinda la última Declaración de los Ministros de Trabajo y Empleo del G20, firmado en Melbourne el 11 y 12 de septiembre de este año, mostrando la vigencia de la problemática del empleo en el ámbito internacional y la institucionalización de esta dimensión social en un Foro que había comenzado como estrictamente financiero. De esta manera, la Revista trata de mantener actualizada la información sobre el debate del empleo y el trabajo a nivel internacional.

Como siempre, se presentan los últimos libros publicados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y reseñas de publicaciones y libros sobre temas, que entendemos, tienen un importante interés en el marco de nuestros temas centrales. Cierra la Revista el BEL (Boletín de Estadísticas Laborales) que presenta una síntesis de los

principales indicadores del mercado de trabajo y de Relaciones Laborales, a partir de fuentes propias y datos secundarios, así como los datos y cifras que corresponden a las políticas y gestión del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de sus organismos asociados.

Como todo trabajo editorial, esta publicación es el resultado del esfuerzo de un equipo

grande de colaboradores, tanto de los que aparecen en letra de imprenta, como los que no. Sin ellos, y sin la colaboración permanente de nuestros autores, no podríamos sostener la publicación ni satisfacer a nuestros lectores y amigos.

La Directora

Variedades de capitalismo y sistemas de regulación



Variedades del capitalismo: trayectorias de la liberalización y las nuevas políticas de solidaridad social

Kathleen Thelen*

■ Introducción

Durante mucho tiempo, la literatura sobre la economía política de las democracias capitalistas avanzadas ha estado dominada por las teorías institucionalistas que enfatizan los arreglos que definen los modelos distintivos de capitalismo. El marco ampliamente utilizado en la actualidad es la propuesta de Peter A. Hall y David Soskice en su influyente volumen *Varieties of Capitalism [Variedades del Capitalismo]*, (Hall y Soskice, 2001).¹ Este marco destaca los diferentes tipos de arreglos institucionales característicos de lo que ellos llaman “economías de mercado coordinado” (en adelante, EMC), que se encuentran en gran parte de Europa y que se distinguen de las “economías de mercado liberal” (EML) del mundo anglosajón. Si bien el trabajo previo a menudo se centraba en un único ámbito institucional aislado (por ejemplo, las relaciones industriales o las finanzas pero no ambas), Hall y Soskice proporcionan una visión integrada y sistemática que hace hincapié en los vínculos a través del conjunto de las instituciones principales que definen a las economías políticas del capitalismo: las instituciones de relaciones industriales, los acuerdos financieros, los sistemas de formación profesional y capacitación, la dirección corporativa y los regímenes de política social.

El marco de Hall y Soskice se basó en un rico *corpus* de trabajo que exploró las diferencias de la evolución histórica entre las infraestructuras institucionales de los diversos países capitalistas (Streeck, 1992; Crouch, 1993; Boyer y Hollingsworth, 1997; Streeck y Yamamura, 2001). Tomando la perspectiva de estos estudios en conjunto, Hall y Soskice desafiaron la idea de que las presiones del mercado contemporáneo –incluidas las tendencias a largo plazo como la globalización y el declive de la producción– conducirían a una convergencia en un único y “mejor” o “más eficiente” modelo de capitalismo. Por el contrario, la idea central del marco de las variedades del capitalismo (VdelC) ha sido que estos dos grandes modelos representan diferentes maneras de organizarlo. Cada tipo opera con una lógica totalmente diferente, pero ambos son perdurables incluso ante nuevas tensiones. Sin embargo, en contraste con las teorías previas de corporativismo que explican los orígenes y la reproducción de instituciones coordinadoras claves (por ejemplo, la negociación colectiva centralizada) en referencia a la solidez laboral, los estudiosos de las VdelC sugirieron que en las EMC los empleadores tienen un papel en la supervivencia de estas instituciones porque han organizado sus estrategias de producción a su alrededor y de ellas dependen para su éxito en el mercado. Esta lógica ofrecía un

* Departamento de Ciencia Política, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge. El DOI de este artículo es 10.1146/annurev-polisci-070110-122959. Todos los derechos reservados. Reproducción permitida por Copyright Clearance Center.

1 El análisis desarrollado en este libro está basado en trabajos anteriores en los que Soskice introdujo primero la distinción entre economías de mercado “coordinado” y “no coordinado” (Soskice, 1990a, b, 1991, 1999).

panorama alentador para aquellos que, de lo contrario, podrían preocuparse por la desintegración de las instituciones características de las EMC, que también son ampliamente vistas como apoyo a una forma más igualitaria del capitalismo en general –basada en altos niveles de igualdad en términos de ingresos y beneficios, sistemas de protección social más fuertes y menos pobreza– que la que prevalece en las EML.

Estas predicciones han sido discutidas. Las crisis económicas de las últimas dos décadas han puesto en marcha un vigoroso debate en la literatura sobre economía política. Por una parte, se encuentran los representantes de una poderosa teoría de la “liberalización” (véase, especialmente, Streeck, 2009; también Glyn, 2006; Howell, 2006). Los autores de esta línea perciben en los desarrollos contemporáneos una erosión de las estructuras que han distinguido a las economías políticas coordinadas en el pasado. Como evidencia, estos autores pueden señalar los cambios masivos en las finanzas globales que en muchos casos liberaron a los bancos de anteriores relaciones cercanas con empresas locales (“capital paciente”)², que se consideraban fundamentales para el modelo de las EMC (Höpner, 2000; Höpner y Krempel, 2003). Se observa que las presiones del empleador para una mayor flexibilidad en otros ámbitos, en particular sobre la negociación colectiva, han tenido un efecto corrosivo en la coordinación y en la solidaridad social en estos sectores (Hassel, 1999; Baccaro y Howell, 2011). Señalan la carga fiscal continua y la presión implacable sobre los gobiernos para bajar costos y reducir muchos de los programas sociales que durante mucho tiempo ofrecieron protección del mercado a los segmentos más débiles de la sociedad (Trampusch, 2009; Streeck, 2010; Streeck y Mertens, 2010).

20

Estos investigadores enfatizan más las similitudes que las diferencias entre países capitalistas, en particular, con respecto a la dirección general del cambio en las EMC y las EML. Su pronóstico para estas últimas es pesimista y se basa en una visión diferente, menos

benigna, a los intereses del empleador. Para los estudiosos de este campo, los empleadores inevitablemente buscan ampliar el alcance del mercado. Lo único que distinguió a las EMC en el pasado fue que, por diversas razones históricamente contingentes, la sociedad había sido capaz de resistir los esfuerzos capitalistas para liberarse de las limitaciones políticas impuestas. Para estos autores, la globalización y la decadencia del poder del trabajo organizado y el resurgimiento de la ideología neoliberal traían malos augurios para el futuro de las formas más igualitarias de capitalismo.

Por el contrario, los defensores de la perspectiva clásica de las VdelC ven los mecanismos institucionales divergentes característicos de las EMC y las EML como relativamente robustos y resilientes. Notan que las diferencias institucionales entre los dos modelos de capitalismo tienen profundas raíces históricas (véase, por ejemplo, Iversen y Soskice, 2009; Martin y Swank, 2012). Como tales, estos sistemas han sobrevivido a todo tipo de crisis (económicas y políticas) en el siglo pasado y resultan tan intimidantes como los desafíos de hoy. Los estudiosos de este campo no ven a las instituciones del capitalismo coordinado como un simple producto de la fuerza de trabajo contra el capital, sino que se refieren a la investigación histórica que sugiere que muchos de estos convenios se forjaron a través de coaliciones entre distintas clases, en las cuales los empleadores fueron cofundadores claves (Swenson, 1989; Mares, 2000; Martin, 2000). Claramente, los estudiosos de este campo reconocen los cambios indicados anteriormente. Sin embargo, fiel al original tema de la anticonvergencia central de la teoría, tienden a insistir en que la mayoría de ellos no socaven la lógica básica que separa a las EMC de las EML (Hall y Gingerich, 2009). Los investigadores de las VdelC tienden a codificar los cambios observados como modificaciones o ajustes que no socavan la coordinación y que, de hecho, pueden ser necesarios para estabilizarla en nuevas condiciones prevalecientes. En algún momento, entonces, el debate se

2 *Patient capital*, inversión a largo plazo y cuyo inversor no espera un rápido o sustancial retorno de lo invertido.

convierte en un desacuerdo sobre si el vaso está medio vacío o medio lleno.

Este ensayo intenta trazar un nuevo camino en estos debates. Mientras desarrollo las ideas fundamentales que hemos adquirido de la literatura sobre las VdelC, demuestro lo que se puede ganar a través de dos innovaciones que pueden ampliar nuestra comprensión de las trayectorias actuales del cambio y sus probables implicaciones. Sostengo que los acontecimientos recientes requieren, primero, una mayor claridad conceptual para desenredar dos fenómenos que se han combinado inútilmente en los debates contemporáneos: el capitalismo coordinado y el capitalismo igualitario. En segundo lugar, y sobre la base de la discusión conceptual, propongo un nuevo marco que puede llevarnos más allá de la distinción habitual entre las EMC y las EML, y permitirnos distinguir entre las trayectorias divergentes del cambio (de la liberalización, incluso) con el impulso de dinámicas políticas muy diferentes y asociado a diferentes resultados distributivos.

Ambas tendencias analíticas fluyen de los rasgos de un entendimiento de la resiliencia institucional y del cambio que está explícitamente vinculado al análisis de las coaliciones políticas sobre las que descansan las instituciones económicas. En otras ocasiones he planteado que las instituciones no sobreviven largos períodos de tiempo manteniéndose estáticas, ni siquiera a través de la reproducción fiel de la coalición “fundadora” sobre la que se basaron en un principio (Thelen, 2004b). A medida que cambia el mundo alrededor de estas instituciones, su supervivencia depende de su adaptación activa y continua al contexto social, político y de mercado en el que se encuentran. Mirando los desarrollos contemporáneos a través de una lente “político-coalicional”, el análisis que sigue a continuación explica porqué las instituciones que reproducen más fielmente la política de la Época de Oro del capitalismo de posguerra, de los años cincuenta y sesenta, son las más vulnerables a la erosión y la decadencia. Mientras que aquellas que permanecen más sólidas son las que su forma y funciones han sido reconfiguradas bajo los auspicios de las coaliciones de apoyo que, en

algunos aspectos, se diferencian mucho de las del pasado. Las siguientes secciones presentan a cada uno de estos puntos uno por uno.

■ Las variedades del capitalismo y sus críticos

A pesar del gran debate presente en la literatura, en realidad, no hay serios desacuerdos respecto de los ámbitos institucionales centrales que deberían estudiar los analistas. Al margen de sus disputas, todos aquellos que estudian la economía política del capitalismo avanzado están mirando al mismo conjunto de estructuras: las instituciones de relaciones industriales, los arreglos financieros, la dirección corporativa, las estructuras de la política social y las instituciones para la educación y capacitación. Dado el fuerte consenso acerca de dónde deberíamos estar buscando cambios importantes, ¿por qué existen tales discrepancias en nuestras interpretaciones de los cambios que observamos?

¿Diferencias superficiales?

Una posibilidad es que el desacuerdo sea sobre todo empírico, enraizado en un énfasis en diferentes variables o medidas. Así como en la fábula de los ciegos y el elefante, podría ser que aunque analicen la misma institución, los diferentes observadores encuentren cosas diferentes, porque las están examinando desde diferentes ángulos. Desde algunas perspectivas, y según algunas de las medidas, estas instituciones parecen bastante estables, mientras que desde otras posiciones y según otras medidas, están atravesando cambios drásticos.

Tomemos el caso de las instituciones de las relaciones industriales que, claramente, son objeto de una gran cantidad de nuevas presiones asociadas, entre otras cosas, al crecimiento del sector de los servicios así como a una mayor competencia entre los productores que pagan menores salarios. Es bien sabido que tales tendencias han intensificado el conflicto en las EMC entre los sindicatos y los empleadores; ya que estos últimos buscan mayor flexibilidad a través de un retiro de normas estándares, nacionales, a favor de la negociación

local sobre temas tales como salarios, horas de trabajo y organización del trabajo (véase, entre otros, Ferner y Hyman, 1998). Estas presiones, a menudo combinadas con niveles obstinadamente altos de desempleo, han sido ampliamente vistas como una grave amenaza para los convenios colectivos centralizados. De hecho, una importante porción de la bibliografía de los años noventa predijo el fracaso de la negociación colectiva centralizada en estos países y su convergencia hacia modelos más descentralizados de relaciones industriales, a través de la desregulación competitiva (Kapstein, 1996; Katz y Darbishire, 1999; Martin y Ross, 1999).

Un grupo de autores se comprometió a probar estas afirmaciones, pero el panorama emergente señaló abrumadoramente la resiliencia de los arreglos tradicionales. El más influyente de los primeros estudios, desarrollado por Wallerstein y otros (1997), documentó una estabilidad sorprendente en las instituciones de negociación colectiva a pesar de las nuevas presiones. Esta imagen de continuidad fue reforzada aún más en los trabajos posteriores, sobre la base de medidas alternativas de Kenworthy (2001), donde se observaron diferentes tipos y niveles de coordinación en la fijación de los salarios. A continuación, en la Figura 1 se presentan los resultados de estos ejercicios para una importante EMC de Alemania, y se representan las tendencias en las relaciones industriales desde la década de 1960 hasta la década de 2000, con las medidas de Wallerstein y de Kenworthy; y puedo agregar que ambas se siguen utilizando ampliamente en la bibliografía. Con cualquiera de las dos medidas alternativas, el panorama es claramente de estabilidad, no de cambio. La negociación colectiva en Alemania –al nivel de las instituciones formales– es tan centralizada (o coordinada) hoy como lo fue en la década de 1970.

Sin embargo, documentar un alto grado de estabilidad en estructuras formales de negociación puede no explicar la totalidad de la historia o, incluso, la trama principal. Es claramente posible para la negociación permanecer centralizada (o coordinada) aún cuando se reduce el número de trabajadores cuyos salarios y condiciones de trabajo están cubiertos

por los contratos resultantes. Streeck (2009) pinta un panorama muy diferente de la trayectoria de las relaciones industriales alemanas sobre la base de la tendencia en materia de la negociación colectiva. La Figura 2 documenta una disminución constante y significativa en el número de empleados y lugares de trabajo cubiertos por la negociación colectiva en toda la industria desde 1995.

Las Figuras 1 y 2 muestran con claridad cómo las diferentes medidas pueden conducir a los investigadores a conclusiones muy diferentes, incluso analizando la misma institución. Parte del problema es que muchos de los cambios importantes en marcha en los países industrializados no han tomado la forma de un ataque frontal directo sobre las prácticas o instituciones existentes, sino que han trascendido a través de procesos más sutiles que se desarrollan bajo la apariencia de estabilidad institucional formal. De hecho, en algunos aspectos, uno de los rasgos que definen el período contemporáneo es que las nuevas tensiones a menudo coexisten con una notable estabilidad en muchos de los arreglos institucionales formales que todavía separan a las EMC de las EML.

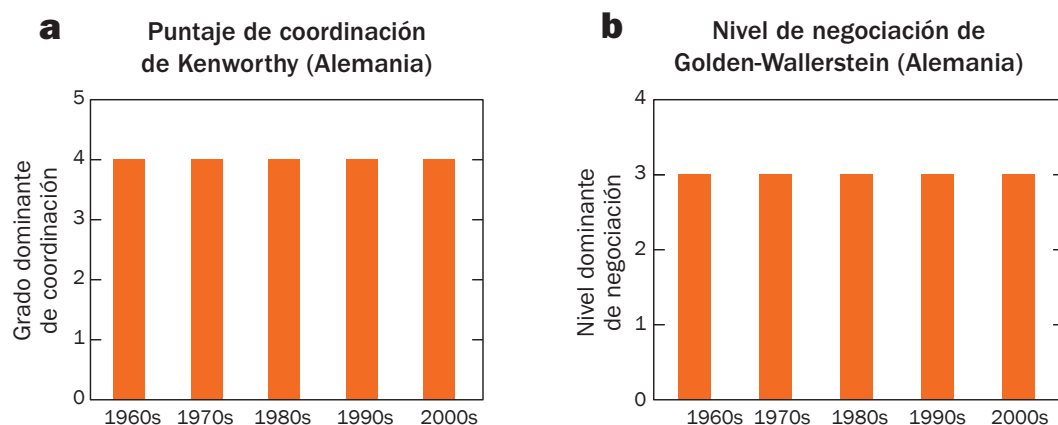
¿Diferencias más profundas?

Si la principal fuente de desacuerdo sobre las trayectorias del capitalismo moderno fuera puramente empírica, arraigada en diferentes métodos o medidas, entonces conciliar estos puntos de vista sería relativamente sencillo. Seguramente, un cuadro integral tendría que tener en cuenta tanto las continuidades estructurales como los cambios subyacentes que tiene lugar dentro de ellas. Sin embargo, al mirar más de cerca, queda claro que los desacuerdos entre la bibliografía sobre las VdelC y sus críticos van más allá de la mera disputa empírica sobre la más profunda elección de medidas o evaluaciones diferentes sobre si el vaso está medio vacío o medio lleno.

En cambio, los investigadores ubicados en diferentes lados de este debate de hecho, a menudo buscan el cambio en dimensiones totalmente diferentes (Höpner, 2007). En particular, como se mencionó anteriormente, la bibliografía sobre las VdelC provechosamente

Figura 1

Tendencias en las relaciones industriales alemanas desde 1960 hasta 2000, según las medias de Kenworthy (α) y Wallerstein (b).

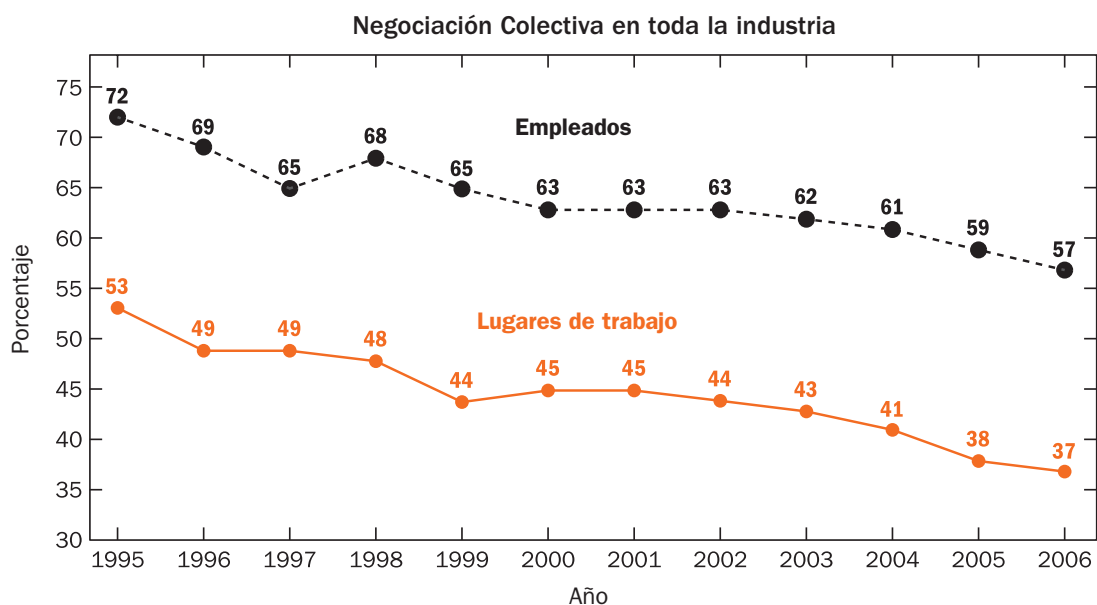


Fuente: cálculos propios basados en datos proporcionados por Duane Swank.

Los datos de Kenworthy sólo continuaron hasta 2002, pero los de Visser se han actualizado al 2007. El nivel 4 refleja un “extenso patrón regularizado junto con un alto grado de concentración sindical” (véase la explicación del puntaje de Kenworthy en <http://www.u.Arizona.edu/~kenwor/WageCoorScores.pdf>). Los datos de Wallerstein continuaron hasta 2005. El nivel 3 indica un contexto de ajuste salarial sectorial con sanciones.

Figura 2

Empleados y lugares de trabajo alemanes cubiertos por contratos para toda la industria, como porcentaje del total, 1995-2006.



Fuente: Streeck, 2009, pág. 39.

dirigió nuestra atención a la importancia de la coordinación del empleador como una característica subyacente fundamental que distingue las EMC de las EML. La diferencia clave es si los empleadores son capaces de la coordinación estratégica entre sí y la mano de obra para lograr ganancias conjuntas a través de la cooperación (EMC) o no (EML) (Hall y Soskice, 2001, pág. 8). En esta línea, buena parte de la bibliografía sobre la estabilidad y el cambio se ha organizado en torno a la evaluación de las “habilidades de coordinación” de los empleadores. Así, por ejemplo, sobre la base de un análisis estadístico completo de diversos aspectos de coordinación a través de toda la gama de las democracias industriales avanzadas, Hall y Gingerich (2009) concluyeron que, a pesar de algunos cambios, sigue habiendo una brecha pronunciada entre las EMC y las EML.

Es poco probable que esto llame la atención de los críticos de las VdelC, no necesariamente porque disputen la cuestión empírica, sino porque no están interesados en la coordinación del empleador en absoluto; ellos observan la solidaridad total. El marco original de las VdelC se refería principalmente a los efectos de las instituciones sobre la eficiencia económica, por lo que se enfocaba en lo que (tras Streeck, 2009) podemos pensar como las funciones “Williamsonianas” de las instituciones; es decir, las instituciones como mecanismos a través de los cuales las firmas pueden lograr ganancias conjuntas a través de la cooperación. Los críticos, por el contrario, están realmente evaluando algo muy distinto: los efectos de las instituciones para mejorar la solidaridad, o efectos “Durkheimianos”, es decir, las instituciones como mecanismos que promuevan la cohesión social.³

24 Estas diferencias de perspectiva están arraigadas en tradiciones intelectuales y disciplinarias totalmente diferentes: los estudiosos de las VdelC suelen provenir de una perspectiva económica; los escépticos como Streeck, de un marco de referencia sociológica. Sin embargo,

lo más importante en el contexto actual es que esas diferencias pueden contribuir a las divergencias respecto del “vaso medio vacío, vaso medio lleno”, porque (como lo demuestra el ejemplo anterior) es posible que las empresas se beneficien de la coordinación continua entre sí respecto de algunos temas y para algunos empleados, incluso, mientras el número de trabajadores cubiertos por estos arreglos disminuye. En tales casos, no se pueden observar muchos movimientos en algunas de las medidas habituales de coordinación estratégica del empleador, pero es claramente difícil argüir que no hay cambios importantes en marcha. De hecho, este es exactamente el tipo de tendencias que los escépticos de las VdelC están inclinados a destacar en una versión alternativa, subrayando los puntos en común en lugar de las variedades del capitalismo en las democracias ricas; que se expresan (últimamente) sobre todo en presiones compartidas para la descentralización y “flexibilización”, así como en los crecientes niveles de desigualdad en casi todas partes. Mientras que los estudiosos de la VdelC enfatizan la coordinación continua del empleador relativamente robusta en muchas (aunque no en todas) las EMC, los teóricos de la liberalización señalan tendencias y presiones generales, incluida la disminución de la afiliación sindical en las EMC y las EML por igual.

■ Desentrañar la relación entre el capitalismo coordinado e igualitario

Considero que estos temas más profundos están en el corazón del actual *impasse* teórico en la literatura sobre variedades del capitalismo: los estudiosos de ambos campos no solo invocan diferentes medidas y están interesados en diferentes tipos de resultados, sino que, de alguna manera, están operando en planos analíticos totalmente diferentes. Tal como ha evolucionado el debate, sin embargo,

3 Le debo esta distinción a Wolfgang Streeck. Nota: se refiere a Oliver Williamson y Emil Durkheim, respectivamente.

ha pasado por alto gran parte de estos temas y, en cambio, se ha enfocado en los desacuerdos más familiares, centrándose en cómo la liberalización ha llevado a las EMC hacia arreglos del tipo de las EML; de modo que se ha situado a los países en un solo proceso continuo y se ha reducido la cuestión del cambio al movimiento, a lo largo de ese continuo.

Lo que es más importante para el presente debate es que el planteo convencional del interrogante también (y por muchos de los mismos motivos) suele confundir las nociones de “capitalismo coordinado” y “capitalismo igualitario”. Empíricamente, estos dos fenómenos parecían coincidir en lo que en retrospectiva se podría pensar como la Época de Oro del comienzo del desarrollo capitalista de posguerra, la década de 1950. Sin embargo, el capitalismo coordinado y el capitalismo igualitario son muy distintos en términos analíticos, y no han estado acompañados históricamente de ninguna manera. Según la mayoría de las definiciones, la economía política alemana podría considerarse fuertemente coordinada ya a fines del siglo XIX; pero, como Hilferding (1920) y otros comprendieron, esta variedad del capitalismo podría estar asociada tanto con políticas progresivas o profundamente reaccionarias.

Una importante primera pregunta, entonces, es cómo pensar la relación entre el capitalismo igualitario y el capitalismo coordinado. Para empezar, parece importante señalar que la variación internacional observada y el análisis histórico a lo largo del tiempo sugieren fuertemente que la existencia de asociaciones empresariales fuertes y centralizadas puede ser útil (aunque claramente no suficiente) para lograr altos niveles de solidaridad social. Por cierto, no es una coincidencia que los países que asociamos con resultados más igualitarios tengan un alto nivel de organización en ambas clases, mientras que las economías de mercado liberal menos igualitarias se caracterizan por sindicatos fragmentados y asociaciones patronales débiles (Kitschelt y otros, 1999b). La relación simbiótica (no de suma cero) entre el poder de la fuerza de trabajo y las capacidades de coordinación propia de los empleadores no es un punto oscuro o puramente académico. Los sindicatos fuertes en Europa aprecian

que la negociación centralizada (sea un tripartismo patrocinado por el Estado o una negociación bipartita centralizada) simplemente no es posible si los empleadores están desorganizados (Thelen y Kume, 2006).

Se ha arrojado cierta luz sobre los mecanismos causales detrás de estas correlaciones en investigaciones históricas que demuestran que la fuerza de trabajo y el capital se suelen desarrollar en tándem. De hecho, esta literatura nos ha animado a asociar el capitalismo coordinado con el capitalismo igualitario, porque se centró precisamente en aquellos casos en que los arreglos institucionales específicos cumplieron, simultáneamente, las funciones Williamsonianas y Durkheimianas. Consideremos el ya clásico análisis de Streeck (1991) “limitaciones beneficiosas”, una obra fundacional en la literatura comparativa de economía política. El argumento de Streeck para Alemania es que las restricciones impuestas políticamente no permitieron que los empleadores impulsaran sus estrategias preferidas (y más sencillas) de bajos salarios y, por el contrario, como lo explica la frase memorable de Streeck, “forzaron y facilitaron” su movimiento ascendente por el mercado hacia estrategias de altos salarios y alto valor agregado en última instancia más exitosas para las que llegaron a ser famosos. Este es un ejemplo, en otras palabras, de las instituciones inspiradas por los conceptos durkheimianos con efectos secundarios williamsonianos imprevistos.

Esto también pudo suceder a la inversa. Como ejemplo, consideremos el recuento revisionista de Swenson (1991) acerca de la institucionalización de la negociación colectiva centralizada en Dinamarca y Suecia. Sobre la base de un análisis de los registros, Swenson muestra que los orígenes de estas instituciones estaban arraigados en parte en los esfuerzos de los empleadores para superar problemas debilitantes de acción colectiva provocados por las diferencias en la capacidad de las firmas de diferentes sectores de absorber o trasladar altos costos de la mano de obra. Este es un caso, entonces, en el cual las instituciones adoptadas en parte por razones williamsonianas demostraron (en virtud de su relación con la nivelación

del salario) tener beneficios durkheimianos colaterales. De cualquier manera, el punto es que por razones históricamente identificables, las instituciones, a través de las cuales los empleadores coordinaron sus actividades, estuvieron a menudo entrelazadas empírica y profundamente con la génesis de las instituciones ahora relacionadas con los modelos más igualitarios del capitalismo.

Estudios transnacionales reforzaron estas ideas, demostrando que los países con mayores niveles de coordinación del empleador fueron más exitosos en la consecución de una combinación envidiable de alta eficiencia y alta solidaridad social en el período de posguerra. Por lo tanto, las EMC con coordinación nacional (lo que Kitschelt y otros [1999a] llamaron “EMC nacionales”) típicamente obtuvieron un puntaje más alto en la mayoría de las medidas de igualdad, mientras que los países liberales obtuvieron uno menor. Los casos de “EMC con coordinación por sector” como Alemania (con coordinación pero a un nivel industrial) obtuvieron puntajes medios tanto en las mediciones de coordinación como en diversas medidas de igualdad; no tan igualitarias como en Escandinavia pero, de todos modos, más solidarias que en los países anglosajones. La plantilla que desarrollamos para ordenar y clasificar los casos de distintos países se asemejó en muchos sentidos a la vieja bibliografía del corporativismo, con la importante diferencia de que ahora la coordinación de empleador ha sustituido la fuerza y la organización laboral como la variable principal (ver Figura 3).

Nuestros modelos de cambio, entonces, siguieron la lógica implicada por estos entendimientos convencionales. Así, cuando países como Dinamarca y Suecia experimentaron tensiones en el nivel pico de la negociación y se sometieron a un cambio en la negociación colectiva a nivel industrial en los años ochenta, muchos observadores lo codificaron como una señalización de la convergencia de las “EMC nacionales” en el modelo de “coordinación de la industria”. Por ejemplo, en un sintético ensayo final a su importante volumen de 1999, Kitschelt y otros ofrecieron tres “conclusiones sólidas”, de las cuales una fue que “las economías de mercado coordinado nacionales

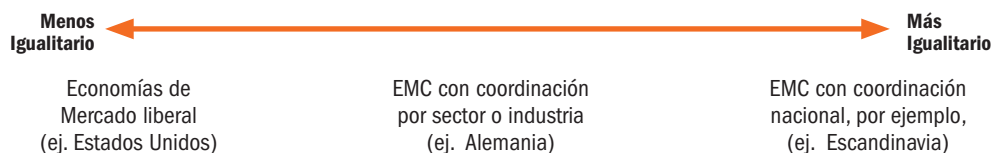
y sectoriales son cada vez más parecidas”; aunque no se consideraba que ninguna estuviera convergiendo hacia el modelo liberal (Kitschelt y otros, 1999a; págs. 444, 451; véase también Pontusson, 1997; Thelen, 2001). En el ínterin, sin embargo, los países nórdicos recuperaron su brillo y con ello su estatus como modelos de solidaridad social y económicas de una eficiencia claramente exitosa (Pontusson, 2009). Ahora, son los sistemas coordinados por la industria como el de Alemania los que son considerados a menudo frágiles y cambiantes en formas que los llevan hacia el modelo anglosajón menos igualitario.

Sin embargo, a pesar de lo estrecha que llegó a ser la relación entre las nociones de capitalismo coordinado e igualitario en la Época de Oro del desarrollo de la posguerra (y, por extensión, en las mentes de muchos investigadores), no hay nada en el registro histórico más amplio que sugiera que, necesariamente, los dos van de la mano. Los orígenes de muchas de las instituciones que definen las EMC se remontan al período industrial temprano (Crouch, 1993; Thelen, 2004; Iversen y Soskice, 2009; Martin y Swank, 2012) pero, claramente, estas instituciones no fueron diseñadas para promover la igualdad. Sus efectos sobre la solidaridad social se relacionaban, por el contrario, con la variación a lo largo del tiempo en (a) el alcance de la coordinación del empleador y (b) los objetivos establecidos para estas capacidades de coordinación.

Ninguna de estas variables es únicamente una cuestión de instituciones *per se*. En cambio, la extensión y el uso de la coordinación del empleador dependen de las coaliciones políticas en las que descansan las instituciones; y las coaliciones puedan cambiar y, en efecto, cambian con el tiempo. Para dar un ejemplo, la coordinación de las capacidades con respecto a la formación de los trabajadores en Alemania fue establecida primero en el sector artesanal. Lo que podríamos llamar sus efectos secundarios para mejorar la solidaridad crecieron a medida que el sistema se amplió, primero para abarcar la industria de la maquinaria y luego para imponerse como un modelo nacional e integral al que prácticamente todos los jóvenes tenían acceso. Por el contrario, a medida que el

Figura 3

Variedades del capitalismo y grados de igualdad en la Época de Oro del capitalismo de posguerra.



“alcance” del sistema de formación coordinado en Alemania comenzó a encogerse en la década de 1990, el resultado fue un racionamiento de los sistemas de aprendices dentro de este sistema aún coordinado. El anterior acceso general a la formación tuvo muchos efectos de mejora de la solidaridad, sobre todo, porque ofreció una vía a través de la cual la juventud obrera podía moverse hacia el empleo seguro y bien remunerado. Ahora, sin embargo, el mayor racionamiento del acceso a la formación fomenta nuevos tipos de desigualdad, porque quienes no logran insertarse en el sistema de aprendices quedan doblemente desfavorecidos en el mercado laboral: derivados a un sistema de formación de segunda y estigmatizados como candidatos de segunda para su posterior empleo (Busemeyer e Iversen, 2011; Thelen y Busemeyer, 2011). El punto general es que en la medida en que las instituciones que apoyan la coordinación del empleador tengan efectos secundarios igualitarios es en parte una cuestión del alcance de estas instituciones. Este es un tema por el cual he tratado de llamar la atención, delineando lo que yo llamo una forma más “segmentalista” de coordinación en lugar de otras formas más solidarias (Thelen, 2004b).

Más allá de esto, la alta capacidad de coordinación entre los empleadores tiene consecuencias diferentes respecto a la solidaridad social, dependiendo de las funciones a las que se dirige esta capacidad. Históricamente, los empleadores en algunos de los países más solidarios de la actualidad en un principio se organizaban, no para colaborar con los sindicatos sino para destruirlos (Paster, 2009; Kuo, 2009). Este objetivo no tiende a aumentar

la solidaridad aunque —como otra vez nos lo recuerda Hilferding (1910) en particular—, un alto nivel de organización de los empleadores puede luego resultar muy útil (de hecho, indispensable) para la gestión política del capitalismo. El punto más general es que las instituciones para el capitalismo coordinado no dictan los usos para los que serán puestos; esta es una cuestión de la política, no de las instituciones.

Abrir el espacio analítico para desentrañar la coevolución compleja (y no lineal) del capitalismo igualitario y el capitalismo coordinado, nos permite movernos más allá de los términos actuales del debate que, en su mayor parte, se organiza alrededor de los interrogantes acerca de si los empleadores abandonarán las instituciones de coordinación o si la fuerza de trabajo es suficientemente robusta como para resistir la liberalización; o, alternativamente, si la coordinación del empleador es en general positivo o negativa para la solidaridad social. Nos obliga a pensar más acerca de las coaliciones y los intereses: ¿quién exactamente está coordinando, con quién y para qué? Y acerca de cómo las diferencias en las respuestas a estas preguntas conducen a la variación en las trayectorias de cambio en las democracias ricas.

Variedades de la liberalización

Junto con Peter Hall, he argumentado en otras obras que la “liberalización”, como a menudo se la invoca en la literatura, es demasiado abarcadora como para ser útil para evaluar el significado y la importancia de los innumerables acontecimientos que este término subsume (Hall y Thelen, 2009, págs. 22-24).

Ciertamente, hay un parecido entre algunos aspectos de las reformas asociadas con la “flexiguridad” danesa y algunas de las medidas introducidas por Margaret Thatcher en el Reino Unido en la década de 1980, y ambos pueden considerarse razonablemente como casos de liberalización, en términos generales. Sin embargo, no queda claro si el término nos proporciona la herramienta analítica precisa y exigente que necesitamos para comprender las diferentes implicaciones de los diversos movimientos “liberalizadores”.

De especial importancia para el análisis de la dinámica política, son las enormes diferencias en los alineamientos políticos y de coalición que subyacen a lo que muchos estudiosos subsumen bajo la amplia rúbrica de la “liberalización”. En algunos casos, por ejemplo, en el Reino Unido durante el gobierno de Thatcher, la liberalización fue el resultado de las batallas en las que los intereses estaban divididos en gran medida según las líneas de clase, es decir, la historia familiar de una ofensiva neoliberal que enfrentaba a los representantes del trabajo organizado contra los empleadores. En otros casos, por ejemplo, Alemania, puede ser el resultado de una coalición de clases transversal que une más que separa a los segmentos del trabajo y del capital (Thelen y Kume, 2006; Palier y Thelen, 2010). En otros casos, se refleja una coalición más abarcadora que incluye tanto a los trabajadores no calificados como a los altamente calificados; si bien preside la implementación de políticas que promueven al mercado claramente (por ejemplo, la flexiguridad). La amplia denominación de la liberalización combina estas dinámicas políticas muy diferentes.

Con una gran simplificación, podríamos distinguir tres trayectorias ideales-típicas distintas de la liberalización,⁴ representadas en la Figura 4. Corresponden a (a) la liberalización como desregulación, a menudo asociada con las EML; (b) la liberalización como dualización, asociada especialmente a

las economías políticas continentales europeas como Alemania; y (c) la liberalización a través de lo que podríamos pensar como flexibilización socialmente integrada, que se suele identificar más de cerca con los casos escandinavos.

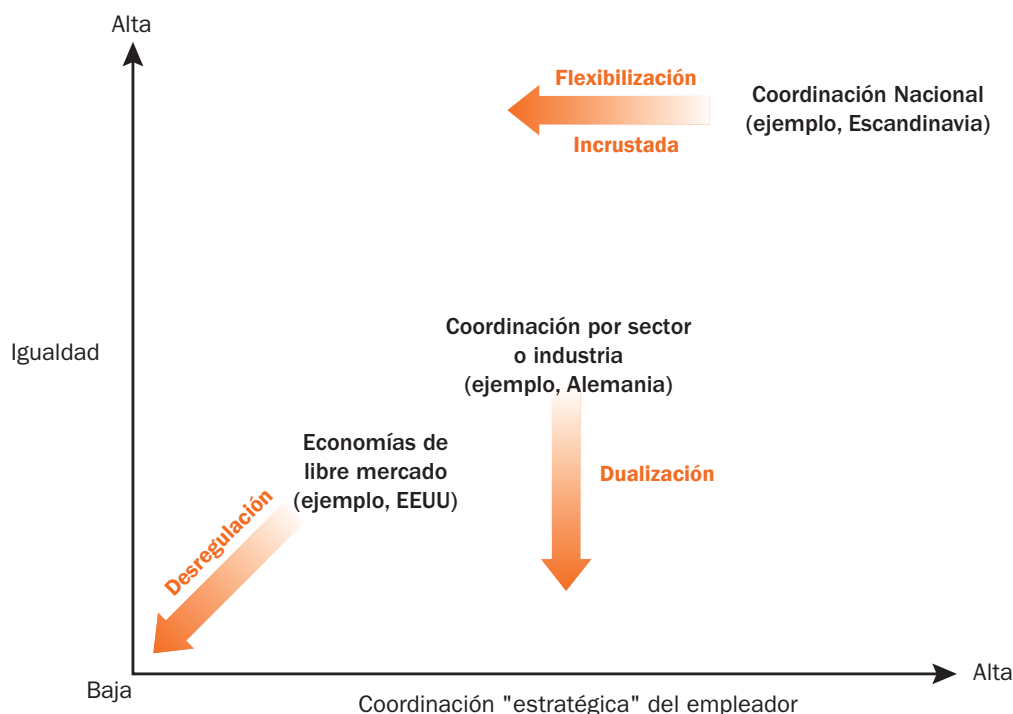
Estas tres implican la liberalización en el sentido de una “ampliación de las relaciones de mercado” en las áreas que bajo el establecimiento del capitalismo democrático de posguerra fueron reservadas para la toma de decisiones políticas colectivas (Streeck y Thelen, 2005, pág. 30). Pero distinguiendo las tres, también reconocemos que la liberalización puede tomar muchas formas y ocurrir bajo los auspicios de diversas clases de coaliciones sociales, con implicaciones para la distribución y otros resultados.

La desregulación, tal como estoy usando el término aquí, implica un desmantelamiento (político) activo de las capacidades de coordinación en uno o ambos lados de la división de clases. Esta variedad de liberalización a menudo se asocia con lo que Streeck y yo hemos llamado cambio a través de desplazamiento (Streeck y Thelen) porque en estos casos las instituciones y los mecanismos de regulación laboral colectiva son explícitamente desplazados a favor de los acuerdos que reimponen “el mercado”. Los ejemplos incluirían la demolición de los sistemas de arbitraje obligatorio y coordinación basada en los tribunales de Australia y Nueva Zelanda (Kitschelt y otros, 1999b, págs. 431-32) o, más recientemente, el ataque a los derechos de negociación colectiva de los sindicatos del sector público en Wisconsin. Este tipo de ataque directo frontal a instituciones que respaldan la regulación colectiva de las relaciones laborales está más estrechamente relacionada con lo que Hall y Soskice llaman economías de mercado liberal (EML); una asociación que no es del todo sorprendente, puesto que la historia sugiere que cuando los empleadores no poseen capacidades de coordinación estables, presionarán con vigor para debilitar también a los sindicatos.

4 Agradezco a mis colegas del Instituto Max Planck de Colonia y, en particular, a Martín Höpner, Wolfgang Streeck, Helen Callaghan y Marius Busemeyer, por recordarme la importancia de distinguir las distintas variedades de liberalización, aunque, por supuesto, ninguno de ellos está implicado en la forma particular que he elegido para hacer esto.

Figura 4

Trayectorias hipotéticas del cambio revisadas en las democracias ricas



Tres trayectorias ideales típicas de liberalización podrían ser: la desregulación, a menudo asociada con economías de mercado liberal; la liberalización como dualización, asociada especialmente a las economías políticas continentales europeas como Alemania; y la liberalización a través de la flexibilización integrada socialmente, típicamente asociada con los casos escandinavos.

La dualización, por el contrario, no implica un ataque directo a las instituciones de regulación colectiva, sino que se trasluce a través de la expansión diferencial de las fuerzas del mercado. Los arreglos tradicionales para los conocedores del mercado laboral se mantienen mientras se permite la expansión de una periferia desorganizada y no reglamentada que se caracteriza por un estatus inferior y protecciones para quienes están por fuera del mercado laboral (Rueda, 2007; Emmenegger y otros, 2011). La dualización toma muchas formas; por ejemplo, el mantenimiento de sólidas protecciones del empleo para los trabajadores regulares mientras crece el número de trabajadores atípicos o "irregulares"; la defensa de las instituciones tradicionales para la formación basada en las empresas, incluso a medida que se reducen las oportunidades para ingresar al sistema de aprendices; o la continua centralización de la

negociación aunque cubra menos sectores y trabajadores, por nombrar unas pocas manifestaciones. A diferencia de la desregulación, que procede a través de un ataque directo a las instituciones tradicionales, la dualización a menudo procede a través de un proceso de derivación institucional (Hacker y Pierson, 2010). En el período actual, esto ocurre con frecuencia cuando las instituciones y prácticas que fueron desarrolladas para las industrias manufactureras no logran asentarse fuera del núcleo industrial. Por ejemplo, si la afiliación a sindicatos y asociaciones patronales se concentra fuertemente en la industria, entonces las instituciones de negociación colectiva mermarán "por sí mismas" a medida que el empleo se concentra en el sector de servicios. Las dinámicas políticas asociadas a la dualización también son distintas. Considerando que la desregulación implica una ofensiva neoliberal

donde las divisiones de clase son dominantes, la dualización puede ser alimentada en parte por una intensificación de la cooperación entre la fuerza de trabajo y la administración en empresas e industrias básicas, y en la medida en que los avances en el núcleo dejan a otras empresas y trabajadores “atrás” o “afuera” (Thelen y Kume, 2006; Palier y Thelen, 2010).

La flexibilización incorporada, por último, consiste en una combinación de políticas que promueven el mercado laboral, pero con programas sociales concebidos para facilitar la adaptación de la sociedad, en especial de sus segmentos más débiles, a los cambios en el mercado (flexiguridad). Mientras que las protecciones sociales siguen siendo sólidas, el impulso de la política está menos organizado que antes en torno a la protección de los individuos en el mercado y más en torno a la facilitación de su (re)integración exitosa en él (es decir, no protección sino activación). Aunque la eficacia de tales políticas parece depender en parte de la existencia de asociaciones comerciales fuertes (véase, especialmente, Martin y Swank, 2012), las políticas y las instituciones no están necesariamente enfocadas en la coordinación estratégica que suele asociarse a las EMC (por ejemplo, fomentar la estabilidad del empleo o las inversiones de los trabajadores en habilidades específicas). En cambio, se basan en hacer que los trabajadores sean más móviles y en la capacitación (a menudo con un patrocinio considerable del Estado) para garantizar un alto nivel de habilidades generales, tanto a través de un sistema de educación pública no estratificado y a través de la formación continua. Otros autores han hecho grandes contribuciones a la determinación de qué políticas están más estrechamente vinculadas al igualitarismo continuo en la era postindustrial, y han concluido que la pieza central de estas trayectorias es una política de mercado laboral activa (ALMP) (Rueda, 2007; Martin y Swank, 2012). El punto que quiero subrayar aquí, sin embargo, es que el cambio hacia la flexiguridad (y la mayor inversión en ALMP que la acompañe) implica una reorientación de los objetivos tradicionalmente perseguidos en la negociación tripartita nacional; crudamente: una transición de moderación salarial negociada en

el marco de un compromiso de gobierno más o menos firme al pleno empleo, hacia la gestión de activación y el desarrollo del capital humano en el contexto de las políticas macroeconómicas no complacientes. Esto representa un cambio a través de la conversión, ya que los recursos institucionales existentes se enfocan hacia nuevas metas basadas en una coalición social considerablemente reconfigurada.

Abrir el espacio analítico de esta manera nos permite ver combinaciones que son difíciles de analizar (incluso, difíciles de concebir) dentro del contexto de los modelos unidimensionales tradicionales del cambio, en el cual la coordinación y la solidaridad social están fuertemente acopladas, sea en forma implícita o explícita. La dualización, por ejemplo, implica precisamente la disminución de la igualdad, pero en el contexto de una importante coordinación continua en las empresas y los sectores básicos. La flexibilización incorporada, por el contrario, implica altos niveles de igualdad continuos pero en el contexto de políticas que solo pueden describirse como liberales, en el sentido de promover el mercado; de hecho, radicalmente, ya que no se basan en la protección de los trabajadores del mercado, sino en adaptar activamente sus habilidades a las demandas del mercado (en todo caso, una mercantilización en lugar de una desmercantilización de la mano de obra).

La siguiente sección considera cómo la literatura existente explica estas trayectorias divergentes del cambio. Analizo las fortalezas y las debilidades de tres teorías especialmente prominentes—la teoría de los recursos de poder, la teoría del dualismo mano de obra-mercado, y la teoría del corporativismo—antes de esbozar un enfoque político-de coalición alternativo.

30

■ Explicar las trayectorias de cambio en economías políticas avanzadas

Teoría de los recursos de poder

Uno de los más destacados y poderosos argumentos de la literatura sobre economía política del capitalismo avanzado atribuye diferentes niveles de igualdad y solidaridad social

a la fuerza del movimiento obrero organizado (véase, especialmente, Korpi, 1983, 1989). En la Época de Oro del pleno empleo, los empleadores pueden haber accedido con reticencia a las políticas sociales relativamente generosas y, en algunos casos, incluso pueden haber participado con entusiasmo en la negociación coordinada con los sindicatos con el propósito de negociar la moderación salarial. Sin embargo, el actual período de altas tasas de desempleo desestabiliza este tipo de acuerdo, porque los empleadores pueden confiar ahora en la disciplina del mercado para garantizar salarios moderados. De este modo, la primera elección de empleadores sería la desregulación completa, pero si no pueden evitar a los sindicatos en su totalidad, podrían conformarse con otras medidas que proporcionen la flexibilidad que exigen, por ejemplo, jornadas de trabajo y salarios más diferenciados. La teoría de los recursos de poder sostiene que mientras más fuerte sea el movimiento obrero, más pueden resistirse tales presiones, preservando así mayores niveles de solidaridad social.

En la mayoría de las versiones del argumento, hay dos facetas de los recursos de poder de la mano de obra. Un aspecto es simplemente la fuerza organizativa de los sindicatos, que suele medirse en densidad sindical. El otro es el poder relativo de los aliados políticos del trabajo, en especial los partidos políticos socialdemócratas, y esto generalmente se captura en la medida de la participación del partido de izquierda en el gobierno y el número de puestos en el gabinete. Los dos aspectos del poder de la fuerza de trabajo suelen co-variar, y el usual argumento sobre los recursos de poder generalmente resulta en tres grupos distintos de países que corresponden a la clásica triple tipología de Esping-Andersen (1990). Los países socialdemócratas se caracterizan por altos niveles, tanto de la organización sindical (las tasas de densidad son del 60% y superiores), como de los partidos socialdemócratas que con frecuencia están en el gobierno. Los países demócrata-cristianos se caracterizan por niveles medios de organización sindical (típicamente, 20-40%) y partidos socialdemócratas algo menos dominantes. En los países liberales, los sindicatos son débiles (>15%) y

los partidos socialdemócratas son aún más débiles o ausentes.

La teoría de los recursos de poder ofrece una convincente explicación de primer corte de las importantes y perdurables diferencias a través de los tres grupos de países usuales. La evidencia a favor de una relación negativa entre la fuerza laboral y diversas medidas de pobreza y desigualdad parece incontrovertible (véase, especialmente, Stephens y otros, 1999; Swank, 2001). Por otra parte, con algunas notables excepciones (por ejemplo, Rueda, 2007, como se comenta *infra*), la mayoría de los analistas coinciden en que el impacto de las tendencias comunes como la globalización o la desindustrialización están fuertemente mediadas por la fuerza de los partidos de izquierda (por ejemplo, Iversen y Cusack, 2000). No obstante, algunos de los más intrigantes rompecabezas desafían la explicación en términos de recursos de poder. Por ejemplos, los Países Bajos y Alemania han avanzado por senderos bastante diferentes desde los años ochenta: los Países Bajos han acogido una variante de la flexiguridad y han logrado un crecimiento importante del empleo, mientras que Alemania ha avanzado con solidez en el rumbo de la dualización en el contexto del persistente desempleo a largo plazo y el aumento de la desigualdad. Esta diferencia no tiene un vínculo obvio con los recursos de poder del trabajo, ya que ambos países cuentan con una tasa de sindicalización media (y en disminución) y con partidos demócrata-cristianos dominantes. Por otra parte, Suecia ha tenido más problemas con tendencias hacia el dualismo (por ejemplo, especialmente Davidsson, 2010) que Dinamarca, a pesar de tener “recursos de poder” más fuertes, según la medición de las tasas de sindicalización o de la dominación del partido de izquierda.

De igual importancia es preguntarnos si los mecanismos causales que se encuentran en el centro de la teoría de los recursos de poder tienen “base” cuando examinamos de cerca los intereses expresos de diversos grupos y los procesos de política específica de relevancia para los resultados en los que estamos interesados. Los argumentos de los recursos de poder en muchos casos implican la afirmación

de que la globalización es lo que impulsa la tendencia hacia la desregulación, a través del empoderamiento (móvil) del capital frente a los sindicatos (anclados a nivel nacional). Sin embargo, al mirar más de cerca, el panorama parece un poco más complejo. En muchos casos, los empleadores del sector manufacturero — aunque más claramente reciben el impacto de la globalización— no son siempre quienes instan a la reconfiguración institucional con mayor urgencia. De modo consistente con la lógica de las VdelC, estas empresas a menudo se han concentrado mucho en estrategias competitivas que dependen de la producción de alta calidad, habilidades específicas de la empresa o la industria, y relaciones laborales pacíficas. Por lo tanto, seguirán más enfocadas en las instituciones tradicionales que, por ejemplo, los empleadores en sectores de servicios de baja calificación y bajos salarios. La hipótesis contraria (analizada en otras obras, por ejemplo, Palier y Thelen, 2010; también Thelen, 2011) sostiene que cuando los intereses manufactureros dominan las asociaciones de interés, es probable que exista una tendencia hacia la dualización, en lugar de una desregulación generalizada.

Teoría del dualismo del mercado de trabajo

La idea de que las preferencias de los empleadores pueden ser menos evidentes (y menos uniformes) de lo que se suele suponer tiene su corolario en el lado de la mano de obra, en una explicación alternativa de las tendencias documentadas anteriormente. Rueda (2007) invierte la teoría de los recursos de poder al sugerir que los poderosos partidos socialdemócratas aliados con fuertes movimientos obreros bien pueden promover, en lugar de inhibir, la desigualdad. Basándose en antiguas teorías de la “segmentación” del mercado de trabajo (de autores tanto de izquierda como de derecha), Rueda ha argumentado con solidez que las tendencias contemporáneas del mercado aumentaron los conflictos entre los *insiders*, es decir, los trabajadores fundamentales que tienen trabajo y que tienen la intención de preservar su posición de relativo privilegio dentro del mercado laboral, y los *outsiders*,

quienes no tienen trabajo o se encuentran en formas más precarias de empleo y, por lo tanto, no gozan del mismo paquete de salarios y beneficios que aquellos. A pesar de lo igualitarias que sus políticas y preferencias pueden haber sido en el pasado, la actual crisis fiscal del Estado enfrenta ahora a los partidos y gobiernos socialdemócratas con una mayor elección de suma cero entre defender enérgicamente los intereses de quienes están dentro del mercado de trabajo y asumir la causa de quienes están fuera de él. El argumento de Rueda es que la dinámica de la competencia electoral empuja a los partidos socialdemócratas a resolver este dilema mediante la promoción de los intereses de quienes están dentro del mercado de trabajo; en contra, y a menudo directamente, a expensas de quienes están fuera del mercado laboral.

Uno de los puntos fuertes de este argumento es que divide los intereses de la clase obrera y, al hacerlo, pone de relieve el potencial de conflicto dentro de la clase sobre las opciones de política. Del mismo modo en que los empleadores suelen dividirse como consecuencia de sus diferentes estrategias y sistemas de producción, los trabajadores también se dividen (y los aspirantes a trabajadores, es decir, los desempleados), según sus preferencias políticas en función de su situación en el mercado de trabajo con respecto a las opciones de empleo actuales y futuras. Rueda está en lo cierto acerca de los dilemas que enfrentan los socialdemócratas en el período actual; y, sin embargo, las comparaciones entre países siguen mostrando que la desigualdad, por casi todas las medidas, es menor en los países donde la democracia social es más fuerte (Pontusson, 2009).

Estos hallazgos parecen estar más estrechamente alineados con una versión alternativa de la tesis del dualismo, basada en los clásicos “tres mundos del bienestar” de Esping-Andersen, quien hace hincapié en una lógica institucional más que electoral. Esping-Andersen no vincula el dualismo a la democracia social, sino a la lógica de los regímenes de bienestar conservadores del tipo que se encuentran en gran parte en Europa continental. Estos regímenes de bienestar se basan

en un modelo de seguro social en el que los beneficios están vinculados al estatus ocupacional. Tales sistemas son más propensos que otros a la aparición de una brecha entre *insiders* y *outsiders*, ya que “una pequeña cantidad de mano de obra predominantemente masculina, *insider* de la fuerza de trabajo, disfruta de salarios altos, amplios derechos sociales y fuerte seguridad en el empleo; y una creciente población *outsider* depende del salario del jefe de familia masculino o de las transferencias del Estado de Bienestar” (Esping-Andersen, 1999:18). De modo similar a Rueda, Esping-Andersen sostiene que en esos regímenes “los votantes y los sindicatos defenderán los derechos actuales de los *insiders* con tanta fuerza como sea posible” (Esping-Andersen, 1999:19). Pero su análisis conduce a predicciones diferentes de la versión de Rueda del argumento del dualismo. Conforme a la lógica de Esping-Andersen, los países demócrata-cristianos son más susceptibles al dualismo, es decir, que el tipo del régimen de bienestar, y no el dilema electoral al que se enfrentan los socialdemócratas, es lo que lleva a estos resultados.

Hasta ahora, estos debates no han sido concluyentes, y una de las razones es que gran parte del trabajo sobre la dualización, aunque firmemente anclado en la literatura sobre el bienestar y la política social, está muy poco conectado a los debates sobre las VdelC. En consecuencia, la mayor parte de este trabajo no tiene en cuenta las formas en que la política de los grupos de productores y la dinámica del cambio en los espacios institucionales complementarios (relaciones industriales y formación, por ejemplo) inciden e interactúan con los resultados de la política social (las excepciones incluyen a Iversen y Soskice, 2009b; y Palier y Thelen, 2010).

El macro corporativismo y el papel del Estado

Una obra que trata de probar estos vínculos es la obra sobre el macro corporativismo. Los primeros teóricos del corporativismo observaron las respuestas de las políticas a la crisis del petróleo de la década de 1970 con el fin de explicar cómo las economías europeas más pequeñas y dependientes de las exportaciones

habían sido capaces de mantener una envidiable combinación de resultados económicos positivos y alta igualdad en un período de intensa agitación del mercado. Ellos atribuyeron al éxito de estos “pequeños estados en los mercados mundiales” (Katzenstein, 1985) a la existencia de la negociación a nivel nacional y de canales tripartitos de intermediación de intereses, que facilitaron las concesiones constructivas entre sindicatos, asociaciones empresariales y el Estado.

Martin y Swank (2012) y Wilensky (2012) extienden este argumento al período actual. Ellos sugieren que el macro corporativismo sigue produciendo mayores niveles de solidaridad social al promover un compromiso permanente entre grupos con intereses económicos divergentes. Tanto Martin y Swank, como Wilensky, sostienen que el macro corporativismo es una característica estructural de algunas, pero no todas, las EMC, y una que tiene profundas raíces históricas. Los mecanismos causales detrás de estos argumentos operan al nivel de la formación de las preferencias, y el corporativismo a nivel nacional se percibe como capaz de reconfigurar las preferencias de los actores clave (en particular, los empleadores) porque les permite ver cómo sus intereses a largo plazo se verían, de hecho, beneficiados por la cooperación. Por ejemplo, Martin y Swank (2004: 593-592) sugieren que un alto grado de organización de empleadores “transforma las preferencias de los empleadores para la política social” e inspira “mayor atención y compromiso con los objetivos colectivos que los de los empleadores menos organizados”.

Los actuales y anteriores teóricos del corporativismo pueden señalar evidencia convincente de una fuerte asociación entre el tripartismo y la solidaridad social, por lo que está claro que algo sucede en este sentido. Sin embargo, parece haber una variación significativa en el tiempo en cómo y con qué el tripartismo funciona para generar consensos y resultados positivos. Tanto Dinamarca como Suecia —los casos clásicos de corporativismo— han experimentado dificultades económicas graves y conflictos distributivos intensos. No fue hace tanto tiempo que Schwartz (1994) describió a estos países como “estados pequeños en

grandes problemas”. Además, ambos han experimentado interludios neoliberales muy significativos en los que los gobiernos burgueses (o, en algunos casos, ministros de Finanzas socialdemócratas con inclinaciones neoliberales) introdujeron políticas que representaban una brusca ruptura con el modelo tradicional (especialmente, con respecto a la política macroeconómica). A pesar de fuertes legados de corporativismo y estructuras de negociación tripartitas, estos fueron períodos sin consenso y con intensos conflictos, en los que la política también fluía fuera de los canales habituales de los picos de negociación.

Se podrían mencionar observaciones similares sobre otros países que ofrecen un fuerte tripartismo. Por ejemplo, aunque algunos se han apresurado a atribuir el “milagro” del empleo holandés (fuerte reducción del desempleo e, incluso, crecimiento significativo del empleo) al famoso y tripartito Acuerdo de Wassenaar de 1982, dichos recuentos tienden a restar importancia al hecho de que la anterior crisis holandesa de la década de 1970 (inflación debilitante a través de la indexación salarial, desorbitados costos de mano de obra debido al uso promiscuo del pago por discapacidad para facilitar la reducción de puestos de trabajo) también tuvo su origen en el impacto de las políticas que emergieron directamente de los procesos de negociación corporativista. Así como la coordinación de los empleadores, históricamente, podría asumir funciones reaccionarias o progresistas en diferentes períodos, también pareciera que la negociación corporativista podría producir una variedad de resultados, algunos más deseables que otros.

El fuerte énfasis en la estructura (específicamente, la existencia del tripartismo o no) característica de la literatura sobre el corporativismo, tiende a mezclar los conflictos y las maniobras políticas que animan, complican y, a veces, de hecho, descarrillan el pico de la negociación; incluso en los países más “corporativistas”. Un ejemplo es el retiro abrupto de los empleadores suecos de los acuerdos de negociación central y el desmantelamiento de la principal asociación patronal: una jugada diseñada para frustrar la continua negociación corporativista (Kjellberg, 1998:93). Estos casos

parecen estar en contradicción con la lógica de la teoría corporativista reciente, que hace hincapié en la voluntad y la capacidad de los capitalistas para aprender a través de la negociación y la consulta y para adoptar políticas que sirvan a sus intereses a largo plazo. Estas observaciones parecen apuntar más bien en la dirección del argumento de Streeck de que los capitalistas intentarán “siempre que puedan... *evitar el aprendizaje*”, lo que a su vez debería recordarnos que el poder —en las negociaciones corporativistas como en otros lugares— “equivale a una licencia para negarse a aprender” (Streeck, 2004: 436; véase, también, Deutsch, 1963: 111).

A la luz de esto, no es ninguna sorpresa que muchas de las más famosas (y famosas por su éxito) negociaciones corporativistas —como Wassenaar— fueron matrimonios de apuro arreglados a la sombra de la jerarquía (Scharpf, 1997; Wijnbergen, 2002; también Baccaro y Howell, 2010: 39). Este punto no se les ha escapado a los teóricos del corporativismo de segunda generación y, por lo tanto, algunos autores abrazan un argumento algo diferente —aunque complementario— acerca de la capacidad del Estado (en la tradición de Skocpol, 1985; véase, por ejemplo, Martin y Thelen, 2007). Lo que está en primer plano ahora es la capacidad del Estado para inducir y coaccionar a los actores clave del sector privado hacia el acuerdo (o, al menos, el cumplimiento) en momentos clave. En estas versiones, la idea de que los capitalistas pueden ser persuadidos a actuar en su propio interés (a largo plazo) se complementa o, incluso, se reemplaza por la idea de que poderosos actores estatales deben imponer la solidaridad a los empleadores reticentes.

Sin duda, la capacidad del Estado y el poder estatal son de importancia. Lo que sabemos por el registro histórico es que el poder del Estado era con frecuencia crucial para explicar los orígenes de muchas de las instituciones del capitalismo coordinado, que no carece de importancia la forma en que las intervenciones de los actores estatales ayudaron a los empleadores a superar sus propios problemas de acción colectiva (Crouch, 1993; Thelen, 2004a). La capacidad del Estado es también importante hoy en

día. Para continuar con los ejemplos anteriores, al igual que algunos países escandinavos (y a diferencia de Alemania), en los años ochenta y noventa, el Estado holandés efectivamente, poseía algunas herramientas muy fuertes con las que provocar el cumplimiento de los empleadores renuentes y, para el caso, de los sindicatos renuentes también. La herramienta más importante del arsenal era la capacidad del gobierno de intervenir en forma directa en la negociación salarial y de imponer arreglos si los interlocutores sociales no lograban llegar a un acuerdo. Se trata de un poder invocado en varias ocasiones a lo largo de la década de 1970, que ha seguido desempeñando un papel decisivo en negociaciones de máximo nivel, fundamentales hasta bien entrada la década de 1980. Esta herramienta está ausente por completo en Alemania, donde la autonomía de la negociación colectiva está específicamente consagrada en la Constitución; y es claro que ello ha contribuido al fracaso de la negociación tripartita en este país (Streeck, 2005).

Sin embargo, la fuerza es un concepto relacional por definición, por lo que a fin de dar sentido a las trayectorias divergentes de cambio, lo que realmente necesitamos saber es si es “fuerte en relación con quién”. Aquí es donde falla la teoría del corporativismo (y las explicaciones estructurales en general), porque tiene poco para decir acerca de los actores que habitan en estas estructuras y los intereses que pretenden ejercer en y a través de ellas. Aquí es donde un enfoque político y de coalición nos puede ser de utilidad.

Coaliciones políticas y la política del cambio

El argumento esbozado hasta ahora sugiere la necesidad de replantear algunos de los supuestos fundamentales que impregnan la literatura y, en particular, la distinción que se suele trazar entre el capitalismo “liberal desigualitario” y “coordinado igualitario”. La literatura sobre las VdelC nos animó a pensar en términos dicotómicos entre las economías políticas sobre la base (predominante) de la coordinación “estratégica” o la de “mercado”. Las EMC que asociamos con resultados más igualitarios son percibidas como basadas en

diversas disposiciones que atenúan (si no interfieren activamente con) el libre juego de las fuerzas del mercado. Estos países cuentan con (a) un capital más paciente que respalda (b) las relaciones laborales a largo plazo que, a su vez, están asociadas con (c) protecciones sociales más fuertes (en particular, contra el riesgo de desempleo), que también fomentan (d) inversiones en activos dedicados, incluidas en su mayoría las habilidades de mano de obra “específica” más que “general”.

Estas formulaciones se basan en una lógica netamente industrial. Sin embargo, a pesar de lo importante que la manufactura sigue siendo para muchas de estas economías (aunque varía en cada país), para la política lo que importa es que el sector manufacturero constituye una parte pequeña y en disminución del empleo total (en la actualidad, entre el 10% y el 20%) en todos estos países. El desplazamiento del empleo hacia los servicios trastorna las dinámicas políticas anteriores, porque las empresas del sector de servicios formulan diferentes tipos de demandas a los sindicatos y a los forjadores de políticas que sus contrapartes industriales. En todo caso, el sector de los servicios crece más sobre la base de las habilidades generales, ya sea en el extremo superior (por ejemplo, ingeniería de *software*, que implica una amplia formación técnica) o en el extremo inferior (por ejemplo, las industrias minoristas y de hotelería, donde hay un *premium* en los aspectos sociales y las habilidades de comunicación) (véase, también, Gingrich y Ansell, 2011). En este sentido, la movilidad laboral juega un papel muy diferente, más prominente, y a menudo positivo en los sectores de servicios emergentes. La fabricación de alta gama puede florecer en un entorno caracterizado por la estabilidad del empleo (que permite a las empresas y los trabajadores amortizar la inversión en habilidades específicas para la industria o empresa y que apoya las relaciones de cooperación a largo plazo entre la gerencia y los sindicatos); pero con los servicios de alta gama, la movilidad laboral a menudo desempeña un papel crucial en la promoción de habilidades de adquisición, entre otras formas, proporcionando un mecanismo para garantizar que las competencias

generales en las que un trabajador invierte se valorarán con el producto marginal completo (Becker, 1993: 34). Al final del segmento de las habilidades menores, se puede argumentar que un sistema de educación pública de alta calidad que proporcione habilidades generales fundamentales está mejor equipado que un sistema tradicional de formación de aprendices patrocinado por las empresas para generar el tipo de habilidades sociales y de comunicación que requieren los empleos del sector de servicios de menor nivel.

Por el lado de la mano de obra, el cambio hacia los servicios también ha traído al frente nuevos intereses y, quizás, de especial importancia para la política, son aquellos del creciente número de mujeres trabajadoras. El empleo femenino alimenta y se alimenta del crecimiento del sector de los servicios, ya que la entrada de las mujeres en el empleo se basa en la disponibilidad de servicios anteriormente prestados en el hogar, ya que las mujeres también son, en una gran mayoría, las proveedoras de estos servicios en el mercado (Huber y Stephens, 2000). También en este caso no queda claro en absoluto si los intereses de estos nuevos grupos están siempre bien representados por los arreglos que fueron tan importantes en la era de la dominación de la fabricación. Para dar solo un ejemplo, la formación de aprendices en las empresas del pasado han provisto una transición sencilla de la escuela al trabajo en países como Austria, Alemania y Dinamarca; pero las investigaciones han demostrado que las mujeres son claramente desfavorecidas por estos arreglos (Estevez-Abe, 2006) y que obtienen muchos mejores resultados (incluso mejores que sus contrapartes masculinas) en la formación escolar (Baethge y otros, 2007, cap. 3). Por otra parte, mientras las protecciones sociales sean fuertes, los mercados laborales más fluidos pueden ser más apropiados desde el punto de vista de los trabajadores, cuyas trayectorias tienen más probabilidades de ser interrumpidas por razones familiares.

La comprensión de la política del cambio institucional en las democracias ricas de la actualidad requiere que reconozcamos el profundo cambio en el panorama

político-económico que se ha producido en las últimas décadas. Gran parte de la bibliografía existente se centra en las presiones causadas por la globalización, pero cuando se trata de la política, los cambios más importantes están relacionados con el crecimiento de los servicios (Iversen y Cusack, 2000). El impacto de esta tendencia depende en gran medida de las configuraciones de los grupos de interés y de los alineamientos partidistas heredados del pasado. La mayoría de los análisis de las diferentes trayectorias de cambio (por ejemplo, la diferencia entre lo que yo llamo flexibilización incrustada y dualización) se centran, no sin razón, en la política durante el período de austeridad, y apenas se aventuran con anterioridad a 1980. No obstante, parece claro que las dinámicas políticas actuales están profundamente forjadas por el legado de las que se remontan a la misma Época de Oro. Por ejemplo, en los países socialdemócratas, la respuesta modal a la escasez del mercado laboral en las décadas de 1950 y 1960 fue movilizar a las mujeres, cuya entrada en el mercado de trabajo, a su vez, impulsó la demanda de una expansión de servicios para respaldar el empleo femenino (Huber y Stephens, 2000: 327; véase, también, Pontusson, 2009). Los países demócrata-cristianos, por el contrario, alentaron a las mujeres a incorporarse al mercado laboral y con frecuencia se volvieron, en cambio, hacia los programas de “trabajadores golondrina”, patrocinados por el Estado para cubrir la escasez de mano de obra del mercado. Las mujeres, mientras tanto, se quedaron en casa en gran cantidad y continuaron apoyando el modelo tradicional de sostén de familia masculino a través de su papel como proveedoras cruciales de servicios de cuidado no remunerados (Orloff, 1993).

Estas diferencias han tenido consecuencias importantes tanto para el grupo de productores como para la política electoral en el período actual. En los países socialdemócratas, un sector público bien organizado surgió como un segundo pilar importante dentro del movimiento obrero organizado, que representaba un electorado muy diferente de los sindicatos manufactureros tradicionales dominados por los hombres. De hecho, en la actualidad las

mujeres constituyen la mayoría dentro del movimiento obrero organizado en muchos de estos países. El impacto electoral de las políticas del pasado es también importante, pues como Huber y Stephens (2000: 327) señalan, la movilización de las mujeres y la expansión del sector público transformaron a la mujer en una base electoral confiable para la democracia social y el Estado de Bienestar, por lo que se “invirtió el sentido tradicional de la brecha de género” en la política electoral (véase, también, Steinmo, 2010: 59).

En los países demócrata-cristianos, por el contrario, los sectores públicos y de servicios permanecieron más pequeños (en particular, en relación con el sector manufacturero). Con respecto a los intereses organizados, esto significó que los intereses de la manufactura siguieron dominando tanto la política del grupo de productores como las políticas públicas. En estos países, la estructura de la afiliación sindical a menudo sigue reflejando los patrones de empleo de las décadas de 1950 y 1960; en gran medida, concentrada en trabajadores obreros masculinos en la industria manufacturera y débil en servicios. Para el momento en que un mayor número de mujeres comenzó a ingresar al mercado de trabajo en los años 1980 y 1990, el contexto económico se había desplazado considerablemente de uno de escasez del mercado de trabajo y prosperidad relativa, a uno de altas tasas de desempleo y austeridad fiscal. De hecho, en estos casos, lo que a menudo atrajo a las mujeres al empleo fue la necesidad de complementar el ingreso familiar (es decir, como trabajadores secundarios) en un período de inseguridad económica mayor.

El subdesarrollo del sector público y el ingreso tardío de las mujeres tuvieron también consecuencias electorales porque la alianza entre las trabajadoras y los partidos políticos de izquierda que Huber y Stephens (2000: 335) revelan como una poderosa fuerza política en los países socialdemócratas nunca se materializó en los demócrata-cristianos. Todo lo contrario: cuando las estructuras familiares tradicionales

persistieron más tiempo, las mujeres siguieron dependiente en gran medida de los beneficios a través de sus maridos, muchos de los cuales estaban empleados en la industria manufacturera. De este modo, se institucionalizó la presión por la moderación fiscal y en contra del fuerte gasto social redistributivo. Sobre la base del análisis de diez democracias ricas, Iversen y Rosenbluth (2010: 142) concluyeron que en los países dominados por las estructuras familiares tradicionales, las amas de casa que contrajeron matrimonio son políticamente conservadoras y se abstienen racionalmente de avalar las políticas que puedan elevar los impuestos para los hombres que están dentro del mercado laboral.

Estas son algunas de las formas en que las políticas y las decisiones del pasado influyen en las posibilidades políticas de hoy. El punto más general es que cuando los intereses organizados y las políticas del grupo de productores siguen dominados por la fabricación, y cuando la política pública sigue estando fuertemente organizada en torno a los intereses específicos de la industria, la trayectoria dominante del cambio es a menudo hacia el aumento del dualismo. Por todas las razones expuestas en la literatura acerca de las VdelC, se puede esperar que las empresas manufactureras y sus trabajadores defiendan en conjunto las instituciones y las prácticas tradicionales por sí mismos; mientras que en la periferia no organizada emergen nuevos patrones de empleo (menos cooperativos, más flexibles y menos seguros); es decir, una dualización a través de la derivación. En tales casos, los empleadores del sector manufacturero no estarán necesariamente a la vanguardia de las demandas de desregulación, pero tampoco se puede esperar que se opongan a la dualización, ya que las empresas orientadas a la exportación se benefician doblemente del crecimiento de una periferia más flexible, tanto a través de menores precios de los servicios como de la reducción de impuestos.⁵ En estos casos, los sindicatos bien podrían oponerse a estos sucesos, pero al estar solo débilmente anclados en los sectores

5 Gracias a Martin Höpner por destacármelo.

de servicios, estarán mal situados para contrarrestar estas tendencias.

Por el contrario, en los casos en que los grupos más vulnerables (trabajadores del sector de servicios en general, incluidos los empleados del sector público afectados negativamente por la crisis fiscal) están bien organizados e incorporados a los espacios de toma de decisiones institucionalizados, tanto la política del grupo productory la dinámica electoral pueden allanar el camino para coaliciones de reforma más integrales. En tales casos, la política pública puede reflejar una lógica un tanto diferente, orientada hacia la generación de habilidades generales (no solo específicas) de alta calidad, y compatible con una fórmula muy diferente para la seguridad del empleo no tan arraigada en la protección del empleo en el sentido tradicional, sino en la flexibilidad laboral combinada con el apoyo social mejorado y la formación. Los intereses manufactureros sin duda seguirán desempeñando un papel importante, sobre todo porque gran parte de la economía de los servicios emergente sigue apoyándose sobre una base manufacturera vibrante. Pero allí donde otros intereses (fuera del sector manufacturero) también están bien arraigados en el movimiento sindical y en la competencia entre partidos, existen presiones institucionalizadas contra la dualización (por ejemplo, a través de una amplia cobertura de negociación colectiva continua) o que se ofrezcan incentivos para que los forjadores de políticas reintroduzcan la flexibilización en las políticas sociales compensatorias (por ejemplo, a través de la activación acompañada de capacitación intensiva y protecciones sociales fuertes y continuas).

■ Conclusión

38 Muchos de los acontecimientos esbozados anteriormente serán difíciles de percibir en el contexto de los marcos y debates prevalentes que, como hemos indicado, tienden a asociar capitalismo “coordinado” con “igualitario”, y “liberal” con “desigualitario”. Mientras los impulsores tanto como los detractores de VdelC debatan acontecimientos basándose en una noción indiferenciada de liberalización,

es difícil imaginar escenarios que combinen elementos de “coordinación de mercado” y flexibilización con alta y sostenida solidaridad social por un lado, y una sostenida “coordinación estratégica” y protecciones tradicionales con incremento de la desigualdad por el otro. Son, sin embargo, precisamente estas combinaciones las que mejor pueden caracterizar los resultados observados (especialmente, entre las EMC) en el período actual. Así, por ejemplo, Alemania y Japón se resisten a la liberalización en el sentido de una desregulación absoluta y un movimiento directo hacia los EML, mientras que registran sin embargo un alto incremento de desigualdad. Otros países, como Dinamarca y Suecia, han mantenido altos (también crecientes) niveles de equidad incluso cuando expandieron masivamente el alcance de políticas (especialmente, ALMP) que solo pueden describirse como un guiño al mercado, incluso promoción del mercado, ya que explícitamente no se enfocan en la protección de los obreros del mercado sino que activamente fomentan la adaptación de estos al mercado.

Observando la Figura 4, especialmente los EMC, vemos que se encuentran cada vez más presionados hacia una de dos direcciones. Algunos países han tomado claramente el camino de la dualización, preservando estas protecciones tradicionales pero para un núcleo cada vez más pequeño. De forma opuesta, los países que mantuvieron los niveles de equidad no son aquellos que defienden políticas y prácticas tradicionales trabajo-mercado, sino aquellos que toman algunos elementos de la coordinación de “mercado” en oposición a la “estratégica” —en paralelo a (o, en algunos casos, seguido de) políticas sociales compensatorias que previenen un declive hacia el modelo desigualitario anglosajón— migrando así hacia el cuadrante Noroeste más que al Sudoeste en la Figura 4.

El enfoque político-coalicional aquí esbozado a grandes rasgos retoma las fortalezas de las tres escuelas de pensamiento revisadas anteriormente. De los teóricos del poder de los recursos toma la visión de que los intereses del empleador están concebidos y articulados en un contexto en el cual el poder y la organización del trabajo son un hecho clave alrededor del cual los empleadores deben organizar sus

estrategias y objetivos –aunque no veo los decisivos conflictos de interés vinculados exclusiva o inevitablemente a las líneas de clase. Por el contrario, de los teóricos del dualismo tomo la visión de que las tendencias contemporáneas del mercado complican la unidad del lado de los trabajadores a través de su impacto diferencial sobre los trabajadores en diferentes sectores y tipos de puestos ocupados en el mercado. Por otra parte, con los teóricos del corporativismo argumento que un alto nivel de organización de los empleadores es una precondition crucial para sostener altos niveles de solidaridad social –aunque trazo una distinción más clara entre la estructura y el contenido de una negociación tripartita para ir más allá de la idea del corporativismo como una característica estática de los países, y focalizar, en su lugar, en la vigente negociación-impugnación sobre la forma y las funciones de la negociación corporativista en el tiempo.

Volviendo, finalmente, al debate entre VdelC y sus críticos, sostengo que no tenemos que elegir entre las alternativas como se presentan típicamente en las investigaciones –entre la reproducción a perpetuidad de variaciones del capitalismo que emergieron en el siglo XIX, por un lado, y un capitalismo igualitario como un modelo fugaz de la década de 1960 y condenado a un fin inexorable, por el otro. Un análisis de los apoyos político-coalicionales de las instituciones del capitalismo coordinado revela una impugnación existente y, en algunos casos, virajes significativos. El punto central aquí es que las instituciones, que en el pasado, han apoyado las variantes más igualitarias del capitalismo pueden sobrevivir, en peores condiciones, allí donde siguen confiando únicamente en las coaliciones del pasado, y son más robustas donde han avanzado a través de nuevas coaliciones sociales y recurrido a fines significativamente diferentes.

■ Bibliografía

- Baccaro, L.; Howell, C. (2011). A common neoliberal trajectory: the transformation of industrial relations in advanced capitalism. *Polit. Society* 39(4):521–63.
- Baethge, M.; Solga, H.; Wieck, M. (2007). *Berufsbildung im Umbruch*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Becker, G.S. (1993). *Human Capital*. Chicago: Univ. Chicago Press. 3rd ed.
- Boyer, R.; Hollingsworth, J.R.; (eds). (1997). *Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions*. New York: Cambridge Univ. Press.
- Bussemeyer, M.R.; Iversen, T. (2012). Collective skill systems wage bargaining, and labor market stratification. In *The Political Economy of Collective Skill Formation*, ed. M Bussemeyer, C Trampusch, pp. 205–33. Oxford: Oxford Univ. Press.
- Crouch, C. (1993). *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford, UK: Clarendon.
- Davidsson, J. (2010). *Unions in hard times: labor market politics in Western Europe*. PhD thesis, Dep. Polit. Soc. Sci., Eur. Univ. Inst., Florence, Italy.
- Deutsch, K. (1963). *The Nerves of Government*. New York: Free Press.
- Emmenegger, P.; Häusermann, S.; Palier, B.; Seeleib-Kaiser, M. (eds.) (2011). *The Age of Dualization: Structure, Policies, Politics*. Oxford, UK: Oxford Univ. Press.
- Esping-Andersen, G. (1990). *Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, NJ: Princeton Univ. Press.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. New York: Oxford Univ. Press.
- Estevez-Abe, M. (2006). Gendering the varieties of capitalism: a study of occupational segregation by sex in advanced industrial societies. *World Polit.* 59(1):142–75.
- Ferner, A.; Hyman, R. (eds.) (1998). *Changing Industrial Relations in Europe*. Malden, MA: Blackwell.
- Gingrich, J.; Ansell, B. (2011). *The dynamics of social investment: human capital, activation, and care*. Presented at conf. The Future of Democratic Capitalism, Zurich, Jun. 16–18.
- Glyn, A. (2006). *Capitalism Unleashed: Finance Globalization and Welfare*. Oxford, UK: Oxford Univ. Press.

- Hacker, J.; Pierson, P. (2010). *Drift and democracy: the neglected politics of policy inaction*. Presented at Annu. Meet. Am. Polit. Ciencia Política Assoc., Washington, DC, Sep. 2–5.
- Hall, P.A.; Gingerich, D. (2009). Varieties of capitalism and institutional complementarities in the political economy. *Br. J. Polit. Ciencia Política* 39:449–82.
- Hall, P.A.; Soskice, D. (eds.) (2001). *Variedades del capitalismo: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. New York: Oxford Univ. Press.
- Hall, P.A.; Thelen, K. (2009). Institutional change in varieties of capitalism. *Soc. Econ. Rev.* 7:7–34.
- Hassel, A. (1999). The erosion of the German system of industrial relations. *Br. J. Ind. Relat.* 37:484–505.
- Hilferding, R. (1910). *Das Finanzkapital* [Finance Capitalism]. Vienna: Wiener Volksbuchhandlung.
- Höpner, M. (2000). Unternehmensverflechtung im Zwielicht. *WSI Mitt.* 53:655–63.
- Höpner, M. (2007). *Coordination and organization: the two dimensions of nonliberal capitalism*. Disc. Pap., Max Planck Inst. Ges.forsch., Cologne, Ger.
- Höpner, M.; Krempel, L. (2003). The politics of the German company network. *Competition Change* 8(4):339–56.
- Howell, C. (2006). Varieties of capitalism: and then there was one? *Comp. Polit.* 36(1):103–24.
- Huber, E.; Stephens, J.D. (2000). Partisan governance, women's employment, and the social democratic service state. *Am. Sociol. Rev.* 65(3):323–42.
- Iversen, T.; Cusack, T. (2000). The causes of welfare state expansion: deindustrialization or globalization? *World Polit.* 52(3):313–49.
- Iversen, T.; Rosenbluth, F. (2010). *Women, Work and Power: The Political Economy of Gender Inequality*. New Haven, CT: Yale Univ. Press.
- Iversen, T.; Soskice, D. (2009). Distribution and redistribution: the shadow from the nineteenth century. *World Polit.* 61:438–86.
- Iversen, T.; Soskice, D. (2009b) *Dualism and social coalitions: inclusionary versus exclusionary reforms in an age of rising inequality*. Presented at Annu. Meet. Am. Polit. Ciencia Política Assoc., Toronto, Can., Sep. 3–6.
- Kapstein, E. (1996). Workers and the world economy. *For. Aff.* 75(3):16–37.
- Katz, H.; Darbishire, O. (1999). *Converging Divergences*. Ithaca, NY: Cornell Univ. Press
- Katzenstein P.J. 1985. *Small States in. World Markets*. Ithaca, NY: Cornell Univ. Press
- Kenworthy L. 2001. Wage setting measures: a survey and assessment. *World Polit.* 54:57–98.
- Kitschelt, H.; Lange, P.; Marks, G.; Stephens, J.D. (1999a). Convergence and divergence in advanced capitalist democracies. See Kitschelt *et al.* 1999b, pp. 427–60.
- Kitschelt, H.; Lange, P.; Marks, G.; Stephens, J.D. (eds.) (1999b). *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*. New York: Cambridge Univ. Press.
- Kjellberg, A. (1998). Sweden: restoring the model? In *Changing Industrial Relations in Europe*, ed. A Ferner, R Hyman, pp. 57–117. Oxford, UK: Blackwell.
- Korpi, W. (1983). *The Democratic Class Struggle*. London: Routledge and Kegan Paul
- Korpi, W. (1989). Power, politics, and state autonomy in the development of social citizenship. *Am. Sociol. Rev.* 54(3):309–28.
- Kuo, A. (2009). *The political origins of employer coordination*. Ph.D. thesis, Dep. Polit. Sci., Stanford Univ.
- Mares, I. (2000). Strategic alliances and social policy reform: unemployment insurance in comparative perspective. *Polit. Soc.* 28(2):223–44.
- Martin, A.; Ross, G. (eds.) (1999). *The Brave New World of European Labour: Comparing Trade Unions Responses to the New European Economy*. Oxford, UK: Berghahn.
- Martin, C.J. (2000). *Stuck in Neutral: Business and the Politics of Human Capital Investment Policy*. Princeton, NJ: Princeton Univ. Press.
- Martin, C.J.; Swank, D. (2004). Does the organization of capital matter? *Am. Polit. Ciencia Política Rev.* 98(4):593–611.
- Martin, C.J.; Swank, D. (2012). *The Political Construction of Corporate Interests: Cooperation and the Evolution of the Good Society*. New York: Cambridge Univ. Press.
- Martin, C.J.; Thelen, K. (2007). The state and coordinated capitalism: contributions of the public sector to social solidarity in post-industrial societies. *World Polit.* 60:1–36.
- Orloff, A. (1993). Gender and the social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations and welfare states. *Am. Sociol. Rev.* 58:303–28.
- Palier, B.; Thelen, K. (2010). Institutionalizing dualism: complementarities and change in France and Germany. *Polit. Soc.* 38(1):119–48.
- Paster, T. (2009). *Choosing lesser evils: the role of business in the development of the German welfare state from the 1880s to the 1990s*. PhD

- thesis, Dep. Polit. Soc. Sci., Eur. Univ. Inst., Florence, Italy.
- Pontusson, J. (1997). Between neo-liberalism and the German model: Swedish capitalism in transition. In *Political Economy of Modern Capitalism*, ed. C Crouch, W Streeck, pp. 55–70. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pontusson, J. (2009). Once again a model: Nordic social democracy in a globalized world. In *What's Left of the Left*, ed. J Cronin, G Ross, J Shoch, pp. 89–115. Durham, NC: Duke Univ. Press.
- Rueda, D. (2007). *Social Democracy Inside Out: Government Partisanship, Insiders, and Outsiders in Industrialized Democracies*. Oxford, UK: Oxford Univ. Press.
- Scharpf, F. (1997). *Games Real Actors Play*. Boulder, CO: Westview.
- Schwartz, H. (1994). Small states in big trouble. *World Polit.* 46(4):527–55
- Skocpol T. 1985. Bringing the state back in: strategies of analysis in current research. In *Bringing the State Back In*, ed. PB Evans, D Rueschemeyer, T Skocpol, pp. 3–42. New York: Cambridge Univ. Press.
- Soskice, D. (1990a). Reinterpreting corporatism and explaining unemployment: co-ordinated and non-co-ordinated market economies. In *Labour Relations and Economic Performance*, ed. R Brunetta, C Dell'Aringa, pp. 170–211. New York: New York Univ. Press.
- Soskice, D. (1990b). Wage determination: the changing role of institutions in advanced industrialized countries. *Oxford. Rev. Econ. Policy* 6(4):36–61.
- Soskice, D. (1991). The institutional infrastructure for international competitiveness: a comparative analysis of the UK and Germany. In *The Economics of the New Europe*, ed. AB Atkinson, R Brunetta, pp. 45–66. London: Macmillan.
- Soskice, D. (1999). Divergent production regimes. See Kitschelt *et al.* 1999b, pp. 101–34.
- Steinmo, S. 2010. *The Evolution of Modern States*. Cambridge, UK: Cambridge Univ. Press.
- Stephens, J.D.; Huber, E.; Ray, L. (1999). Welfare state in hard times. See Kitschelt *et al.* 1999b, pp. 164–93.
- Streeck, W. (1991). On the institutional conditions of diversified quality production. In *Beyond Keynesianism*, ed. E Matzner, W Streeck, pp. 21–61. Aldershot, UK: Edward Elgar.
- Streeck, W. (1992). *Social Institutions and Economic Performance: Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies*. London: Sage.
- Streeck, W. (2004). Educating capitalists: a rejoinder to Wright and Tsakalotos. *Soc. Econ. Rev.* 2:425–38.
- Streeck, W. 2005. From state weakness as strength to state weakness as weakness. In *Governance in Contemporary Germany: The Semisovereign State Revisited*, ed. S Green, WE Paterson, pp. 138–64. Cambridge, UK: Cambridge Univ. Press.
- Streeck, W. (2009). *Re-Forming Capitalism*. Oxford, UK: Oxford Univ. Press.
- Streeck, W. (2010). Noch so ein Sieg, und wir sind verloren: der Nationalstaat nach der Finanzkrise. *Leviathan* 38(2):159–73.
- Streeck, W.; Mertens, D. (2010). Politik im Defizit: Austerität als fiskalpolitisches Regime. *Moderne Staat* 3(1):7–29.
- Streeck, W.; Thelen, K. (2005). Introduction: institutional change in advanced political economies. In *Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies*, ed. W. Streeck, K. Thelen, pp. 1–39. Oxford, UK: Oxford Univ. Press.
- Streeck, W.; Yamamura, K., (eds.) (2001). *The Origins of Nonliberal Capitalism: Germany and Japan*. Ithaca, NY: Cornell Univ. Press.
- Swank, D. (2001). Withering welfare? Globalization, political economic institutions, and the foundations of contemporary welfare states. In *States in the Global Economy: Bringing Domestic Institutions Back In*, ed. L Weiss, pp. 58–82. New York: Cambridge Univ. Press.
- Swenson, P. (1989). *Fair Shares: Unions, Pay and Politics in Sweden and Germany*. Ithaca, NY: Cornell Univ. Press.
- Swenson, P. (1991). Bringing capital back in, or social democracy reconsidered: employer power, cross-class alliances, and centralization of industrial relations in Denmark and Sweden. *World Polit.* 43(4):513–44.
- Thelen, K. (2001). Varieties of labor politics in the developed democracies. In *Varieties of Capitalism*, ed. PA Hall, D Soskice, pp. 71–103. New York: Oxford Univ. Press.
- Thelen, K. (2004). *How Institutions Evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States and Japan*. New York: Cambridge Univ. Press.
- Thelen, K. (2011). *The future of egalitarian capitalism, in light of its past*. Unpublished manuscript, Dep. Political Sci., Mass. Inst. Technology.
- Thelen, K.; Busemeyer, M. (2012). Institutional change in German vocational training: from collectivism toward segmentalism. In *The*

- Political Economy of Collective Skill Formation*, ed. M. Busemeyer, C. Trampusch, pp. 68–100. Oxford, UK: Oxford Univ. Press.
- Thelen, K.; Kume, I. (2006). Coordination as a political problem in coordinated market economies. *Governance* 19(1):11–42.
- Thelen, K.; van Wijnbergen, C. (2003). The paradox of globalization: labor relations in Germany and beyond. *Comp. Polit. Stud.* 36:859–80.
- Trampusch, C. (2009). *Der erschöpfte Sozialstaat: Transformation eines Politikfeldes*. Frankfurt: Campus van Wijnbergen C. 2002. *Imposing consensus: state steering of welfare and labor market reforms in continental Europe*. PhD thesis, Dep. Polit. Sci., Northwestern Univ.
- Wallerstein, M.; Golden, M.; Lange, P. (1997). Unions, employers' associations, and wage-setting institutions in Northern and Central Europe, 1950–1992. *Ind. Labor Relat. Rev.* 50(3):379–402.
- Wilensky, H. (2012). *American Political Economy in Global Perspective*. New York: Cambridge Univ. Press.

Reformas laborales en España y sistema de derechos¹

Antonio Baylos*

■ Crisis económica y de empleo, crisis de la democracia.

Desde el estallido de la crisis económico-financiera que repercutió inmediatamente en España con el desplome del sector de la construcción y de la burbuja inmobiliaria,² la incidencia de esta situación se ha presentado como un suceso particular, diferente en su génesis y en su manifestación del resto de los “casos críticos” europeos y cuya solución parece siempre segura y completamente bajo el control del gobierno. La *especialidad* de la situación española se ha manifestado desde el inicio de la crisis en la reticencia del poder público a arbitrar medidas de participación ciudadana en la determinación general de las decisiones y de las políticas a adoptar frente al derrumbe de la economía financiera

y la devastación del empleo. Frente a Grecia o Portugal, en donde los gobiernos respectivos convocaron a sus ciudadanos a las urnas –y en varias ocasiones– para decidir la línea política que cada uno de estos países debía impulsar en el contexto de la imposición o la intervención de sus respectivas economías por las autoridades europeas, en España, el recurso extraordinario a las elecciones políticas no se llevó a cabo ni en la primera etapa de la crisis, con el gobierno Zapatero, ni en la segunda, con el gobierno Rajoy. En ambos casos, los procesos electorales se celebraron en sus convocatorias “ordinarias”, y no se pusieron en práctica otros mecanismos de participación popular que sí estaban previstos constitucionalmente, como el referéndum ante la reforma constitucional, que fue obviado mediante un acuerdo entre el gobierno socialista y el Partido Popular

* Antonio Baylos es catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Castilla-La Mancha; en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de Ciudad Real, y Director del Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social de esta universidad; es también Director del Centro Europeo y Latinoamericano para el Diálogo Social (CELDS), Instituto Universitario de Investigación de la UCLM.

1 Versión escrita sobre la base de la intervención realizada en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina, a cargo del Ministro Carlos Tomada, el 30 de septiembre de 2013. El texto se ha actualizado con los últimos acontecimientos verificados en el primer semestre del 2014, en especial los resultados de las elecciones europeas del 25 de mayo.

2 Los créditos concentrados en la construcción y en las actividades inmobiliarias alcanzaron, en el año 2008, 469.980 millones de euros, el triple de la financiación aplicada a la industria. Las inversiones exclusivas en proyectos inmobiliarios, en su mayoría especulativos a través de sociedades en las que también participaban bancos y cajas, se situaron en ese mismo año en 318.032 millones de euros. Durante los años del boom inmobiliario, los créditos a estas actividades crecían a un ritmo anual del 50%, y los beneficios bancarios aumentaron, en el 2006 y 2007 un 40 y un 30%, respectivamente. El desequilibrio entre actividades productivas y especulativas y el grado de impagados han sido la consecuencia de estas temerarias inversiones. En el tercer trimestre de 2012, los morosos de los créditos a las actividades de construcción e inmobiliarias ascendieron a 108.132 mil millones, diez veces más que los de la industria, y el ritmo de créditos impagados en los sectores vinculados a la construcción y la vivienda ha aumentado a un ritmo de 30.000 millones de euros anuales. A. Missé, “La factura social del lucro bancario”, *Alternativas Económicas* N° 2, abril 2013, p.8

alegando que la introducción del principio de equilibrio presupuestario y la fijación de un límite de déficit público era una mera cuestión técnica sobre la que no era oportuno someter al pueblo español a una decisión plebiscitaria.

Esta obstinación en aislar el núcleo de decisiones sobre la crisis del debate público y político, desconectándolo de cualquier dispositivo de implicación de sujetos sociales, ha ido afirmándose progresivamente, de manera que en la primera fase de las reformas estructurales, y tras la primera huelga general de septiembre de 2010, se abrió una fase de diálogo social que dio origen a un difícil acuerdo en materia de seguridad social –pensiones– y de política de empleo con los sindicatos más representativos y la CEOE, junto a un acuerdo bilateral entre los agentes sociales en materia de negociación colectiva. El cierre del espacio público a agentes y movimientos sociales se consumó plenamente en junio de 2011, a partir de las presiones de las autoridades europeas y del Pacto del Euro, y se consolidó de forma completa a partir de las elecciones de noviembre de 2011 que dieron la mayoría absoluta al Partido Popular. La gestión de la crisis se dirige normativa y políticamente desde el gobierno en exclusividad, a través de una legislación permanente de urgencia que implica la implantación de una práctica decisionista de excepcionalidad política y social que sitúa en una posición secundaria y marginal al Parlamento y se blinda frente a la movilización social, negando o ignorando la conflictividad extensa que esta plantea como problema político y como forma de presión para replantear en el espacio público la dirección, el alcance y el sentido de las políticas de austeridad impuestas con consecuencias sociales desastrosas. Prácticamente la totalidad de las normas sobre empleo, relaciones laborales y seguridad social han adoptado la forma de Decreto-Ley, convirtiendo así esta materia en objeto de excepcionalidad social y política. Es un proceso tutelado y protegido por el propio Tribunal constitucional, capturado por el gobierno popular mediante una política de nombramientos *fidelizados*. Frente

a lo que ha sucedido en Portugal, en donde el Tribunal Constitucional ha establecido límites a la acción del gobierno y del parlamento, en España este órgano obediente al poder público ha considerado siempre justificable la urgente necesidad alegada por el Gobierno para legislar directamente en materia de empleo y ha avalado la constitucionalidad de la reforma de la normativa laboral.

Crisis económica y de empleo, pero finalmente y ante todo, crisis de la democracia. La impresión que se tiene de este proceso de reformas derivadas de la aplicación de las reglas de gobierno económico al ordenamiento español es la de que se ha provocado un fenómeno de expulsión de la política, en el sentido de que se ha producido un declive de la lógica de la representación y de la mediación operada por los partidos políticos sobre la ordenación de la economía y de la sociedad. En el momento de crisis, la lógica del discurso de “las reformas” lleva a la privación de un “movimiento narrativo” que conecta acontecimientos y acumula experiencias, de forma que “se pierde el poder de interpretar lo que sucede a las personas”,³ que se refugia en una narración alternativa, pero sin inserción institucional, que es la que fundamentalmente llevan a cabo los sindicatos y los movimientos sociales en su largo proceso de movilización y resistencia “sin voz en las instituciones”.⁴ El despliegue unívoco y sin discusión del presente, marcado por las decisiones contingentes de cada decreto-ley, de cada declaración pública ante los medios de opinión, impone un mundo único y un pensamiento único como horizonte de valor. El discurso del poder se basa en una racionalidad materializada en flujos de decisiones entre centros de poder económico-financiero y los “terminales” nacionales, que no permite opciones alternativas o ni siquiera declinaciones de matiz, coloraciones de un discurso cuya validez se autocertifica y se convierte en fetiche de sí mismo.

Esta corriente de actuación se basa fundamentalmente en dos líneas de regulación. Por un lado, la demolición de la función política del

3 R. Sennett (2006) *The Culture of the New Capitalism*, Yale University Press, New Haven y London, p. 188.

4 R. Sennett, *The Culture of the New Capitalism* op. cit., p. 188.

Estado social en cuanto se procede a la reducción drástica de los efectivos de empleados públicos, el recorte de las prestaciones sociales y del complejo educativo e investigador de la sociedad, en una progresiva acción de privatización de las personas y de remercantilización de la existencia social de los ciudadanos². Por otro, en las “reformas estructurales” que buscan intervenir sobre el marco institucional de las relaciones laborales entendiendo que su modificación es la clave de la creación de empleo y el desenvolvimiento de la iniciativa empresarial.

■ Las “reformas estructurales” como “exigencias” de cambio para afrontar la crisis.

Las “reformas estructurales” se han convertido en medidas urgentes para la “reforma del mercado de trabajo” o del “mercado laboral” – como emblemáticamente se titulan las Leyes N° 35/2010 y 3/2012– pero son percibidas por parte de los juristas del trabajo como una ordenación determinada del sistema de derechos individuales y colectivos que obedece a una determinada lógica y que desempeña una función precisa. El alcance de estas reformas afecta no sólo a la concreta regulación normativa de origen legal, sino muy especialmente a varios grupos de derechos con reconocimiento constitucional. No es la reforma de un mercado que establece las relaciones de poder entre capital y trabajo y regula su funcionamiento y su reproducción como pura representación de una construcción jurídica sobre el trabajo como objeto de intercambio en un espacio regulado,⁵ sino que se trata de una regulación jurídica de gran extensión e intensidad que afecta directamente a un conjunto de derechos constitucionalmente garantizados como eje de un modelo democrático de relaciones laborales.

El grupo de derechos incumbidos es muy significativo. Ante todo, el relativo al derecho al trabajo del art. 35 CE y su proyección en la política de empleo que asegura el art. 40.1 CE.

Su propia configuración central en el proyecto constitucional democrático hace que sea el origen y la referencia de los derechos individuales y colectivos derivados de esta situación material. La garantía judicial y colectiva del derecho al trabajo ha sido radicalmente alterada con la reforma laboral del 2012 y, en consecuencia, el grado máximo de afectación lo ha sufrido este derecho básico. Resultan también contenidos en el radio reformista el principio de autonomía colectiva, que se relaciona con el pluralismo social y político como fundamento del orden constitucional, la libertad sindical y la negociación colectiva, es decir, el conjunto de facultades que se derivan de los arts. 37.1 y 28 CE. El debilitamiento de los derechos de información y control en la toma de decisiones de la empresa, la erosión de la fuerza vinculante de los convenios colectivos y la restricción de la capacidad organizativa y de articulación del sistema negocial por los interlocutores sindicales y empresariales, son elementos nocivos que hay que relacionar con la práctica eliminación del principio de negociación en el empleo público, cuestión que implica además el incumplimiento de las obligaciones internacionales del Estado español, como atestiguan las sucesivas quejas a la OIT de los sindicatos españoles en 2010 y en 2012.

Asimismo, están implicados en las consecuencias de la reforma “del mercado de trabajo”, la tutela judicial efectiva y la garantía judicial de los derechos reconocidos en el art. 24 CE. La disminución del control judicial sobre las decisiones empresariales y la irrelevancia de la garantía judicial especialmente en materia de empleo y trabajo, ante la reducción de los costes del despido y una cierta inmunización del interés de empresa, definido unívocamente, frente a la evaluación judicial, son los elementos que aplanan este derecho que se acopla así a otros derechos “sustantivos”, como el derecho al trabajo, reforzándolo con vistas a su tutela. El principio de igualdad y no discriminación del art. 14 resulta asimismo cuestionado, ante todo, por el indudable impacto negativo que este proceso de desregulación

5 A. Baylos (2013) «La contracción del Estado Social», *Revista de Derecho Social* N° 63, pp.11 ss.

normativa reviste en términos de género y, en consecuencia, como fuente de discriminación indirecta, pero también en otros aspectos más periféricos, en el empleo público, respecto de las medidas de devaluación salarial de este personal que produce un resultado desproporcionado en términos de igualdad.

También resulta comprendida el área de la libre empresa, en referencia al derecho reconocido en el art. 38 CE. La empresa a la que se refiere la constitución es una institución orientada a la economía social de mercado⁶ y no a un modelo autoritario de empresa en donde el interés de la misma es definido unilateralmente y de manera unívoca por el empresario, como se desprende de la modificación legislativa operada por la Ley N° 3/2012, que provoca además una fuerte erosión de la bilateralidad de las relaciones laborales en la empresa, configurando el consenso que deriva del contrato y de la negociación como un fenómeno de adhesión a la decisión empresarial —en el caso del contrato de trabajo individual— o al proyecto organizativo y de actuación de la empresa, en el caso de los derechos de participación y consulta y de la negociación colectiva de reorganización productiva.

De esta manera, se encuentra comprometida por la reforma una parte decisiva del sistema de derechos constitucionales, además de la propia deriva del Derecho del Trabajo. No se trata de un efecto último de las políticas de flexiseguridad, que modifica de forma importante los paradigmas centrales del derecho del trabajo al desplazar una buena parte de sus contenidos hacia la noción de flexibilidad y su medición en términos de productividad

y empleo, sino un cuestionamiento serio del proyecto constitucional que se afirmó en la democracia. Esto explica la movilización social de resistencia que han enfrentado por parte de sindicatos y movimientos sociales, pero también y de modo muy particular, la crítica muy radical que ha afrontado la reforma del 2012 desde las posiciones académicas y de los operadores jurídicos en general.⁷

Es decir, partiendo de la “ambivalencia” del Derecho del Trabajo respecto de su posición en el sistema económico de libre empresa, las normas de reforma y, de manera especial, las correspondientes a la última fase de la misma, del 2012, han decrecido de manera exponencial en la función constitutiva que cumple la estructura de derechos y obligaciones laborales en su doble dimensión individual y colectiva, desbaratando el equilibrio inestable entre las posiciones bipolares representadas en este orden jurídico. El problema que se plantea por tanto no es el de observar y levantar acta de este redireccionamiento del Derecho del Trabajo hacia los intereses de los empresarios, reduciendo su propia capacidad de mediación en el conflicto social y fortaleciendo la imposición unilateral de los intereses del poder privado sobre los de los trabajadores, individual y colectivamente considerados. La cuestión es la de someter este proceso de reformas a una evaluación respecto del marco constitucional que ha fijado unos parámetros políticos estables para este equilibrio entre capital y trabajo y que, por consiguiente, juega como un referente de permanencia, de consistencia regulativa y de límite a la “espuma de las disposiciones”.⁸

6 Cfr. A. Baylos (2011) “Empresa responsable y libre empresa. Una aproximación constitucional”, en J. Aparicio y B. Valdés, *La responsabilidad social de las empresas en España: concepto, actores, instrumentos*, Bomarzo, Albacete, pp. 47 ss.

7 Que no es una sensación sólo española. En Italia, refiere Romagnoli, “la amenaza de desestructurar un amplio *corpus* normativo que con gran esfuerzo había adquirido una organicidad propia y una propia identidad, se afronta con el estado de ánimo de quien está viviendo una pesadilla y quisiera salir de ella lo más rápidamente posible”. U. Romagnoli, “La deriva del Diritto del lavoro (Perché il presente obbliga a fare i conti col passato)”, *Lavoro e diritto*, N° 1 (2013), p. 5. En España, la firma de 55 catedráticos universitarios contra la reforma laboral del 2012 refleja el grado de rechazo académico que esta avalancha normativa ha recibido. El texto y las firmas del Manifiesto se pueden consultar en http://politica.elpais.com/politica/2012/03/23/actualidad/1332530182_382930.html, y una cierta “explicación” de esta iniciativa en <http://baylos.blogspot.com.es/2012/04/detras-del-manifiesto-de-los-55-algunas.html>.

8 “La espuma de las disposiciones cambia continuamente; el fondo del mar permanece con sus principios estables”, G. Lyon-Caen, *Le droit du travail, une technique reversible*, Dalloz, Paris, 1995, p. 5.

■ La desconstitucionalización del trabajo como efecto de estas políticas

Este proceso que sitúa, correctamente, las reformas legislativas del “mercado de trabajo” en relación con la constitución democrática, puede explicarse atendiendo al concepto de desconstitucionalización. Se trata de un proceso que afecta a las constituciones nacionales, aunque es un término que también se ha empleado respecto del proceso europeo que ha rodeado la firma del Tratado de Lisboa de 2007 y la reconfiguración que este efectúa del proyecto constitucional europeo.⁹

El significado que esta noción tiene de abandono de los principios básicos de la democracia —el principio representativo, el pluralismo político y social— se carga ahora de otro contenido, el de corregir, degradándolo, al constitucionalismo social. Se habla así de “constituciones abdicativas o desconstitucionalizadoras”, esto es, marcos constitucionales que, como consecuencia de la ofensiva neoliberal, “resignan de manera deliberada su potencialidad democratizadora tanto en el terreno político como el económico y mutan en algo completamente diferente”.¹⁰ Se trata por tanto de un proceso de “desconstitucionalización” —que puede interpretarse como su contrario, una reconstitucionalización en sentido autoritario—, que se presenta como una sucesión de hechos que logran deformar la estructura de los derechos constitucionalmente reconocidos y su función político-democrática. En definitiva, describe las decisiones del poder público orientadas tendencialmente a la neutralización del sistema de límites, obligaciones y controles que constituye la esencia de la democracia constitucional¹¹.

El sentido que en este texto se quiere dar a esta expresión es parcialmente diferente. Inmersa en esta evolución que desactiva el

efecto vinculante de la norma constitucional respecto de la efectividad de los derechos y de sus garantías, pretende dar cuenta más bien del resultado de este proceso más que referirse a su propio decurso. Desconstitucionalización en cuanto privación de los atributos constitucionales que corresponden al trabajo como categoría política reconocida como tal en la norma fundamental.

No es preciso recordar que desde la perspectiva constitucional de las democracias occidentales europeas que derrotaron a los fascismos, en cuya estela se incluye la Constitución de 1978, el trabajo representa un valor político fundamental en términos de inclusión en el orden económico de libre empresa, como garantía de la cohesión social y como forma de evitar la recusación política y global del sistema político y económico capitalista. Se realiza un intercambio entre el reconocimiento de derechos individuales y colectivos derivados del trabajo, es decir, la instauración de una ciudadanía social que incluye las figuras representativas del trabajo, junto con el establecimiento de un principio de gradual consecución de la igualdad sustancial que configuraría una democracia social, y la aceptación del sistema de libre empresa en una economía de mercado. Esta orientación, que en la Constitución italiana de 1947 es más evidente que en otras al declarar que “la República está fundada sobre el trabajo”, es común a otros textos constitucionales europeos y es la base del “modelo social” europeo. El trabajo, por consiguiente, en cuanto base de la reproducción material e inicio de la vida social para la mayoría de los hombres y las mujeres, se considera una actividad personal que abre el espacio de la economía donde se desenvuelve, hacia lo social y lo político. El trabajo, así, no es un hecho privado, sino un fenómeno social y político, y funda la legitimidad de la Constitución en un sentido material, es decir, el funcionamiento

9 Así, E. Brosset, C. Chevallier Govers, V. Edjaharian y C. Schneider (2009) *Le traité de Lisbonne. Reconfiguration ou déconstitutionnalisation de l'Union européenne*, Bruylant, Bruxelles.

10 G. Pisarello, “El régimen constitucional español, 34 años después. ¿Reforma o ruptura democrática?”, *Sin Permiso*, 16-12-2012, <http://www.sinpermiso.info/articulos/ficheros/2Cons.pdf>, p. 8.

11 L. Ferrajoli (2011) *Poderes salvajes. La crisis de la democracia constitucional*, Trotta, Madrid.

concreto de la vida en sociedad y sus equilibrios de poder. Origina el compromiso progresivo entre la racionalidad del capital y la tutela del trabajo que se plasma en el Estado social, y engendra las figuras sociales que le representan y actúan en defensa de su interés tanto en el espacio de las relaciones de intercambio como en el espacio de lo político-social, reconociendo el conflicto y la autonomía colectiva como ejes de esta actuación.

La centralidad política y democrática del trabajo en la constitución se concreta en el reconocimiento de derechos colectivos de sindicalización, negociación y huelga pero, fundamentalmente, en el papel institucional y nuclear de la figura de la representación colectiva de los trabajadores como elemento básico del sistema democrático que en España establece el art. 7 de su Constitución. El trabajo ingresa en la constitución democrática además al reconocerse un derecho al trabajo como derecho individual de los ciudadanos nacionales. Es cierto que el derecho al trabajo no puede tener una garantía plena como otros derechos laborales individuales o colectivos al tener que compatibilizarse con un sistema de libre empresa, que lo impide. Pero esta fragilidad del derecho al trabajo en una sociedad capitalista no impide, de un lado, encontrar formas de expresión plenas del derecho en su contenido laboral concreto —principalmente en cuanto a la garantía, derivada del art. 35 CE, de la causalidad, formalización y control judicial de la pérdida del derecho en casos de extinción de la relación laboral y despido, pero en todos los otros aspectos del contenido y dinámica del proyecto contractual y su ejecución— y, en paralelo, derivar otra punta de la acción de los poderes públicos hacia la política de empleo que regula el art. 40 CE, y que compromete a estos en una orientación “hacia el pleno empleo”. El reconocimiento del trabajo como derecho le hace entrar, por consiguiente, en un campo de intereses en el que el interés general custodiado por el Estado, se sitúa por encima y más allá de la lógica del intercambio contractual de salario por tiempo de trabajo en un espacio privado regido por los impulsos del mercado.

La norma reformada actúa directamente contra los elementos fundamentales del derecho

del trabajo, reduciendo los límites legales y colectivos al poder unilateral del empresario, ampliando sus márgenes, reduciendo el trabajo a coste de producción que debe a toda costa ser devaluado. Por lo demás, los efectos inducidos sobre la realidad social son desoladores. El incremento de la arbitrariedad y el despotismo en los lugares de trabajo es un hecho cotidiano, y se generaliza la actitud de considerar el empleo como un trabajo sin derechos. Es una percepción que se extiende más allá del espacio del trabajo donde no hay una presencia real de los representantes de los trabajadores. Se amplía a otros lugares en donde los sindicatos y sus capacidades de acción han sido negadas e ignoradas, como el sector público, o donde estos manifiestan una evidente debilidad. En grandes empresas o sectores productivos enteros, se consagra como regla general el carácter definitivo de las decisiones empresariales sobre la restructuración del empleo, la modificación de las condiciones salariales y la rebaja salarial, y su contención o limitación sólo se puede conseguir a costa de fuertes presiones y conflictos, no siempre exitosos.

Se está produciendo, finalmente, un amplio proceso de desconstitucionalización que aleja al trabajo, a sus reglas y a su representación social, del espacio político y social en el que lo sitúa el texto constitucional, al considerarlo progresivamente incluido en la esfera de los intercambios mercantiles, como un hecho privado regulado contractual y organizativamente por el interés de empresa y las reglas del mercado.

La reacción frente al mismo está dificultada por la debilidad de los mecanismos democráticos generales de control en un marco institucional muy rígido que desconfía de las formas de participación que no se canalicen a través del mecanismo de la representación política y, en él, del principio de mayoría como forma de excluir cualquier incidencia en la toma de decisiones *generales*. Suspendida unilateralmente la interlocución con los sindicatos por parte del poder público, asegurada la mayoría parlamentaria que garantiza una actuación normativa del gobierno sin sobresaltos, la vía más inmediata que se abre es el acceso a la tutela judicial.

Esa es, por tanto, la vía que han utilizado las fuerzas políticas de oposición al PP, presentando unitariamente el grupo socialista y el de izquierda plural como un recurso de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional español sobre los aspectos más nucleares de la reforma, sin perjuicio de mantener en los tribunales ordinarios lecturas de la normativa laboral que refuercen las garantías de los derechos que el legislador reduce o desregula. La inconstitucionalidad es la forma más utilizada de “politizar” la resistencia a la escalada de las reformas que degradan la posición constitucional del trabajo. El recurso a la mediación judicial es también funcional a estos objetivos, mediante la conformación del momento interpretativo como un espacio de conflicto, de “reversibilidad”¹² de algunas de las reglas enunciadas en las normas laborales.¹³ Y ello sin olvidar denunciar el incumplimiento de los compromisos internacionales del Estado español respecto de la legalidad internacional de la OIT, del Consejo de Europa y del propio Tribunal de Justicia.

Más adelante se comentarán las vicisitudes de este recurso directo de inconstitucionalidad, y el intento (fallido) de poner un límite significativo al proceso de desconstitucionalización, pero es claro que, con independencia del resultado del recurso, este no puede detener dicho proceso ni lograr su reversión plena. Por eso, el desarrollo de esta demolición programada del marco constitucional que coloca al trabajo y a las figuras que lo representan en una dimensión social y política es un hecho muy grave, que procede a disolver el modelo cultural democrático que se había ido construyendo como base del sistema democrático de relaciones laborales a partir de 1978, y en donde se deben delimitar las responsabilidades políticas de las fuerzas parlamentarias que lo han impulsado y gobernado.

Por lo demás, las reformas estructurales son reformas permanentes, continuas, como continuo es el proceso de quiebra de las

garantías democráticas. En el 2013 y en el 2014, se acumulan las normas de urgencia que corrigen, reforman de nuevo y desarrollan lo previsto en las primeras reformas estructurales. El último (hasta ahora) acto de este incesante movimiento ha sido el RDL 8/2014, de 4 de julio, de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, que reforma de golpe 25 leyes (leyeron bien, veinticinco) de muy distinto signo, desde la privatización de aeropuertos hasta la fabricación de *drones*, y que incluye una nueva regulación del empleo juvenil como Garantía Juvenil. La norma “de urgente necesidad” ha sido convalidada naturalmente por el Parlamento, en medio de la crítica de todos los partidos de la oposición.

■ La difícil necesidad de otra política, de otro discurso

A partir de la crisis, por consiguiente, se han producido cambios muy profundos en las reglas de la gobernanza que afectan directamente a la sustancia democrática. Ya se ha descrito cómo se ha modificado de forma profunda la forma de producción de normas sobre el trabajo y el empleo, mediante la consideración de este espacio regulativo como un terreno de excepcionalidad democrática, situado bajo el directo control de un gobierno legislador en permanente estado de urgente necesidad. Esta directa intervención del gobierno que enajena la acción del parlamento se liga directamente a la formalización de un programa que despoja al trabajo de su valor político y de cohesión social, lo considera esencialmente coste de la producción sometido a su determinación mercantil, a la vez que reduce el campo de acción y la intensidad de la protección del Estado Social.

Ello conduce a un cambio muy llamativo en la elaboración del consenso. A partir de este “giro” político, especialmente intenso desde la llegada al poder del Partido Popular

12 G. Lyon-Caen, *Le droit du travail, une technique réversible...* cit. p. 4.

13 Especialmente activo, por el momento, en el área del despido económico y en la definición de la causalidad del mismo, donde hay un activismo judicial muy intenso tanto de la Audiencia Nacional como del Tribunal Supremo.

en noviembre del 2011, se ha procedido a la ruptura del diálogo social acompañada de una intensa sectarización, manifestada en que el único referente presente en la interlocución política con el gobierno es el empresario, bien en su vertiente asociativa, bien en la corporeidad de sus principales empresas transnacionales y entidades financieras. Sobre este panorama se proyecta un principio de unilateralismo político, que implica la exclusión de cualquier otra aportación que no se adhiera a la ya determinada por la autoridad de gobierno. En este diseño, el bipartidismo no tiene la importancia constitutiva que sin embargo había ido adquiriendo en nuestra práctica política como forma de administrar un consenso mayoritario sobre los grandes “temas de Estado” —entre ellos, la protección social o, en menor medida, las políticas de empleo— sino que se configura de manera instrumental y subordinado en todo caso a la convergencia con la decisión de gobierno predefinida. Se puede, por tanto, concluir que la forma de gobernar en España se caracteriza típicamente como un cesarismo político-financiero.

Hay cambios también importantes en la construcción del discurso. La negación y tergiversación de la realidad es el *leit motiv* del mismo, y su sustitución por un enunciado sin ningún anclaje en las consecuencias sociales o políticas de la acción del gobierno. A ello se acompaña de una opacidad buscada de intento, imposibilitando el acceso a los datos estadísticos que podrían ilustrar las consecuencias de algunas acciones. Ese impulso a la negación de los hechos que suceden es más llamativo en lo que se refiere a los casos de corrupción que afectan a las altas autoridades del Estado y a la cúpula del Partido Popular.

Pero este rechazo a reconocer lo que realmente sucede se compensa mediante un inmenso esfuerzo por construir

mediáticamente un espacio de opinión pública en el que lo que se cuenta de lo que sucede coincide exactamente con lo que la autoridad de gobierno quiere que suceda. El control de los medios públicos de comunicación se alarga con la anexión de los idearios de los principales medios privados. En ese mismo sentido, la estrategia por parte del PP de apropiarse de los centros estratégicos de control constitucional y judicial ha resultado enormemente exitosa. La nueva configuración del Tribunal Constitucional permite que las decisiones de este acompañen literalmente la agenda del gobierno.

Las reglas de acción del gobierno frente a la protesta social circulan por una doble vía. En un primer momento, la pauta de conducta de la autoridad pública ha sido la de ignorar su existencia e invisibilizar el contenido alternativo, la contratendencia, de las propuestas de regulación que provenían de la movilización social. Sin abandonar esta línea, se ha procedido progresivamente a desarrollar la tendencia a la represión de estos fenómenos y a criminalizar los más lesivos para la imagen del poder económico-político. La resistencia a estas presiones por parte de algunos jueces —como en el caso de los escraches en el contexto de la movilización de la PAH o, más recientemente, la absolución de los manifestantes que bloquearon el acceso al Parlamento Catalán— no sólo han propiciado una campaña desde el gobierno de señalamiento ideológico de estos magistrados al más puro estilo berlusconiano¹⁴, sino que ha sido contrarrestado por la aprobación por el gobierno de un proyecto de ley orgánica de seguridad ciudadana que monetariza gravemente la sanción frente a la respuesta de masas y la desjudicializa, pero el recurso a la sanción penal está siendo impulsado por el ministerio fiscal, especialmente en los casos de piquetes de huelga. Más de 260 sindicalistas

14 Jueces “comunistas”, “izquierdistas”, etc. En el último caso mencionado, se señala que el ponente de la sentencia, Ramón Sáez, se manifestó en la Argentina favorable al proceso de extradición de torturadores franquistas solicitado por los tribunales argentinos. ¡Una muestra de antiespañolismo evidente, la de denunciar la tortura como un crimen contra la humanidad! Cfr. <http://www.abc.es/espana/20140714/abci-indignado-judicatura-201407140333.html> en relación con esta entrevista en Página 12 <http://www.pagina12.com.ar/diario/elmundo/4-146568-2010-05-29.html> y otras declaraciones sobre la Argentina como “laboratorio de derechos humanos”: http://www.derf.com.ar/despachos.asp?cod_des=549876&ID_Seccion=131&fecemi=17/06/2013&Titular=ramon-saez-valcarcel-argentina-es-un-laboratorio-de-derechos-humanos.html

están procesados por el delito de coacciones, con una media de petición fiscal de tres años por cada uno de condena. La realización de concentraciones sindicales y protestas frente a este hecho está teniendo algunos resultados favorables, pero la criminalización de la huelga es una constante en las pautas de respuesta a la movilización sindical por excelencia.

No sólo ha habido cambios sustanciales en las reglas de la gobernanza en este sentido restrictivo de la democracia. También se han producido modificaciones importantes en las pautas de conducta de los agentes sociales y en la propia movilización social.

Algunos de ellos son la consecuencia reactiva frente al vaciamiento de la democracia que se percibe como la característica fundamental de la actuación de las autoridades públicas y de los poderes privados. El efecto más llamativo en este sentido sea posiblemente la importancia que está adquiriendo en el debate político e ideológico del polo de resistencia social, la necesidad de abrir un nuevo proceso constituyente como paso necesario para robustecer la democracia, para una nueva “ruptura democrática”.¹⁵ Pero esta tendencia se alimenta asimismo de un fuerte cuestionamiento de la representación política y de los instrumentos técnicos que la concretan, en especial sobre el procedimiento electoral, y una crisis profunda de la institucionalidad democrática que escenifica la Constitución de 1978. La monarquía y la “casta” de los políticos aparecen muy dañadas por la corrupción, que constituye el segundo motivo de preocupación de los españoles en las últimas encuestas, sólo por detrás del desempleo. El auge descontrolado de estos fenómenos, agravados por la sensación de impunidad de los mismos, remite a una explicación más articulada, que reposa en la opacidad del sistema político tal como está desarrollado en la actualidad.

En lo que respecta al sindicato, este tiempo de conflictos le ha permitido proyectar la ambivalencia de su posición, depurando progresivamente una respuesta demasiado compacta o autoafirmativa de su real presencia en los

lugares de trabajo y de las certezas sobre su interlocución política y social. Tanto la discusión sobre los medios de intervención y de presión, la combinatoria de la huelga general y de la manifestación masiva como refuerzo de un poder contractual ignorado y negado por el poder público y las autoridades privadas de la empresa, el enlace entre el espacio de la producción y el espacio ciudadano a través del conflicto, o la relectura del carácter socio-político del sindicato, son momentos de enriquecimiento evidente del discurso alternativo sindical que aparece como contrapropuesta al cesarismo político-financiero vigente.

La experiencia de la movilización social de los últimos años desde el 2010 hasta la actualidad, no sólo ha generado formas organizativas, programas alternativos y resistencias en algunas ocasiones exitosas, como la lucha contra la privatización de la Sanidad en Madrid, la rebelión urbana en Burgos o la huelga de limpieza en Madrid, todas ellas a lo largo del 2013. Ha segregado asimismo propuestas de reforma democrática y de participación ciudadana que se han ido realizando. El asamblearismo como forma de conexión horizontal, el uso alternativo de las redes sociales, la exigencia ineludible de transparencia y de participación directa, son algunas de ellas. Pero también la práctica de la iniciativa legislativa popular –en dos ocasiones, la impulsada por los sindicatos y la realizada por la PAH– pretendían recuperar para la ciudadanía directamente la activación de un derecho constitucionalmente garantizado para su real preservación y desarrollo, el derecho al trabajo o el derecho a la vivienda en cada uno de estos casos. Aunque el sistema democrático partidista eliminara esta posibilidad –con una diferente apreciación en el caso de la PAH, que fue tomada en consideración para luego desvirtuarla en la ley resultante, mediante su rechazo de plano en el caso sindical– la organización de este instrumento es muy significativa. En la misma línea se concibe la reivindicación del referéndum –derogatorio, siguiendo la figura italiana, o configurado como una

15 G. Pisarello (2014) *Procesos constituyentes. Caminos para una ruptura democrática*. Trotta, Madrid.

consulta popular propositiva para confirmar prioridades de gobierno, al estilo brasileño—como forma de recuperar la soberanía ciudadana sobre las instituciones de representación política.

Faltaba, sin embargo, que este capital cultural del conflicto se proyectara sobre el ámbito político-electoral. Y las elecciones de mayo de 2014 al parlamento europeo han permitido contemplar cómo ese cambio se está iniciando. Los resultados son conocidos. El bipartidismo ha sido cuestionado en España de forma muy directa en las elecciones europeas, y la izquierda ha crecido de forma importante, con la presencia estelar de un nuevo movimiento, en la huella de los *indignados* y del 15-M que ha tenido un éxito inesperado en las urnas y que actualmente se ha convertido en el objetivo principal de los ataques del Partido Popular (y en general del *establishment* mediático, asustado ante la osadía de su líder, Pablo Iglesias, de afirmar la necesidad de un control público de los medios privados para salvaguardar el derecho de los ciudadanos a una información veraz). La irrupción de *Podemos* no se ha efectuado sobre el fracaso de IU, la coalición electoral clásica de lo que en España se denomina “izquierda real”. Ambas fuerzas se han asentado en torno a los tres millones de votos, una cifra de consensos netamente posicionados contra las políticas de austeridad, lo que es una absoluta novedad en términos político-contables.

Esto indica una cierta tendencia al sobrepasamiento de los planteamientos programáticos y de proyecto de la socialdemocracia, expresión mayoritaria de los valores democráticos y sociales de Europa. Su ya larga indefinición respecto de los planteamientos neoliberales en materia económica, la dificultad de distinguir en sus experiencias de gobierno indicaciones de carácter reformista o de progreso frente a la conservación y administración de la distribución desigual de la riqueza y del poder, y la incapacidad para presentar un proyecto de futuro, han sido factores muy fuertes de desgaste y deslegitimación que, en el caso español, ha sido más fuerte ante la corresponsabilización frente al desastre económico y social que los ciudadanos han hecho de la actuación

del Partido Socialista junto con el Partido Popular, dada la continuidad de las políticas de ambos y la convergencia de ambos en temas centrales, como la reforma de la Constitución para impedir un esfuerzo de gasto social en tiempos de crisis. La crisis abierta en el PSOE se está intentando cerrar mediante una remodelación del liderazgo de este partido, dejando atrás a figuras comprometidas con ese período de gobernanza de la austeridad.

El apoyo popular que en noviembre de 2011 había obtenido el Partido Popular en España se ha desmoronado, bajando veinte puntos y perdiendo dos millones y medio de votos respecto de las europeas del 2010. La situación política se ha complicado. La abdicación del monarca y las vicisitudes que ha seguido la materialización jurídica de este hecho, decidido en solitario por los dirigentes del partido de gobierno y el de la oposición, excluyendo por tanto al resto de fuerzas políticas a la vez que cualquier participación popular de refrendo, ha generado una oleada de protestas republicanas en las calles, y la construcción de un frente de partidos que exigen que el proceso de abdicación se acompañe de un referéndum sobre la forma de Estado. La amenaza de la convocatoria de un referéndum en Cataluña para noviembre de 2014 y la convergencia que se avecina entre movimientos sociales y las diferentes agrupaciones de izquierda para las elecciones municipales del 2015 son los acontecimientos que atenazan la acción de gobierno.

El centro de gravedad del debate público se ha trasladado al terreno estricto de la política, dejando en segunda fila las reivindicaciones sociales y la resistencia frente a las políticas de la austeridad y el recorte de derechos sociales inherente. Lo que no necesariamente implica su postergación, sino que este eje de resistencia se alarga hacia reivindicaciones directamente políticas, como la forma de gobierno o la configuración territorial del Estado.

De hecho el discurso dominante insiste, dándola por hecho, en la recuperación económica que traerá en un futuro próximo, el crecimiento del empleo. Hay la necesidad de considerar cerrada “la cuestión social” que ha abierto un áspero conflicto en los dos años anteriores. Por eso, el Tribunal Constitucional ha sido

requerido con urgencia para que adopte una decisión que termine con las dudas de constitucionalidad que se planteaban más que razonablemente sobre los contenidos centrales de la reforma laboral del 2012. Lo ha hecho, diligentemente –por “amplia mayoría” como subraya la satisfecha nota de prensa del Presidente del órgano de 16 de julio de 2014– modificando la doctrina constitucional tantas veces establecida hasta este momento de la necesidad de que la relación laboral no pueda ser rescindida sin causa, o la indisoluble relación entre la fuerza vinculante del convenio y la autonomía sindical en la estructuración del sistema de negociación colectiva. No está aún resuelto el recurso de inconstitucionalidad impulsado por el grupo socialista y la izquierda plural, pero el resultado será el mismo. El rechazo a la sentencia ha acentuado el desmoronamiento de la legitimidad democrática del Tribunal Constitucional, pero el problema que se plantea es la ruptura del pacto constitucional avalada por esta sentencia. La convalidación constitucional de la Ley 3/2012 supone la expulsión del trabajo del espacio democrático de los derechos y que, a partir de aquí, se convalida una construcción legal que lo hace funcional al interés económico y organizativo de la empresa tal como lo define la voluntad unilateral de su titular, minorando y reduciendo al límite la presencia y la acción colectiva y sindical, y legalizando amplias zonas de desprotección y de precariedad sin ningún control normativo ni colectivo.

Así que todo está cambiando, y se puede afirmar con cierta seguridad que estos cambios

que se han ido señalando provocarán un cambio de modelo sobre el que hemos ido conociendo desde la implantación del sistema democrático tras el franquismo. No se reiterará el mismo modelo de gobernanza que, en materia laboral y social, ha caracterizado estos 35 últimos años como un marco estable en donde el diálogo social y el consenso político bipartidista han sido elementos decisivos. Se abre la posibilidad de que se afiance un impulso termidoriano, restrictivo de la democracia, modificando por tanto de manera material la constitucionalidad vigente, o que por el contrario, se abran paso formas de desarrollo participativo que permitan avanzar hacia una suerte de democracia expansiva.

En esas encrucijadas, volver a las antiguas rutinas y conservar la esperanza en que este tiempo pasará como una mala racha, no es apropiado. Estamos ante un cambio profundo de las reglas de juego. Los medios de los que se dispone son limitados, pero exigen para su eficacia un proyecto claro de regulación de futuro, su comunicación al conjunto de los trabajadores y trabajadoras del país y ser conscientes de que las urgencias de la situación no requieren salidas en falso ni pequeños arreglos de bricolaje. Exigen un proyecto que redefina las relaciones de poder en el trabajo a la vez que ponen estas en el centro del debate ideológico y social. El sindicalismo no puede dejar de ser la voz de una ciudadanía atropellada y humillada por las fuerzas del privilegio económico, ni permitir que esta se instale en la resignación o en la rabia.

■ Bibliografía

- Baylos, A. (2011) “Empresa responsable y libre empresa. Una aproximación constitucional”, en Aparicio, J. y Valdés, B. *La responsabilidad social de las empresas en España: concepto, actores, instrumentos*, Bomarzo, Albacete.
- (2013) “La contracción del Estado Social”, *Revista de Derecho Social* 63, 2013.
- Brosset, E., Chevallier-Govers, C. Edjaharian, V. y Schneider, C. (2009) *Le traité de Lisbonne. Reconfiguration ou déconstitutionnalisation de l'Union européenne*. Ed. Bruylant, Bruselas.
- Ferrajoli, L. (2011) *Poderes salvajes. La crisis de la democracia constitucional*. Ed. Trotta, Madrid.
- Jeammaud, A. (2005) «Le droit du travail dans le capitalisme, question de fonctions et de fonctionnement», en Jeammaud, A (dir.), *Le droit du travail confronté à l'économie*. Dalloz, Paris.
- Lyon-Caen, G. (1995) *Le droit du travail, une technique reversible*, Dalloz, Paris.
- Missé, A. (2013) “La factura social del lucro bancario”. *Revista Alternativas Económicas* N° 2, abril .
- Pisarello, G. (2014) *Procesos constituyentes. Caminos para una ruptura democrática*. Ed. Trotta, Madrid.
- (2012) “El régimen constitucional español, 34 años después. ¿Reforma o ruptura democrática?” En línea: [consulta diciembre] <http://www.sinpermiso.info/articulos/ficheros/2Cons.pdf>
- Romagnoli, U. (2013) “La deriva del Diritto dellavoro (Perche il presente obbliga a fare i conti col passato)” en *Revista Lavoroediritto*, N°1. En línea: http://politica.elpais.com/politica/2012/03/23/actualidad/1332530182_382930.html
- Sennett, R. (2006) *The Culture of the New Capitalism*, Yale University Press, New Haven y London.

Breve historia de los cambios en la regulación del trabajo en Brasil

André Gambier Campos*

■ Introducción

El fenómeno de la desigualdad es típico de las relaciones que constituyen la sociedad de clases y la economía capitalista. Las relaciones de los trabajadores y los empleadores se encuentran en una situación de desigualdad, que se deriva del siguiente hecho: por un lado, los empresarios son sujetos colectivos, ya que sus decisiones (de inversión, producción, etc.) influyen en la sociedad en su conjunto. Por otro lado, los trabajadores, son sujetos individuales, con todas las debilidades y dificultades inherentes a esta condición, debido a que sus opciones no pueden afectar a casi nadie más allá que a su propia comunidad.¹

Si bien no es posible imaginar la superación de esta desigualdad, ya que es un elemento constitutivo de la sociedad de clases y de la economía capitalista, es posible pensar en su mitigación a través de la regulación pública del trabajo. Fundadora de diversos derechos y deberes, indicadores de las relaciones entre trabajadores y empleadores en el mercado laboral, tal regulación busca mitigar la desigualdad estructural observada entre ambos sujetos.

Históricamente, el surgimiento de la regulación laboral se produjo a partir de la acción del Estado, que se vio obligado a hacerlo por

las manifestaciones de los trabajadores, organizados bajo inspiración anarquista, socialista o comunista. A veces esta regulación demostró una naturaleza más claramente estatal, consolidada en la denominada normativización “legislada”, fruto de la actuación casi exclusiva del Estado. Sin embargo, otras veces, mostró un carácter más societario, al contar también en su formulación con los trabajadores organizados, lo que resultó en una regulación “contractualizada”.²

Dicha regulación se refirió directamente al trabajo, al establecer derechos laborales (reglamentación de la contratación, del uso y la remuneración de la mano de obra, entre otros aspectos). Pero esta también se refirió indirectamente al trabajo, al definir derechos sociales (provisión de recursos y servicios previsionales, educativos, servicios de salud, etc.). Hasta cierto punto, estos derechos sociales posibilitaron que los trabajadores subsistan incluso sin recurrir al mercado -ya sea el de trabajo o el de productos y servicios-. Y esto, como no podía ser de otra forma, ayudó a superar la desigualdad ya descrita.³

La regulación laboral históricamente dependió de la fuerza de los trabajadores frente a los empresarios, quienes se enfrentaron en múltiples conflictos en las esferas de la economía, el trabajo y también de la política.

* Técnico de Planeamiento e Investigación del Instituto de Investigaciones Económicas Aplicadas (IPEA). E-mail: andre.campos@ipea.gov.br. El autor agradece a Alexandre de Freitas Barbosa, José Celso Cardoso Jr. y Maria Cristina Cacciamali.

1 Ver Vianna, 1976.

2 Ver Noronha, 1998.

3 Ver Oliveira, 1988

En esta esfera en particular, se constató la organización de partidos burgueses y partidos laboristas con estos últimos ganando espacio a lo largo del siglo XX, asumiendo incluso la conducción del Estado (fenómeno evidente en la constitución de la social-democracia en los países occidentales, sin mencionar la institución de un socialismo real en otros países).⁴

Si en la esfera de la política, los partidos laboristas llegaron al control del Estado, eso sucedió en gran medida a causa de la existencia de organizaciones sindicales en la esfera del mercado laboral, y hay que resaltar que estas consiguieron imponer progresivamente su regulación “contractualizada” al funcionamiento de dicho mercado, regulación que se desarrolló en paralelo a la “legislada”, producida en el ámbito del Estado, con el decisivo apoyo de los partidos laboristas.⁵

De todos modos, a lo largo del siglo XX, la regulación laboral dependía de la fuerza de los trabajadores frente a los empresarios, involucrados en numerosos conflictos en las más diversas esferas. En épocas de bajo dinamismo económico, el mercado laboral ha sufrido mucho, lo que debilitó a los sindicatos e incluso amenazó la existencia de esta regulación. A su vez, en momentos de excepcional dinamismo económico, el mercado laboral se benefició hasta el punto de generar posibilidades para que los sindicatos y los partidos obreros logren seguir avanzando con dicha regulación.

■ Brasil: de la década de 1930 a los años 1970

Específicamente en Brasil, el surgimiento de la regulación laboral fue un proceso marcado por la ambigüedad. Desde la década de 1930, de forma extensa y detallada, el Estado comenzó

a legislar sobre las condiciones de trabajo.⁶ Estableció varios derechos individuales, que incidían en la contratación, utilización, remuneración, etc. También, aunque de manera limitada e incompleta, instituyó algunos derechos sociales (en las áreas de seguridad social, salud y educación, por ejemplo).⁷

Al crear nuevos derechos laborales y sociales, el Estado estaba reaccionando a las manifestaciones de los trabajadores, organizados desde finales del siglo XIX, bajo la influencia de idearios anarquista y socialista (y, posteriormente, comunista).⁸ Después de la llamada “Revolución de 1930”, esto se mostró claramente con el Estado buscando agotar las demandas de los trabajadores, regulándolas ampliamente y de forma considerablemente exhaustiva. Hasta cierto punto, la idea detrás de esto era eliminar, *ex ante*, cualquier posibilidad de conflicto entre trabajadores y empresarios que pudiese perjudicar el desarrollo del país (entonces marcado por la urbanización y la industrialización). Por cierto, esta idea resultó típica del paradigma autoritario, orgánico y corporativo asumido por el Estado durante los denominados *Governo Provisório* (1930-1937) y *Estado Novo* (1937-1945).⁹

Como consecuencia de ello, en estos períodos, el Estado también comenzó a legislar, de forma extensa y detallada sobre las condiciones de la organización sindical. Instituyó derechos colectivos que, a pesar de las intenciones declaradas oficialmente, funcionaban como restricción o control de dicha organización. Y así, aunque con excepciones, los sindicatos no consiguieron actuar como instituciones garantes de la regulación laboral que surgía, ya que sus características no lo permitían. Características tales como la unicidad obligatoria de su organización, con la consiguiente fragmentación sectorial y territorial;

4 Ver Oliveira, 1994.

5 Ver Oliveira, 1994.

6 O incluso antes de la década de 1930, como se muestra en el ejemplo de la seguridad social, constituida como tal en 1923.

7 Ver Gomes, 1979 y 1988; Santos, 1979.

8 Y estaba reaccionando, también, al surgimiento de una normativa laboral en el ámbito internacional que ganó fuerza después de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo en 1919, en el contexto de la posguerra en la 1era guerra y post-revolución rusa. Ver Gomes, 1979.

9 Ver Chauí y Franco, 1978; Chauí, 2000

su adaptación forzosa a las categorías económicas y profesionales, definidas externa y previamente por el Estado; o su financiación por recursos obligatorios, con el consiguiente distanciamiento de la base; la fragilidad de su organización en el lugar de trabajo y así, sucesivamente.¹⁰

La posibilidad de conflictos que afectan a los sindicatos, que podrían afectar el proyecto de desarrollo del país, asustaba al ideario autoritario, orgánico y corporativo. Las manifestaciones más evidentes de este tipo de conflictos, como las huelgas, fueron casi totalmente proscritas por la regulación del “legislado” que surgió en la década de 1930 y 1940. Estos conflictos, finalmente, acababan incorporados al propio Estado, pasando a ser dirimidos por órganos propios del Estado como el Tribunal de Trabajo.¹¹

Cabe mencionar que el Estado no se molestó en estructurar otras instituciones que podrían actuar como garantes de los derechos individuales y sociales frente a la ausencia de sindicatos libremente organizados y realmente actuantes. Aunque la inspección del trabajo se haya creado en este período, su actuación resultó ser muy restringida y precaria, y el Tribunal de Trabajo, también creado durante este período, tuvo su actuación instrumentada por el Estado, principalmente con miras a someter a los sindicatos a ese marco corporativo.

A modo de resumen, en términos jurídicos, la regulación laboral avanzó desde la década

de 1930 con el Estado legislando principalmente en materia de derechos individuales.¹² Pero en el plano de los hechos, este avance no ocurrió, dada la debilidad e insuficiencia de las instituciones garantes, como los sindicatos, la inspección y los tribunales laborales. De ahí la afirmación de que, en Brasil, la creación y el avance de la regulación laboral fue un proceso marcado por la ambivalencia.¹³

Aunque con variaciones, este proceso siguió en diferentes períodos de la historia económica y social del país, con la acumulación capitalista convirtiéndose y acelerándose (bajo el liderazgo del sector industrial), así como el crecimiento de la masa demográfica y su proceso de urbanización (presionando enormemente al mercado de trabajo).¹⁴ Este último hecho, por otra parte, es importante para ilustrar el contexto en el que operó la regulación laboral, marcado por grandes excedentes de trabajo. En tal contexto, se destacaron los problemas asociados a una gran cantidad de trabajo informal, caracterizado por una inserción complicada y precaria en la acumulación capitalista.¹⁵

Por otra parte, con toda su ambigüedad, este proceso siguió diferentes períodos de la historia política brasileña, pasando por el Gobierno Provisorio (1930-1937), el Estado Novo (1937-1945), y por la redemocratización y por el desarrollismo (1945-1964) y por el Régimen Militar (1964-1985).¹⁶ Este proceso se interrumpió, de manera más evidente, sólo

10 Ver Martins, 1989; Paoli, 1985; Rodrigues, 1979.

11 Ver Gomes, 1988; Paoli, 1985 y 1994.

12 Obsérvese que, incluso en el plano estrictamente jurídico, esos derechos individuales estuvieron sujetos a una serie de restricciones, definidas por el propio Estado. Las restricciones más evidentes hablaban sobre la incidencia geográfica de tales derechos (sólo para las áreas urbanas del país), así como a su incidencia ocupacional (sólo eran contabilizados por asalariados registrados ante el Estado e incluso así, apenas por algunos asalariados en profesiones específicas). Ver Santos, 1979.

13 Nótese que tal ambivalencia era constitutiva de las relaciones de clase brasileñas del período en el que el Estado ofrecía, en el plano del “deber-ser”, derechos a los trabajadores; al mismo tiempo en el que en el plano del “ser”, hacía que tales derechos no amenazan a los empresarios (que, a su vez, contaban con diversos incentivos económicos y subsidios). Equilibrándose entre ambos planos, el Estado buscaba hacer avanzar su proyecto de desarrollo, que incluía la urbanización y la industrialización del país, dentro de un orden autoritario, orgánico y corporativo. Ver Gomes, 1988; Santos, 1979.

14 Ver Cardoso, 2010.

15 Ver Cacciamali, 1988; Delgado, 2004.

16 Nótese que tal categorización de la historia política brasileña en períodos específicos (Gobierno Provisional, Estado Novo, Redemocratización/Desarrollismo y Régimen Militar) no da cuenta de los innumerables trayectos que dicha política recorrió a lo largo de todo el período. Trayectorias que, más aún, no se destacaron por la ausencia de contradicciones, como puede verse, por ejemplo, en el episodio de la Constitución de 1934 (una constitución liberal tratando de regir en un Estado autoritario). Ver Gomes, 1979; Vianna, 1976.

en la década de 1980, período llamado Nueva República, que culminó con la promulgación de la Constitución de 1988. En materia de regulación laboral, esto consistió en un hito muy importante, debiendo abordarse a partir de ahora.

■ Década de 1980

El resultado de conflictos y compromisos entre diferentes actores económicos, sociales y políticos activos por lo menos desde la década de 1970 se deben a la modificación de los derechos individuales de trabajo realizados por la Constitución. Esta introdujo en su *corpus*, derechos que estaban dispersos en diferentes leyes, dándoles el carácter de los derechos fundamentales (o humanos). Además, el alcance de tales derechos se ha ampliado demasiado en subjetivo y objetivo, fortaleciendo las protecciones laborales y aumentando el número de trabajadores que podrían beneficiarse de ellas. La Tabla 1 muestra algunos ejemplos de los derechos laborales individuales, ratificados, creados o ampliados por la Constitución.

La Constitución de 1988 hizo algo similar con los derechos sociales, en áreas como seguridad social, salud, servicios de asistencia y educación. También convirtió los derechos, antes comunes, en fundamentales (o humanos). Y también extendió su alcance objetivo y subjetivo, haciendo que más trabajadores cuenten con una mayor protección.¹⁷ Hay que añadir

que, además de las áreas mencionadas, la Constitución se preocupó por una en particular: el trabajo en sí. Basada en sus normas, se fortaleció el sistema, entonces vigente, de protección a los trabajadores desempleados con novedades relevantes en las políticas de seguro de desempleo, de capacitación profesional, mediación laboral y de concesión de créditos a trabajadores que ejercen por cuenta propia.¹⁸

Por otra parte, reiterando la ambigüedad histórica de la regulación laboral, la Constitución no avanzó mucho en los derechos colectivos que se refieren a la organización del trabajo. A pesar de que se produjo una supresión de los aspectos más autoritarios de las normativas anteriormente vigentes, se mantuvieron las características básicas del sistema anterior de organización laboral (en sindicatos, federaciones, confederaciones, etc.) así como el sistema de prevención/resolución de conflictos laborales (con inspección y justicia laboral).¹⁹ Es decir, hasta cierto punto se mantuvieron las dificultades de hacer que los derechos individuales del trabajo transitasen del plano jurídico al plano fáctico.

De todos modos, la Constitución de 1988 representó un hito para la regulación laboral, instaurando protecciones más sólidas y amplias para los trabajadores. Por cierto, esta no sólo se limitó a los asalariados urbanos (como sucedió históricamente con esta regulación) sino que atribuyó derechos laborales y sociales a trabajadores de todo tipo, en las zonas urbanas, así como las zonas rurales

17 Nótese que la Constitución rompió con el vínculo “clásico”, establecido desde la década de 1930, entre protección social (pensiones, sanidad, etc.) y trabajo (del tipo asalariado, registrado y urbano, específicamente). A partir de 1988, diversos tipos de protección pasaron a ser provistos para cualquier tipo de trabajo (e incluso para situaciones de no trabajo). Un ejemplo fue la política de la salud, que se desligó de su vínculo con el trabajador asalariado registrado urbano, pasando a garantizar la protección de cualquier individuo. Ver Cardoso, 2010; Fagnani, 2005; Jaccoud, 2005.

18 Nótese que ya existían algunas políticas de protección a los trabajadores desempleados antes de la Constitución de 1988. Ejemplos de esto son el seguro de desempleo, provisto desde 1946 e instaurado desde 1986, así como la mediación pública del trabajo, instaurada desde 1975. A grandes rasgos, lo que la nueva Constitución hizo fue garantizar una fuente de financiamiento robusta y estable para tales políticas, al prever la creación del Fondo de Amparo al Trabajador (FAT). Con este fondo, la protección de los trabajadores desocupados ganó relevancia en el conjunto de políticas sociales brasileñas. Otra cosa que hizo la Constitución de 1988 fue asegurar la participación de representantes de los trabajadores y los empresarios en la gestión de tales políticas. Para esto, previó la creación de una serie de consejos paritarios, en el ámbito federal, estatal y municipal, dedicados a la concepción, implementación y evaluación de estas políticas. Ver Azeredo, 1998; Barbosa y Moretto, 1998; Moretto, 2007.

19 Ver Boito Jr., 1991 y 1994; Cardoso y Lage, 2007; Rodrigues, 1995; Ruiz, 2009.

Tabla 1**La Constitución Federal de 1988 y los derechos laborales individuales**

Algunos derechos constitucionalizados
Derecho al salario mínimo
Al piso salarial
Al aguinaldo
A los adicionales por insalubridad y peligrosidad
Al adicional por horas extras
Al adicional por trabajo nocturno
A la duración semana de la jornada laboral
Al descanso semanal rentado
A vacaciones pagas
A licencia por maternidad
A la estabilidad laboral del trabajador involucrado en representación sindical
A la estabilidad laboral del trabajador que haya sufrido enfermedades o accidentes
Al despido remunerado
Al seguro de desempleo
Al Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS)
A multa incidente sobre el valor acumulado de FGTS
Algunos derechos ampliados además de constitucionalizados
Derecho al salario mínimo, con concepto ampliado
A licencia por maternidad, con plazo extendido a 120 días
A vacaciones pagas, con un incremento de 1/3 en el valor
Al adicional por horas extras, con un aumento mínimo de 50%
A la duración semanal de la jornada laboral, con un máximo de 44 horas
Al despido con remuneración proporcional a la duración del contrato, mínimo de 30 días
A multa incidente sobre el FGTS, que subió al 40% del valor acumulado
A la estabilidad laboral de las trabajadoras embarazadas
A la protección contra diversos riesgos del trabajo (enfermedades y accidentes)
Algunos derechos creados
Derecho a licencia por paternidad
Al adicional por trabajo penoso
A la estabilidad laboral de trabajadores involucrados con la prevención de accidentes

Fuente: elaboración propia a partir de IPEA, 2007.

de todas las regiones del país.²⁰ E inclusive porque consiste en un hito, este era el objetivo central de una serie de discusiones que ganaron terreno en la década de 1990, cuando la economía brasileña entró en un nuevo período.

■ Década de 1990

En este período, la economía afrontó cambios significativos con el desmantelamiento de los parámetros de la llamada acumulación por “sustitución de importaciones”, apoyada por

20 Cabe resaltar que la extensión de los derechos laborales y sociales a todos los trabajadores brasileños (por fuera de los asalariados urbanos) tuvo inicio inclusive antes de la Constitución de 1988, durante el Régimen Militar (1964-1985). Un ejemplo de esa extensión fue el de los trabajadores domésticos, que pasaron a contar con una regulación específica, con nuevos derechos laborales y sociales, e incluso en 1972 (Ley N° 5859/72). Otro ejemplo fue el de los trabajadores rurales, que comenzaron a disponer de una regulación específica, con nuevos derechos laborales y sociales en 1973 (Ley N° 5889/73). Sea como fuese, es importante destacar que la Constitución de 1988 hizo avanzar ese movimiento expansivo, casi igualando a los derechos laborales y sociales de todo tipo de trabajadores (incluso si los domésticos continuaron contando con algunos derechos reducidos en relación con los demás, cosa superada en 2013, con la Enmienda Constitucional N° 72/13). Ver Fagnani, 2005.

la industrialización taylorista/fordista, dinamizada por las empresas privadas y principalmente por el Estado, sobre la base del consumo segmentado en mercados urbanos, que estaban protegidos del influjo de productos extranjeros. Tales parámetros, propios del paradigma de sustitución de importaciones, ya se mostraban en crisis desde el inicio de la década de 1980, cuando Brasil se enfrentó a grandes cambios en el capitalismo mundial.

Desde la década de 1990, estos cambios comenzaron a mostrarse en todo el país. Los parámetros a los que nos referimos anteriormente han cambiado, siendo la acumulación cada vez menos dependiente del Estado y más dependiente de las empresas privadas (especialmente con una renovada importancia de las multinacionales), que actuaban en mercados abiertos a los productos extranjeros con recursos financieros y técnicos también venidos del exterior.²¹ Los parámetros de este cambio de paradigma se han descrito en términos de liberalización y desregulación de los mercados (bienes, servicios, capital.), la privatización y la desnacionalización de los actores (convirtiéndose incluso más prominentes las empresas multinacionales), la globalización y la financiación de los recursos productivos y demás factores.

Estos cambios, que promueven una acumulación “liberal”, trajeron a la luz, de repente, la necesidad de adaptarse de las empresas y del Estado. En medio de todos los cambios en

la economía, la flexibilidad (entendida como “adaptabilidad”) se convirtió en una palabra común en el debate público. Y, como no podía ser de otra manera, esta flexibilidad también pasó a ser exigida por el trabajo.²² La regulación prevista en la Constitución de 1988, con todos sus derechos laborales y sociales, fue entendida por las empresas y el Estado como un símbolo de rigidez, a ser eliminada a través de reformas constitucionales e infra-constitucionales. Basado en diversos argumentos, este debate atravesó la década de 1990, con repercusiones concretas en el contexto económico, social y político.

En cuanto a los agregados económicos, la transición de un tipo a otro de acumulación ocurrió en un contexto de problemas varios. El producto (medido por el PBI) mostró un crecimiento muy bajo y oscilante, afectado no sólo por los cambios ya mencionados, sino también por las iniciativas de estabilización financiera del país (y de la política monetaria, en particular, que incluyeron apreciación de la moneda, elevación de las tasas de interés, la escasez de crédito, etc., cosas que eran muy negativas para el crecimiento del producto).²³

En paralelo, en lo que concierne a los agregados laborales, el contexto no resultó ser mejor. El desempleo aumentó, así como la informalidad de la ocupación, mientras que la remuneración del trabajo se redujo, caracterizando la década de 1990 como un período difícil para los trabajadores.²⁴ Es de destacar

21 Ver Cano, 2000; Mattoso, 1995; Pochmann, 2001.

22 Ver Castro e Dedecca, 1998; Toledo, 1997.

23 Ver Cano, 2000; Pochmann, 2001.

24 Ese comportamiento de los agregados laborales en la década de 1990 debe comprenderse como parte de un comportamiento más amplio, denominado “proceso de informalidad”. Dicho proceso se refirió a cambios en las instituciones que, históricamente, respondieron por las regulaciones que cimentaron la acumulación brasileira. Instituciones sociales, económicas e incluso políticas, que, durante el período en cuestión, sufrieron un desgaste y pasaron a no poder regular tal acumulación. En lo concerniente al trabajo, específicamente, el proceso de informalidad contempló los siguientes fenómenos, bastante visibles en el país en la década de 1990: i) crecimiento del desempleo (oculto y abierto); ii) intermitencia entre inactividad y actividad en el mercado laboral; iii) nuevos tipos de contrato para trabajo subordinado (o asalariado); iv) sub-contratación (o tercerización) del trabajo por medio de contratos civiles o comerciales; v) contratación de trabajo asalariado sin cumplimiento de reglas laborales (contrato verbales o incluso ausencia de contratos); vi) expansión del trabajo en pequeños emprendimientos (básicamente, de carácter no capitalista); vii) ampliación del trabajo por cuenta propia (idem). En fin, específicamente en lo relativo al trabajo, el proceso de informalidad se refirió a dos dinámicas diferentes, pero asociadas y paralelas. Una primera se relacionó con el trabajo subordinado, que pasó a observar un desgaste de las instituciones que siempre regularon su contratación, empleo, remuneración, etc. Al tiempo que una segunda dinámica se vinculó al trabajo no subordinado (o autónomo), que atestiguó una expansión sensible en los ‘90, ya sea en su tipo “trabajo en pequeño emprendimiento”, ya sea en su modalidad “trabajo por cuenta propia”. Ver Cacciamali, 2000; Cacciamali e José-Silva, 2003.

que, en medio del debate entre posturas pro-regulación y pro-flexibilidad, tales problemas fueron, en varias ocasiones, interpretados por el Estado como resultado de insuficiente flexibilidad del mercado laboral que resultaba con altos costos laborales, entendidas como factor de producción.²⁵

De este modo, este debate catalizó iniciativas de reforma de la regulación laboral, en el ámbito constitucional y (más a menudo) en el infraconstitucional. Algunas veces este tipo de iniciativas tuvieron un carácter sistemático y dialógico. Un ejemplo en este sentido tal vez haya sido el Foro Nacional de Convenios Colectivos y Relaciones del Trabajo, que se celebró durante el gobierno de Itamar Franco (1992-1994), que se ocupó de promover reformas con un carácter más integral y negociado. Pero, en otras ocasiones, estas iniciativas tuvieron un carácter unilateral y puntual. Tal fue el caso de las reformas llevadas a cabo efectivamente en los gobiernos de Fernando Collor (1991-1992) y Fernando Henrique Cardoso (1995-2002).²⁶

Las iniciativas adoptadas por estos dos gobiernos fueron muy variadas. Pero, en general, tendían a extraer el carácter público de la regulación laboral, fomentando una definición privada de los aspectos que involucran a las relaciones laborales en Brasil (definición realizada, en particular, por los capitalistas que eran la parte más fuerte de dichas relaciones, algo más que evidente en la década de 1990). En términos generales, estas iniciativas estaban dirigidas a cambiar los derechos individuales y colectivos, en las esferas social y laboral, pero terminaron incidiendo

especialmente en aquellos aspectos relacionados con la contratación, el empleo y la remuneración de la mano de obra, es decir, en los derechos laborales individuales).²⁷ A continuación (Tabla 2) se presenta un resumen de la reforma de la regulación laboral en el período.

En medio de todas estas iniciativas de reforma de la regulación laboral en la década de 1990, algunas resultaron ser de escasa relevancia en el plano de los hechos, mientras que otras han demostrado ser de gran importancia. A modo de ejemplo, la flexibilización de la contratación (a través del uso del trabajo temporario, trabajo de plazo fijo y el trabajo por jornada parcial) no tuvieron un impacto importante en el mercado, tal vez porque el mercado ya era muy flexible con respecto a las modalidades de contratación de trabajadores. Por otra parte, la flexibilización de la jornada y el salario (mediante el llamado “banco de horas” y “participación en el reparto de beneficios”) tuvieron un gran efecto, con un alto número de trabajadores sujetos a este tipo de innovaciones regulatorias.²⁷

De todos modos, vale la pena mencionar la naturaleza ambivalente de estas iniciativas de reforma en la regulación laboral en la década de 1990. Después de todo, si bien los derechos laborales sufrieron bastante (principalmente los individuales), algunos derechos sociales, finalmente, terminaron fortaleciéndose, por más extraño que parezca.²⁸ Durante el gobierno de Fernando Henrique Cardoso, algunas políticas previstas por la Constitución de 1988 comenzaron a implementarse. Ejemplos de ello son las protecciones sociales (con la expansión del sistema de transferencias monetarias

25 Ver Ipea, 2007 y 2009.

26 Ver Cacciamali, 2004; Cardoso, 1999 e 2003; Krein, 2007.

27 Ver Krein, 2007.

27 Ver Krein, 2007.

28 El fortalecimiento de algunos derechos sociales es considerado inusual ya que la acumulación “liberal” supone la necesidad de reducir los costos laborales, entendidos como factor de producción. Y entre esos costos estaban no sólo los “directos” -relativos a la remuneración- sino también los “indirectos”, relacionados con las transferencias y servicios sociales (costos de las políticas de bienestar, salud y demás). De este modo, surgieron demandas de la restricción de la universalidad e integridad de dichas políticas, así como su privatización, cuando fuese posible, como en el caso de las políticas de bienestar, la salud y la educación, por ejemplo. En este sentido es que se considera inusual el fortalecimiento de los derechos sociales en la década de 1990. De todos modos, es importante tener en cuenta que este fortalecimiento realmente ocurrió, como puede verse en la evolución del gasto público en políticas sociales (ya sea en términos absolutos o en términos relativos, como proporción del PBI). Ver Castro *et al.*, 2008; Jaccoud, 2005.

Tabla 2

Algunas iniciativas de reforma de la regulación laboral en la década de 1990 en Brasil

Tema	Instrumento legal	Disposición legal
Contrato de trabajo	Expediente TST N° 331/93	Permiso para contratación de trabajo tercerizado, en cualesquiera servicios intermediarios (actividades-medio), con responsabilidad subsidiaria de las empresas prestadoras de tales servicios.
	Ley N° 8.949/94	Permiso para contratación de trabajo por medio de cooperativas profesionales, sin constitución de vínculo de empleo entre los cooperativados y las propias cooperativas.
	Resolución MTE N° 865/95	Prohibición de actuaciones de la fiscalización del trabajo, en caso de discrepancia entre las leyes y los resultados de la negociación colectiva (convenciones y acuerdos colectivos de trabajo)
	Resolución MTE N° 2/96	Ampliación de la utilización del trabajo temporario.
	Decreto N° 2.100/96	Denuncia, por parte del gobierno federal, de la Convención N° 158 de la OIT, referida al término de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, que había sido ratificada y promulgada meses antes.
	Ley N° 9.468/97	Definición de incentivos a la renuncia/despido voluntario de empleados públicos.
	Ley N° 9.601/98	Ampliación del empleo por contrato de plazo predeterminado, con reducción de costos laborales para las empresas.
	Medida Provisional N° 1.709/98	Ampliación del empleo de tiempo parcial (hasta 25 horas semanales), con reducción del costo laboral para las empresas.
	Medidas Provisionales N° 1.726/98 y N° 1.779/99	Anulación del contrato de trabajo de dos a cinco meses, para capacitación profesional, con sustitución del salario por compensación económica y beca de capacitación.
	Enmienda Constitucional N° 19/98	Permiso para la contratación de empleados públicos fuera del régimen estatuario; fijación de límites para gastos en empleados públicos.
Jornada de trabajo	Resolución MTE N° 1.964/99	Institución del consorcio de empleados rurales, con ampliación de las posibilidades de empleo de los mismos trabajadores por diversos empleadores.
	Ley N° 10.097/00	Institución del contrato de aprendizaje juvenil.
Remuneración del trabajo	Ley N° 9.601/98	Compensación de horas extras en períodos superiores a la semana ("banco de horas").
	Ley N° 10.101/00	Autorización para el trabajo de los domingos en el comercio minorista, siempre que sea aprobado por el gobierno municipal.
Organización colectiva del trabajo	Medidas Provisionales N° 1.053/95 y N° 1.875-57/99	Prohibición de cláusula de reajuste o corrección automática vinculada a cualesquiera índices de variación de precios (desindexación salarial).
	Medida Provisional N° 1.906/97	Modificación de la forma de corrección del salario mínimo.
	Ley N° 10.101/00	Reglamentación de la participación de los trabajadores en los lucros y resultados de las empresas.
Conflictos laborales	Ley N° 1.802/96	Modificación de la norma que regula la huelga de trabajadores (Ley N° 7.783/89), restringiendo su ejercicio en una serie de situaciones.
	Decreto N° 2.066/96	Limitación de la organización sindical en el empleo público y castigo a los empleados en huelga.
	Medida Provisional N° 1.620/98	Revocación de la norma que garantizaba la vigencia de convenios y acuerdos colectivos, hasta la instauración del nuevo instrumento normativo (Ley N° 8.534/92).
	Medida Provisional N° 10/01	Contratación de trabajadores sustitutos en caso de huelga de empleados públicos, así como suspensión del pago de salario de empleados públicos.
Conflicto de trabajo	Ley N° 9.307/96	Utilización de arbitraje privado para resolución de conflictos laborales individuales.
	Ley N° 9.957/00	Instauración del procedimiento sumarísimo en la justicia laboral para conflictos que involucren hasta 40 salarios mínimos.
	Ley N° 9.958/00	Instauración de la comisión de conciliación previa, con la atribución de conciliar conflictos laborales individuales.
	Enmienda Constitucional N° 24/99	Eliminación de la representación denominada "clasista" en la justicia laboral.
	Enmienda Constitucional N° 28/00	Restricción del plazo prescriptivo para que los trabajadores rurales exijan el cumplimiento de sus derechos en la justicia laboral.

Fuente: elaboración propia a partir de Cacciamali, 2004; Ipea, 2009; Krein, 2007.

en las zonas rurales), las de asistencia social (con la extensión del sistema de transferencia en las zonas urbanas), la salud (con la mejora del sistema de servicios) y de trabajo (con la mejora de la protección de los desempleados, que contaban el seguro de desempleo, de intermediación, capacitación, sistema de microcrédito, etc.).²⁹

La aplicación de las políticas sociales establecidas por la Constitución tuvo lugar, en gran parte debido a la presión de diversas movilizaciones sociales que se organizaron no sólo alrededor de la agenda de temas laborales, sino también en torno a la asistencia social, la asistencia estatal, la salud, y la educación. La década de 1990 se caracterizó por una ampliación y profundización de la democracia en el país, no sólo desde el punto de vista político-partidario, sino principalmente desde la perspectiva socio-participativa. Aunque debilitados por el contexto del mercado de trabajo, los sindicatos presionaron contra la flexibilización de los derechos laborales, así como a favor de la aplicación de los derechos sociales traídos por la Constitución. Y en ese sentido, contaron con el apoyo decisivo de otras organizaciones de la sociedad civil, militantes en las áreas de seguridad, los derechos humanos y otros.³⁰

■ Años 2000

De todos modos, entre la década de 1990 y la de los 2000, la regulación laboral se ha modificado. Eso es porque la economía, así como la política, cambió en Brasil. La acumulación de perfil “liberal” descrita en sus rasgos generales, anteriormente, ha experimentado una importante crisis en 1999 que aún sufre desde entonces, con varios ajustes en sus parámetros. Dichos ajustes fueron facilitados por la economía internacional, que aportó recursos financieros significativos para el país. Sin

embargo, estos ajustes se realizaron, en términos concretos, por la política nacional que, en cierta medida, comenzó a cuestionar la liberalización y la desregulación, la globalización y la financierización, etc.³¹

En este sentido, a partir de 2003 (y, más puntualmente, desde 2008), el Estado volvió a asumir un fuerte liderazgo en la acumulación brasileña. En particular, mediante la captura y distribución de ingresos a través de políticas sociales y de empleo, impulsando el consumo de los hogares en base a la jerarquía de los ingresos; así como por el aprovechamiento de las inversiones en la estructura económica y social (en las áreas de energía, transporte, comunicaciones, saneamiento y vivienda). Hasta cierto punto, el dinamismo de la acumulación de la que se habló en la década del 2000 (y más claramente a partir de 2008) llegó a depender de impulsores ubicados dentro del país (como el consumo de bienes y servicios por parte de los hogares ubicados en la base de la pirámide de ingresos).³²

Desde la perspectiva de los agregados económicos, la transición de la acumulación de la década de 1990 a la de la década del 2000 se produjo en medio de un crecimiento acelerado y equilibrado del producto, posible gracias a una serie de circunstancias, incluso en los grados de libertad de las iniciativas de estabilización monetaria (asociadas a los recursos financieros procedentes del exterior, consecuencia del contexto internacional más favorable).³³

Y los grupos laborales se beneficiaron del crecimiento del producto en la década del 2000, como lo muestra la reducción del desempleo, así como la ampliación de la ocupación, principalmente en su núcleo formalizado (empleado asalariado y registrado), incluso en grandes empresas y en el Estado. La remuneración del trabajo reflejó este comportamiento del desempleo y la ocupación, con un crecimiento en términos reales, especialmente entre los

29 Ver Azeredo, 1998; Delgado y Cardoso Jr., 2000; Fagnani, 2005; Jaccoud, 2005.

30 Ver Jaccoud, 2005; Oliveira y Paoli, 2003.

31 Ver Barbosa y Souza, 2010; Berg y Tobin, 2011; Marinakis, 2011; OIT, 2010.

32 Ver Barbosa y Souza, 2010; Cacciamali, 2010 y 2011; Mostafa, Souza y Vaz, 2010.

33 Ver Baltar *et al.*, 2010; Cacciamali y Cury, 2012; Cardoso Jr., 2007.

grupos de base en el mercado de trabajo, que contaban con el menor nivel de remuneración.³⁴

Las iniciativas de reforma de la regulación laboral, basadas en el diagnóstico que indicaba que los problemas del mercado laboral eran el resultado de su falta de flexibilidad, perdieron terreno en el debate público en la década del 2000. Esto ocurrió porque el estado brasileño comenzó a adoptar otro diagnóstico sobre el mismo: tales problemas eran el resultado del insuficiente dinamismo de los agregados económicos, como se ha observado en el período anterior.³⁵

Con la revitalización de los años 2000, estos agregados comenzaron a influir positivamente en los agregados laborales, lo que resultó en la reducción del desempleo, mayor ocupación, mayores ingresos y una mayor formalización del trabajo. Es de destacar que uno de los componentes de esta dinamización de los agregados económicos fue la misma regulación laboral, particularmente las regulaciones sobre estándares mínimos de remuneración (salario mínimo) y las relativas a los derechos sociales (en especial, las transferencias monetarias en las áreas de seguridad social, la asistencia y el trabajo en sí, como el seguro de desempleo y el anticipo salarial).³⁶

Dichos aspectos de la regulación laboral, que involucraban derechos laborales y sociales, consistieron en una dimensión importante del tipo de acumulación que el Estado buscó estimular en el país, en la década del 2000. A grandes rasgos, la idea era fomentar la demanda de grandes segmentos de la población, que hasta entonces se encontraba al margen del consumo de bienes y servicios, debido a ingresos insuficientes. Ingresando en el consumo, basándose en los rendimientos

del trabajo y las transferencias sociales, tales parcelas contribuyeron al avance de los agregados económicos y también laborales.³⁷

Por último, la parte de la regulación constituida por derechos sociales se expandió en los años 2000 (en el sentido en que fortaleció la posición de los trabajadores en las relaciones laborales), destacando las transferencias de la seguridad social, ayudas, etc. La parte referida a los derechos laborales se enfrentó a una situación ambigua: parte de los derechos individuales también se expandió, siendo la apreciación del salario mínimo el caso más relevante a mencionar. Pero otra parte de estos derechos se redujo (en el sentido de debilitar la posición de los trabajadores en las relaciones laborales), y los casos más importantes fueron los establecidos por las Leyes N° 11196/05, N° 11442/07, N° 11 y N° 603/07 718/08, descritos en la Tabla 3.³⁸

Dichas iniciativas de reforma de los derechos laborales en la década del 2000 siguen una trayectoria sistemática y dialogada, o bien una errática y unilateral. Las normas anteriormente citadas (Ley N° 11196/05, N° 11442/07, N° 11 y N° 603/07/08) fueron probablemente ejemplos de este último tipo de trayectoria, lo que resultó en un movimiento que debilitó el carácter público de la regulación laboral. A su vez, otras normas, como las relativas a la política de valoración del salario mínimo (consolidada por la Ley N° 12382/11), fueron ejemplos del primer tipo de trayectoria, lo que resultó en una reducción de los aspectos particulares de la regulación laboral.³⁹

Otro ejemplo de reforma sistemática y dialogada se vio en el Foro Nacional del Trabajo, que se celebró al comienzo del gobierno de Luís Inácio Lula da Silva (2003-2010). Este foro se

64 34 Ver Baltar *et al.*, 2010; Berg, 2011; Cardoso Jr., 2007.

35 Ver Baltar *et al.*, 2010; Krein, Santos y Nunes, 2012.

36 Ver Berg, 2011; Cardoso Jr., 2007; Mostafa, Souza y Vaz, 2010.

37 Ver Berg, 2011; Cardoso Jr., 2007; Mostafa, Souza y Vaz, 2010.

38 Ver Baltar *et al.*, 2010; Krein, Santos e Nunes, 2012; Ipea, 2009.

39 La política de valoración del salario mínimo fue una iniciativa de gran importancia en la regulación laboral de la década del 2000. Sea por los caminos que discurrían (negociaciones amplias y extensas en las que participaron los gobiernos, las empresas, los trabajadores y los beneficiarios de la seguridad social), ya sea por sus resultados (valorización del salario mínimo, que es un parámetro clave no sólo de los valores de la remuneración del trabajo en el mercado, sino también de los valores de ayudas sociales, las jubilaciones, pensiones y asistencia, prestación continuada y laboristas, bonos salariales y el seguro de desempleo). Ver Dieese, 2012.

Tabla 3

Algunas iniciativas de reforma en la regulación del trabajo en los años 2000 en Brasil

Tema	Instrumento legal	Disposición legal
Contrato de trabajo	Ley N° 11.196/05	Permiso para contratación de trabajo por medio de persona jurídica unipersonal, prestadora de servicios intelectuales, sin configuración de vínculo de empleo entre las partes prestadora y la contratante de los servicios.
	Ley N° 11.442/07	Permiso para contratación de mano de obra por medio de persona jurídica unipersonal, prestadora de servicios de transporte automotor de cargas, sin configuración de vínculo de empleo entre la parte prestadora y la contratante de los servicios.
	Ley N° 11.718/08	Permiso para contratación de trabajadores rurales por plazos reducidos, sin necesidad de carnet de trabajo.
	Ley N° 11.788/08	Ampliación de la protección al trabajador con contrato de pasantía.
Jornada de trabajo	Ley N° 11.603/07	Autorización para trabajar domingos y feriados en comercio en general, siempre que esté en consonancia con el convenio colectivo/acuerdo colectivo existente y con las normas del gobierno municipal.
Remuneración del trabajo	Ley N° 12.382/11	Formalización de la política de valorización del salario mínimo, que ya había sido instaurada por medio de medidas provisionales desde 2007.
Organización colectiva del trabajo	Ley N° 11.648/08	Formalización del reconocimiento de las centrales sindicales, así como atribución de sociedad al conjunto de contribución sindical obligatoria a dichas centrales.
Conflictos laborales	Enmienda Constitucional N° 45/04	Ampliación de los papeles de la justicia laboral en la resolución de conflictos laborales.

Fuente: elaboración propia a partir de Baltar *et al.*, 2010; Ipea, 2009; Krein, Santos y Nunes, 2012.

centró en la reforma de los derechos colectivos, referidos a la organización de la mano de obra en sindicatos y en otros mecanismos de representación/actuación. Se afirmó que el cambio en la estructura de los sindicatos (en el sentido de fortalecerlos) era necesario para cualquier eventual reforma que se produjera en los derechos laborales individuales.⁴⁰ Ocurrió que durante la negociación de las medidas resultantes de este foro (Propuesta de Enmienda Constitucional N° 369/05 y el anteproyecto de Ley de Relaciones Sindicales), no logró establecer un consenso entre las partes interesadas (sindicatos, federaciones, confederaciones, centrales, etc.), de modo que nada se aprobó en el poder legislativo.^{41,42}

Lo que se aprobó en este período fue una reforma de la justicia laboral. Importante institución para la regulación (junto a la inspección), dicha justicia ya había sido objeto de una reforma parcial en la década de 1990 (Enmienda Constitucional N° 24/99). En ese momento, estaba bajo una fuerte presión del poder legislativo y del ejecutivo, que, en el contexto más amplio de la flexibilización de los derechos, pretendían incluso extinguirlos. Sorprendentemente, en los años 2000, una reforma integral aprobada mediante la Enmienda Constitucional N° 45/04 (descrita en la tabla anterior), no fue en dirección de eliminar esa justicia, sino en ampliarla. A sus roles históricos en la resolución de conflictos

40 Ver Almeida, 2007; Araújo y Oliveira, 2011; Cacciamali, 2004; Cardoso, 2009 y 2013; Druck, 2006; Rodrigues, Ramalho y Conceição, 2008.

41 Ver Araújo y Oliveira, 2011; Dieese, 2012a; Rodrigues, Ramalho y Conceição, 2008.

42 Hasta cierto punto, la Ley N° 11648/08, que se describe en la tabla anterior, consistió en una consecuencia tardía del Foro Nacional del Trabajo. Esta norma reconoció a los sindicatos como órganos de la estructura de la representación de intereses del país, que era una demanda histórica de los trabajadores para la reforma de esa estructura. Sin embargo, el alcance de esta norma de tal reforma debe ser relativizado porque ella atribuyó a las centrales sindicales parte importante de la recaudación de las cuotas sindicales obligatorias (aspecto históricamente disputado de la estructura de la representación de intereses en el país).

laborales, se añadieron otros roles adicionales. Y esto sólo fue posible a través de la movilización de actores colectivos, especialmente de los representantes de los trabajadores, que llegaron a un consenso sobre la importancia de mantener y ampliar la justicia laboral.⁴³

A pesar de la ambivalencia que enfrentan los derechos individuales, como ya se ha descrito, la reforma de la regulación laboral en la década de 2000 no se orientó exactamente por la búsqueda de la flexibilidad (o “capacidad de adaptación”) del trabajo, entendido como un costo a minimizar. El diagnóstico del Estado brasileño después del 2003 fue que los problemas relacionados con el trabajo no se debían a posibles déficits de flexibilidad causados por la regulación laboral. Sino que se debían, más bien, a déficits en el dinamismo económico, para los que dicha regulación podía contribuir a encontrar una solución (el aumento de la remuneración del trabajo y el consumo de ello derivado). O sea, en comparación con la década de 1990, se modificó el debate sobre la regulación en el país, haciendo que los derechos laborales y sociales avancen, aunque con importantes salvedades.

En cierta medida, este avance de los derechos también se debió a la acción de los sindicatos en la década del 2000. Con mayores grados de libertad para su actuación, debidos al comportamiento favorable de los agregados laborales (desempleo, ocupación, etc.), los sindicatos se movilizaron y tuvieron éxito en varios enfrentamientos de la época. Algo que se puede observar en las tasas de variación de los salarios, que constaron con acuerdos y convenios firmados, índices casi siempre por encima de la variación en las tasas de inflación, para la gran mayoría de las categorías de trabajadores en todo Brasil.⁴⁴ La ambigüedad es que, a pesar de que la acción de los sindicatos ha mostrado tener éxito en la década del 2000, su organización no se mostró de la misma forma. A pesar de haber aumentado en términos absolutos, la afiliación de los trabajadores en

sus bases disminuyó, en términos relativos, lo que revela una pérdida de densidad de dichas bases, lo cual puede haber sido el resultado de diversas causas.⁴⁵ Entre las mismas, se pueden citar los límites intrínsecos de la estructura de la organización colectiva de los trabajadores, que se remontan a la aparición de la regulación laboral en la década de 1930.

■ Consideraciones finales

Finalmente, a título de consideraciones finales, se puede decir que las relaciones laborales en una economía capitalista y una sociedad de clases, denotan por una desigualdad esencial e intrínseca, que se torna evidente en la confrontación de los trabajadores y los capitalistas en los mercados de trabajo. La posibilidad de lograr, al menos mitigar, esa desigualdad depende de la creación y funcionamiento de una regulación del trabajo, de carácter público (estatal o inclusive no estatal) y referente a los derechos laborales y sociales (asociados a las pensiones, la salud, asistencia, etc.).

A lo largo de las décadas de 1980, 1990 y 2000, la dinámica de esa regulación del trabajo resultó ser muy oscilante en Brasil. Ya sea mostrando su fortalecimiento (cuando se destacó su carácter público, propiamente dicho), o ya sea cuando mostró su fragilidad (cuando adquirió impulso la regulación privada, ejercida unilateralmente por los mismos capitalistas).

Tal oscilación acompañó a la variación del modo de articulación entre las esferas de la economía, del mercado laboral y la política. En la década de 1990, y ante los problemas económicos, el mercado laboral se deterioró, lo que afectó la regulación laboral, que ya estaba en el centro de atención debido a las opciones del Estado en ese momento. Ya en la década del 2000, con el dinamismo económico, el mercado laboral mejoró y abrió nuevas posibilidades para el avance de la regulación.

43 Ver Campos, 2008; Ipea, 2009.

44 Ver Cardoso, 2013; Dieese, 2012b.

45 Ver Campos, 2013

De todos modos, específicamente en el ámbito de la política, es importante señalar que, a lo largo de las décadas de 1980, 1990 y 2000, avanzó el proceso de (re) democratización del Brasil. Por un lado, eso significó más y más actores participantes en debates y discusiones sobre la regulación laboral, representando a los

actores del trabajo, el capital y el Estado, que asumieron posiciones dispares frente a dicha regulación. Por otro lado, esto puede apuntar a la continuidad en el futuro, de la oscilación dinámica anterior, que a veces resultó en un fortalecimiento y algunas veces dio lugar a un debilitamiento de dicha regulación.

■ Bibliografía

- ABRAMO, L. *O Resgate da Dignidade: a Greve de 1978 em São Bernardo*. Dissertação de mestrado. São Paulo: FFLCH/USP, 1986.
- ALMEIDA, G.R. “O governo Lula, o Fórum Nacional do Trabalho e a reforma sindical”. In: *Revista Katálysis*, Florianópolis, v.10, n.1, p.54-64, jun.2007.
- ARAÚJO, A. M.; OLIVEIRA, R. V. “El sindicalismo en la era de Lula: entre paradojas y nuevas perspectivas”. In: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Ciudad de México, v.5, n.2, p.83-112, 2011.
- AZEREDO, B. *Políticas públicas de emprego: a experiência brasileira*. São Paulo: Abet, 1998.
- BALTAR, P. et al. *Trabalho no governo Lula: uma reflexão sobre a recente experiência brasileira*. Berlim: Global Labour University, 2010.
- BALTAR, P.; KREIN, J.D. “A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado de trabalho no Brasil”. In: *Caderno CRH*, Salvador, v.26, n.68, p.1-19, mai-ago 2013.
- BARBOSA, A.F.; MORETTO, A.J. *Políticas de emprego e proteção social*. São Paulo: Abet, 1998.
- BARBOSA, N.; SOUZA, J.A.P. “A inflexão do governo Lula: política econômica, crescimento e distribuição de renda”. en: SADER, E.; GARCIA, M.A. (Orgs.). *Brasil: entre o passado e o futuro*. São Paulo: Boitempo, 2010.
- BERG, J. “Laws or luck? Understanding rising formality in Brazil in the 2000s”. In: MCCANN, D.; LEE, S. *Regulating for decent work: new directions in labour market regulation*. Palgrave-Macmillan/ILO: London/Geneve, 2011.
- BERG, J.; TOBIN, S. “Income-led growth as a crisis response: lessons from Brazil”. In: ILO. *The global crisis: causes, responses and challenges*. ILO: Geneve, 2011.
- BIAVASCHI, M.B. *O direito do trabalho no Brasil 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas*. São Paulo: LTR, 2007.
- BOITO JR., A. “Reforma e Persistência da Estrutura Sindical”. en: BOITO JR, A. (Org.). *O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 80*. São Paulo: Paz e Terra, 1991.
- . “De volta para o novo corporativismo: a trajetória política do sindicalismo brasileiro”. en: *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v.8, n.3, p.23-28, 1994.
- CACCIAMALI, M.C. *Mudanças estruturais no produto e emprego no Brasil: 1950-85*. Tese de livre-docência. São Paulo: FEA/USP, 1988.
- . “Globalização e processo de informalidade”. en: *Economia e Sociedade*, Campinas, n.14, p.153-174, 2000.
- . *Política social e reforma laboral no Brasil. os desafios dos sindicatos sob o governo Lula*. Trabalho apresentado no colóquio IRIS-CREDEP/CNRS-UP, CREDAL/CNRS-UP, PROLAM/USP, 2004.
- . “Crescimento econômico, expansão do mercado de trabalho formal e distribuição de renda do trabalho: a primeira década do século XXI” en: *Trabalho em Questão*, Salvador, Nº 86, p.43-58, 2010.
- . “Brasil: un caso reciente de crecimiento económico con distribución de renta”. en: *Revista de Estudios Empresariales – Segunda Epoca*, Jaén, v.1, p.46-64, 2011.
- CACCIAMALI M.C.; CURY, E. *O crescimento do emprego formal com distribuição de renda na América latina persistirá?* São Paulo, FEA/USP, 2012 (mimeo).
- CACCIAMALI, M.C.; JOSÉ-SILVA, M.F. “Mais informalidade, menos cidadania: os efeitos criados por esse círculo viciosos sobre a formulação da política social na América Latina”. En: *Cadernos Prolam / USP*, São Paulo, ano 2, v.2, n.2, p.5-24, 2003.

- CAMPOS, A.G. *Sistema de justiça no Brasil: problemas de equidade e efetividade*. Brasília: Ipea, 2008.
- _____. “Dilemas do trabalho: sindicatos no Brasil hoje”. In: KREIN, J.D. et al. *Regulação do trabalho e instituições públicas*. São Paulo: Perseu Abramo, 2013.
- CANO, W. *Soberania e política econômica na América Latina*. São Paulo: Unesp, 2000.
- CARDOSO JR., J.C. *Políticas de emprego, trabalho e renda no Brasil: desafios à montagem de um sistema público, integrado e participativo*. Brasília: Ipea, 2006.
- _____. *De volta para o futuro? As fontes de recuperação do emprego formal no Brasil e as condições para sua sustentabilidade temporal*. Brasília: Ipea, 2007.
- CARDOSO, A.M. *Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a era Vargas acabou?* Rio de Janeiro: FGV, 1999.
- _____. *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2003.
- _____. “Mudanças e permanências no sindicalismo brasileiro”. In: ABREU, A.A. (Org.). *Caminhos da Cidadania*. Rio de Janeiro: FGV, 2009.
- _____. *A construção da sociedade do trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 2010.
- _____. “Para onde foram os sindicatos?”. In: KREIN, J.D. et al. *Regulação do trabalho e instituições públicas*. São Paulo: Perseu Abramo, 2013.
- CARDOSO, A.M.; LAGE, T. *As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 2007.
- CASTRO, N.A.; DEDECCA, C.S. “Flexibilidade e precarização: tempos mais duros” In: CASTRO, N.A. e DEDECCA, C.S. (Orgs.). *A ocupação na América Latina: tempos mais duros*. Rio de Janeiro: Alast, 1998.
- CASTRO, J.A. et al. *Gasto social e política macroeconômica: trajetórias e tensões no período 1995-2005*. Brasília: Ipea, 2008.
- CHAUÍ, M. *Brasil: mito fundador e sociedade autoritária*. São Paulo: Perseu Abramo, 2000.
- CHAUÍ, M.; FRANCO, M.S.C. *Ideologia e Mobilização Popular*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.
- DELGADO, G.C. *O setor de subsistência na economia e na sociedade brasileira: gênese histórica, reprodução e configuração contemporânea*. Brasília: Ipea, 2004.
- DELGADO, G.C.; CARDOSO JR., J.C. (Orgs.). *A universalização de direitos sociais no Brasil: a previdência rural nos anos 90*. Brasília: Ipea, 2000.
- DIEESE. *Política de Valorização do Salário Mínimo*. São Paulo: Dieese, 2012.
- _____. “Centrais Sindicais: Ação Unitária na Pauta Estratégica” In: DIEESE. *A Situação do Trabalho no Brasil na Primeira Década dos Anos 2000*. São Paulo: Dieese, 2012a.
- _____. “As Negociações Coletivas na Década de 2000”. In: DIEESE. *A Situação do Trabalho no Brasil na Primeira Década dos Anos 2000*. São Paulo: Dieese, 2012b.
- DRUCK, M.G. “Os sindicatos, os movimentos sociais e o governo Lula: cooptação e resistência” In: OSAL-Clacso, Buenos Aires, ano VII, n.19, jan.-abr.2006.
- FAGNANI, E. *Política social no Brasil (1964-2002): entre a cidadania e a caridade*. Tese de doutorado. Campinas: IE/Unicamp, 2005.
- FURTADO, C. *A economia Latino-Americana*. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.
- GOMES, A.M.C. *Burguesia e trabalho: política e legislação social no Brasil (1917-1937)*. Rio de Janeiro: Campus, 1979.
- _____. *A invenção do trabalhismo*. São Paulo: Vértice, 1988.
- IPEA. “Trabalho e renda” In: *Políticas sociais: acompanhamento e análise*, Brasília, n.13, 2007.
- _____. “Regulação das relações de trabalho no Brasil: o marco constitucional e a dinâmica pós-constituente” In: *Políticas sociais: acompanhamento e análise*, Brasília, n.17, v.2, 2009.
- JACCOUD, L. (Org.). *Questão social e políticas sociais no Brasil contemporâneo*. Brasília: Ipea, 2005.
- KECK, M. *PT: a lógica da diferença*. São Paulo: Ática, 1991.
- KREIN, J.D. *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. Tese de doutorado. Campinas: Unicamp, 2007.
- KREIN, D.J.; SANTOS, A.L.; NUNES, B.T. *Trabalho no governo Lula: avanços e contradições*. Campinas: IE/Unicamp, 2012.
- MARINAKIS, A.E. “Explaining Latin America’s robust recovery from the crisis”. In: ILO. *The global crisis: causes, responses and challenges*. ILO: Geneve, 2011.
- MARONI, A. *A estratégia da recusa: análise das greves de maio de 1978*. São Paulo: Brasiliense, 1982.
- MARTINS, H.S. *O Estado e a burocratização do sindicato no Brasil*. São Paulo: Hucitec, 1989.
- MATTOSO, J. *A Desordem do Trabalho*. São Paulo, Scritta, 1995.

- MENEGUELLO, R. *PT: a formação de um partido*. São Paulo: Paz e Terra, 1989.
- MORETTO, A. J. *O sistema público de emprego no Brasil: uma construção inacabada*. Tese de doutorado. Campinas: IE/Unicamp, 2007.
- MOSTAFA, J.; SOUZA, P.; VAZ, F. “Efeitos econômicos do gasto social no Brasil”. In: CASTRO, J. et al. (Orgs.). *Perspectivas da política social no Brasil*. Brasília: Ipea, 2010.
- NORONHA, E.G. “A Explosão das Greves na década de 80”. In: BOITO JR., A. (Org.). *O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 80*. São Paulo: Paz e Terra, 1991.
- _____. *Greves na transição brasileira*. Dissertação de mestrado. Campinas: IFCH/Unicamp, 1992.
- _____. “Greves e Estratégias Sindicais no Brasil”. In: OLIVEIRA, C.A. et al. (Orgs.). *O Mundo do Trabalho: Crise e Mudança no Final do Século*. São Paulo: Scritta, 1994.
- _____. *O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos*. Tese de doutorado. São Paulo, FFLCH/USP, 1998.
- OIT. *Brasil: uma estratégia inovadora alavancada pela renda*. Brasília: OIT, 2010.
- OLIVEIRA, F.M.C. “O surgimento do anti-valor: capital, força de trabalho e fundo público” en: *Novos Estudos Cebrap*, São Paulo, n.22, out.1988.
- _____. *Estado, sociedade, movimentos sociais e políticas públicas no limiar do século XXI*. Comunicado ao “Programa de investigação e comunicação da FASE”. Rio de Janeiro: FASE, 1994.
- OLIVEIRA, F.M.C.; PAOLI, M.C. (Orgs.). *Os sentidos da democracia: políticas do dissenso e hegemonia global*. Petrópolis: Vozes, 2003.
- PAOLI, M.C. *Trabalho e conflito na era do Estado: direitos sociais, cidadania e leis do trabalho no Brasil: 1930-1950*. Tese de doutorado. Londres: London University, 1985.
- _____. “Os direitos do trabalho e sua justiça: em busca das referências democráticas” en: *Revista USP*, São Paulo, n.21, p.100-115, mai.1994.
- POCHMANN, M. *A Década dos Mitos*. São Paulo: Contexto, 2001.
- RODRIGUES, I.J.; RAMALHO, J.R.; CONCEIÇÃO, J.J. “Relações de trabalho e sindicato no primeiro governo Lula (2003-2006)”. In: *Ciência e Cultura*, São Paulo, v.60, n.4, out.2008.
- RODRIGUES, J.A. *Sindicato e desenvolvimento no Brasil*. São Paulo: Símbolo, 1979.
- RODRIGUES, L.M. “O sindicalismo nos anos 80: um balanço” en: SEADE (Org.). *Brasil em capítulos*. São Paulo: Seade, 1995.
- RUIZ, M.L. *Administración del trabajo: asegurar la gobernanza a través de la aplicación de la ley en América Latina: el papel central de la inspección del trabajo*. Ginebra: OIT, 2009.
- SADER, E. *Quando novos personagens entraram em cena: experiências, falas e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo (1970-80)*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.
- SANDOVAL, S. *Os trabalhadores param: greves e mudança social no Brasil*. São Paulo: Ática, 1994.
- SANTOS, W.G. *Cidadania e justiça: a política social na ordem brasileira*. Rio de Janeiro: Campus, 1979.
- SIMÃO, A. *Sindicato e Estado: suas relações na formação do proletariado de São Paulo*. São Paulo: Dominus, 1966.
- TAVARES, M.C. “Auge e declínio do processo de substituição de importações no Brasil” In: BIELSCHOWSKY, R. (Org.). *Cinquenta anos de pensamento na Cepal*. Rio de Janeiro: Cofecon/Record, 2000.
- TELLES, V. *Autoritarismo e práticas instituintes: movimentos sociais nos anos 70*. Dissertação de mestrado. São Paulo: FFLCH/USP, 1984.
- TOLEDO, E.G. “La flexibilidad del trabajo en América Latina” en: *Revista latinoamericana de estudios del trabajo*, Buenos Aires, año 3, n. 5, p. 129-157, 1997.
- VIANNA, L.W. *Liberalismo e sindicato no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

Renovación de la regulación laboral en la Argentina 2003-2013



La trayectoria de una política laboral para la inclusión

Carlos Tomada*

■ La refundación social: reinventando el perfil de un nuevo Estado con inclusión social

La política del Estado orientada a promover inclusión social —en el contexto de la puesta en marcha de un modelo de crecimiento económico— es una característica central de nuestro proyecto político desde 2003. Junto con otro importante conjunto de políticas, como la de derechos humanos, de ciencia y tecnología, de reindustrialización, de infraestructura, ha sido una prioridad constante para los gobiernos de Néstor y Cristina Kirchner. El proceso de extensión de derechos que comenzó el 25 de mayo de 2003 involucró, entre otras áreas, a las políticas social, educativa y laboral, políticas amplias, abarcadoras y de características diversas que se suelen incluir bajo el paraguas de lo que las Ciencias Sociales designaron como Estado de Bienestar. En el siglo XXI los gobiernos de Néstor y Cristina reinventaron las bases de un nuevo Estado de Bienestar o un sistema integrado de protección social, que recupera el legado de los primeros gobiernos de Perón y que, sucesivas dictaduras —culminando en la criminal ofensiva militar-patronal de 1976-83— y aún gobiernos democráticos durante los años '90 buscaron socavar de mil maneras posibles.

Estas políticas no se construyeron de un día para el otro. Como siempre sostuvo Néstor

Kirchner, la clave era avanzar aunque sea un poco todos los días. Así, paso a paso, con iniciativas más amplias o más restringidas y acotadas, se fue diseñando un nuevo marco en las políticas de bienestar y de inclusión. En materia de política social uno de los hitos ineludibles es la ampliación jubilatoria, fruto de la moratoria de 2005, recientemente complementada con una nueva ley que apunta al mismo objetivo (2.500.000 nuevos jubilados desde el 2005 y entre 700 mil y 800 mil en esta segunda etapa lograron compensar los desajustes que el mercado de trabajo había venido sufriendo al generar desempleo y precariedad, dejando a muchísimos mayores sin posibilidades de acceder a una jubilación). La estatización de las AFJP, que reconfiguró toda el área estatal en materia previsional, consolidó esa inclusión jubilatoria, y amplió las posibilidades de una distribución equitativa de los recursos de la seguridad social. La movilidad jubilatoria significó, en forma inédita, la posibilidad de actualizar y preservar el valor de los haberes previsionales. La Asignación Universal por Hijo (llega a 3.600.000 niños desde que nacen hasta los 18 años), ampliada luego a mujeres embarazadas, significó una nueva era en las políticas de bienestar y protección destinadas a la niñez y las familias más vulnerables, asegurando simultáneamente acceso a la educación y a la salud. Más recientemente, el plan Progresar destinado a los jóvenes de entre 18 y 24 años con el objetivo de mejorar las

73

♦ Carlos Tomada. Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina.

oportunidades educativas en todos los niveles, puso la piedra basal de un salto de calidad en las políticas de inclusión para la juventud, y de mejora de saberes y competencias.

En educación son mojones notables la Ley de Financiamiento Educativo que elevó el presupuesto a más del 6%, la Ley General de Educación, la recuperación de la educación técnica que estaba devastada, el aumento del salario docente y del gasto en infraestructura. Por un lado, el aumento de la cobertura educativa hacia la formación inicial y por otro la escuela media, extendiendo los años obligatorios de educación más la construcción de cientos de edificios escolares, sientan las bases para una mayor universalización de la educación en sus diferentes niveles. El Plan Conectar Igualdad distribuyó millones de *netbooks* a niños y adolescentes de todo el país, tratando de reducir la brecha digital que hoy se convierte en una barrera infranqueable en el contexto de la sociedad de la información, donde el conocimiento es la nueva fuente de competitividad de personas, firmas y naciones.

En materia de salud pública, las políticas de medicamentos genéricos, el Plan Remediar, el Plan Federal de Salud, el Plan Nacer (hoy Sumar) y la obligatoriedad y gratuidad de 16 vacunas y la condicionalidad asociada a los diferentes Planes Sociales, en simultaneidad a una política de acercamiento de los agentes de salud a la población, caracterizan un sistema de salud —que fue universal desde el primer peronismo— pero cuyas condiciones de accesibilidad se habían reducido por la escasez de recursos y una fuerte tendencia a la privatización y descentralización de los servicios. Un reciente estudio de este Ministerio sobre la Protección y Seguridad Social en la Argentina, muestra la alta tasa de consulta de la población al sistema así como una cobertura y cumplimiento casi universal de prácticas médicas y diagnósticas, sobre todo para los menores de 5 años.

Finalmente, en política laboral, de cuyas características generales voy a ocupar el resto del artículo, se destacan: el cambio central en la valoración del trabajo y del empleo hacia el trabajo protegido y de calidad; el impulso a paritarias anuales que en la práctica, habían dejado de funcionar; la recuperación

e institucionalización del Consejo de Salario Mínimo, abonando una política de salario mínimo que cumple un doble objetivo: la protección a los trabajadores de menores recursos estableciendo al mismo tiempo una estrategia macroeconómica que asegura el consumo de sectores importantísimos de la población.; la Paritaria Nacional Docente, y las leyes que otorgan nuevos derechos para colectivos históricamente relegados como los trabajadores rurales y trabajadoras de casas particulares, se cuentan también entre otras. Desde luego, muchas de estas políticas socio-laborales, de salud, de seguridad social, o educativas son seguramente mejorables aunque los resultados sociales de la última década son incuestionables como los beneficios jubilatorios, la AUH, la baja del trabajo no registrado por primera vez en dos décadas, un salario real que aumentó a un ritmo sostenido desde 2003 y el salario mínimo, que se transformó en un parámetro importante para la economía y el crecimiento.

Significativamente, esta refundación social no sólo implicó una mejor distribución del ingreso, un aumento significativo en el número de trabajadores asalariados y registrados sino que requirió *una tarea de construcción institucional*. Las instituciones y su jerarquía constituyen la forma en que el Estado se compromete con su sociedad a través de leyes y regulaciones que, en nuestro caso, van a trascender los gobiernos de Néstor y Cristina Kirchner, porque se trata de una institucionalidad que cristaliza un modelo de crecimiento económico y de inclusión social. Naturalmente, esta construcción institucional suele ser negada por los defensores de la “calidad institucional” y la “seguridad jurídica”. A los intelectuales y voceros de la derecha económica solo les importan las instituciones que promueven la descentralización del poder político y el avance del mercado —y no precisamente las que tienden a fortalecer actores estatales y populares para limitar el mercado y asegurar que lleguen a la mayoría las políticas de bienestar. La recuperación del Estado como actor central, proactivo, regulador, marca una clara diferencia con el período caracterizado por el dominio y poder de los mercados.

■ La condición de posibilidad

Esta política de recuperación y reconstrucción del Estado basado en una estrategia de crecimiento económico con inclusión fue posible en el marco de una política socio-económica basada en la importancia del mercado interno, en la recuperación de la demanda doméstica, en una mayor tasa de innovación y mayor complejidad económica y productiva. Una estrategia que puso al trabajo, la educación, a la salud y a la protección social en el centro de las políticas públicas.

Cuando Néstor Kirchner confrontó con los poderes externos para reestructurar la deuda, cuando nos liberó de la tutela del FMI, cuando, junto con Lula y Chávez, le dijo no al ALCA, en la Cumbre de Mar del Plata del 2005 instituyendo el lema “Crear trabajo para erradicar la pobreza y garantizar la gobernabilidad democrática”, cuando dejamos de mirar a los países desarrollados para comenzar a mirarnos dentro de América Latina y comprender quiénes eran nuestros socios principales, en el comercio y en la política, cuando amplió las retenciones a las exportaciones de granos, estaba, al mismo tiempo, sentando las bases de un país inclusivo que se reconstruiría en esta década. Hay quienes conciben la política social y laboral como una cuestión meramente técnica o un simple paliativo para “los pobres”, escindida de las disputas generales contra determinados sectores de poder.

La última década puso en evidencia lo falaz de esta visión. No se puede innovar en materia de política socio-laboral, de salud o educativa si no se libra la batalla más general *por el sentido y la importancia de la política*. La recuperación de la autonomía del Estado frente a los poderes fácticos fue la condición de posibilidad de la refundación social en los últimos 10 años.

■ Los ciclos de la política laboral

En el 2003 nos encontramos con un Ministerio de Trabajo debilitado en sus funciones esenciales que no eran el resultado de una coyuntura como la del 2001, sino de un proceso de desmantelamiento durante los años noventa,

cuando el conflicto laboral se resolvía con cierres de empresas o represión policial. En todo caso, el Ministerio se ocupaba poco de la negociación colectiva, dada la escasa cobertura de las paritarias de la etapa, y se ocupaba poco del trabajo no registrado porque la inspección laboral se había desarmado. El trabajo al que se aspiraba en los '90 era un trabajo sin regulaciones, sin presencia sindical, sin carga social, inestable y, sobre todo, escaso.

Así, la política laboral fue, junto con la educación, la salud y la política de protección social, dimensiones fundamentales de la reconstrucción de ese Estado con políticas sociales y de inclusión que tuvieron lugar en las presidencias de Néstor y Cristina Kirchner. Naturalmente, en los últimos 10 años los desafíos de política laboral que enfrentó el Poder Ejecutivo fueron mutando. No es lo mismo tener que administrar desde el Ministerio de Trabajo el Programa Jefes de Hogar en el contexto social desesperante del año 2002-2003, que diseñar iniciativas para emprendedores independientes en el marco de nuestro Programa de Trabajo Autogestionado (PTA), o instrumentar prácticas laborales en empresas de alta calificación a través del Programa de Inserción Laboral (PIL), a partir de 2010.

Es obviamente diferente el significado y la dinámica de los aumentos de suma fija por decreto que tuvimos que otorgar inicialmente, cuando se la contrasta con el proceso de consolidación de las negociaciones colectivas ininterrumpidas y anuales durante 11 años y el Consejo del Salario tripartito que fue tomando cuerpo a lo largo de la década. Otros de los desafíos fue pasar de una política de capacitación laboral pensada para los márgenes y poblaciones marginales, con criterios exclusivos de mercado antes de 2003, a más de 30 mesas sectoriales y un objetivo de formar millones de trabajadores en el marco de los Planes Estratégicos 2020, programas de terminalidad educativa para millones de trabajadores y trabajadoras, que también involucró un formidable cambio de herramientas y políticas. Cada etapa tuvo un perfil diferente y cada una implicó desafíos y la construcción evolutiva de un proceso de transformación y renovación del mundo del trabajo.

■ Primera etapa: política de ingresos y capacitación en el Diálogo Social, y recuperación de la Inspección del Trabajo

A medida que fuimos saliendo de la emergencia social de 2003, se fueron estableciendo las bases institucionales futuras para una política laboral de inclusión. Las prioridades generales fueron tres: i) la política de ingresos en el marco de la recuperación del salario y los montos de los haberes jubilatorios; ii) la instalación de los cimientos de una política de formación profesional masiva, entendiendo que la capacitación es el nuevo nombre de la justicia social en el siglo XXI ; iii) recuperar para el Ministerio de Trabajo las herramientas de control del fraude laboral, debilitadas por la descentralización neoliberal y la destrucción de la inspección del trabajo en los años '90.

Las dos primeras líneas, la política de ingresos y de capacitación, tuvieron un instrumento clave, que Néstor Kirchner apuntaló desde un primer momento: *el Diálogo Social*. El tripartismo, espacio de concertación organizado por el Estado en el que participan activamente las representaciones sindicales y empresariales, fue un mecanismo fundamental para cumplir los objetivos de distribución del ingreso e inclusión a través de la capacitación.

En materia de políticas de ingresos fueron aspectos centrales la derogación de la Ley 25.250 de la Reforma Laboral y la sanción de la Ley 25.877 de Ordenamiento del Régimen Laboral que recuperó la vigencia de los convenios colectivos a través de la ultraactividad fortaleciendo las negociaciones sectoriales. A su vez, al establecerse que los aumentos de suma fija debían incorporarse a los básicos de convenio, se estaba promoviendo el comienzo de las grandes paritarias de actividad. Otro hito en esta etapa fue el Decreto N° 1095 de 2004 que restauró el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, aumentando el número y tipo de actores participantes atendiendo a las nuevas organizaciones sociales que habían aparecido, al mismo tiempo que se lo dotó de un nuevo reglamento interno. A partir de ese momento, el Consejo del Salario, conformado por el Estado

y las representaciones nacionales de trabajadores y sindicatos, pasó a reunirse todos los años, para establecer un salario mínimo para los trabajadores privados y los de la administración pública nacional. Finalmente, otro mojón de la política de ingresos en un espacio tripartito fue el relanzamiento de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) que, con representación del Estado y las organizaciones empresarias y sindicales del sector, comenzó a fijar el salario mínimo para más de 100 actividades rurales en todo el país. La Comisión de Igualdad de Oportunidades (CTIO) y la CONAETI (Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil) también se constituyeron de manera tripartita. No es posible una política laboral de inclusión sin diálogo social.

En lo que hace a la Formación Profesional, en esta etapa comienzan a funcionar las primeras mesas tripartitas y sectoriales en el marco de la puesta en marcha del Sistema Nacional de Formación Continua, que se convirtieron en la piedra fundamental de una política de capacitación, no ya pensada para la empleabilidad de unos pocos, sino como política masiva destinada a acompañar —y fortalecer— los cinco millones de puestos de trabajo que se irían generando al calor de la recuperación económica. Finalmente, la Ley 25.877 también incluyó la restauración de la inspección de trabajo nacional, y formalizó las competencias para inspeccionar la registración de los trabajadores en la seguridad social a lo largo de todo el país. Esta iniciativa fue complementada con el Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT), lanzado por Néstor Kirchner en el Salón Blanco de la Casa de Gobierno en 2004, que organizó un sistema de inspecciones a lo largo y a lo ancho del país, recuperando una institución desgastada, descentralizada y debilitada.

Obviamente, toda periodización es arbitraria, pero se podría decir que esta etapa, que puso los cimientos de la política de ingresos y capacitación en el marco del *Diálogo Social*, y restauró la inspección nacional del trabajo, abarcó desde el 2003 al 2007-2008. Fue una etapa donde la prioridad fue la **restauración** de buena parte de la institucionalidad laboral

que, comenzando por los primeros gobiernos de Perón, se había ido construyendo en el siglo XX como parte de la creación de ese Estado de Bienestar que el neoliberalismo había vaciado y congelado a partir de la dictadura cívico-militar 1976-1983 y durante gran parte de los gobiernos democráticos de los '80 y los '90. En otras palabras, gran parte de los institutos laborales que se pusieron en marcha en esta etapa ya existían, por ejemplo, el marco general de la negociación colectiva (Ley N° 14.250 y modificatorias), la Ley N° 24.013 que estructura el Consejo del Salario e incorpora las políticas de capacitación, o la Ley de facto N° 22.248 que regulaba la CNTA. Estas instituciones, que hacen a la inclusión laboral y social, no estaban en funcionamiento, y durante este período hubo que afianzar la voluntad política y organizar el espacio institucional para su efectiva puesta en práctica. Tarea no fácil, ya que la inspección del trabajo se había delegado en las provincias, lo que pudo irse reconstruyendo a partir de la sistemática tarea del Consejo Federal del Trabajo que reúne a los ministros y secretarios de trabajo de todas las provincias del país.

■ Segunda etapa: la consolidación de la institucionalidad del Trabajo

Una segunda etapa, que podría situarse entre los años 2008 y 2011 –en el marco de la crisis del sistema financiero internacional que rápidamente pasó a la economía real– apuntó a consolidar el funcionamiento del *Diálogo Social* en sus dos grandes dimensiones vinculadas con la política de ingresos y Formación Profesional, a la vez que se intensificaba, a nivel cualitativo y cuantitativo, el proceso de recuperación de la inspección del trabajo comenzado en 2003. Las paritarias de actividad anuales fueron adquiriendo volumen, en algunos casos, complementadas por acuerdos de empresa. Diversos sectores como, por ejemplo, parte del transporte o aquellos ligados a la exportación, menos golpeados por las políticas neoliberales, se recuperaron más rápido y, al calor de la dinámica de

negociación y de una conflictividad administrada, obtuvieron mejoras sustanciales en el ingreso. Otros, como los grandes convenios de actividad, por ejemplo, construcción, comercio o metalúrgicos, se recuperaron paulatinamente. Pero, en todos los casos, se fue produciendo una mejora notable en el salario real. Las paritarias anuales, junto al Consejo del Salario Mínimo y la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, pasaron a formar un esquema esencial para regular el ingreso de la amplia mayoría de trabajadores en el país.

En esta etapa, el Estado comenzó a intervenir para fortalecer otros grupos de trabajadores menos favorecidos. La Paritaria Nacional Docente comenzó a funcionar en 2008 como parte de la Ley de Financiamiento Educativo. Está conformada por el Estado y los grandes sindicatos públicos y privados de maestros. Se trata de una herramienta nueva que vino a reforzar y centralizar la negociación colectiva a nivel nacional de un sindicato y un sector como el de los maestros, desarticulados por años de neoliberalismo y pujas domésticas. La paritaria establece un ingreso mínimo docente común para todos los trabajadores del país y diseña un mecanismo de compensación financiera para aquellas provincias que tengan menos recursos para afrontar ese umbral.

En el plano de la Formación Profesional, las mesas sectoriales fueron evolucionando hacia la constitución y consolidación de los Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales. Los Consejos resultaron en una mayor formalización institucional que permitió la consolidación del trabajo conjunto entre los actores sociales y el Estado. Se fueron ordenando los requerimientos especiales de la capacitación de los trabajadores, a la vez que se comenzó a establecer un criterio más sistemático de las metas y objetivos a alcanzar, así como de los proyectos que se financiaban. Hacia 2011 estaban funcionando en el país más de 30 Consejos Sectoriales de Formación Profesional en las principales actividades económicas, como por ejemplo la automotriz, *software*, metalúrgica, construcción y otras. Simultáneamente, se lanzaron dos programas fundamentales de mejora de la empleabilidad,

el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, destinado a la franja etaria entre 18 y 24 años, y el Seguro de Capacitación y Empleo, ambos con un fuerte énfasis en la capacitación de personas vulnerables para el mercado de trabajo. Se logró poner en marcha 500 centros de formación, capacitando a más de 2.500.000 trabajadores en estos 11 años

Finalmente, se terminó de afianzar un nuevo sistema nacional de inspección del trabajo a partir del PNRT. Se incrementó el número de inspectores de 50 a más de 400, modificando el perfil profesional de los mismos, se solidificó la carrera de inspector, se avanzó en la simplificación registral a la vez que se modernizó la logística de la inspección, principalmente a través de nuevos vehículos y de *netbooks* que permitieron verificar la inscripción en la seguridad social del trabajador inspeccionado en tiempo real.

■ Tercera etapa: políticas estatales para colectivos laborales vulnerables

Una tercera etapa de nuestra política laboral de inclusión se podría situar entre 2011 y la actualidad, una vez que se consolidó la recuperación de las instituciones generales del trabajo. La estrategia en este período apuntó esencialmente a promover la inclusión de los colectivos laborales más vulnerables en el mercado de trabajo, como los trabajadores rurales, los de casas particulares, y en general, los empleados no registrados. Estos grupos de trabajadores comparten tres características: en primer lugar, están entre los más castigados por estar tradicionalmente en los márgenes o, directamente, formar parte de la informalidad. Segundo, están más atomizados espacialmente e invisibilizados socialmente, lo que dificulta la organización sindical y su capacidad de demanda y, tercero, o bien no están alcanzados por la legislación laboral por su condición de no registrados, o están regulados por marcos normativos del siglo XX sancionados por gobiernos que los concebían, en la práctica, como trabajadores de segunda, y cuyos derechos nunca fueron actualizados.

Por lo tanto, se requería mayor intervencionismo por parte del Estado. Así, el Nuevo Estatuto del Peón Rural reemplazó en 2011 una ley de la última dictadura cívico-militar en la regulación laboral del sector (ver artículo de Alvaro Ruiz en este mismo número de la Revista). La norma incluye nuevas formas de contratación que facilitan la registración y equipara (y, en algunos casos, mejora) los derechos laborales de los trabajadores del campo con el resto de la población regida por la Ley de Contrato de Trabajo. Además, en el marco de esta iniciativa, se reemplazó al viejo RENATRE, institución mal gobernada que no atendía los intereses colectivos de los trabajadores, sino beneficiaba a intereses privados no cumpliendo, además, con sus funciones de contralor de la registración y de las relaciones laborales en el sector, por el RENATEA, nuevo organismo estatal que regula la administración del trabajo rural.

Por su parte, el nuevo Régimen de Trabajo en Casas Particulares, sancionado en abril de 2013, deroga y sustituye una vieja legislación de la dictadura de Aramburu para el sector. La nueva legislación, entre otros beneficios, instituye las licencias por estudio, accidentes y maternidad (cubierta por la seguridad social como el resto de los trabajadores), y otorga a las trabajadoras el seguro por riesgos de trabajo, recientemente instrumentado.

Finalmente, la reciente Ley de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral se enfoca en los trabajadores no registrados como un todo. Dicha norma termina de revertir la descentralización neoliberal en materia de control del fraude laboral, que pasa a ser competencia del Ministerio de Trabajo en articulación con las provincias y otros organismos públicos de inspección y contralor. Además, crea un nuevo mecanismo de disuasión del fraude laboral en la forma de un Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), que visibiliza a los empleadores que no cumplen la normativa e incluye nuevas sanciones al trabajo no registrado. Finalmente, la norma diseña un nuevo Régimen de Seguridad Social para la Microempresa, orientado a promover la registración en el 60% del trabajo no registrado que

orbita en ese sector, mediante el pago del 50% de las cargas patronales del régimen general y un tope a la cuota que las ART cobran en ese universo, todo ello sin afectar ningún derecho del trabajador.

Naturalmente, la orientación de las políticas laborales hacia los grupos de trabajadores más vulnerables solo pudo ser posible cuando, en el marco del avance del conjunto del proyecto socioeconómico nacional, ya se habían afianzado las políticas laborales generales, como las recién mencionadas sobre la negociación colectiva de actividad y el Consejo del Salario, el salario mínimo, que históricamente ayudaron a vertebrar un Estado con inclusión y protección social en la Argentina. Es claro, por otro lado, que los instrumentos legislativos no son mágicos. En los casos de trabajadores rurales, de casas particulares y los no registrados, donde la informalidad es todavía significativa, la vigencia de los derechos laborales pasa por su efectiva inclusión en el mundo formal. Pero el reconocimiento legal a través de los nuevos marcos normativos es un primer paso indispensable, que otorga visibilidad y potencia derechos y, en el caso de los rurales y trabajadoras de casas particulares, salda una vieja deuda de la democracia con esos colectivos.

En suma, a partir de 2011, el decidido accionar del Estado para la inclusión social se extiende a los trabajadores de campo, de casas particulares y no registrados en general. Estas políticas tienen una complejidad importante y distinta porque: a) a diferencia de los grandes marcos normativos para la etapa 2003-2010 tuvieron que ser diseñadas institucionalmente desde cero, lo que implicó mucha participación y debate de diferentes estamentos; b) los beneficiarios de esas políticas están más dispersos y menos organizados para acompañar al Estado. Entonces, si en una primera etapa, esencialmente hubo que *restaurar* las instituciones laborales inclusivas que comenzaron a plasmarse en los primeros gobiernos de Perón y durante el siglo XX, en esta etapa final hubo que *crear* esas instituciones en aras de beneficiar a los trabajadores más rezagados.

■ Conclusión: una genética de la inclusión

Lo precedente escrito es un resumen de los grandes trazos de la política laboral administrada por el Poder Ejecutivo Nacional desde 2003. No se han mencionado muchas medidas o acciones que tienen que ver con el día a día del Ministerio de Trabajo, especialmente, la administración permanente de la conflictividad laboral. La natural disputa entre el capital y el trabajo, canalizada por los medios institucionales adecuados, será siempre más relevante en un modelo inclusivo cercano al pleno empleo, que en uno de ajuste y desempleo que disciplina por la vía del mercado. Tampoco se detalló el enorme salto de calidad que implicó la creación de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS para la elaboración de informes, estudios y estadísticas sobre el mundo del trabajo. O las sucesivas leyes que penalizan el trabajo infantil y que se detallan en otros artículos de este volumen. O el afianzamiento, en los últimos años, de las políticas de empleo orientadas a los trabajadores jóvenes más vulnerables, como el Progresar o el Proemplear.

Hemos trabajado para dejar un Ministerio diferente, basta observar sus nuevas instalaciones y recursos... Siempre digo que “los edificios públicos reflejan la preocupación asignada por los gobiernos a las diferentes problemáticas”, y está clara la prioridad que este gobierno le ha otorgado al empleo desde el año 2003, convirtiéndolo en el centro de sus políticas económicas, laborales y sociales. En ese sentido, hemos duplicado las instalaciones edilicias y mejorado la calidad de los ambientes de trabajo, no sólo en Buenos Aires, sino en las dependencias del MTEySS en todo el país. Además de haber incrementado la dotación de personal, y bajo la consigna de que “el trabajo decente empieza por casa”, hemos trabajado para transformar los contratos sin derechos ampliando la planta permanente y transitoria, que garantiza relaciones laborales con los derechos del empleo público. Los porcentajes resultan elocuentes: cuando llegamos, sólo el 52% del personal de Ministerio tenía

una relación laboral bajo convenio del sector público, en tanto que el restante 48% poseía contratos de trabajo con todas las distorsiones de aquel momento (pasantías, asistencias técnicas, etc.); hoy esa relación es del 93% con empleados bajo convenio y sólo 7% de contratos, que son profesionales por tareas específicas y temporarias (por ejemplo, arquitectos). Al terminar nuestra gestión, dejaremos (finalización del proceso de concursos mediante) todas la vacantes de planta permanente cubiertas, lo que nos permitirá dar cumplimiento satisfactorio a lo establecido por la Ley de Empleo Público.

Se han reparado injusticias, atrasos históricos y sabemos que aún falta mucho por hacer. Un Ministerio que ha incorporado tecnología en todas sus áreas; que ha mejorado permanentemente sus procesos internos (reconocidos y premiados); que ha hecho de la capacitación de su personal una política sistemática; y que se ha preocupado por respetar los cupos de inclusión de trabajadores con discapacidad. Vamos a dejar un Ministerio que ha recuperado sus funciones sustantivas. Capacidad de mediación y arbitraje, intervención en las relaciones laborales, protagonismo en la inspección del trabajo (una tarea que ha dado como resultado 3 millones y medio de trabajadores y más de 1 millón

de empresas inspeccionadas). Un Ministerio que ha hecho mucho en la administración del conflicto poniendo equilibrio, moderando momentos muy difíciles de la conflictividad social y laboral propias de un proceso de crecimiento económico. Y con una capacidad instalada en todo el territorio que quedará a futuro. Vamos a dejar un Ministerio que produce información, datos y estudios que permiten discutir y participar en los temas de su competencia con solvencia y argumentos fundados. Con una presencia en las relaciones colectivas laborales por un lado, pero también en políticas activas de empleo y formación profesional, para millones de argentinos y argentinas.

El Ministerio de Trabajo que yo recibí era el Ministerio de los noventa y del ajuste y, además, la “cenicienta” de los Ministerios. Pase lo que pase, va a quedar un Ministerio de Trabajo del crecimiento, del protagonismo sindical, y de la recuperación de derechos. Un Ministerio del tripartismo y el Diálogo Social desarrollado en el marco de una institucionalidad laboral que parecía que nunca más íbamos a recuperar: todas las instancias que menciono a lo largo del artículo son instituciones que nos van a sobrevivir, y que espero que todos los argentinos sepamos defender, si es que alguien quiere vulnerarlas.

Derecho del Trabajo. Una historia pendular y un camino irreversible

Héctor Recalde*

■ Introducción

El Derecho del Trabajo suele ser definido como un conjunto de normas. En pocas palabras, como un conjunto ordenado –sistema– de normas destinadas a reglar las relaciones entre una persona –empleado– que enajena su fuerza de trabajo por medio de la prestación de actos, obras o servicios personales a favor de otra persona física o jurídica –empleador– bajo su dependencia y a cambio de una remuneración.

Pero, fundamentalmente, el Derecho del Trabajo está destinado a regular las –conflictivas– relaciones entre quienes tienen la potestad de dirigir el trabajo de otros por medio del pago de una remuneración y quienes no suelen tener otra alternativa más que la de enajenar su trabajo en beneficio de otro.

Esta desigual relación entre un sujeto–parte y el otro es la que determina la especialidad de la materia y justifica su existencia como rama del Derecho, de relativamente reciente creación y desarrollo. De tal modo, la Ley Laboral es una conquista social plasmada por escrito o, en su caso, la conversión de dicha conquista en una norma del derecho positivo vigente. El Derecho del Trabajo está tan íntimamente marcado por la historia política que esta última podría ser contada a partir del análisis de la evolución legislativa en materia laboral y viceversa.

La historia argentina que narra las leyes en materia laboral, y en sentido más amplio, las leyes de tinte social, como veremos más

adelante, describen el período inaugurado en mayo de 2003, período de florecimiento de este derecho tutelar a partir de la asunción del Dr. Néstor Carlos Kirchner a la Presidencia de la Nación, continuado luego por la Presidenta Cristina Fernández de Kirchner. Se describe, sin lugar a dudas, un período de incorporación de derechos con una marcada tendencia a la redistribución del ingreso y particularmente a la igualación de derechos y oportunidades para todos los habitantes del suelo argentino. Este período de incorporación de mayores y mejores derechos, esta marcha hacia la igualación de oportunidades es lo que le vale a la época la denominación de “década ganada”.

Desde la aparición de estos derechos sociales la historia ha mostrado sus vaivenes. El progreso, manchado por regreso, y recuperado en una nueva progresión, permite suponer, y temer, la eventual aparición en un futuro, aún incierto de nuevos vientos de regreso, de allí la importancia de revisar periódicamente las conquistas, abstraernos de ellas para apreciar la brújula que las orienta, contrastar los períodos de progreso con los períodos de involución y generar la conciencia necesaria para proteger las conquistas y no sólo continuar el sendero de la igualación de derechos sino además, y lo que no resulta menos importante, impedir la involución hacia épocas aciagas de nuestra historia.

Por otra parte, es importante comprender que la clara dirección propuesta –políticas de Estado– por el gobierno nacional a partir de

* Diputado Nacional.

mayo de 2003 y que ha generado la ampliación de derechos antes referida, no puede ser descripta únicamente por el conjunto de leyes relativas al Derecho del Trabajo, sobre las que se concentrará este trabajo, ni tampoco alcanzará con incluir las leyes “sociales” sino que debe considerarse la irrestricta defensa de la soberanía política y de la independencia económica como *conditio sine qua non* para la creación de las condiciones necesarias para solventar el progreso.

Desde sus orígenes, el derecho del trabajo ha experimentado la conquista por unos, la abdicación por otros, el reconocimiento del derecho y su posterior rapto. Las luchas ganadas, las batallas perdidas, los actos de soberanía, los hechos de sometimiento. La libertad devenida en censura y nuevamente el ruido de rotas cadenas. Pero más allá de estos vaivenes, que han llevado a muchos a afirmar que esta materia es “pendular”, no debemos perder de vista que el Derecho del Trabajo, como derecho por esencia y definición, humano, es un derecho dinámico pero que debe avanzar sólo en una dirección, y esa dirección es la del progreso.

Y esta no es una afirmación meramente dogmática de quien se define como un sujeto no neutral, sino que es una afirmación que tiene su fundamento en los pilares mismos de nuestro ordenamiento jurídico. Efectivamente, nuestra Constitución Nacional manda al legislador a *proveer lo conducente para el desarrollo humano, al progreso económico con justicia social*.

Por su parte, la cuestión de la soberanía no resulta de la mera declamación de la misma, ni de la ruptura formal del vínculo colonial. Importa la real potestad de realizar la voluntad de la Patria, que es la voluntad del pueblo, para beneficio de este. Sin ataduras políticas, económicas ni culturales.

En efecto, no existe ni puede existir soberanía si el Pueblo se encuentra bajo el yugo que le pretenden imponer potencias extranjeras mediante la acción directa de éstas o a través de sus personeros que, embanderados en la prosperidad de la Patria, pretenden conducirla hacia los caminos que aquellas trazan para beneficio de aquellos que sistemáticamente

han pretendido subsumir a la Nación en la dependencia.

Bajo tal consideración, no es dable pensar en una soberanía política real prescindente de una independencia económica y de una justicia social efectiva. Así es pues que el avance hacia la soberanía puede ser analizado, también, desde la realización de los otros dos elementos, los que conjuntamente serán vislumbrados a partir de la distribución de los ingresos que se realice y qué porcentaje del Producto Bruto sea destinado al pueblo, los trabajadores que construyen esta nación.

Habiendo formulado esta breve introducción, pasaremos a hacer una breve descripción de época, un retrato de lo que coincidimos en denominar la década ganada, en alusión al período que va desde el 25 de mayo de 2003 a la actualidad, por medio de un elemento objetivo, asible, concreto, como lo es la legislación en materia de derecho del trabajo.

Pero ese análisis no debe realizarse con abstracción ni olvido de la –breve– historia de nuestra joven patria, en particular del período inmediato anterior que lo denominaremos “período neoliberal” y que lo limitamos al período 1976-2002, con la honrosa excepción, a nuestro criterio, del período 1983-1989.

■ Cómo llegamos al año 2003

Siguiendo la línea propuesta, el período neoliberal toma inicio el 24 de marzo de 1976 con la usurpación del poder por parte del autoproclamado “Proceso de reorganización nacional”. Para mejor graficar lo expuesto, trataré de pintar esta época, también mediante el comentario de parte de la “legislación” o reglas estatales de este período de infamia.

A través de la Ley N° 21.307, del 7 de julio de 1976, se prohibió la negociación colectiva de salarios, y sólo el Poder Ejecutivo Nacional podía disponer incrementos de las remuneraciones de carácter general, y mediante la Ley N° 21.371, del 30 de julio del mismo año, se dispuso la suspensión de las asambleas, congresos y procesos electorarios en los sindicatos, y se facultó al Ministerio de Trabajo, tanto para revocar los mandatos de los

delegados de personal y comisiones internas en los establecimientos, como para decidir la intervención de los sindicatos y asociaciones de empleadores, donde se podía designar a las personas que ejercerían su representación mediante resoluciones a las que otorgó el carácter de inapelables.

Mediante la Ley N° 21.400, del 3 de septiembre de 1976, se prohibió el ejercicio del derecho de huelga y de cualquier medida de acción directa, convirtiendo el ejercicio de tal derecho constitucional en un delito penal sancionado con pena de prisión. Por la misma norma se dispuso que, cuando un representante gremial fuese puesto a disposición del Poder Ejecutivo Nacional, su contrato de trabajo era suspendido por tres meses, y el empleador estaba autorizado a decidir su despido sin derecho a indemnización, una vez vencido el plazo.

El 17 de septiembre de 1976, mediante la Ley N° 21.418, se dejaron sin efecto los convenios colectivos de trabajo aplicables al sector público (nueva medida de “achicamiento”) y, por la Ley N° 21.476, del 16 de diciembre de ese año, se derogaron los mejores derechos provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, tanto para la actividad pública como para la privada.

El Decreto N° 385 del 11 de febrero de 1977, dispuso la cancelación de las afiliaciones a los sindicatos y una nueva reafiliación. Curiosamente, el producto de la cancelación arrojó como resultado que las organizaciones sindicales aumentarían el número de afiliados como consecuencia de la reafiliación masiva de trabajadores que, aún atemorizados, no estaban dispuestos a soportar ese atropello y encontraban, a veces de manera silenciosa, sus modos de manifestación y de repudio a la dictadura. A raíz de este fenómeno, el movimiento obrero lo denominó “decreto-plebiscito”.

El 15 de noviembre de 1979 se promulgó la Ley N° 22.105, de Asociaciones Gremiales de Trabajadores, por la cual se prohibió la agremiación conjunta de personal jerarquizado con el que no lo fuera, se impuso el fraccionamiento sindical impidiendo a un sindicato tener un ámbito mayor que el de una provincia —o, con previa autorización administrativa, de

una región—, se limitó geográficamente el de las federaciones, y se dispuso la disolución de las confederaciones (CGT). Si la unión hace la fuerza, la atomización era el golpe que buscaba la dictadura.

La Ley N° 22.425 abrogó el Estatuto para el Personal de Empleados de Bancos Particulares y el Estatuto de Empleados de Compañías de Seguros. Este caso muestra claramente cómo el sector financiero y bancario fueron beneficiarios del quebrantamiento del Estado de Derecho ya que estas normas contenían conquistas sectoriales.

Mención aparte merece la brutal mutilación de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744) que sufrió la desaparición de 27 de sus artículos y la alteración de 99 más, siempre en perjuicio de los derechos conquistados por la clase trabajadora. Así, por ejemplo: se suprimió la prevalencia de los usos y costumbres más favorables al trabajador o los usos de empresa sobre las normas de la ley, convenciones colectivas y contratos de trabajo; la presunción de despido en caso de prueba de la existencia de la relación de trabajo y su cesación; la obligación de poner en conocimiento del trabajador los controles personales adoptados por la empresa; la obligación de preferir, en igualdad de condiciones, a los trabajadores del propio establecimiento para cubrir cargos superiores, y a los trabajadores vinculados por contrato eventual o de temporada para cubrir cargos permanentes; el imperativo de actualización periódica del salario mínimo vital y móvil conforme a las variaciones del costo de vida sin admitirse quitas zonales; el salario mínimo profesional; el derecho del trabajador a considerarse despedido —con derecho al cobro de indemnizaciones— en caso de haber sido objeto de suspensiones menores a treinta días, cuando estas fueran injuriosas o agraviantes; la necesidad de someter a un procedimiento previo y a solicitud de autorización, con participación del sindicato, las decisiones relativas a despidos, suspensiones o modificaciones contractuales que comprendan a una pluralidad de trabajadores; la posibilidad de aplicar, en el caso del trabajador varón, el recargo indemnizatorio —equivalente a un año de remuneraciones— por despido dentro del período de protección por

matrimonio; la derogación de los artículos N° 243, N° 244 y N° 245, referidos al derecho de huelga.

Entre las 99 modificaciones efectuadas al texto de la LCT se destacan las siguientes: para las actividades reguladas por estatutos especiales, se suprimió la aplicación de la LCT cuando sus disposiciones fueran más favorables que las del estatuto. Excluyó también la aplicación de las normas más favorables de la LCT (respecto de la ley extranjera) a los contratos celebrados en la Argentina para ser cumplidos en el extranjero. Suprimió la aplicación del principio in dubio pro operario cuando la duda recayese sobre la prueba producida en juicio. Excluyó el plazo de preaviso omitido como tiempo de servicio; limitó, en el caso de tercerización, la responsabilidad solidaria de las empresas principales, modificando el esquema previsto en la LCT. Para los supuestos de grupos económicos, la LCT preveía la responsabilidad solidaria de todas las empresas integrantes del grupo frente a las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y los organismos de la seguridad social. La Ley N° 21.297 limitó la solidaridad a los supuestos en que hubieran mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria. En relación con los libros, registros, planillas y otros elementos de contralor que la ley o las convenciones colectivas de trabajo dispusieran, los empleadores debían llevar con determinadas formalidades la LCT determinando que, cuando no cumplieran con los recaudos exigibles, tales libros no tendrían valor en juicio a favor del empleador y no servirían para acreditar el cumplimiento de obligaciones. La Ley N° 21.297 modificó la consecuencia para todos esos casos, dejando librada su validez a la apreciación judicial.

84 Mientras que la LCT establecía que, cuando se controversiara el monto o cobro de remuneraciones, pesaba sobre el empleador la prueba contraria a la reclamación del trabajador, la “Ley” N° 21.297 disponía que en tal supuesto el juez debía fijar el monto de la remuneración. Se suprimió, asimismo, la participación de los trabajadores y su representación sindical en la organización de la empresa, el libre acceso a los libros y documentación de la compañía

para controlar las ventas y utilidades cuando existía un sistema de comisiones o porcentajes sobre las ventas, y el derecho de los sindicatos a ser consultados sobre los sistemas de control del personal.

En relación con los sistemas de control del personal, se suprimió la necesidad de que estos contaran con la aprobación de la autoridad administrativa del Trabajo, y su facultad de dictar reglamentaciones, fueran de carácter general, zonal, por actividad o por rama de actividad, y de resolver en casos particulares previa consulta con las organizaciones sindicales. Eliminó también el derecho del trabajador a accionar judicialmente por el restablecimiento de las condiciones de trabajo modificadas de modo unilateral por el empleador. En cuanto a las potestades disciplinarias patronales, eliminó el derecho del trabajador a ser oído antes de la aplicación de sanciones.

La ley eliminó también la prohibición de que los empleadores efectuaran encuestas o investigaciones sobre las opiniones políticas, religiosas o sindicales al momento de contratar a un trabajador, así como el derecho de estos a expresar libremente sus opiniones sobre tales aspectos en los lugares de trabajo en tanto ello no constituyera un factor de indisciplina o interfiriera en el normal desarrollo de las tareas. Al modificar el artículo 85, la norma suprimió el derecho del trabajador a rehusarse a la prestación de tareas (negarse a trabajar) sin pérdida de remuneración ante peligro inminente de daño o incumplimiento del empleador en cuanto a la adopción de las medidas necesarias para tutelar la integridad psicofísica —previa constitución en mora—, o cuando este no realizara los trabajos o proporcionara los elementos dispuestos por la autoridad administrativa al declarar la insalubridad del lugar de trabajo. En cuanto a las vacaciones, suprimió el derecho del trabajador a percibir la remuneración en caso de cierre del establecimiento por vacaciones, por el tiempo que excediera de su licencia anual.

En cuanto a la protección legal por embarazo, la LCT preveía el derecho a la estabilidad de la mujer en el trabajo a partir de la concepción, mientras que la Ley N° 21.297 dispuso desde la notificación a la empresa del estado de

embarazo. Además, derogó la presunción *iuris et de iure* (que no admite prueba en contrario) de que el despido durante los noventa días de licencia por maternidad podía tener su motivación en tal circunstancia, redujo a la mitad (de dos años de remuneraciones a uno) el agravante indemnizatorio para el supuesto de despido de la mujer dentro de los siete meses y medio anteriores y posteriores al parto, y limitó a un período no superior a un año los descansos diarios por lactancia.

Redujo el período de excedencia al que puede voluntariamente acceder la mujer con posterioridad a la licencia por maternidad (o para cuidado de un hijo enfermo), sin goce de salario, de un mínimo de seis meses y un máximo de un año a un mínimo y máximo de tres y seis meses respectivamente.

En materia de jornada de trabajo, la Ley N° 21.297 facultó a los empleadores a disponer por sí, sin autorización previa y aún por conveniencia económica, el sistema rotativo de trabajo por equipos (para el cual no rige el límite de jornada de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, ni la reducción por jornada nocturna), obstaculizó la declaración de insalubridad de actividades o lugares de trabajo, y dispuso que la prohibición de trabajar durante el descanso hebdomadario no implicaba una disminución del total semanal de horas laborables.

En materia de accidentes o enfermedades inculpables, suprimió la previsión de que el certificado médico extendido por un facultativo habilitado constituía suficiente instrumento para acreditar la imposibilidad de concurrir a trabajar a efectos del mantenimiento del derecho al cobro de la remuneración, así como la prevalencia, a tal fin, del certificado presentado por el trabajador cuando, ante la divergencia entre los facultativos, el empleador no requiriera a la autoridad administrativa la designación de un médico oficial para dictaminar al respecto. A diferencia de la LCT, que disponía que el vencimiento del plazo de reserva del empleo por enfermedad (plazo de un año, sin goce de sueldo, posterior al vencimiento de la licencia paga por enfermedad) no producía la extinción del vínculo, la Ley N° 21.297 dispuso que a tal vencimiento la decisión de “alguna

de las partes” (eufemismo de “el empleador”) de extinguir la relación no generaría consecuencia indemnizatoria. Además, redujo la indemnización que el empleador debía abonar al trabajador con una reducción de su capacidad laboral al no ser reincorporado tras el cese de la licencia, obligación que la LCT tarifaba en la indemnización por despido más el equivalente a un año de remuneraciones cuando el empleador tuviera tareas acordes a la capacidad residual del trabajador y no se las otorgara, y en la indemnización por despido cuando no las tuviera, llevándolas en ambos supuestos, respectivamente, al equivalente a la indemnización por despido y a la mitad de esta.

Respecto de los trabajadores que hubieran gozado de licencia por ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, derogó su derecho a gozar de estabilidad (es decir, ser reincorporados y no despedidos) durante el año posterior a la cesación de dichas funciones, y el derecho a optar, en caso de violación de tal garantía, entre su reincorporación incluido el pago de los salarios caídos hasta que ésta se hiciera efectiva o considerarse despedido con derecho a percibir, además de la indemnización por despido, el equivalente a las remuneraciones que hubiera percibido durante el período de estabilidad. Tales garantías fueron reemplazadas por el derecho al cobro de la indemnización por despido.

En referencia a la extinción de la relación laboral, redujo de tres a dos meses el período de preaviso para los trabajadores con más de diez años de antigüedad; suprimió la obligación de apreciar con criterio restrictivo el ejercicio de las facultades disciplinarias del empleador durante el lapso de preaviso, admitió la validez del preaviso otorgado durante el goce de licencias o en períodos de interrupción de la prestación laboral si fuera conferido para comenzar a correr a partir del vencimiento de estos, que la LCT declaraba nulo; impuso al trabajador la carga de comunicar por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se fundaba, la ruptura del contrato del trabajo por justa causa, carga que la LCT sólo imponía al empleador; suprimió la previsión de que, si el empleador invocara como causa de

despido la comisión de actos calificados como delitos, debía acreditarla mediante sentencia judicial firme; agregó las calidades de “normal y habitual” a la remuneración a considerarse para calcular la indemnización por despido; suprimió el incremento del 50% para las indemnizaciones por despido previstas en los estatutos especiales; suprimió la previsión de que no constituye falta o disminución de trabajo no imputable a la empresa que autorice a despedir con carga de abonar sólo el 50% de la indemnización aquellas que obedecieran al riesgo propio de empresa; suprimió el derecho a indemnización en caso de despido por vencimiento del contrato a plazo fijo cuando el tiempo de este hubiera sido inferior a un año; suprimió el deber patronal de otorgar preaviso al trabajador en condiciones de jubilarse como recaudo previo a la intimación para el inicio de los trámites, y eliminó la ampliación que la LCT preveía como continuidad de la relación laboral cuando, vencido el plazo de un año, el beneficio no hubiera sido otorgado sin mediar responsabilidad del trabajador.

La Ley N° 21.297 también redujo el plazo de prescripción de los créditos laborales de cuatro a dos años y prohibió su ampliación vía convenio colectivo de trabajo o contrato individual, y suprimió causales de suspensión de la prescripción.

Paréntesis

En el transcurso del gobierno del Dr. Raúl Alfonsín, al que consideramos un paréntesis del período neoliberal antes apuntado, gobierno signado por el retorno a la democracia y su defensa frente a inminentes peligros de su pérdida, se restablecieron los derechos colectivos y se dictaron los nuevos regímenes de asociaciones sindicales, de convenciones colectivas de trabajo y de negociación colectiva, y derogación de las reglas estatales prohibitivas del derecho de huelga. Sin embargo, a pesar de la gravitación de las luchas del movimiento obrero —recordemos por ejemplo la huelga general del 27 de abril de 1979— en la ardua tarea de recuperar la democracia, se tardaron cuatro años en devolver algunos de los derechos colectivos que la dictadura había suprimido. Además, ningún derecho individual de

los mutilados por la dictadura fue recuperado para los trabajadores en esta etapa, signo de la lenta recuperación del estado de derecho o, como prefería decir el Dr. Arturo E. Sampay, del “Estado de Justicia”.

Fin del paréntesis

En 1989 se vislumbró el sentido que tendría la legislación laboral de la época que se iniciaba (todavía preconvertibilidad pero el mismo ciclo histórico) con los Decretos N° 1477/89 y N° 1478/89, que permitieron pagar parte del salario en *tickets* que, privados artificialmente de carácter remuneratorio, constituían una transferencia de recursos de los asalariados y el Estado a favor de las empresas. Igual sentido transitaban sobre el tema, posteriormente, el Decreto N° 333/93 y la Ley N° 24.700 de 1996.

Un nuevo Decreto, el N° 1757/90, dispuso la derogación de cláusulas de los convenios colectivos en empresas sujetas a privatización, eliminando derechos de los trabajadores en beneficio de quienes resultarían adjudicatarias de aquellas. Tiempo después la derogación llegó a las mejores cláusulas de los convenios colectivos marítimos y portuarios (Decreto N° 817/92).

Todo un símbolo fue el 17 de octubre de 1990 al dictar el Poder Ejecutivo el Decreto N° 2184/90 que, so pretexto de reglamentar la huelga en los servicios esenciales, permitió al Ministerio de Trabajo prohibirlas solapadamente en cualquier actividad, imponiendo el cumplimiento de servicios “mínimos” que llegaron a fijarse en el 90% y hasta el 100%, aún en actividades no esenciales según los criterios internacionales. A fines de 1991 entró en vigencia la Ley N° 24.013 que creó los contratos que los trabajadores llamaron “*contratos basura*”, modalidades de contratación a disposición de los empleadores que privaban a los trabajadores de estabilidad, eliminando o disminuyendo la indemnización por despido hasta entonces vigente; obligó a que los convenios colectivos negociaran sobre flexibilidad laboral (polivalencia y movilidad funcional) y habilitó la violación del límite máximo de jornada laboral histórico de 8 horas diarias o 48 semanales.

Posteriormente se crearon nuevas modalidades contractuales, que el ingenio popular,

con la elocuencia y agudeza que lo caracteriza, pasó a denominar “contratos basura”, agregados a los ya existentes. Ello, mediante la Ley N° 24.465 de 1995 que creó, además, en el régimen laboral general, un falso período de prueba que en rigor de verdad era un período de inestabilidad absoluta y que podía llegar hasta 6 meses; el contrato a tiempo parcial a fin de reducir contribuciones patronales, y una modalidad que denominó “de fomento del empleo” por la cual se privaba de toda estabilidad en el empleo a los varones de más de 40 años, a las personas con discapacidad, a las mujeres –de cualquier edad– y a los ex combatientes de Malvinas. A todos estos “contratos basura”, se agregaban los de aprendizaje y pasantías, que tampoco generaban estabilidad ni indemnización, por lo cual casi ningún trabajador tenía protección contra el despido.

En 1995 se sancionó la Ley N° 24.467 –Ley Pymes– cuyo título dedicado a las relaciones laborales en pequeñas empresas, a las que definía como aquellas con un plantel de hasta 40 trabajadores y un nivel de facturación anual a fijarse por un comité tripartito, definición que admitía ser modificada por convenio colectivo incrementando el plantel y nivel de facturación, el fraccionamiento de vacaciones y del aguinaldo, la movilidad funcional, la reducción de las indemnizaciones por despido –y hasta su eliminación y reemplazo por cuentas de capitalización–, y el cese de la ultra actividad de los convenios colectivos de pequeñas empresas.

En el mismo año 1995 entró en vigencia la Ley N° 24.522 de Concursos y Quiebras que, en materia laboral, dispuso la caducidad de los convenios colectivos con la apertura del concurso preventivo y excluyó de la competencia de los jueces laborales, los juicios contra empresas concursadas y quebradas trasladándola al juez comercial.

También en 1995 se sancionó la Ley de Riesgos de Trabajo –Ley N° 24.557– que creó las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, eximió de responsabilidad a los empleadores por los accidentes o enfermedades padecidas por los trabajadores, prohibió a estos –o sus causahabientes– acceder a la justicia pretendiendo una reparación integral de los daños sufridos,

y dispuso el pago de misérrimas indemnizaciones en forma de rentas mensuales que eran administradas por compañías de seguro. Es, quizás, la ley que mayor cantidad de declaraciones de inconstitucionalidad tuvo en la historia judicial argentina.

En el año en cuestión fue decretada la primera norma que dispuso una reducción nominal de salarios, para el sector público, a través del Decreto N° 285/95 –que disparó similares actitudes en el sector privado–. En 2000 y 2001 se volvieron a disponer rebajas salariales en el sector público, en los haberes previsionales y en las asignaciones familiares mediante el Decreto N° 430/00 y la Ley N° 25453, respectivamente.

Hacia fines de 1996, el Poder Ejecutivo emitió tres “decretazos” –N° 1553/96, N° 1554/96 y N° 1555/96– facultando al Ministerio de Trabajo a “deshomologar” convenios colectivos de trabajo –privar de eficacia y validez a convenios vigentes–, derogando la ultraactividad de los convenios colectivos de actividad en el ámbito de las pequeñas empresas, y permitiendo que los convenios sean pactados por los delegados de personal sin participación del sindicato. Estos decretos fueron suspendidos por la Justicia, llevando a que el Poder Ejecutivo dispusiera su derogación.

En 1998 fue sancionada otra ley flexibilizadora, la Ley N° 25.013 precarizó todas las contrataciones futuras reduciendo las indemnizaciones por despido y su mínimo del tradicional de 2 sueldos a 1/12va parte de un sueldo (5 jornales) debilitando de tal modo la garantía constitucional de protección contra el despido arbitrario y empleando a tal fin un lenguaje críptico que alejaba el conocimiento y comprensión de la norma del público destinatario; pretendió también limitar la responsabilidad de las empresas respecto de los dependientes de sus contratistas, convalidó los despidos discriminatorios penalizándolos con un recargo del 30% de la reducida indemnización, y volvió a atentar contra la ultraactividad de los convenios colectivos.

En el año 2000 fue sancionada la Ley N° 25.250 –rebautizada nuevamente por el ingenio popular bajo el nombre de “Ley Banelco” por su denunciado origen espurio–, que precarizó aún

más el empleo, fijando el período de prueba en 3 o 6 meses -este último para las pequeñas empresas- permitiendo su ampliación a 6 o 12 meses a través de convenio colectivo.

En materia de convenciones colectivas obstruyó la negociación por actividad, exigiendo a tal fin requisitos de cumplimiento imposible, imponiendo en los hechos su descentralización por empresa; derogó tácitamente un principio rector cual es el de la aplicación de la norma más favorable al establecer que en caso de concurrencia de convenios de diferente ámbito sería aplicable el de ámbito menor aunque fuera peor -disposición que motivó quejas de cámaras de pequeñas empresas-; habilitó el “descuelgue” del convenio colectivo por acuerdo entre empleador y sindicato -que conllevaba a la no aplicación del convenio colectivo de actividad al ámbito descolgado del mismo-; derogó la regla de ultraactividad de los convenios colectivos tanto para los vigentes como para los futuros; y reemplazó el decreto de reglamentación de la huelga por una disposición legal que mantenía las facultades del poder administrador con una ambigüedad tal que permitió al Ministerio de Trabajo disponer que la educación fuera considerada servicio esencial a fin de restringir el ejercicio del derecho de huelga, apartándose así de los criterios internacionales.

Mientras tanto, desde agosto de 1993 y hasta junio de 2003, el salario mínimo vital y móvil se mantuvo congelado en la suma de \$ 200.- mensuales.

Tal como puede apreciarse, la normativa laboral sancionada durante este período marcado por el neoliberalismo tuvo un sentido degradatorio de los derechos de los trabajadores, afectando la estabilidad en el empleo al eliminar o disminuir las indemnizaciones por despido, que son las que actúan como disuasivo al despido, y con ello la autotutela de otros derechos cuyo ejercicio efectivo presupone protección contra el despido, adoptando diversos mecanismos para incidir en la negociación colectiva en el sentido “a la baja”, y limitando el ejercicio del derecho de huelga. Todo ello era “coherente” con un modelo de exclusión y pauperización social, y concentración de la riqueza.

En el período comprendido entre enero de 2002 y mayo de 2003, en el marco de la Ley de Emergencia, se dispuso la suspensión de los despidos sin causa y como consecuencia al incumplimiento, se duplicaron las indemnizaciones por despido -Ley N° 25.561-, se ampliaron los supuestos de exigencia de tramitaciones administrativas previas para la adopción de despidos (Decreto 265/02), y se dictaron sucesivos decretos que obligaron al pago de asignaciones no remunerativas como forma -luego cuestionada por la C.S.J.N.- de paliar la pérdida del poder adquisitivo de los salarios -que se iniciaron en \$ 100.- mensuales por Decreto 1273/02 de julio de 2002-.

■ Qué se hizo desde 2003: la “década ganada”.

A partir de mayo de 2003 cambió radicalmente el sentido de la normativa laboral y de la seguridad social, a la par que viró el sentido de la política económica y social.

El Decreto N° 324/03 incorporó la asignación no remunerativa, que a ese momento era de \$ 200.- a la remuneración de los trabajadores, de manera progresiva mensual, totalizando la suma de \$ 224.- que adquirirían carácter remuneratorio, proyectando efectos sobre todo a otro rubro a calcularse sobre la remuneración (v.gr., horas extras). Al mismo tiempo, tratándose de una suma fija sin distinción de categoría, fomentó la negociación colectiva destinada a preservar la diferencia porcentual entre las categorías de convenio. Eso fue así porque el aumento igualitario para las distintas categorías imponía mayores aumentos para sostener dichas diferencias y evitar un achatamiento en las pirámides salariales que anulara las diferencias por categoría. Pero el beneficio no se limitó a un aumento significativo de salarios sino propició la reactivación de la negociación paritaria que se había mantenido paralizada durante la larga década de los 90.

En noviembre de 2003, por las Leyes N° 25.800, N° 25.801 y N° 25.802, se aprobaron los Convenios Internacionales sobre administración del trabajo (Convenio N° 150 OIT), sobre los representantes de los trabajadores

(Convenio N° 135 OIT) y sobre trabajo a domicilio (Convenio N° 177 OIT).

En marzo de 2004 fue sancionada la Ley N° 25.877 que derogó la Ley N° 25.250 –llamada Ley “Banelco” por el triste comentario del ex Ministro de Trabajo Alberto Flamarique quien aseguraba que con el fin de que se aprobara la ley de reforma laboral¹,”para los senadores tengo la Banelco–, destacando el Poder Ejecutivo en el mensaje de elevación, que “...No es posible mantener vigente una norma cuya legitimidad se encuentra cuestionada por la mayoría de los argentinos...”.

Pero no se limitó a restablecer la ética republicana; avanzó también derogando los lineamientos básicos de la normativa de la década de 1990 y marcó una directiva política contundente corrigiendo el rumbo neoliberal en materia de política económica y laboral que tuvo inicio en 1976 y que se mantuvo en los gobiernos menemistas y en la Alianza. Así, restableció la indemnización por despido en un sueldo por año de antigüedad –mejor remuneración mensual, normal y habitual deven-gada en el año que precedió al egreso–, llevó el mínimo indemnizatorio a un sueldo, limitó el período de prueba a un lapso improrrogable de 3 meses previendo la obligación patronal de preavisar la extinción durante su curso o, en su caso, de abonar una indemnización sustitutiva reglamentando asimismo el instituto de modo tal de evitar su uso abusivo, desviado y fraudulento, y derogó disposiciones flexibilizadoras de las Leyes N° 24.467 y N° 25013.

La misma norma dedica su Capítulo III a la promoción del empleo previendo reducción de las contribuciones patronales para las empresas de menos de 80 empleados y cuya facturación anual no supere el importe a determinar reglamentariamente; a la promoción de la inclusión del concepto de trabajo decente por medio de la articulación entre organismos nacionales, provinciales y municipales de acciones dirigidas a sostener y fomentar el empleo y reinsertar laboralmente a los trabajadores desocupados, y capacitar y formar profesionalmente a los trabajadores.

En materia de convenciones colectivas de trabajo, entre otras cuestiones, debemos destacar la restauración de la presunción de ultraactividad de los convenios colectivos, la garantía de condiciones mínimas homogéneas para toda la actividad al disponer que la articulación de convenciones colectivas debía estar prevista y regulada por el convenio de ámbito mayor y al limitar los supuestos de descuelgue convencional a la existencia de crisis reconocida en un procedimiento administrativo. Con la conformidad de los signatarios del convenio de actividad y por un lapso determinado; restableció la regla de la aplicación de la institución más favorable de cada convenio colectivo en caso de concurrencia conflictiva de estos; y reemplazó la reglamentación de la huelga en los servicios esenciales por una nueva disposición legal ajustada a los criterios de la Organización Internacional del Trabajo.

Asimismo debe resaltarse con especial vehemencia que el nuevo régimen de convenciones colectivas de trabajo que implicó la recuperación de los pilares tradicionales del sistema jurídico de convenios colectivos de trabajo (ultraactividad, prevalencia de la norma más favorable, facilitación de la negociación colectiva por actividad), junto con el crecimiento económico y la creación de puestos de trabajo, y las políticas activas desplegadas desde el gobierno nacional, restablecieron la dinámica negocial y fomentaron realmente la negociación colectiva como regulador protectorio en las relaciones laborales, ampliando su cobertura en cuanto al universo de trabajadores comprendidos, e instalando una dinámica de diálogo social permanente.

Se introdujo la obligación para las empresas empleadoras de más de 300 trabajadores de presentar anualmente el denominado Balance Social, documento que debe ser girado a la organización sindical con personería gremial y contener: el balance general anual, cuenta de ganancias y pérdidas, notas complementarias, cuadros anexos y memoria del ejercicio; estado y evolución económica y financiera de la empresa y del mercado en que actúa;

1 Al respecto, ver: Recalde, Héctor P. *Crónica de una ley negociada, Ley N° 25.250 de reforma laboral*. Bs. As. octubre de 2000.

incidencia del costo laboral; evolución de la masa salarial promedio, su distribución según niveles y categorías; evolución de la dotación del personal y distribución del tiempo de trabajo; rotación del personal por edad y sexo; capacitación; personal efectivizado; régimen de pasantías y prácticas rentadas; estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades inculpables; tercerizaciones y subcontrataciones efectuadas; programas de innovación tecnológica y organizacional que impacten sobre la plantilla de personal o puedan involucrar modificación de condiciones de trabajo, lo que constituye una útil herramienta para efectivizar la garantía constitucional del control de la producción y dotar de recursos a las organizaciones sindicales para ejercer un adecuado control sobre la marcha de las empresas y el cumplimiento con la normativa imperativa en materia de derecho del trabajo.

También se creó por esta ley el Sistema Integrado de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social, sistema ausente en el Estado durante el período neoliberal, a la par que se lo dotó de recursos técnicos, materiales, inmateriales y personales para el cumplimiento de sus objetivos². En noviembre de 2004 se sancionó la Ley N° 25.963 sobre inembargabilidad de las sumas percibidas por pagos de prestaciones asistenciales fijándose montos de inembargabilidad similares a los que protegen la remuneración.

Por Ley N° 25.999 se habilitó un régimen de jubilación anticipada, que permitió a trabajadores de 60 años y trabajadoras de 55 años desempleados acceder a un haber jubilatorio. Esta norma, sumada a diversas moratorias, permitió incorporar a más de un millón de personas al régimen de prestaciones de la Seguridad Social, garantizando la inclusión en el sistema de esta franja de la población con mayores dificultades de acceso al empleo. En los períodos anteriormente descriptos, la exclusión social había sido la regla, el nuevo gobierno puso en funcionamiento medidas claras, concretas y eficaces para avanzar en la inclusión social de millones de habitantes.

La Ley N° 26.064 de noviembre de 2005 instituyó el Día Nacional contra el Trabajo Infantil, ley que no quedó en la mera proclama sino que, luego, por Leyes N° 26.390 y N° 26.847 de junio de 2008 y de marzo de 2013, respectivamente, introdujeron modificaciones a las Leyes N° 20.744 (L.C.T.), N° 22.248 (ya derogado régimen de trabajo agrario), Ley N° 23.551 (de asociaciones sindicales), N° 25.013 (de flexibilización laboral) y Decreto Ley N° 326/56 (ya derogado régimen de servicio doméstico) en materia de prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente, elevando la edad mínima para trabajar de 14 a 16 años. En este caso, las resistencias de los detractores fueron políticamente sorteadas por medio de una cláusula transitoria que dispuso la entrada en vigencia gradual de la ley para la adecuación de nuestro derecho interno a la normativa internacional.

Por su parte, por Ley N° 26.847 se incorporó al Código Penal el artículo 148 bis con la pena de prisión para quien aprovechar económicamente el trabajo de un niño o niña en violación de las normas nacionales que prohíben el trabajo infantil, siempre que el hecho no importare un delito más grave, exceptuándose del tipo penal a aquellas tareas que tuvieran fines pedagógicos o de capacitación exclusivamente y exceptuándose de la pena al padre, madre, tutor o guardador del niño o niña que incurriera en la conducta descripta. Esta norma, introducida por cuestión metodológica en el Código Penal, tiene un eminente carácter laboral que por proteger más intensamente el bien jurídico a resguardar prevé sanciones más severas –privativas de la libertad– y por ello han sido introducidas en dicho código. Cuando se busca proteger más intensamente un bien jurídico más caro, como lo es la defensa de la niñez y la adolescencia de la explotación, las sanciones deben ser más graves.

En abril del 2006, se modificó por Ley N° 26.086 la ley de Concursos y Quiebras, restableciendo la competencia de los Jueces del Trabajo para resolver las controversias laborales contra empresas en concurso o quiebra.

2 Sobre la Ley N° 25.877, ver: Recalde, Héctor P., Ciampa, Gustavo A. y Recalde, Mariano. *Una nueva Ley Laboral, Ley N° 25.877*. Ed. Corregidor, Bs. As. 2004.

Señalamos que la naturaleza, objetivo de su creación y sensibilidad del fuero laboral es muy distinta a la del fuero comercial. En el mismo mes se restableció el texto originario del actual artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo (entonces artículo 71) a través de la Ley N° 26.088, reconociendo a los trabajadores una acción judicial para obligar al empleador a mantener las condiciones de trabajo frente al ejercicio ilegal del *ius variandi*³ cuando la modificación dispuesta por este alterara condiciones esenciales del contrato, fuera irrazonable o causara perjuicio material o moral; disponiendo expresamente el trámite sumarisimo al proceso y que durante el juicio se deben mantener –cautelariamente– las condiciones de trabajo sin alteración⁴. Así se volvió a la redacción original de la Ley de Contrato de Trabajo mutilada en 1976 por la dictadura cívico militar. En diciembre de 2006 se aprobó la Convención Internacional sobre la protección de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, prueba de que los derechos no sólo asisten a los nacionales sino a todos los hombres y mujeres del mundo que quieran habitar en suelo argentino.

La primera ley promulgada por la Presidenta Cristina Fernández de Kirchner fue, precisamente, una ley laboral, que además de tener efectos concretos tuvo un valor simbólico: la derogación de la normativa que privaba de carácter remuneratorio a los vales de la canasta familiar y restaurante. Mediante Ley N° 26.341 -diciembre 2007- se dispuso la incorporación gradual y escalonada –a fin de evitar un impacto intempestivo– del valor de los tickets a la remuneración, de forma tal que en el lapso de 20 meses se incorporaron íntegramente a esta. Ello tuvo efecto tanto en los derechos de los trabajadores –por cuanto tal valor constituyó base de todas las prestaciones salariales como en los futuros haberes previsionales– y en la recaudación previsional. Esta ley se logró sancionar a pesar del poderoso poder de cabildeo de las empresas de

tickets que no limitaron su accionar al poder de persuasión sino que, tal como se acreditara, ofrecieron multimillonarios sobornos para que esta conquista no prosperara⁵.

La Ley N° 26.370 estatuyó el régimen de trabajadores de control de admisión y permanencia de público en espectáculos musicales, artísticos y de entretenimiento, una conquista sectorial de trabajadores de una actividad de relativa reciente aparición y, sin duda, incipiente.

Por su parte, la Ley N° 26.377 reguló los Convenios de Corresponsabilidad Gremial en materia de seguridad social facultando la celebración por parte de las asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial y de empresarios suficientemente representativos, dentro de su ámbito de actuación personal y territorial con el objeto del perfeccionamiento de los métodos de control, fiscalización y recaudación de los aportes, contribuciones y la simplificación del trámite para su pago; la más precisa individualización de los obligados y beneficiarios del Sistema con el objeto de evitar el incumplimiento de las obligaciones y de promover una más ágil e integral cobertura social del trabajador y su familia y el establecimiento de regímenes complementarios de seguridad social autofinanciado por los sectores interesados.

La Ley N° 26.417, reglamentó la garantía constitucional de la jubilación móvil. Así, no sólo ha habido en este período una incorporación masiva de argentinos al sistema de seguridad social y al acceso a sus beneficios y prestaciones sino que se ha mejorado notablemente la calidad de las prestaciones y el mecanismo de ajuste periódico de las mismas que dejó de depender, merced esta normativa, de la voluntad exclusiva del Poder Ejecutivo Nacional para quedar reglado por ley. Esta norma, importó desde su vigencia –y en los casi cinco años transcurridos– un aumento de las jubilaciones mínimas cercano al 400%. Esta ley establece para el cálculo de la movilidad

3 Facultad del empleador de modificar unilateralmente ciertas modalidades de prestación de servicios a cargo del trabajador, con las limitaciones impuestas por la Ley.

4 Sobre el particular, ver: El “*ius variandi*” y la continuidad de la relación laboral . Recalde, Héctor P. L.L. 29/05/2006, 1.

5 Sobre esta cuestión, ver: “Recalde, Héctor P. y Recalde L. *Crónica de una Ley no negociada*. Ed. Corregidor, Bs. As. 2009.

dos componentes: el aumento de salarios del último semestre y el aumento de los recursos del sistema previsional, esquema que se reveló más beneficioso para los jubilados que todo otro método propuesto –RIPTE, Índice de Salarios conocido como Badaro, entre otros. La ley determina, asimismo, que la movilidad previsional nunca podrá ser negativa, es decir, si para un período la evolución de las variables de la economía fueran negativas, los haberes de los jubilados y pensionados no se disminuirán.

En noviembre de 2008, por Ley N° 24.625 se dejó sin efecto el sistema creado para el lucro de las Administradoras de Fondos de Jubilación y Pensión -A.F.J.P.- y de tal modo se recuperaron los fondos correspondientes a los salarios diferidos de los trabajadores, lográndose así, no sólo evitar el fantástico perjuicio para nuestro fisco que representaba el régimen anterior, sino un incremento notable de la capacidad del Estado de intervenir en la cosa pública.

Diciembre de 2008 trajo dos nuevas leyes laborales, la Ley N° 26.427 que reformó el sistema de pasantías educativas para que fueran realmente tales y no un fraude legalizado de contratación que encubriera relaciones laborales, y la Ley N° 26.428 (art. 9 LCT) que restableció el principio *in dubio pro operario* en materia de prueba en juicio⁶.

En enero de 2009 entró en vigencia la Ley N° 26.474 que modificó el artículo 92 ter de la LCT referido al contrato de trabajo a tiempo parcial, dirigida a evitar las situaciones de fraude a que dio lugar la incorporación de tal figura –la de la modalidad de contrato a jornada parcial- en el año 1995. En junio de 2009, por Decreto N° 1602/09 se introdujo una herramienta magnífica para la erradicación de la indigencia, como lo es la Asignación Universal por Hijo, cuyos beneficios se fueron ampliando y expandiendo por sucesivas normas –Decretos N° 1388/10, N° 446/11 entre otros-.

En diciembre de 2009 se sancionó la Ley N° 26.574 que, al modificar el artículo 12 de la LCT, dio seguridad jurídica frente a divergencias en

torno al alcance del principio de irrenunciabilidad de derechos, estableciendo que también son irrenunciables para el trabajador aquellos provenientes de su contrato individual de trabajo que superaran los previstos en las normas legales y convencionales. La incertidumbre jurídica sobre esta cuestión -anterior al dictado de la norma- permitió que magistrados admitieran la validez de la renuncia a título gratuito de derechos individuales adquiridos por los trabajadores, tales como rebajas de sueldo por encima de los mínimos convencionales. En abril de 2010 por Ley N° 26.593 se fijó en 4 días el plazo para el pago de las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo.

El año 2010 dio otras tres nuevas leyes laborales, la Ley N° 26.590 de gratuidad de las operatorias en las cuentas sueldo, la Ley N° 26.592 que –también de un gran valor simbólico- restableció en letra de ley el espíritu de toda norma laboral incorporando como artículo 17 bis el texto del ex artículo 19 -1974- estableciendo que “Las desigualdades que creará esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como formas de compensar otras que de por sí se dan en la relación”; y la Ley N° 26.597 que incluyó a todo trabajador en los límites de la jornada máxima legal, dejando exceptuados sólo a directores y gerentes.

Simultáneamente, durante todo este período, se incrementó progresivamente el salario mínimo vital y móvil, mediante actualizaciones anuales que implicaron, en el período que va desde 2003 a la actualidad un incremento estimado para fines del corriente año un 2.250%. Recordemos que durante el decenio anterior la variación había sido del 0%. Así, los avances en materia legislativa no se limitan obviamente a la legislación en sentido formal sino que se extienden a la legislación en sentido material. Asimismo, con fecha 09/06/2010 se derogó el artículo 141 de la Ley Nacional de Empleo (Ley N° 24.013) en cuanto disponía que el salario mínimo vital y móvil no podrá ser tomado como índice o base para

6 Sobre el particular, ver: Fundamentos de la Reforma al artículo 9 de la LCT. Recalde, Héctor P. y Recalde, Leandro. Sup. Act. 21/04/2009, 1; y La modificación al art. 9 LCT “*in dubio pro operario*”, Recalde, Héctor y Recalde, Leandro. DT 2009 (febrero), 146.

la determinación cuantitativa de ningún otro instituto legal o convencional.

También se aprobaron por Leyes N° 26.669, N° 26.678, N° 26.693 y N° 26.694 los Convenios OIT N°188 (sobre trabajo en el sector pesquero); N°102 (sobre norma mínima de la Seguridad Social); N°187 (sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo); y N°155 (relativo a la seguridad social y salud de los trabajadores y protocolo de 2002 relativo a dicho convenio).

Por Ley N° 26.696 se incorporó al artículo 275 de la Ley de Contrato de Trabajo el siguiente texto: “Cuando por falta de cumplimiento de un acuerdo homologado en sede judicial o administrativa el trabajador se vea precisado a continuar y/o promover la acción judicial, independientemente de las sanciones que tal actitud genere, dicha conducta será calificada como ‘temeraria y maliciosa’ y la suma adeudada devengará a favor del trabajador, desde la fecha de la mora y hasta su efectiva cancelación, el máximo del interés contemplado en el presente artículo”, con el fin de desalentar el incumplimiento de los acuerdos conciliatorios, sancionar al incumplidor y reparar los daños que presume para el trabajador el hecho de verse obligado a accionar por el cumplimiento de un acuerdo homologado incumplido.

Por Leyes N° 26.727 y N° 26.844 se estatuyeron respectivamente el Régimen de Trabajo Agrario y el Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares. En ambos casos se trataba de estatutos con “pecados de origen”, el primero de ellos concebido durante el autodenominado Proceso de Reorganización Nacional y el segundo concebido durante la dictadura de Pedro E. Aramburu, en 1956. En ambos casos se trataba de regímenes que comprendían a más de dos millones de trabajadores que, seguramente por su mayor hiposuficiencia de arrastre histórico, se encontraban a la zaga en materia de reconocimiento de derechos, excluidos en ambos casos del régimen común de contrato de trabajo y de los derechos allí consagrados. Estas normas vinieron a saldar una deuda

histórica y apuntan contundentemente a la igualdad en materia de derechos y oportunidades.⁷ Ambas leyes suprimieron las exclusiones contenidas en el artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo del personal comprendido en sus respectivos ámbitos, de modo tal que el régimen común les resulta aplicable en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias de estos regímenes específicos, por lo que la Ley de Contrato de Trabajo, tanto en uno como el otro caso, resulta de aplicación supletoria. De tal forma, los trabajadores agrarios y los de casas particulares comenzaron a gozar de los mismos derechos que todos los trabajadores, en una derivación del principio de igualdad ante la ley, terminando así con la perversión de haber sido considerados y tratados como de “segunda categoría”.

En el primero de los casos —me refiero a la Ley N° 26.727—, la norma define actividad agraria como toda aquella dirigida a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que estos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales. Establece responsabilidades solidarias para casos de contratación, subcontratación y cesión, y empresas subordinadas o relacionadas. Regula modalidades contractuales tales como el Contrato de Trabajo agrario permanente de prestación continua, el Contrato de Trabajo temporario o el trabajo por equipo o cuadrilla familiar. Impone condiciones mínimas para los beneficios de vivienda, alimentación y traslado. Impone pautas salariales: salario mínimo; tiempo, lugar de pago y protección de la remuneración; bonificación por antigüedad. Limita la jornada de trabajo a 8 horas diarias y 44 semanales. Destacamos al respecto que las grandes centrales empresarias del agro se oponían, aunque resulte inverosímil en este siglo XXI, a que se limite la jornada de los trabajadores agrarios. Dedicó un título especial para la protección de la seguridad e

7 Recalde, L. “Personal de casas particulares” en *La Ley* N°, abril 2013. 2013-B, 1113. AR/DOC/1317/2013.

higiene en el trabajo y establece un régimen de licencias y prohíbe el trabajo infantil y protege el adolescente. Prevé un régimen jubilatorio especial al que se accede con menor edad y con menos años de aportes (57 años de edad sin distinción de sexo y 25 años de aportes).

En el caso del Régimen de Contrato de Trabajo para el personal de casas particulares, modifica la “Regla Estatal” N° 326/56 del “servicio doméstico”, dictada durante la dictadura de Aramburu, por un régimen especial de “contrato de trabajo” para el “personal de casas particulares”. Este cambio que puede resultar irrelevante para el ojo poco advertido, acarrea consigo un auténtico cambio de paradigma que se consagra en las normas que contiene. El nuevo paradigma habla de igualdad, de dignidad y enfrenta, tal vez, a uno de los últimos bastiones del resabio esclavista en nuestra sociedad tras el dictado de la Ley N° 26.727 (Adla, LXXII-A, 83) que regula en similar sentido el trabajo en el ámbito agrario. Mientras que aquel régimen legitimaba la desprotección del universo de trabajadores en él comprendidos, en abierta violación al mandato constitucional de proteger al trabajo en sus diversas formas, de garantizar condiciones dignas y equitativas de labor, de limitar la jornada, de proteger contra el despido arbitrario (art. 14 bis Constitución Nacional), el nuevo estatuto propende hacia la igualación de derechos de estos trabajadores considerados hasta hoy de menor jerarquía o al menos sujetos de menores derechos y protecciones sin causa jurídica que lo justifique.

Como bien señalan los fundamentos del proyecto elevado por el Poder Ejecutivo a la Cámara de Diputados de la Nación, la legislación relativa al trabajo en casas particulares pasó de obviar o invisibilizar a este colectivo, a considerarlo sólo a los efectos de su exclusión de normas protectorias; en una segunda etapa de la evolución legislativa se aprecia un moderado reconocimiento en leyes. Luego, la regla

estatal de facto N° 326/56 reglamentada por Decreto-Ley N° 7979 del mismo año estableció un régimen estatutario que, en la actualidad resulta, por su contenido injustificadamente discriminatorio, manifiestamente anacrónico y altamente cuestionable en cuanto a su validez normativa no sólo a la luz de lo previsto en el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

La nueva norma está dirigida y le es aplicable a un universo de casi un millón de trabajadores (1.000.000). Este millón de trabajadores está integrado aproximadamente en un 95% por mujeres, lo que implica que se trata de un sector de la masa asalariada altamente feminizado. Una de las explicaciones a este fenómeno —no única— está dada por la desigualdad de oportunidades de acceso a empleos de mayor calidad entre hombres y mujeres; y las persistentes desigualdades remuneratorias entre géneros lo que hace que las mujeres deban volcarse a trabajos de menor calidad y mayor precarización como lo ha sido históricamente el trabajo en casas particulares⁸. El trabajo en casas particulares, ocupa el 7,4% de la población económicamente activa. Este índice permanece estable frente a los vaivenes del ciclo económico. Es decir, frente a las caídas y subas de los ingresos de los hogares contratantes no se verifican modificaciones que afecten de modo similar la contratación / despidos, por lo que la variable de ajuste frente a aquellos vaivenes es la jornada o la remuneración. Mientras que el 7,4% de los trabajadores se emplean en el ámbito hogareño, el 17,3% de las mujeres trabajadoras que lo hacen en ese ámbito, se eleva al 49,6% en el caso de las mujeres asalariadas de bajo nivel educativo. Es decir que 1 de cada dos mujeres de bajo nivel educativo se desempeña como empleada en casas particulares (8). De este casi millón de trabajadores, sólo se encontraban registradas unas 51.000 personas en 2004⁹, es decir, la tasa de informalidad rondaba el 90%, lo que convierte a este sector en el más precarizado.

8 Cfr. Groisman, F. y Sconfienza, M. E., “El servicio doméstico en Argentina Informe de situación”. CONICET — UBA.

9 Alvaro Ruiz destaca el incremento significativo en la cantidad de empleados registrados a partir del dictado de la Ley N° 26.063 (Adla, LXVI-A, 3) —70.000 trabajadores registrados en 2006 y 490.000 registrados en diciembre de 2012— que permitió a los dadores de trabajo deducir del Impuesto a las Ganancias el pago de los haberes y de los aportes y contribuciones abonados al personal contratado hasta cierto monto. Señala también como motor de la registración

De lo expuesto, debería surgir que la intervención normativa por parte del Estado debía apuntar particularmente hacia una mayor protección social de este sector asalariado más vulnerable, y hacia la protección de la mujer en particular por tratarse de un sector altísimamente feminizado. Nada de eso ocurría con la regla N° 326/56 que consideraba a este millón de trabajadores como excluibles del Régimen de Contrato de Trabajo y prescindía de toda tutela a la mujer. En materia de jornada de trabajo, la ley limita el trabajo de mayores a 8 horas diarias y 48 horas semanales —nótese la real adecuación a las pautas del convenio OIT por el uso del nexo coordinante “y”—; admitiéndose la distribución desigual de la jornada a 9 horas diarias con descanso semanal continuo de 35 horas y prohibición de trabajar a partir de las 13 horas del día sábado; y limitando la jornada de adolescentes de 16 a 18 años a 6 horas diarias y 36 horas semanales. Se fijan además los recargos (50% y 100%) para el caso de trabajos en horas extraordinarias.

En cuanto a las licencias, cabe señalarse que en relación con las vacaciones, se equiparan los períodos de goce a los del régimen común pero además se regulan las licencias especiales por nacimiento de hijo, por maternidad, por matrimonio, por fallecimiento del cónyuge o conviviente, hijos o padres, por fallecimiento de hermano y por examen inexistentes en el antiguo régimen. Es decir, quien laboraba en el “servicio doméstico” hasta el dictado de esta ley y contraía matrimonio no tenía derecho ni a un día de licencia, si padecía la muerte de un hijo o un padre, tampoco.

También es categórico el vuelco que se produjo en la regulación de las licencias por enfermedad y accidente inculpables otrora reguladas en el Decreto-Ley N° 7979/56 reglamentario del N° 326/56 que en su artículo 6° establecía una licencia paga por enfermedad

inculpable de hasta treinta días por año y que si, agotada dicha licencia, el empleado no pudiese reincorporarse a sus tareas o se enfermase nuevamente, el empleador podrá considerar disuelto el contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna por parte del empleador. Es decir, vencidos los primeros 30 días de licencia, sin necesidad de colocar en período de reserva el puesto de trabajo, el empleador podía extinguir el vínculo sin penalidad u obligación resarcitoria e incluso podía despedir con causa en la enfermedad de su empleado avalado por la cuestionable norma ya derogada.

No menos relevante es el hecho de la regulación de un Título (VIII) referido a la protección de la maternidad y del matrimonio. Por él se establece la prohibición de trabajar desde 45 días antes a la fecha presunta de parto y hasta 45 días después del mismo; y la garantía de estabilidad en el empleo durante la gestación; la presunción de despido por maternidad o embarazo durante los siete meses y medio anteriores a la fecha presunta y posteriores al parto; la indemnización agravada en caso de despido por causa de maternidad o embarazo¹⁰. También la nueva norma vino a equiparar en derechos a este sector de trabajadores en materia de estabilidad en el empleo también a través del agravamiento —moderado— del preaviso que incluye la integración del mes de despido —inexistente hasta el dictado de la nueva ley— sino particularmente por el agravamiento de las indemnizaciones por despido incausado que con la anterior regla estatal se cuantificaba en base a medio mes de sueldo (...) por cada año de servicio o fracción superior a 3 meses (artículo 9 Decreto N° 326/56) debiendo computarse como “sueldo” al promedio del sueldo en dinero de los dos últimos años, o del percibido durante el período de servicio, cuando fuere menor (artículo 12 Decreto N° 7979/56).

las intimaciones cursadas por la AFIP a presuntos empleadores entre otras acciones tendientes a la regularización de estos trabajadores. Sin embargo señala que por las particularidades del ámbito de aplicación de la regla estatal N° 326/56 muchos de esos 490.000 no se veían alcanzados por las normas del decreto. Ya fuera excluidos por no tener un mes de antigüedad, ya fueran excluidos por laborar menos de 4 veces en semanas o menos de 4 horas al día. Ruiz, A. Derecho del Trabajo, “El trabajo doméstico frente a la inminente sanción de un nuevo Estatuto legal”. Revista *Derecho del Trabajo*, Año II, N° 4, INFOJUS.

10 Para un exhaustivo análisis del tema embarazo y maternidad en el servicio doméstico, ver Orsini, J. I. “Derecho del Trabajo”. Año II número 4. Revista de *Derecho del trabajo*. INFOJUS.

Como se ha visto, estos dos nuevos regímenes de Contrato de Trabajo –agrario y en casas particulares– constituyen un avance notable en materia de legislación laboral y que es susceptible de generar también un profundo avance cultural hacia el reconocimiento de la igualdad de todos los habitantes en materia de derechos y vienen a corregir un siniestro esquema de exclusión social promovido por reglas estatales originadas en gobiernos de facto.

Mediante la Ley N° 26.773 de octubre de 2012, se reformó la Ley de Riesgos de Trabajo, elevando notablemente los mínimos indemnizatorios a que tienen derecho las víctimas de enfermedades y accidentes laborales y se dispuso un mecanismo de actualización de los montos –tornando así innecesario el tener que acceder a iniciar un juicio para percibir una reparación adecuada–, se habilitó y facilitó la ampliación de las enfermedades reparables, y se agilizó la tramitación del cobro de las reparaciones. Si bien es cierto que consideramos que esta no es la mejor ley posible, y en tal sentido elaboramos y presentamos un proyecto alternativo, no puede desconocerse que la reforma mejora notablemente el sistema regulado por la cuestionada Ley N° 24.557.¹¹

Por último, la Ley N° 26.940 de Promoción del Empleo Registrado y Prevención del Fraude Laboral creó un instrumento disuasorio a fin de terminar con el trabajo no registrado, el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), en el cual quedarán temporariamente inscriptos aquellos empleadores que hubieran sido sancionados por tener empleados sin registrar, por haber violentado la prohibición de trabajo infantil, o por haber obstruido la actuación de la autoridad administrativa del trabajo. La inclusión en el REPSAL, además de la sanción moral que implica, conlleva a la imposibilidad de acceder a programas, acciones asistenciales, beneficios o subsidios administrados, implementados o financiados por el Estado Nacional; acceder a líneas de crédito otorgadas por instituciones bancarias públicas; ser contratante del Estado

o concesionario de obras o servicios públicos; y acceder a los Regímenes Especiales de Promoción del Trabajo Registrado creados por la misma ley. A este respecto, señalo que se crean en la norma dos Regímenes de Promoción del Trabajo Registrado, uno de carácter permanente direccionado a los micro empleadores cuyo beneficio se plasma en una reducción del 50% de las contribuciones patronales; y otro de carácter transitorio dirigido a empresas con plantel de hasta 80 trabajadores consistente en reducción de las contribuciones patronales (cuyo porcentaje varía en forma inversamente proporcional a la dimensión de la empresa) para nuevas relaciones laborales. En ambos casos, además, se prevén claros mecanismos antifraude a fin de impedir un uso abusivo o desviado del beneficio.

■ Lo que falta

Lo que hasta aquí señalamos no agota las necesidades de restablecimiento de derechos o de consagración de nuevos. Tenemos asignaturas aún pendientes; tales como continuar el combate contra el trabajo no registrado, regular conforme a las necesidades actuales el régimen de licencias parentales ampliando los derechos del padre, incluyendo a los adoptantes, focalizando una más extensa protección a la madre, y adecuando el sistema al nuevo régimen de matrimonio igualitario y a las nuevas composiciones familiares.

Nos falta aún restablecer derechos otrora conculcados, tales como extender los umbrales de la solidaridad para los supuestos de tercerización –en los que, además, resulta necesario resolver la aplicación de la norma legal y convencional más favorable– y en los grupos económicos; garantizar el derecho de defensa en los procedimientos sancionatorios; ampliar el período mínimo de vacaciones a un plazo de goce más extenso que el actualmente vigente (llevándolo, por ejemplo, a 21 días); regular los sistemas de control de personal

11 Al respecto, ver proyecto de Ley de Riesgos del Trabajo presentado por Héctor Recalde que puede ser consultado en <http://www.diputados.gov.ar/>.

garantizando su conocimiento por los trabajadores, la consulta con las entidades sindicales, y la previa autorización de la autoridad administrativa; ampliar los plazos de prescripción de las acciones judiciales; y asegurar más fuertemente la estabilidad en el empleo mediante un sistema indemnizatorio más disuasivo que el actual; entre otras modificaciones legislativas.

La normativa laboral del período actual, creo que queda de manifiesto con esta escueta síntesis cronológica de la evolución normativa, que se encuentra dirigida a la restauración de derechos y a la creación de otros nuevos, allí donde hay necesidades que lo exigen. Las

normas sancionadas en el período son una clara muestra del sentido que inspira la política socio laboral llevada a cabo desde el año 2003, inmerso en la más amplia política de inclusión social adoptadas en pleno ejercicio de la soberanía política y la independencia económica.

Con todo, esta rama del derecho esencialmente dinámica nos lleva a interrogarnos sobre nuestro rol como artífices de futuro. Y es que, volviendo sobre los principios de irregresividad y progresividad de los derechos debemos honrar a quienes nos precedieron defendiendo sus conquistas y adquiriendo nuevas para que puedan ser gozadas en nuestra posteridad.

Sindicatos en la Argentina desde una perspectiva multi-sectorial ¿nuevas prácticas o renovación de las viejas?

Cecilia Senén González*

■ Introducción

Los estudios e investigaciones realizados en el nuevo milenio registran un importante debate sobre los sindicatos y sus estrategias, producto de los cambios acaecidos en el contexto político, económico e institucional de la Argentina en el último decenio, cuando comenzó a desandarse el rumbo marcado por las políticas neoliberales hegemónicas de los años noventa.

En este sentido, el 2003 representa en la Argentina un cambio de tendencias político-económicas que desembocó en el alumbramiento de un nuevo patrón de crecimiento y en un escenario signado por la intervención del Estado y la progresiva recuperación de las instituciones laborales, dando lugar a un cambio de orientación del modelo que no se limita sólo a los resultados económicos (Novick, 2006).¹

Este escenario ha favorecido notablemente el resurgimiento de un actor central de las relaciones laborales como son los sindicatos. En efecto, la literatura más reciente en la Argentina se ha abocado al estudio del actor sindical desde distintas perspectivas teóricas abordando, además, diversas dimensiones.

Entre ellos, se destacan los estudios de conflictividad laboral (Spaltemberg, 2012); afiliación sindical (Marshall y Perelman, 2007); negociación colectiva (Senén González, Trajtemberg y Medwid, 2011); democracia sindical (Radiciotti, 2012); dinámica interna de los sindicatos (Figari, 2009); comisiones internas (Basualdo, 2009) y sindicatos y precariedad (Wyczykier y Barattini, 2012).

En este artículo sintetizamos los resultados de una investigación realizada con Andrea del Bono² sobre la acción sindical en diferentes sectores económicos, la que ha sido visible en tres planos principales: en la recuperación del dinamismo de la negociación colectiva, en el aumento del conflicto laboral y en el alcance de la afiliación. Sin duda, el renovado protagonismo de los sindicatos, fenómeno abordado por la literatura reciente en términos de “revitalización sindical”, habla a las claras de un cambio de época.

En la última década, buena parte de la bibliografía internacional especializada aborda la temática de la revitalización sindical en el actual marco de globalización económica, prestando atención a las estrategias que emprenden

* Senén González, C. Dra. en Estudios Sociales (UAM-I, México), Investigadora en Conicet y Profesora regular UBA. Actualmente consultora de la SSPyTEL.

1 Al caracterizar el escenario económico, político e institucional postconvertibilidad, algunos autores señalan que se ha producido un “nuevo régimen de empleo” (Palomino, 2007); otros, lo señalan como estado “neodesarrollista” (Féiz, 2007) o refieren a “gobiernos progresistas” (Laclau, 2006) o “posneoliberales” (Sader, 2008). En cambio, algunos afirman que, más allá de un conjunto de indicadores favorables, no se han revertido por completo las reformas realizadas en los ’90 y se ha profundizado la concentración de la riqueza (Salvia, 2007).

2 El estudio dio origen al libro *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas* (2013) editado por Prometeo. En este artículo se utilizaron los datos de los siguientes sectores: call centers, transporte, supermercados y shoppings centers.

los sindicatos para paliar los efectos del neoliberalismo y la globalización sobre sus fuentes de poder (Frege y Kelly, 2003; Fairbrother, 2008). En cambio, el proceso de revitalización sindical en la Argentina, aunque también en otros países de la región como Uruguay y Brasil, reviste características distintivas en relación con el que ocupa la reflexión de la literatura anglosajona y de Europa continental, ya que no se trata de sindicatos respondiendo ante los desafíos de un contexto adverso, sino de actores sindicales que, habiendo sobrevivido al neoliberalismo, se adaptan exitosamente a una nueva coyuntura que resulta propicia para reinstalarse como actores decisivos en el campo político, económico y social (Senén González, 2011).

En el marco de las tesis sobre revitalización sindical, los principales interrogantes del artículo son: a) ¿cuáles son las características distintivas del fenómeno de revitalización sindical en cada uno de los sectores estudiados y a qué son atribuibles las similitudes y las diferencias? y, b) ¿cómo reconocer si se trata de un proceso que surge de las bases hacia las cúpulas sindicales o es una transformación que se origina en las cúpulas y se transmite hacia las bases? Ambas buscan responder sobre los reales alcances de ese fenómeno. Para ello se identifican y analizan contrastes entre diferentes estrategias sindicales, inmersas en sectores económicos específicos, atendiendo a la recuperación del poder sindical en dos planos, la negociación colectiva y el conflicto laboral así como a su posicionamiento frente a los cambios emergentes del contexto político y económico a partir de 2003.

Tomando como punto de partida que la dinámica de las relaciones laborales y la acción sindical asumen características específicas y heterogeneidades en cada uno de los sectores de actividad (Bamber y Lansbury, 1998; Hyman, 2001; Locke y Kochan, 1995), proponemos profundizar el debate sobre la naturaleza de la revitalización sindical en sectores económicos diversos de la Argentina en los últimos 10 años.

Sobre la base de estas referencias, el artículo se estructura en cuatro partes: en la primera parte se presentan las principales

referencias teóricas de la literatura internacional y la local sobre revitalización; en la segunda, se describen las ventajas del método comparado de relaciones laborales, destacando la importancia de la mirada sectorial. En la tercera, se desarrollan los casos de estudio y sus dimensiones en una perspectiva comparada. Por último, a modo de conclusión, se desarrolla una tipología que modeliza los casos estudiados.

■ 1. Los estudios sobre revitalización: ¿movimientos sociales o estrategias innovadoras?

La realidad latinoamericana a comienzos del siglo XXI se presenta muy diferente a las dos últimas décadas del siglo XX. En varios países de América Latina hubo o hay transformaciones que dan lugar a procesos de reactivación y reestructuración económica que, al mismo tiempo, conllevan al fortalecimiento de las instituciones laborales.

Esta situación contrasta con los diagnósticos de los años '90 que coincidieron con una desestructuración del mercado de trabajo: desempleo, desregulación y flexibilización, fragmentación de la clase obrera, así como ruptura o debilitamiento de los pactos corporativos entre sindicatos, empresarios y Estado (Iranzo, 2011; Leite, 2012; De la Garza, 2000).

Como sostiene Marcia de Paula Leite (2012) “el crecimiento de sus economías, la ampliación del mercado de trabajo y la entrada de gobiernos progresistas han favorecido una mayor presencia sindical en las esferas de decisión política y económica”.

Este resurgimiento sindical que acontece en algunos países de Latinoamérica es objeto de uno de los debates académicos más prolíficos de los últimos años en el marco de la literatura disciplinaria de las relaciones laborales. El término “revitalización” fue utilizado primeramente para definir estrategias innovadoras de fortalecimiento de las organizaciones sindicales –seguidas por el movimiento obrero en Estados Unidos y Gran Bretaña–, frente a la crisis de representación sufrida

por la reestructuración del trabajo asalariado en el post-industrialismo (Senén González y Haidar, 2009).

En los últimos diez años, se verifica un renacimiento de los estudios sobre revitalización de los movimientos laborales, consistentes en evaluar las estrategias y tácticas para fortalecer la afiliación sindical y revivir los movimientos obreros en tanto fuerzas económicas políticamente viables en la sociedad. La mayor parte de la literatura que ha instalado a nivel internacional este debate está influenciada por la aparición de *nuevos movimientos sociales* que se vinculan con el accionar sindical (Fairbrother, 2008) y con las *estrategias sindicales* (Frege y Kelly, 2003) que emprenden los sindicatos para paliar los efectos del neoliberalismo y la globalización sobre las fuentes del poder sindical (Levesque y Murray, 2004). Si bien ambas literaturas están fuertemente imbricadas entre sí, algunos autores ponen énfasis en las circunstancias de resurgimiento de los sindicatos y otros en las estrategias de innovación que utilizan.

Dentro del primer grupo de estudios, están los que se focalizan en analizar los *movimientos sociales* desde una transformación del sindicalismo “corporativo” o de “negocios” hacia un sindicalismo de “movimiento social” (Fairbrother, 2008). El sindicalismo de movimiento social depende menos del apoyo del Estado y de los empresarios, y desarrolla más los recursos de poder que están bajo su control (asambleas, movilizaciones, coaliciones); ya que debe ocuparse de asuntos que van más allá de los temas meramente laborales para mezclarse con agrupaciones de la sociedad civil y así ganar representatividad en la lucha (Bensusán, 2000). Según Senén González y Haidar (2009) “se trataría de una reacción a lo que se ha denominado en la literatura anglosajona como “sindicalismo de negocios” (corporativo), al cual se opone un sindicalismo “clasista” que retorna a la resistencia y la distancia

respecto de los partidos, fortalece la democracia de base y teje redes con otras organizaciones sociales, afiliando a nuevos miembros y reconociendo a la clase trabajadora como un todo”. La revitalización sindical se acercaría a lo que Kim Moody (referente del activismo sindical norteamericano) llamó “sindicalismo de movimiento social” para definir expresiones de acción colectiva que involucran lazos entre los sindicatos y organizaciones sociales no sindicales (Ferrero y Gurrera, 2007).

En esta línea, la tesis de Fairbrother (2008), uno de los autores que más vincula los estudios de movimientos sociales con los sindicales, sugiere que el cambio en los sindicatos proviene “de abajo hacia arriba”, otorgándole peso a la participación de los trabajadores y a los procesos de democratización al interior de los sindicatos (1996, citado por Heery, 2005). Ejemplo de esta tendencia es la ruptura del movimiento sindical norteamericano, la AFL-CIO en 2005, cuando los sindicatos que se retiraron formaron una Federación rival denominada “Cambiar para ganar” (CW).³

El segundo grupo de estudios (Annesly, C., 2006; Cregan, Ch., 2005; Frege, C. y Kelly, J., 2003; Hamman, K. y Martinez L., 2003) analiza las distintas estrategias que adoptan o podrían adoptar los sindicatos para hacer frente a un ambiente hostil. En primer lugar, encontramos los que se preocupan por el desarrollo de nuevas estrategias de reclutamiento quienes le otorgan gran importancia al aumento de la densidad sindical a partir de atraer nuevos trabajadores al sindicato (Behrens, Hamann y Hurd, 2004; Heery, 2005). La tendencia observada en Europa y EEUU es que los sindicatos deben realizar esfuerzos para reclutar sectores que no están familiarizados con la actividad sindical pero que ayudarían a revertir la tendencia de la disminución en la tasa de afiliación sindical. Muchos autores analizan las motivaciones de los trabajadores para afiliarse (Haynes P.,

3 Esta estrategia de “revitalización” de la CW representó la conformación de un nuevo “modelo organizativo” que reclutó nuevos trabajadores económica y culturalmente marginados del creciente sector de servicios, con salarios bajos y trabajadores vulnerables representados por migrantes, mujeres y minorías étnicas y raciales buscando implicarse en la sociedad.

Holland, P. y Teicher J., (2008); otros tratan de comprender la lógica de los denominados *free rider* y, finalmente, algunos se preocupan por comprender cómo hacer para que las minorías se sientan representadas por el sindicato (Martínez y Perrett, 2009). En esta línea, se encuentran estudios sobre políticas para negociar con los empresarios y mejorar los derechos de los trabajadores, reestructurar las organizaciones sindicales y sus relaciones con el Estado (Cornfield, 2006).

En la Argentina, como se hizo mención, la temática ha adquirido gran interés. Como resultado de trabajos de investigación realizados (Senén González y Medwid, 2007; Atzeni y Ghiliani, 2008; Etchemendy y Collier, 2007; Palomino y Trajtemberg, 2007; Fernández Milmanda, 2013) se podría afirmar que se han producido cambios significativos en el nivel contextual en el que se desarrolla la revitalización sindical. Aunque, como advertimos en otro trabajo (Senén González y Haidar, 2009) existen matices en la posible aplicabilidad del término. Tomando una posición crítica, Atzeni y Ghigliani (2008) ponen en cuestión la utilización de la categoría “revitalización” para definir el caso argentino, dado que si bien se reconocen indicadores de recuperación sindical (conflictos laborales, negociación colectiva) no se distinguen estrategias innovadoras ni vínculos de los sindicatos con otras organizaciones sociales, sino que predominan prácticas tradicionales.

Fernández Milmanda (2013), basándose en elementos del debate internacional, establece una diferenciación terminológica al considerar que la “revitalización” refiere a la emergencia de acciones que contengan elementos innovadores mientras que “resurgimiento sindical” se aplica al conjunto de acciones y estrategias, tanto novedosas como tradicionales, que los sindicatos implementan para fortalecerse. Asimismo, denomina “reactivación” cuando se trata del uso de estrategias más tradicionales (resurgimiento sin innovación).

Por otro lado, Etchemendy y Collier (2007) apelando a la literatura sobre corporativismo, señalan que el resurgimiento sindical experimentado en la Argentina se ha dado en la forma de un “neocorporativismo segmentado”. Esta

forma se caracteriza como un nuevo patrón de negociaciones tripartitas a nivel cupular en las cuales los sindicatos –acorde a la Ley de Asociaciones Sindicales– tienen el monopolio de la representación y junto con las asociaciones empresariales y el gobierno, pactan un salario mínimo que se aplica al resto de los trabajadores formales o registrados. Para estos autores, el principal protagonista del resurgimiento del trabajo pos-ajuste es un sindicalismo peronista tradicional de la CGT, muy jerárquico y escasamente pluralista.

Sin desconocer la relevante contribución de estos trabajos al tema, poco se ha avanzado en la singularidad que brinda la perspectiva sectorial para explicar la heterogeneidad y la incidencia de los actores, en especial los sindicatos, en relación con el tipo de estrategias que priorizan para reposicionarse, independientemente del éxito o fracaso de las mismas (Locke y Kochan, 1995).

■ 2. Método comparado en las relaciones laborales: la importancia del sector

La tradición de investigación en las relaciones laborales está estrechamente vinculada con el método comparativo y, en particular, con la comparación internacional entre países.

La teoría basada en los estudios de Kerr y Dunlop en 1959 relativa a estudios comparados sobre relaciones de trabajo parte de que existen diferentes modelos nacionales que dominan las relaciones de empleo en cada país. Según la premisa principal de esta teoría, existe una tendencia global de la tecnología y del mercado asociada con la industrialización, que impulsa a los sistemas nacionales de relaciones industriales hacia la uniformidad o “convergencia”, desembocando en un modelo común, no sólo entre el Norte y Sur, sino también entre Este y Oeste, denominado industrialismo pluralista. Entre los supuestos de la teoría están: el que las fronteras nacionales coinciden con el trazado de los mercados; que hay mayor diferencia entre los Estados que entre las economías y que hay mecanismos institucionales que se adaptan

más que otros.⁴ A partir de estos supuestos, los estudios comparados sobre relaciones laborales tomaron como unidad de análisis el “sistema nacional” destacando la importancia de los aspectos macro-institucionales.

En los '90, se asiste a un renacimiento de los estudios comparados de sistemas de relaciones laborales, lo que puede atribuirse a la globalización y apertura de las economías. La emergencia de un “mundo sin fronteras” y una “economía integrada”, tenderían a minar los fundamentos de la autonomía de los sistemas nacionales (Hyman, 1999; Rehfeldt, 2000). Este supuesto, sumado a una mayor descentralización de la negociación y un declive mundial de la fuerza sindical, refuerza la creencia de una nueva convergencia para las relaciones laborales.

De acuerdo a Frege (2006), la teoría clásica de los '60 tal como la defendieron Dunlop y Kerr ha sido frecuentemente relacionada con la teoría de la globalización dados los supuestos y evidencias acerca de resultados y estructuras económicas similares entre diversos países. Muchos de estos estudios confrontan la globalización e internacionalización de los mercados analizando comparativamente la disminución de la tasa de sindicalización (Frege, 2006), el poder sindical (Levesque y Murray, 2004), o las prácticas de empleo en industrias transnacionales como la automotriz (Lansbury, Wright y Baird, 2006; Novick, Palomino, Gurrera, 2011), entre otros. Como sostiene Da Costa (2001), el uso de las nociones varía según cada autor; no obstante, puede establecerse una hipótesis implícita común y es que los cambios económicos tienen repercusión en los sistemas de relaciones laborales, las instituciones de empleo y las condiciones laborales. Sin embargo, el alcance de dichos cambios no es fácil de identificar ni cuantificar.

Si bien la comparación entre países es una de las principales herramientas con que cuentan las relaciones laborales, no obstante,

algunas críticas surgen de los mismos autores provenientes de la disciplina. Entre ellas, el trabajo de Locke y Thelen (1998) cuestiona los enfoques comparativos tradicionales a los que denominan “comparaciones simétricas”⁵ criticando que: a) estudian las presiones externas como si tuviesen el mismo impacto o intensidad en todos los lugares. Sin embargo, en estos países no solo difieren los arreglos institucionales sino la posición que cada país ocupa en la división internacional del trabajo. b) Parten de la premisa que una misma práctica posee el mismo significado o peso en los distintos países. Para superar estas limitaciones, los autores proponen el enfoque de las “comparaciones contextualizadas”, es decir, no reemplazar sino complementar las comparaciones tradicionales, incorporando nuevos conceptos para el sindicalismo y las relaciones industriales al enfatizar semejanzas entre casos considerados diferentes en la literatura convencional y, a la inversa, apuntando las diferencias significativas entre casos considerados más semejantes.

Por ejemplo, Locke (1992) sostiene que la mundialización de la economía y la fragmentación de los mercados han multiplicado los sistemas de relaciones industriales existentes dentro de un mismo país, cuestionando los análisis centrados en los sistemas nacionales de relaciones industriales que descuidan la diversidad interna. Para el autor la variación en las prácticas de relaciones industriales es resultado de la presencia o ausencia de coaliciones de productividad en cada sector o empresa, hecho que podría asociarse con el fin de los sistemas nacionales de relaciones industriales, causado por la expansión de las diferencias internas.

La investigación de Locke, Piore y Kochan (1995) presenta un método para el estudio comparativo de RRLL que incluye el ámbito nacional como el internacional, buscando explicar porqué las relaciones laborales en diferentes países toman diversos caminos

4 De acuerdo a Greg Bamber y Russell Lansbury (1998), el interés central para una buena parte de la investigación comparativa de relaciones industriales ha girado en torno al debate de si hubo convergencia o divergencia entre los diferentes patrones de comportamiento institucional dentro de diversos países, especialmente los industrializados.

5 Conocidas como *matched comparison* equivalente a comparar “manzanas con manzanas”, Locke y Thelen (1998).

frente a presiones semejantes: la competencia internacional y las técnicas de producción. Con un marco analítico común, en 12 países de la OCDE se estudiaron las estrategias de empleo utilizadas por las empresas para aumentar su competitividad. Denominados “estudios sobre opciones estratégicas” constituyen un modelo para las acciones de los empleadores, los gobiernos y los sindicatos ante las transformaciones de los mercados internacionales y la tecnología. Al respecto, Da Costa (2001) señala que “los autores reconocen como resultados el hecho de que no exista una respuesta única ante el aumento de la competencia internacional y las nuevas tecnologías, lo cual pone en tela de juicio los modelos neo-liberales de economía de mercado ya que el mercado no determina los resultados sino que las relaciones de empleo son configuradas sistemáticamente por instituciones que reducen las presiones externas e influyen las estrategias de los actores”.

A estos cuestionamientos se agrega el interrogante sobre si es factible pensar en sistemas nacionales de relaciones laborales únicos y homogéneos. Por esa razón, la comparación dentro de un mismo país y la inclusión de análisis sectoriales se convierten en un método válido para discutir esta tendencia de mostrar que no existen las mismas respuestas frente a presiones semejantes.

■ 3. Casos de estudio

En este trabajo se realiza una comparación de casos, entendiendo por tales a sindicatos inmersos en sectores diferentes que se han visto afectados de maneras diversas por los procesos de flexibilización económica (eje diacrónico de análisis) y por las prácticas de acción sindical que resurgieron en nuestro país durante la última década (eje sincrónico de análisis). Esta metodología parte del supuesto de que las dinámicas de las relaciones laborales y de la acción sindical asumen características específicas en

cada uno de los sectores de actividad (Bamber y Lansbury, 1998, Hyman, 2001).

Los estudios llevados a cabo tuvieron en cuenta tres dimensiones: a) la relevancia del sector que justifica la elección de cada uno así como su nivel de empleo; b) la estructura organizativa, y c) la estrategias de revitalización adoptada: el conflicto o la negociación colectiva.

Considerando además que la estructura sindical argentina, organizada según actividad económica, imprime características distintivas que afectan las oportunidades de los sindicatos para desarrollar estrategias eficaces, los estudios de seis actividades económicas abarcaron todos los sectores: el automotor dentro de la industria; las telecomunicaciones, el transporte y los *call centers*, en el caso de los servicios; y los supermercados y *shoppings*, dentro del sector comercio. A su vez, hay una aproximación al estudio de la acción sindical integrando tres niveles analíticos diferenciados, al tiempo que articulados: un nivel macro (nuevo contexto y sectores), un nivel meso (negociación colectiva) y un nivel micro (conflictividad).

La dinámica varió en aspectos diversos: en unos casos, el espacio principal de observación y de análisis pasó a ser la interacción entre empresas y sindicatos y el papel que desempeñaba la intervención del Estado en dicha relación. En este nivel, que se remitió prioritariamente al terreno de la negociación colectiva, se buscó determinar los reales alcances de los diversos convenios y acuerdos firmados por las partes en términos de las condiciones de trabajo y sobre los contenidos salariales. El análisis desarrollado aquí da cuenta de los contrastes entre las diferentes estrategias sindicales inmersas en evoluciones sectoriales específicas.

En otros casos, el ámbito prioritario de indagación se convirtió en la reaparición del conflicto como estrategia de presión, no sólo del trabajo frente al capital (movilizaciones, paros, protestas, rotación, etc.),⁶ sino también como manifestación de la conflictividad inter

6 Por conflicto laboral se entiende la serie de eventos desencadenada a partir de una *acción conflictiva* realizada por parte de un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales. Según esta definición un conflicto laboral puede incluir varias acciones conflictivas. (MTEySS, 2007)

Cuadro 1

RELEVANCIA DEL SECTOR	<p>* Gran empleador de mano de obra. Vanguardia de la organización del trabajo (taylorismo, fordismo, toyotismo).</p> <p>Dinamizador del mercado de bienes intermedios y de consumo durante el período de sustitución de importaciones;</p> <p>*en la coyuntura de reactivación económica vuelve a impulsar la producción y el empleo</p>			
EMPLEO	2003 : 39.686		2013 : 89.735	
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	<p>* SMATA (Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina): 70% de los trabajadores de las firmas terminales</p> <p>* UOM (Unión Obrera Metalúrgica): 50% de los trabajadores autopartistas</p> <p>* Otros sindicatos intervienen en el subsector autopartista- SUTNA, Sindicato Único de Trabajadores del Neumático y Afines o el de materias primas - Unión de Obreros y Empleados del Plástico</p>			
ESTRATEGIA DE REVITALIZACIÓN: NEGOCIACIÓN COLECTIVA	CCT VIGENTES			
		TERMINALES	AUTOPARTISTAS	TOTAL
	1988-2002	8	16	24
	2003-2012	6	57	63
	TOTAL	14	73	
	ACUERDOS 2003-2012			
		ACTIVIDAD	EMPRESA	TOTAL
	SMATA	2	563	565
	UOM	41	28	69
	TOTAL	43	591	634

Fuente: elaborado según la información proveniente del estudio realizado en la SSPTyL por Senén González, Trajtemberg, Varela y Baldi (2006) y de Senén González y Haidar (2013).

(entre sindicatos del sector) e intrasindical (problemas de encuadramiento). Estos casos nos llevaron a centrar la atención en las múltiples interacciones entre el sindicato nacional, los delegados, las comisiones internas, los trabajadores con las empresas y las cámaras empresarias y entre los propios sindicatos.

■ 3.1 Comparación sectorial

1. Sector Industrial

1. 1 Automotriz (Cuadro 1)

Estrategia de revitalización: negociación de convenios y acuerdos

El crecimiento del sector se ve acompañado de una expansión de la negociación colectiva evidenciado en un aumento del número de los CCT y acuerdos negociados. En lo que

respecta a la cantidad de convenios firmados en el sector, se percibe que en las empresas terminales, el número de CCT no aumentó significativamente desde el año 2003 (de los 14 CCT vigentes, 6 se firman durante el período bajo estudio). Es significativo el aumento de CCT en el sector autopartista en comparación con el período precedente (57). Por otra parte, el incremento de la NC se manifiesta especialmente en el gran número de acuerdos firmados (634, de los cuales, 565 corresponde al sindicato SMATA y 69 a la UOM).

2. Sector Servicios

2.1 Transporte (Cuadro 2)

Estrategia de revitalización: conflicto

De acuerdo al cuadro precedente, dentro del sector Transporte, los conflictos encabezados

Cuadro 2

Transporte

RELEVANCIA DEL SECTOR	* desde la década del '50 es el medio privilegiado local para efectuar el traslado de la producción * el deterioro del sistema ferroviario agudizado en los '90 potenció su actividad * en la actualidad traslada el 96% de las toneladas de cargas a lo largo del país siendo el único modo de transporte de mercancías (Pontoni, 2013)					
EMPLEO	El total de la rama representada por Camioneros es de 358.311 trabajadores al 2010, 51% respecto del 2003, año en que abarcaba a 236.813 (Fernández Milmanda y Benes, 2009)					
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	* Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios de la República Argentina que agrupa a 24 sindicatos de primer grado. * CCT N° 40/89 * Hay 4 sindicatos no adheridos a la Federación, pero sí dentro del convenio de Camioneros ⁸					
ESTRATEGIA DE REVITALIZACIÓN: CONFLICTIVIDAD		2006	2007	2008	2009	
	CONFLICTOS	188	168	172	s/d	
	CONFLICTOS CON PARO	113	94	94	107	
	HUELGUISTAS	51.426	40.195	66.195	29.194	
	% CONFLICTOS TOTAL ECONOMÍA	24,40%	20,00%	20,50%	s/d	
	CHOFERES DE COLECTIVOS	91	57	68	69	285
	CAMIONEROS	19	21	22	22	84
	AÉREOS	15	24	11	5	55
	TAXISTAS/REMISEROS	23	11	14	15	63
	PORTUARIOS	13	15	25	23	76

Fuente: elaborado según Pontoni (2013) y Fernández Milmanda y Benes (2009) sobre la base de datos de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo.

por Camioneros, aunque estables a lo largo del período (2006-2009), son los que presentan mayor conflictividad dentro del sector, superada sólo por los choferes de colectivos (Fernández Milmanda y Benes, 2009, y Pontoni, 2013). La calificación de los conflictos de Camioneros como de “alto impacto” público y mediático, se debe a que pueden trastocar el desarrollo habitual de diversas actividades productivas de la economía del país, producto de su capacidad de bloquear el flujo de transporte de las cargas trasladadas en distintos sectores de actividad económico (Pontoni, 2013).

2.2 Telecomunicaciones (Cuadro 3)

Estrategia de revitalización: negociación colectiva y nuevos contenidos negociados

Como se observa con los datos del cuadro precedente, el año 2009 es el que representa la mayor dinámica de negociación: la cifra de convenios y acuerdos celebrados casi que duplica a la del año anterior y más que triplica la del inicio del período analizado (2006). Las cláusulas salariales encabezan la frecuencia en cuanto al contenido negociado (146), seguidas por las cláusulas sobre condiciones de trabajo (79).

8 Sindicato Único de Fleteros de la R. A; Sindicato de Camioneros, Obreros y Empleados del Transporte Automotor de Cargas General de la Zona Norte de la Pcia. de Santa Cruz; Asociación de Camioneros Profesionales y Conductores de Vehículos de Cargas de la Capital Federal y Bs. As. y el Sindicato de Trabajadores Camioneros, Obreros y Empleados del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios de Chubut, según Pontoni, G. (2011).

Cuadro 3

Telecomunicaciones

RELEVANCIA DEL SECTOR	<p>* En los '90 hubo privatización, desregulación y constante incorporación de cambio tecnológico</p> <p>* En la actualidad trasciende la mera transmisión de voz, e incluye servicios de internet, redes, tráfico de datos</p> <p>* Fronteras borrosas entre los diferentes segmentos de la industria de la información, telefonía fija, celular, TV por cable, computación</p>					
EMPLEO	<p>En 2003:</p> <p>el sector que incluye a las dos licenciatarias de telefonía fija -Telefónica y Telecom- la celular, call centers y otros subsectores contaban con 59.418 empleados</p> <p>En 2013: 79.536 empleados</p>					
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	<p>* Personal operativo o de base: FOEESITRA (Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industria de las Telecomunicaciones de la República Argentina) y FATEL (Federación Argentina de Telecomunicaciones)</p> <p>* Otras categorías profesionales: UPJET (Unión de Personal Jerárquico), FOPSTA (Federación del Personal de Supervisión y Técnico) y CPU (Centro de Profesionales Universitarios de las Empresas de Telecomunicaciones)</p> <p>* FOETRA (Federación de Obreros y Empleados Telefónicos): representa a los trabajadores de la Capital Federal y a los trabajadores de empresas celulares a través de la firma del convenio colectivo de actividad 676/13, con el 75% de las compañías de telefonía móvil: Movistar, Personal, ARSAT, Nextel y las cooperativas</p> <p>* Los call centers de Telefónica y Telecom que atienden los servicios de información (110), telegestión (112), reparaciones (114), larga distancia nacional (19) e internacional (000) negocian con los telefónicos los subcontratistas de obra encuadrados en la UOCRA</p>					
ESTRATEGIA DE REVITALIZACIÓN: NEGOCIACIÓN COLECTIVA		2006	2007	2008	2009	TOTAL
	CCT y acuerdos	28	36	48	92	204
	Salariales	25	23	33	65	146
	RRLL y participación sindical	10	1	1	6	18
	Condiciones de trabajo	19	12	20	28	79
	Medio ambiente de trabajo, higiene y seguridad	9	1	0	0	10

Fuente: elaborado según Ynoub (2012) con datos de negociaciones de Telefónica y Telecom y Cooperativas, Senén González y Garro (2008).

Aunque también se negociaron otras, vinculadas a relaciones laborales y participación sindical, así como medio ambiente de trabajo.

2.3. Call centers (Cuadro 4)

Desde el año 2006 se han planteado conflictos y negociaciones en torno a la incorporación de trabajadores de las empresas subcontratistas. Por ejemplo, el conflicto prolongado en la ciudad de Córdoba por la firma de un convenio entre FAECYS y la Cámara Empresaria de Servicios de Contactos para Terceros de la Provincia

de Córdoba (C.E.S.C.T.). En el año 2007 se suscitan distintos conflictos por despidos en la empresa Atento, que devienen del conflicto del año 2004 en el cual se exigía el cumplimiento del convenio de trabajo de los telefónicos en dicha empresa de *call centers* (Ynoub, 2010) También Ynoub describe la situación de los trabajadores de plantel externo subcontratados por Telefónica de Argentina que se encontraban con cobertura del Convenio de la UOCRA y quienes ante la falta de respuestas, decidieron formar el sindicato UETTeL⁹. Este se ha encuadrado en la CTA (Central de

9 El sindicato UETTeL (Unión de Empleados y Técnicos de las Telecomunicaciones) con Inscripción N° 1.402.029/2010, logra la representación de los trabajadores tercerizados.

Cuadro 4 Call Centers

RELEVANCIA DEL SECTOR	<p>Entre las nuevas actividades del sector de telecomunicaciones vinculadas con la telefonía están las empresas tercerizadoras de servicios de <i>call centers</i>¹⁰ (Senén González y Garro, 2008; Del Bono y Henry, 2008).</p> <p>La provincia de Córdoba es líder en el desarrollo de la actividad de los <i>call centers</i> en la Argentina, con un tercio del total de los empleos generados por esta actividad. En 2009, 18 empresas de <i>call centers</i> tercerizados en esta provincia, contando con unos 20 mil empleos, 30% de los cuales se vinculan con el negocio offshore (Del Bono y Bulloni, 2013).</p>
EMPLEO	20.000 (se contabilizan dentro del total de telecomunicaciones)
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	<p>La atención telefónica a clientes es una de las nuevas actividades encuadradas en sindicatos que no son el telefónico y definida en términos borrosos.</p> <p>FAECYS (CCT N° 130/75) cuyas condiciones son inferiores en los salarios y duración de la jornada en relación con otros sectores de actividad (Del Bono y Bulloni, 2008).</p> <p>Cuatro CCT específicos: los tres de Telemarketers suscriptos separadamente con Telecom por FOETRA Bs. As., FOEESITRA y el sindicato de Rosario (SITRATREL), por un lado, y el firmado por FAECYS y su filial regional con la Cámara Empresaria de Servicios de Contactos para Terceros de la provincia de Córdoba (CESCT) por otro, pese a la impugnación que hizo FOEESITRA denunciando que se encuentra en su ámbito de actuación (Senén González y Garro, 2008).</p> <p>En mayo de 2014, se homologa un CCT entre la Asociación de Trabajadores de Centros de Contactos y Afines de Córdoba (A.T.C.C.A.C), por la parte sindical, y la Cámara Argentina de Centros de Contacto, por la parte empresarial.</p> <p>En los <i>call centers</i> de Telefónica y Telecom que atienden los servicios de información (110), telegestión (112), reparaciones (114), larga distancia nacional (19) e internacional (000), se aplica el CCT general de personal de base de los sindicatos telefónicos, según corresponda de acuerdo a la región (existe un grupo y categoría que abarca la tarea de estos trabajadores).</p>
ESTRATEGIA DE REVITALIZACIÓN CONFLICTIVIDAD INTER E INTRA SINDICAL	<p>2005</p> <p>Nuevos colectivos de trabajadores: Sindicato de Teleoperadores de la República Argentina (Córdoba) conformado por un grupo de jóvenes trabajadores con el objetivo de ser una alternativa al sindicalismo “hegemónico”¹¹</p>
	<p>2006</p> <p>Incorporación de trabajadores de las empresas subcontratistas: conflicto prolongado en la ciudad de Córdoba por la firma de un convenio entre Faecys y la Cámara Empresaria de Servicios de Contactos para Terceros de la Provincia de Córdoba (C.E.S.C.T.), que excluye a los sindicatos telefónicos y que establece las condiciones inferiores de trabajo respecto de los trabajadores de telecomunicaciones (Senén González y Garro, 2008, Garro, 2007)</p> <p>Plan de lucha contra la tercerización: los trabajadores de plantel externo de Telefónica, piden el paso del Convenios de la UOCRA al de FOETRA (Ynoub 2010)</p>
	<p>2007</p> <p>Conflictos por despidos en la empresa Atento, que devienen del conflicto del año 2004 en el cual se exigía el cumplimiento del convenio de trabajo de los telefónicos en dicha empresa de <i>call centers</i></p> <p>Nuevos colectivos de trabajadores: ATCCAC (Asociación de Trabajadores de Centros de Contactos y Afines de Córdoba) , Coordinadora de Trabajadores de Call Centers y empresas de Telefonía Celular (La Coordinadora) y Calls en Lucha.</p>

10 La expansión de la actividad de los *call centers* se plasmó en nuestro país en la conformación de un sector específico de actividad en el que operan las “empresas tercerizadoras de *call* y *contact centers*”, tal la denominación vigente, con fines estadísticos y de relevamiento sectorial (Del Bono y Henry, 2008).

11 De acuerdo a Del Bono y Bulloni (2013) el dinamismo del accionar gremial dirigido a organizar colectivamente a los trabajadores de los *call centers* de la ciudad de Córdoba no es atribuible al accionar del sindicalismo clásico sino más bien al rol que asumieron nuevos colectivos de trabajadores que interpelaron su lógica. Por ej, el Sindicato de Teleoperadores de la República Argentina protagonizó jornadas de afiliación y de difusión, aunque al no lograr la inscripción gremial ante el Ministerio de Trabajo de la Nación, su accionar se desdibujó.

Trabajadores Argentinos), y ha comenzado a desarrollar la actividad sindical por medio de delegados en los obradores de las empresas subcontratistas del sector.

3. Sector Comercio (Cuadro 5)

Como muestran los cuadros sobre conflictividad es en los supermercados donde, rompiendo con la tradicional estrategia conciliadora de la FAECyS, tienen lugar la mayoría de los conflictos laborales del sector. En efecto, los trabajadores supermercadistas han protagonizado durante el período analizado entre un 38%, en 2010, y un 73%, en 2006, de los conflictos del sector. Estos porcentajes se vuelven aún más significativos si tenemos en cuenta que los trabajadores del subsector supermercadista son solo el 11,6% de los empleados mercantiles (Fernández Milmanda, 2013).

■ 4. Conclusiones

Los estudios presentados dan pruebas de un cambio de escenario económico, político y jurídico muy diferente a la década anterior que favoreció el resurgimiento de los actores centrales de las relaciones laborales, en especial, los sindicatos. El rasgo común de los casos analizados es que se trata de sindicatos que pertenecen a sectores sobre los que existen escasos estudios previos en el tema de las relaciones laborales que enmarcan a los trabajadores, por ejemplo, los de *shopping centers* o de transporte. Por otra parte, otro rasgo común de los estudios es que reflejan diferentes niveles de reactivación gremial que permiten comprender los alcances de la revitalización sindical atendiendo a nuestro objetivo que, como se recordará, buscó analizar dentro del marco de la revitalización sindical cómo se configuran las relaciones laborales en diferentes sectores de actividad.

En este sentido, la noción de revitalización que se ha utilizado hace referencia al aumento de la actividad sindical en relación con el comportamiento de dos indicadores básicos:

el conflicto laboral y la negociación colectiva. Teniendo en cuenta las estrategias sindicales y su posicionamiento respecto de estos indicadores se ha pensado, a partir de este análisis sectorial en una modelización compuesta por tres tipos de revitalización que podrían conceptualizarse como de naturaleza “ascendente” “descendente” y “periférica”.¹²

En el primer caso llamado “descendente”, la revitalización se produce al interior de la estructura tradicional del sindicato: “de arriba hacia abajo”, es decir, se trata de un proceso que se origina en la cúpula y se derrama hacia las bases. Los protagonistas son los sindicatos nacionales, tradicionales más corporativos (Camioneros, FOETRA y SMATA).

Por ejemplo, Camioneros se caracteriza por protagonizar conflictos laborales de alta visibilidad. Esto se vio potenciado por la transversalidad de la representación de dicho sindicato en distintos sectores de actividad, así como por el despliegue de diferentes capacidades y estrategias para su construcción de poder (Pontoni, 2013). En el caso de SMATA, que representa a trabajadores del sector automotor, el aumento de la cantidad de convenios y, sobre todo, de acuerdos negociados colectivamente a partir del año 2003, constituye de por sí un indicador de revitalización sindical teniendo en cuenta que en la década de los '90 la tendencia a la individualización de las relaciones laborales predominando por sobre la negociación colectiva (Senén *et. al.*, 2006 y Senén González y Haidar, 2013).

Por último, el caso de FOETRA y el sector de telecomunicaciones tienen como hechos destacables la negociación de cláusulas en los convenios colectivos de trabajo que revierten políticas flexibilizadoras de los '90 (Senén González y Garro, 2008). Es decir, además de la negociación salarial, incorporaron cláusulas reivindicativas sobre cómo recuperar cierto control en el ingreso de personal a través de la creación de una bolsa de trabajo; el *día del trabajador telefónico* como feriado no laborable, lo que es valorado por los delegados como un buen signo de “no cambiar conquistas

12 Estas categorías son tratadas en el libro *La revitalización sindical en Argentina*, *op.cit.*

Cuadro 5 Comercio

RELEVANCIA DEL SECTOR	Comercio es el sector más expandido durante la década de los noventa, Hoy es uno de los mayores empleadores de la economía. Aproximadamente nuclea a un millón cincuenta mil empleados registrados (Radiciotti y Pontoni, 2010)												
	SUPERMERCADOS						SHOPPINGS						
	las bocas de expendio pasaron de 780 en enero de 1997 a 1693 en diciembre de 2009 y el personal empleado en el mismo período pasó de 75.300 a 97.598 personas (con un pico de 101.317 en enero de 2009)						Auge en la última década, reflejado en el incremento de las ventas, los locales activos y la cantidad de empleados						
EMPLEO	100.000 trabajadores						28.369 trabajadores						
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	FAECyS (1932) Con personería desde 1945. Nuclea 278 sindicatos de todo el país. 141 gozan de la personería gremial, y 137 con inscripción gremial (Radiciotti y Pontoni, 2010). Es el actor en la firma de NC de Comercio. CCT N° 130 / 1975, vigente por el principio de ultraactividad, de aplicación nacional, enmarca a todos los trabajadores de las ramas del comercio o en actividades civiles con fines de lucro; como administrativos en explotaciones industriales en general, o que tengan bocas de expendio de los productos que elaboran, y en las agropecuarias						Múltiples actores sindicales * FAECyS: venta minorista y administrativos * UPSRA (Unión personal de seguridad de la República Argentina): personal de vigilancia * SOM (Sindicato de Obreros de Maestranza): personal de limpieza * FATPCHYA (Federación argentina de trabajadores pasteleros, confiteros, heladeros, pizzeros y alfajoreros): empleados de locales gastronómicos * SUTEP (Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina): personal de salas cinematográficas * FOESGRA (Federación de obreros y empleados de estaciones de servicios, garajes, playas de estacionamiento, lavaderos y gomerías de la República Argentina): personal de estacionamientos						
ESTRATEGIA DE REVITALIZACIÓN: NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONFLICTIVIDAD	CONVENIOS Y ACUERDOS HOMOLOGADOS COMERCIO												
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	TOTAL	8	15	21	15	24	40	85	91	100	122	111	118
	% DE LO NEGOCIADO	5%	7%	6%	4%	4%	4%	8%	7%	8%	6%	6%	7%
	CONFLICTOS EN SUPERMERCADOS SOBRE EL TOTAL DE COMERCIO (2006-2010)												
							2006	2007	2008	2009	2010		
	TOTAL COMERCIO						22	22	22	37	42	145	
	SUPERMERCADOS						16	11	13	23	16	79	

Fuente: elaborado según Radiciotti y Pontoni (2010), Fernández Milmanda (2013), con datos del MTEySS.

por dinero” a diferencia de lo sucedido en la década pasada (Ynoub, 2010). En suma, pese a la fragmentación sindical, se verifican indicios de novedosa fortaleza colectiva.

En relación con los debates teóricos realizados, este caso “ascendente” de revitalización, tiene características que podría denominarse en términos de Etchemendy y Collier (2008) como “neocorporativismo segmentado”. Como hemos argumentado en otros trabajos (Senén González y Medwid, 2007) las nuevas condiciones económicas y políticas generaron condiciones en las cuales el sindicalismo argentino más tradicional, representado por la CGT, supo desarrollar estrategias para reposicionarse. Es interesante destacar que la percepción y lectura que realizan los sindicatos del proceso abierto desde 2003 ha resultado fundamental. En esa dirección, podemos asociar este aspecto con lo que Mc Adams *et al.*, 1998 denominan “procesos enmarcadores e identitarios” y “estructura de oportunidades políticas”. También Frege y Kelly (2003) le dan importancia a los factores cognitivos o *framing process* a partir del cual los sindicatos, como actores, traducen y piensan las decisiones que toman ante los cambios en los contextos (*environments*), a los que identifican como amenaza u oportunidad. En tal sentido, los datos que evidencian la posibilidad de conceptualizar este proceso como revitalización no están dirigidos a aumentar la cantidad de afiliados —como sostiene parte de la literatura— sino a fortalecer su posición institucional a través de la coalición política con el gobierno actual. En este caso, la renovación proviene desde el sindicato, desde “arriba hacia abajo”, o sea, de la CGT y las Federaciones nacionales hacia los representantes en las empresas.

El segundo tipo de revitalización, clasificado aquí como “ascendente”, tiene como protagonistas a los sindicatos locales, los lugares de trabajo y las comisiones internas en las plantas. Esta modalidad que supera a las estructuras gremiales tradicionales surge de grupos de trabajadores enfrentados con las jerarquías sindicales, y se produce, de “abajo hacia arriba” acorde al primer grupo de estudios mencionados, es decir, cercana a quienes definen la revitalización asociada a los *movimientos*

sociales (Fairbrother, 2008), buscando una transformación del sindicalismo “corporativo” o de “negocios” en un sindicalismo que dependa menos del apoyo del Estado y de los empresarios. Por ejemplo, el caso presentado -el de supermercados- (Fernández Milmanda, 2013), resulta revelador por la aparición de un nuevo colectivo de trabajadores que desafía la tradicional estrategia conciliadora de la FAECyS y sus sindicatos afiliados, tomando nota del aumento de la conflictividad que se registra en el sector debido al accionar de los trabajadores de las grandes cadenas de supermercados e hipermercados.

Este tipo de revitalización es, en parte, la que más se ha estudiado en nuestro país, protagonizada por sindicatos disidentes a la conducción nacional, desarrolladas en el lugar de trabajo, tales los casos del sindicato neumático (Varela, 2008); los trabajadores de subterráneos (Ventrici, 2009; Arias, 2008), supermercados (Abal Medina, 2007).

Sobre otros sectores económicos, Paula Abal Medina y Nicolás Diana Menéndez (2011) analizan diversas experiencias de organización en los lugares de trabajo, caracterizando idearios, activismos y formas de disputas, y el de Iñigo Carrera y otros (2011) y Colombo y Nieto (2011) sobre la industria de la pesca. Otros autores identifican, a su vez, los factores que promueven o inhiben la presencia sindical en los lugares de trabajo (Santella, 2011; Haidar, 2010; Battistini, 2010); o la representación sindical en los lugares de trabajo a la luz de datos estadísticos recientes (Trajtemberg, Senén, Borroni y Pontoni, 2012). También en este grupo están los que identifican los factores que influyen en el surgimiento de un modelo sindical alternativo (Lenguita y Montés Cató, 2009).

Como afirman Hyman y Gumbrell-McCormik (2010), “el movimiento sindical no es unidireccional. Las bases en los sindicatos tradicionales también son activas aunque prevalezca el posicionamiento estratégico de los líderes sindicales de primera línea”. El escenario sindical se ha vuelto más complejo, debido a la presencia de nuevos actores que confrontan al “viejo sindicalismo”, capaces de incorporar estrategias dinámicas, de fuerte

impacto sobre todo en las poblaciones urbanas (demoras en los servicios públicos, protestas masivas cortando calles, avenidas y caminos).

Finalmente, podríamos hablar de otro tipo de revitalización, que hemos designado “periférica”, dado que se registra en los márgenes de la estructura sindical tradicional. Los protagonistas son nuevos trabajadores, con escasos antecedentes gremiales, muchos de ellos dan origen a nuevos sindicatos y formas de representación como en los casos de: *call centers*, *shopping centers* y trabajadores de plantel externo en telecomunicaciones. Los debates presentados en la literatura internacional reflejan este tipo de revitalización; los estudios del segundo grupo indagan sobre las estrategias (innovadoras o tradicionales) que adoptan o deberían adoptar los sindicatos para hacer frente a un ambiente hostil. Según reflejan los casos que se ocupan de estos sectores, las consecuencias negativas de las estrategias de flexibilización y de subcontratación laboral en el plano de la organización del trabajo y de la acción sindical son claras, evidenciándose también en el deterioro de los sistemas de garantías laborales en detrimento de las condiciones de trabajo. Sin embargo, en algunos sectores como los *call centers* o los trabajadores subcontratados telefónicos, hay espacio para la organización. Por ejemplo, la exploración de la forma en que se complejizó el campo de la acción sindical en el caso de los *call centers* cordobeses (Del Bono y Bulloni, 2013) a partir del accionar de agrupaciones y colectivos de trabajadores de base que surgen como voceros de los intereses de los empleados de los *call centers* tercerizados, refleja el despliegue de acciones novedosas en torno a las cuales se han conformado sindicatos y asociaciones con aspiraciones de un funcionamiento horizontal y democrático. Por otro lado, la investigación realizada por Ynoub (2010) describe la situación de los trabajadores de plantel externo subcontratados por Telefónica de Argentina quienes, ante la falta de respuestas, decidieron formar un sindicato UETel que logró representar a los tercerizados (Unión de Empleados Técnicos de las Telecomunicaciones).

En otros casos como los *shopping centers* (Radiciotti y D’Urso, 2013), las posibilidades

de organización son limitadas debido a las modalidades laborales y las formas de gestión de mano de obra que allí operan y que redundan en una amplia heterogeneidad. Es destacable que si bien la actividad “comercio” está históricamente signada por la fragmentación al interior de su colectivo de trabajadores, esto es, la desagregación en múltiples y pequeños locales comerciales, el caso de los centros de compras presenta la particularidad de aglutinar a una gran cantidad de personal dentro de un mismo espacio físico. Sin embargo, esta concentración no logra propiciar la identificación y solidaridad entre trabajadores, ya que la heterogeneidad propia de “comercio” se acrecienta dentro del subsector *shopping* debido a las variadas actividades que allí se desarrollan.

Entre las investigaciones, que se asocian con este tercer tipo, están las que analizan los conflictos contra las tercerizaciones en el SUBTE (Campione, 2008), el caso de telefónicos de FOETRA-Buenos Aires (Soul y Gindin, 2008 y Dávalos 2009) o las estrategias sindicales de los trabajadores tercerizados en supermercados (Beliera y Longo, 2012).

En cuanto a las posibilidades de representación de los trabajadores, Heery (2005) y Hyman (2001) discuten sobre las dificultades y posibilidades de representación de trabajadores incorporados a trabajos atípicos que, en alguna medida, reemplazan las formas estables de empleo asalariado de los años ’80. Complementariamente (Kalleberg, 2003) afirma que las relaciones de trabajo “no regulares” generalmente se localizan en la periferia de la organización, incluyendo el trabajo temporario (contratos temporarios directos y empleados de agencias temporales) y subcontratados. En ambos casos, la diversidad en las relaciones de trabajo trae como resultado una mayor desigualdad en el mercado de trabajo y, en consecuencia, mayores asimetrías entre los trabajadores.

Respecto a nuestros interrogantes centrales, ¿cuáles son las características distintivas del fenómeno de revitalización sindical en cada uno de los sectores estudiados y a qué son atribuibles las similitudes y las diferencias? la tipología permitió reconocer estrategias de revitalización diferenciadas a nivel sectorial.

Asimismo, reconocemos que, según sea el sector, la revitalización es un proceso que surge de las bases hacia las cúpulas sindicales

o es una transformación que se origina en las cúpulas y se transmite hacia las bases.

■ Bibliografía

- Abal Medina, P. (2007), "El destierro de la alteridad. El caso Wal Mart Argentina", *Revista Mexicana de Sociología*, Nro. 4, México.
- Abal Medina, P. y Diana Menéndez, N. (comp.) (2011), *Colectivos Resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*, Editorial Imago Mundi, Buenos Aires.
- Annesley, C. (2006), "Verdi and trade union revitalization in Germany". *Industrial Relations Journal*.
- Arias, C. (2008), Fragmentación y rearticulación de colectivos de trabajadores: la experiencia del Sindicato de Encuestadores en Lucha. En: "Jornadas sobre universidad y movimiento obrero, 3", Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de La Plata.
- Atzeni, M. y Ghigliani P. (2008), "Nature and limits of trade unions mobilisations in contemporary Argentina", en *Labour Again*.
- Basualdo, V. (2009), "Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina. Una mirada de largo plazo, desde sus orígenes hasta la actualidad", Fundación Ebert, CTA-CCOO, Buenos Aires.
- Bamber, G. y Lansbury, R. (editors) (1998), *International and Comparative Employment Relations*. Third edition, Sage Publications.
- Battistini, O. (2010), "El modelo sindical en crisis. Tiempos de cambio para nuevas estructuras", Serie documentos de debate, CEFS -CTA, Buenos Aires.
- Beliera, A. y Longo, J. (2012), Sindicalismo y conflicto laboral. Debates para el análisis del Sindicato de Empleados de Comercio y Asociación de Trabajadores del Estado. <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar>
- Behrens, M., Hamann K. y Hurd, R. (2004), "Labor movement decline and revitalization", en Frege C y J. Kelly J. (Eds.) *Varieties of unionism: strategies for labor movement renewal in the global north*, Oxford University Press, Oxford.
- Bensusán, G. (2000), "La democracia en los sindicatos: enfoques y problemas". En De la Garza Toledo, E. (Coord.): "Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo". El Colegio de México, México.
- Campione, (2008), "Reaparición obrera en Argentina a partir de 2004", en López Maya M.; Inigo Carrera N. y Calveiro, P. (eds): *Luchas contra hegemónicas y cambios políticos recientes de América Latina*. Ed. FLACSO, Buenos Aires.
- Cornfield, D. (2006), "Tendencias mundiales recientes en sociología del trabajo". En De la Garza (comp.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: Ed. Antropos, UAM-I.
- Colombo, G. y Nieto, A. (2009), "Aproximación a las formas de la lucha obrera en la industria de la pesca". Mar del Plata 1997-2007, *Labor Again Publications*, February 2008, International Institute of Social History.
- Cregan, Ch. (2005), "Can Organizing Work? An Inductive Analysis of Individual Attitudes toward Union Membership", *Industrial & Labor Relations Review* 58 (2). 282-304.
- Da Costa, I. (2001), Globalización y relaciones laborales: comparación entre Francia y España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Universidad Complutense de Madrid, Vol. 19, Nro. 95-122. Disponible en: <<http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0101220095A>>.
- Del Bono, A. y Henry, L. (2008), "La acción sindical en el marco de las formas globalizadas de producción. Reflexiones a partir de la expansión de los *call centers* de servicios para exportación en Argentina", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, II Época, Año 13, Número 20, Venezuela.
- Del Bono, A. y Bulloni, M. (2008), "Experiencias laborales juveniles. Los agentes telefónicos de *call centers offshore* en Argentina", *Trabajo y Sociedad*, Número 10, vol. IX, Santiago del Estero, Argentina.
- Del Bono, A. y Bulloni, M. (2013), "Los claroscuros de la revitalización sindical en contextos de tercerización: un apunte regional sobre el sector de *call centers* en Argentina" en Senén Gonzalez, C. y Del Bono, A. (Coord.), *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. Bs. As., Editorial UNLaM-Prometeo.

- De la Garza, E. (2000), "La flexibilidad del trabajo en América Latina" en De la Garza (coord): *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica, México.
- Dávolos, P. (2009), "Las estrategias sindicales frente a los trabajadores tercerizados en un contexto de crecimiento: un estudio de caso", ponencia presentada en el IX Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.
- Etchemendy, S. y R. Collier (2007). "Golpeados pero de pie: resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)", en *Politics and Society*, USA.
- Ferrero J. y Gurrera, S. (2007). "El sindicalismo de movimiento social. Algunas reflexiones en torno del concepto", en Fernández, A. (comp.) *Estado y sindicatos en perspectiva latinoamericana*. Prometeo, Buenos Aires.
- Figari C. (2009). "Prácticas corporativas empresariales y disciplinamiento social/cultural: desnaturalización y crítica a la pedagogía empresarial", en Figari C. y Alves G. (orgs.), *La precarización del trabajo en América Latina. Perspectivas del capitalismo global*, Praxis, Brasil.
- Fairbrother, P. (2008). "Social Movement Unionism or Trade Unions as Social Movements", *Employ Respons Rights*, Journal 20.
- Félix, M. (2007). ¿Hacia el neodesarrollismo en Argentina? De la reestructuración capitalista a su estabilización. *Anuario EDI*.
- Fernández Milmanda, B. y E. Benes (2009): "Moderación reivindicativa en el nuevo contexto macroeconómico post 2001. El caso del sindicato de comercio" (Argentina 2003-2007), *paper* presentado en el IX Congreso Nacional de Ciencia Política, Santa Fe, agosto de 2009.
- Fernández Milmanda, B. (2013): "Cuellos no tan blancos. Los trabajadores de supermercados y su desafío al viejo modelo sindical mercantil" (Argentina 2004-2009), en *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*.
- Frege, C. (2006), "International trends in unionization". En Morley, Gunnigle y Collings (comp.) *Global Industrial Relations*. Londres: Routledge.
- Frege, C. and Kelly, J. (2003), "Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective", *European Journal of Industrial Relations*, 9, 1, 7-24.
- Garro, S. (2007). "Hacia una comprensión de los conflictos intra e intersindicales en el sector de telecomunicaciones". Ponencia presentada al V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Montevideo, Uruguay.
- Haidar, J. (2010), "Gramsci y los consejos de fábrica. Discusiones sobre el potencial revolucionario del sindicalismo", en *Trabajo y Sociedad* N° 15, vol. XIV, otoño 2010, Santiago del Estero, Argentina.
- Heery, E. (2005), "Sources of change in trade unions", *Work, Employment and Society*, Vol. 19. Nro. 91, Sage.
- Hamann, K. y Martinez L. (2003), "Strategies of Union Revitalization in Spain: Negotiating Change and Fragmentation", en *European Journal of Industrial Relations* N° 9.
- Haynes P., Holland, P. y Teicher J. (2008). "Free-Riding in Australia", en *Economic and Industrial Democracy*, N° 29.
- Hyman, R. (2001), "Trade Union Research and Cross National Comparison" en *European Journal of Industrial Relations*, 7; 203, SAGE.
- Hyman, R. y Gumbrell-McCormik, R. (2010). "Trade unions, politics and parties: is a new configuration possible?". En *European Review of labour and research*, N° 16:315. Sage Pubs, London.
- Hyman, R. (1999), "National Industrial Relations System and Transnational Challenges: An Essay in Review", en *Revista Latinoamericana de estudios del Trabajo* N° 9 Edit. ALAST, Sao Paulo.
- Iranzo, C. (2011), "Chávez y la Política Laboral en Venezuela 1999-2010", en *Revista Trabajo Año 5*, N° 8 (3ª. Época): "Trabajo y Sindicatos durante los gobiernos de izquierda".
- Kelly, J., Heery, E., Waddington J. (2002), "Union revitalization in United Kingdom", OIT, Labour and Society Programme, DP/133/2002, Genova: International Institute for Labour Studies.
- Kalleberg, A. (2003), Flexible Firms and Labor Market, segmentation. Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers, *Work and Occupations*. 30: 154.
- Kerr, C; Dunlop, J; Harbison, F; Myers, Ch. (1965), *El industrialismo y el hombre industrial*, EUDEBA, Buenos Aires, Argentina.
- Leite, M. (2012), "Los desafíos actuales de la Sociología del Trabajo en América Latina", en *Revista Sociología del Trabajo*, N° 75, Madrid.
- Levesque, Ch, y Murray, G. (2004), "El poder sindical y la economía mundial", Documento Nro. 2, Ed. Manu Robles-Arangiz Institutua, Bilbao, España.
- Lengueta, P. y Montes Cató, J.S. (comp.) (2009), *Resistencias laborales. Experiencias de repolitización del trabajo en Argentina*, Ed. Picaso-Insumisos, México.

- Locke R., Kochan T. y Priore M. (1995), *Employment Relations in a Changing World Economy*, MIT Press, USA.
- Locke, R and Kochan, T. (1995), "Conclusions: the transformation of industrial relations?" en Locke, Kochan y Piorre (eds), *Employment relations in a changing world economy*, Cambridge; MIT Press, USA.
- Locke, R. y Thelen, K. (1998), "Comparacoes contextualizadas: uma abordagem alternativa para a analise da política sindical", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Nro 8.
- Laclau, E. (2006), "La deriva populista y la centro izquierda latinoamericana". *Nueva Sociedad* Nro. 205, Venezuela.
- Lansbury, R.; Wright, Ch and Baird, M. (2006). "Decentralized Bargaining in a Globalizing Industry. The Automotive Assembly Industry in Australia", *IR/RI*, vol. 61 Nro.1, Canadá.
- Marshall, A. y Perelman, L. (2007). "Estrategias sindicales de afiliación: análisis exploratorio". 8vo Congreso de la Asociación Especialistas del Trabajo ASET, Buenos Aires.
- Mc Adam D., Tarrow S. y Tilly Ch. (2006), *La dinámica de la contienda política*. Barcelona, Hacer,
- Martínez L. y Perrett R. (2009), "The Diversity and Politics of Trade Unions' Responses to Minority Ethnic and Migrant Workers: The Context of the UK", en *Economic and Industrial Democracy*, N° 30.
- Novick, M. (2006). "¿Emerge un nuevo modelo económico y social? El caso argentino 2003-2006", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Nro. 18, Montevideo.
- Palomino, H. (2007), "¿Por qué la precariedad no es un fenómeno inevitable del capitalismo contemporáneo? El debate incipiente sobre la instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina". 8° Congreso de ASET- Buenos Aires.
- Palomino, Héctor, y David Trajtemberg (2007), "Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina", *Revista de Trabajo*, Año 2, N° 3, julio/diciembre, SSPTyEL-MTEySS, Buenos Aires.
- Pontoni, G. (2013). "Conflictos sobre ruedas: nuevas y viejas estrategias de acción sindical". El caso "Camioneros" en la post convertibilidad". En *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas* OP. CIT.
- _____ (2011). *El poder al volante: relaciones laborales en el sector transporte automotor de cargas en la post Convertibilidad*. En línea: <<http://www.utn.edu.ar>>.
- Radiciotti, L. (2012), "¿Democracia sindical en Argentina? Un análisis sobre sus condiciones y posibilidades", en *Trabajo y Sociedad* N° 18, vol. XV, Santiago del Estero, Argentina.
- Radiciotti, L y D'Urso L. (2013), "Heterogeneidad en el sector comercio. Una mirada sobre las relaciones laborales en el subsector shopping center", en *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*, OP. CIT.
- Radiciotti, L. y Pontoni, G. (2010), "Nuevos Contenidos de la negociación colectiva en el sector comercio", preparado para presentar en II Encuentro Internacional: Teoría y práctica política en América Latina. Nuevas derechas e izquierdas en el escenario regional, Mar del Plata.
- Rehfeldt, U. (2000). *Globalización, neocorporativismo y pactos sociales. Teoría y práctica de las relaciones de trabajo*, Ed. Lumen-Humanitas, Buenos Aires.
- Santella, A. (2011). "De la representación sindical en los establecimientos. Antecedentes, problemas y discusiones". Ciclo de Seminarios: "El modelo sindical en debate". ASET, Fundación Ebert, Buenos Aires.
- Sader, E. (2008), "Posneoliberalismo en América Latina". Buenos Aires: Instituto de Estudios y Formación. CTA.
- Salvia, A. (2007), "La Deuda Social y la Medición del Desarrollo Humano en la Argentina Post-Devaluación" en Agustín Salvia (comp.) *Barómetro de la Deuda Social Argentina*, Buenos Aires. Ed. EDUCA.
- Soul, J; Gindin J (2008), "Estrategias gremiales frente a la recomposición salarial en la Argentina. Lucha y organización gremial en el sindicalismo rosarino", en *Labour Again Publications*. Internacional Institute of social history.
- Senén González, C y Del Bono A. (coord) (2013). *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*, Buenos Aires, Bs. As., Editorial UNLaM-Prometeo.
- Senén González, C. y Haidar, J. (2009). "Los debates acerca de la "revitalización sindical" y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina". En *RELET*, 2ª Época, N° 22. ISSN 1856-8378.
- _____, _ (2013), «Existe-t-il un renouveau syndical en Argentine? Le cas du secteur automobile», *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM* 26. En línea: <<http://alhim.revues.org/4767>>.
- Senén González, C. (2011), "Dinámica y resultados de la revitalización sindical en Argentina", *Revista Trabajo*. OIT Nro. 8, Tercera Época. México D.F.

- Senén González, C., Medwid, B. y Trajtemberg, D. (2011), «La Negociación colectiva y sus determinantes en la Argentina. Un abordaje desde los debates de las relaciones laborales», *RELET*, Año 16, No. 25.
- Senén González, C.; Trajtemberg, D.; Varela, H. y Baldi, L. (2006). “Negociación colectiva en el sector automotriz”. *Serie Estudios Trabajo, ocupación y empleo*, Nro. 4, MTEySS, Buenos Aires.
- Senén González, C. y Medwid, B. (2007), “Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina pos-devaluación: un estudio en el sector aceitero”. *Revista Argumentos*, Año 20, Nro. 54 UAM-X, México D.F.
- Senén González, C. y Garro, S. (2008), “Fortaleza colectiva y fragmentación sindical en el sector de telecomunicaciones en la Argentina post-devaluación”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13, Número 19, Tercera Época, Venezuela.
- Spaltemberg, R. (2012), “La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados”. *Serie Estudios Trabajo, ocupación y empleo*, Nro 12, MTEySS.
- Trajtemberg, D., Senén González, C. Borroni, C. y Pontoni, G. (2012), “Representación sindical en los lugares de trabajo: un análisis del módulo de relaciones laborales”, *Serie Estudios Trabajo, ocupación y empleo*, Nro 12.
- Varela, P. (2008). “Rebeldía fabril. Lucha y organización de los obreros de FATE”. Instituto del Pensamiento Socialista “Karl Marx”. I Jornadas Internacionales de Investigación y Debate Político, Buenos Aires.
- Ventrici, P. (2009). “Organización sindical, práctica gremial y activismo de base en el subterráneo de Buenos Aires”. Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, CEIL-PI.
- Wyczykier, G. y Barattini, M. (2012), Sindicalismo y precariedad laboral: apuntes para pensar la acción gremial de base en la Argentina postconvertibilidad, en Abal Media, Fornillo y Wyczykier (comp.) *La forma sindical en Latinoamérica. Miradas contemporáneas*, Nueva Trilce Editorial.
- Ynoub, E. (2012), “Transformaciones en las relaciones laborales y modelo sindical. Una comparación entre los sectores de Telecomunicaciones y de Agua y Saneamiento” (2003-2010), Tesis de Doctorado.
- Ynoub, E. (2010), “La marcha de la precariedad laboral: ¿los fragmentos de la sociedad? Organización del trabajo y trabajadores tercerizados por la empresa Telefónica de Argentina”, en Andrea Del Bono y Germán Quaranta (comp.). *Convivir con la incertidumbre. Aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en la Argentina*, Buenos Aires: CICCUS Ediciones, CEIL-PIETTE, CONICET.

Nuevos paradigmas para combatir viejos problemas del trabajo

Álvaro D. Ruiz*

■ I. A qué se hace referencia

La informalidad laboral es una situación que prevalece en los países emergentes y es notoria en Latinoamérica. Sus causas son múltiples y responden a situaciones estructurales cuyas raíces hay que buscarlas en los procesos históricos y en el desarrollo económico del siglo XX, ligadas al problema de la dependencia no sólo económica sino también a un profundo colonialismo cultural.

La banalidad con que se ha abordado esta temática o la naturalización de determinadas formas de prestación del trabajo privadas de protección legal, como asimismo la apelación al “mercado” como ordenador de las relaciones laborales, explican muchas de las políticas que favorecieron la consolidación del trabajo no registrado o ilegal. La ausencia de acciones útiles destierran prácticas laborales que determinan la exclusión social de importantes grupos y colectivos tradicionalmente desfavorecidos, caso de los trabajadores rurales, domésticos o a domicilio (los que desarrollan tareas industriales fuera de los establecimientos patronales).

La Argentina no ha permanecido al margen de estos fenómenos, muy por el contrario, se exhibe como un claro ejemplo de lo que ha venido ocurriendo desde mediados de los años '70 del siglo XX y en los primeros años del siglo XXI, como resultado del neoliberalismo imperante en ese período aún luego de recuperada

la democracia. Sin embargo, nuestro país viene dando claras muestras, en estos últimos once años, de políticas activas que colocan a la educación y al trabajo en el centro de las preocupaciones del Estado, lo que implica profundos cambios de paradigmas.

El sector laboral identificado con el trabajo doméstico, remunerado, ha permanecido desde siempre claramente desguarnecido a pesar de constituir uno de los colectivos que exhibe mayor vulnerabilidad y cuya circunstancia es identificada en parte con la llamada hiposuficiencia negocial (debilidad estructural y subjetiva) que da razón, sentido y origina a esa rama del ordenamiento jurídico (el Derecho del Trabajo).

Otro tanto puede señalarse en relación con el trabajo rural, a pesar de que la Argentina en 1944 dio un salto cualitativo (Estatuto del Peón Rural) con miras a transformaciones que, sin temor a exagerar, se mostraban francamente revolucionarias. Los acontecimientos posteriores a 1955 y, particularmente, la legislación de facto de 1980 (N° 22.248, Régimen Nacional de Trabajo Agrario) produjo una franca involución y abortó deliberadamente los esfuerzos en pos de un cambio en la cultura y realidad del trabajo en el campo.

Son muchos y variados los ejemplos que pueden citarse en orden a la fuerza y voluntad transformadora del peronismo, como de la expresión que esa corriente política ha adoptado en el gobierno del país a partir del 25 de

117

* Abogado. Subsecretario de Relaciones Laborales – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

mayo de 2003, pero, a los fines de la presente nota, se ha circunscripto el análisis a algunas cuestiones atinentes a la informalidad laboral y a las medidas propuestas para combatirla.

Focalizaremos en determinadas iniciativas legislativas que, más allá de su indudable acierto, justicia e idoneidad para la lucha propuesta, dan claro testimonio de esa vocación de cambio profundo –revolucionariamente transformadora– que implica verdaderos cambios de paradigmas y, en consecuencia, la exigencia de que en su consagración como ley –paso indispensable, pero no suficiente– requiera de una permanente y rigurosa militancia para su efectiva aplicación, modeladora de una nueva realidad para trabajadoras y trabajadores.

■ II. Las leyes en cuestión

Las estrategias posibles de ensayar, las herramientas a elegir y las acciones a desarrollar con el propósito de neutralizar, disminuir o reprimir el trabajo no registrado ofrecen diversas alternativas, pero en cualquiera de ellas la idea de revisar y, eventualmente, reformar la estructura normativa que puede favorecer la perduración de ese flagelo se muestra como un paso fundamental.

La sanción de una ley por sí sola no alcanza para cambiar una realidad semejante pero, sin lugar a dudas, supone un presupuesto indispensable para generar una plataforma básica desde la cual se puedan diseñar medidas que, efectivamente, permitan incidir sobre las distintas variables que sustentan la informalidad laboral cuando el producto normativo no consiste en una mera regulación superficial o se proyecta sólo sobre cuestiones secundarias o accesorias del instituto o sector al que se dirige.

118 Tal es el caso de los estatutos legales que regulan el trabajo rural y el doméstico remunerado, dos colectivos laborales marginados durante décadas tanto de las preocupaciones normativas como de las consideraciones o análisis del ámbito académico, doctrinario y jurisprudencial.

Cuando señalamos esto último lo hacemos no en un mero sentido figurado, sino con

absoluta literalidad y para poner de resalto un aspecto revelador del olvido en el que habían caído esos colectivos laborales. Toda vez que la asunción de una temática determinada desde el debate académico, el desarrollo doctrinal de cuestiones o posiciones puedan ofrecer aristas conflictivas, como las interpretaciones que los jueces hacen en sus sentencias en función de los planteos que les proponen los abogados de los litigantes, son todos indicadores de la relevancia o no que ostentan las relaciones y situaciones jurídicas, pero también sirven de estímulo para la tarea de revisión y reforma de las regulaciones normativas vigentes.

Los referidos estatutos no fueron objeto de interés de la comunidad jurídica, como lo denotan las casi seis décadas de aceptación de un régimen (Decreto Ley N° 326/56) para el trabajo doméstico francamente peyorativo y que no superaba el más elemental confron­te constitucional a la luz de las reformas de la Constitución Nacional de 1957 y de 1994; o las tres décadas transcurridas desde que el último gobierno de facto impusiera un régimen de trabajo agrario que desprotegiere como pocos y que marcara un claro retroceso en los niveles alcanzados por el Derecho del Trabajo luego de la consagración de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744) en 1974.

Los estatutos legales son –obviamente– leyes que no se proyectan sobre el conjunto de los trabajadores de la economía privada, sino que constituyen regímenes especiales dirigidos a una determinada actividad, sector o profesión que por motivos que hacen a su propia naturaleza o a su evolución histórica, y por razones de política legislativa son regulados en forma autónoma aunque ello no implique su desvinculación –o descuelgue– del régimen legal general en materia laboral.

La circunstancia de legislar en materia laboral mediante estatutos particulares –al menos en nuestro país– puede responder a distintas razones; en algunos casos, es consecuencia de situaciones históricas determinadas sin que verdaderamente existan razones jurídicas que lo justifiquen; en otros, deviene del propósito de “legalizar” normativa originariamente plasmada en convenios colectivos de trabajo y que la conversión en ley garantiza su

eficacia o extiende en lo personal o territorial su aplicación, y también —claro está— ese tipo de regulación se elige en función de peculiaridades propias de la actividad que impone el dictado de normas específicas y diferentes a las generales del Derecho Laboral.

La integración o no del estatuto a la legislación laboral general también es un aspecto de relevancia, ya que en el segundo caso se priva a esos regímenes especiales de la evolución que pueda presentar el Derecho del Trabajo en todo aquello que resulte compatible con el régimen estatutario de que se trate.

Justamente, tanto en el caso del trabajo doméstico remunerado como en el de trabajo agrario, los estatutos a los que vengo refiriéndome se presentaban como regímenes cerrados con una pretensión —injustificada— de total autonomía y excluidos de la Ley de Contrato de Trabajo que en su artículo 2º, conforme la redacción que le diera la dictadura cívico militar (LCT t.o. 1976 según Ley Nº 21.297), así lo establecía.

Sólo a guisa de ejemplo, pero para comprender el tipo de implicancias que un criterio semejante supone, en materia de jornada de trabajo ninguno de esos estatutos fijaba un límite máximo expreso diario, ni semanal, sino que ello debía deducirse de las pausas o descansos que disponían y, en ambos casos, se habilitaba una extensión superior a la tradicional de ocho horas diarias, cuarenta y ocho horas semanales y treinta cinco horas corridas de sábado a domingo. Y como tampoco referían esos estatutos previsión ninguna para el supuesto de trabajo en exceso de esos difusos límites, la circunstancia de no resultarles aplicables a esos trabajadores la Ley de Contrato de Trabajo impedía —en opinión virtualmente uniforme de la jurisprudencia— que se le reconociese el pago de recargos en los salarios (del 50% o del 100%) por el trabajo en horas extras.

Por el contrario, las recientes Leyes Nº 26.727 (nuevo Estatuto del Peón Rural) y Nº 26.844 (Estatuto del Personal de Casas Particulares) parten de una concepción totalmente diferente, que considera a la Ley de Contrato de Trabajo como formando parte central del derecho común laboral aplicable a todos los trabajadores del sector privado de

la economía, incluso a aquellos que puedan ostentar un régimen especial —estatutario— en cuanto sus normas resulten compatibles y no contradigan disposiciones específicas del estatuto.

Los nuevos estatutos antes aludidos, entonces, han sido elaborados desde esa concepción y en función de un criterio que podría enunciarse como del “estatuto mínimo”; o sea, dotados de normas que regulen únicamente aquellos aspectos o instituciones que por la peculiaridad propia del sector o actividad justifiquen una regulación singular, y en todo lo restante remitiéndose a la legislación general, que también sea orientadora para el intérprete cuando se deban resolver situaciones no previstas o generadoras de dudas respecto de la norma aplicable.

En cuanto a la otra ley que se habrá de considerar, la Nº 26.940, no corresponde a una normativa sustantiva sino a una instrumental para un fin determinado, lograr y facilitar la registración de trabajadores actualmente “informalizados”, así como propender a que la generación de nuevos puestos de trabajo lo sea sobre la base del empleo registrado, ofreciendo determinadas ventajas o beneficios para los empleadores que procedan de esa forma. Pero, a la vez, no descuida otra faceta fundamental en orden a reducir la proporción de trabajo ilegal, mejorar la fiscalización y agravar las sanciones para quienes insistan o persistan en conductas favorecedoras de la informalidad laboral.

Más allá del examen particular que de esta ley se hace más adelante, corresponde destacar aquí una característica importante de esta iniciativa del Poder Ejecutivo, que guarda absoluta coherencia con el espíritu profundamente renovador de las otras leyes mencionadas, en cuanto a constituir claros cambios de paradigmas. A diferencia de la legislación flexibilizadora de los años 90 del siglo pasado, los beneficios y facilidades que proporciona a los empleadores no tienen por contrapartida la pérdida de derechos y la precarización del empleo para los trabajadores, toda vez que estos mantienen igual estatus jurídico que los demás trabajadores y aquellas ventajas para las empresas devienen de un esfuerzo del

propio Estado pero no del menoscabo de las condiciones laborales de los empleados.

■ III. El empleo doméstico

Las carencias tuitivas de este sector resultaban históricamente de la ausencia de una regulación específica (salvo unos pocos y aislados dispositivos del Código Civil) hasta mediados del siglo XX; de la pobreza normativa del Estatuto especial (Decreto Ley N° 356/56) sancionado por el gobierno militar ungido tras el golpe de Estado del 16 de septiembre de 1955, con la precariedad adicional que significó y consolidó la reglamentación respectiva (por medio del Decreto N° 7979/56); del mantenimiento de esa anacrónica y vergonzante normativa transcurridos más de cincuenta años desde la reforma constitucional de 1957 y otros dieciocho años de la última reforma de la Constitución (en 1994), que en ambos casos reconocieron y dieron rango de ley fundamental a los derechos sociales y a los emergentes del derecho internacional de los derechos humanos.

Pero, también devino de la falta de decisión política real y de la consiguiente asunción de esta problemática por los distintos gobiernos, hasta la histórica decisión de la Presidenta Cristina Fernández de Kirchner en el año 2010, cuando –no casualmente– en ocasión de conmemorarse el 8 de marzo un nuevo aniversario del Día Internacional de la Mujer, comunicó al país la remisión al Congreso de la Nación, en esa fecha, de un Proyecto de Ley que consagraba un nuevo, moderno y protector régimen para el personal que se desempeña en casas particulares.

Sin temor a exagerar, puede tildarse a esa decisión política de configurar una verdadera reparación histórica para toda la clase trabajadora, ya que muchas de las mujeres que se desempeñan como empleadas domésticas son madres, hermanas, hijas o esposas de quienes nutren la clase obrera en la Argentina aunque, principalmente, ese sentido resarcitorio tuvo como destinatarias a las mujeres en general, jerarquizando la labor doméstica y la de cuidado o asistencia de personas –remunerada o no– que suelen tener a su cargo las mujeres

en una sociedad como la nuestra y, en especial, a aquellas que encuentran en el trabajo doméstico para terceros su medio de vida personal y, no pocas veces, como sostén de su hogar o el de su familia.

La invisibilización del valor de las tareas que a diario realizan las mujeres en el cuidado del hogar, como también las respuestas necesarias e impostergables para la satisfacción de básicas responsabilidades familiares, constituye una clara injusticia.

Se trata de un valor que no es sólo simbólico ni carente de naturaleza económica. Esa falta de visualización se expresaba de la manera más cruda y brutal en el servicio doméstico remunerado prestado en las casas particulares, en tanto que implicaba la exclusión de esas prestaciones personales del concepto de “trabajo” (asociándolo más a servicios personales, cuyas connotaciones nos remontan y traen reminiscencias de épocas de esclavitud, colonialismo o vasallaje) y, correlativamente, impactaba en lo cultural retaceándole la dignidad y la dignificación en la consideración social que tradicionalmente se atribuye al trabajo.

La postergación tradicional que este sector laboral ha padecido o el desinterés que –por acción u omisión– se ha demostrado desde el Estado, expresa a su vez el desentendimiento que de este tema ha manifestado la clase política. Pero también, aunque duela reconocerlo, el propio movimiento obrero, nunca lo incluyó entre sus reclamos explícitos ni le dio un espacio a esa representación gremial en sus estructuras cupulares, a pesar de que la dirigencia sindical –mayoritariamente, cuando no exclusivamente constituida por hombres– contaba con vínculos estrechos con esas trabajadoras, por ser esposos, hijos, padres o hermanos de trabajadoras domésticas.

Ciertamente, es legítimo suponer que, en buena medida, entre las razones que han llevado a ese vacío normativo tutelar a no haber accedido a niveles aceptables para la evolución que el Derecho del Trabajo ha registrado en la Argentina, se cuenten los intereses personales e inquietudes propias que este tema despierta en determinados actores sociales (legisladores, políticos, abogados, jueces, entre otros) que suelen ser empleadores domésticos.

El relevamiento de estos aspectos, la toma de conciencia de la injusta situación social y laboral a la que fueran relegadas las trabajadoras domésticas, y los notorios cambios que se han impulsado en los últimos años, reafirman el carácter de etapa fundacional que atraviesa la Argentina política desde el 25 de mayo de 2003 al erigir como eje principal de las políticas de Estado la cultura del trabajo, así como la calidad del empleo como vector para la inclusión y la igualdad social, presupuestos indispensables para pensar en el ejercicio pleno de los restantes derechos fundamentales que reconoce nuestra Constitución.

En nuestro país registrábamos un gran atraso en materia de regulación de lo que tradicionalmente se ha llamado “trabajo doméstico”, no sólo porque el Derecho en general le había dedicado poca atención y menos normativa que la mínima indispensable, sino porque el régimen estatutario sancionado en 1956 demostraba una ostensible anacronía con el avance del Derecho Laboral en aquellos años y, mucho más, con el que había alcanzado a comienzos del siglo XXI.

Por ello era clave –y sigue siéndolo– impulsar la “laborización” del trabajo doméstico, es decir, tender a equiparar esas labores –y por ende a quienes las desempeñan– a cualquier otra enmarcada en el trabajo dependiente, no siendo óbice la peculiaridad propia que pudiera reconocérsele, pues también el trabajo de los periodistas o de los trabajadores a domicilio (los que realizan tareas industriales –del vestido, del calzado, etc.– fuera del establecimiento de su empleador), por poner sólo un par de ejemplos, aún estando contemplados por estatutos especiales, se enmarcan y son regidos por la legislación laboral general.

La ausencia de iniciativas legislativas en procura de transformar esa realidad, fundamentalmente de inquietudes políticas en ese sentido, teniendo en cuenta que a veinte años de recuperada la Democracia, ningún gobierno había propuesto reforma alguna para ese sector, da cuenta de la dimensión que corresponde asignar a la decisión de la Presidenta Cristina Fernández de Kirchner de ocuparse de la situación de las trabajadoras domésticas, no sólo al propiciar una nueva regulación de

sus contratos y condiciones de trabajo, sino por el compromiso político personal y de todo su Gobierno en procura de su efectiva consagración legislativa.

Quiénes quedan comprendidas en el Estatuto y a quiénes se excluye

En la Ley N° 26.844 se define el ámbito personal comprendido en el régimen especial, es decir qué clase de tareas y qué condiciones definen al personal al cual se le habrá de aplicar el Estatuto, precisando algunos aspectos que venían siendo objeto de debate jurisprudencial y doctrinario desde hacía años, así como distinguiendo claramente el objeto específico y los beneficiarios de tal tipo de servicios de modo que no se extienda a otros sectores (profesional, comercial, industrial o agrario) que resultan extraños al espacio físico y social (las casas particulares) o a las funciones de aprovechamiento doméstico.

De tal modo se establece ese universo de trabajadoras en relación con las contrataciones ligadas al ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo cuyo objeto sea el aseo y mantenimiento de la casa u otras actividades típicas del hogar, pero también cuando se trate de servicios de asistencia o acompañamiento del empleador, miembros de su grupo familiar o quienes convivan con aquél, así como el cuidado de personas enfermas o con discapacidad.

La definición por la positiva referida precedentemente es completada con la indicación de aquellas personas, tareas o requisitos para la prestación de los servicios y vínculos que quedan por fuera del Estatuto. En tal sentido, no se consideran reguladas por el régimen especial las contrataciones hechas por personas jurídicas (sociedades comerciales, civiles, cooperativas, sindicatos, fundaciones, etc.), aún cuando las prestaciones a cargo de la trabajadora se identifiquen con las propias del trabajo doméstico. Tampoco en aquellos casos en los cuales la empleada desempeñe tareas domésticas en el domicilio de su empleador, pero también se la ocupe en similares labores fuera del hogar en actividades o empresas de su patrón, sin importar la proporción que

signifiquen unas y otras. Esto último modifica sustancialmente el régimen del Decreto Ley N° 326/56 que definía la inclusión o exclusión según fuera la cantidad de horas dedicadas a una u otra ocupación (por ejemplo, cuando un médico ocupa a la trabajadora doméstica en su hogar y también para asear su consultorio), y que en la práctica ha servido como vía para el fraude laboral, excluyendo de los beneficios de la Ley de Contrato de Trabajo a quien en realidad debería entenderse comprendida en la misma, dada la dificultad para establecer o probar esa distribución del tiempo de trabajo.

Se excluye asimismo a quienes realicen tareas de asistencia o cuidado de personas enfermas o con discapacidad, si para ello se exige contar con habilitaciones profesionales específicas o las prestaciones a su cargo son exclusivamente terapéuticas.

Tampoco son considerados como personal doméstico quienes fueran contratados exclusivamente para conducir vehículos particulares de la familia, toda vez que esas prestaciones quedan comprendidas en otro estatuto especial (el Estatuto de Conductores Particulares regulado por la Ley N° 12.867).

En qué jurisdicciones es aplicable

La normativa que comentamos es una ley nacional, por lo cual corresponde su aplicación en todo el territorio del país.

Categorías laborales

La Ley N° 26.844 ha optado por prescindir de una determinación legal de las diversas calificaciones laborales que definan las distintas categorías en que puedan ser agrupadas las personas que prestan servicios dependientes en las casas particulares, haciendo además caso omiso de las enunciadas en la normativa de facto (Decreto Ley N° 326/56 y su reglamentación por Decreto N° 7979/56) y que resultaban verdaderamente anacrónicas.

Se ha delegado esa tarea en la reglamentación de la ley (Decreto N° 467/14), sin perjuicio de las facultades que a ese respecto ostenta la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, que es un organismo tripartito integrado por las representaciones sectoriales (de empleadores y trabajadoras domésticas)

y por el Estado (a través de tres Ministerios: Trabajo, Economía y Desarrollo Social) que tendrá a su cargo también la fijación de los salarios mínimos del sector.

Este es otro aspecto relevante en orden a la inclusión y ampliación de derechos, por cuanto se constituye en un espacio singular de negociación colectiva que no impide sino que complementa la posibilidad de celebrar convenios colectivos de trabajo en el marco de la Ley N° 14.250, cuestión negada hasta la presente ley a los sindicatos que representaban a estas trabajadoras.

Modalidades de contratación

El Estatuto contempla dos modalidades de contratación que, en función de la práctica común en ese tipo de contratos, se distinguen según implique para la empleada la obligación de residir en el lugar donde presta servicios (a la que se denomina “sin retiro”), o que, habitualmente, concurra a la casa del empleador sólo a trabajar y se retire al concluir su jornada (a la que se llama “con retiro”).

Trabajo de menores

En concordancia con la legislación especial (Ley N° 26.390, modificatoria incluso de la LCT en esa materia) se prohíbe el trabajo infantil y regula el trabajo de menores de edad (de 16 o 17 años). El Estatuto no admite la contratación de menores de 16 años, imponiendo como condición para el trabajo de menores la presentación de un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, como también la realización de exámenes médicos periódicos conforme lo establece la reglamentación.

Además, prohíbe la contratación de menores que no hayan completado los ciclos escolares de educación obligatoria, salvo cuando el empleador tome a su cargo la efectiva finalización de los estudios por parte de la empleada.

Límites a la jornada de trabajo

Para el personal mayor de edad se fija una jornada diaria y semanal máxima de ocho (8) y cuarenta y ocho (48) horas, respectivamente. Admitiéndose una distribución semanal desigual de las horas de trabajo por disposición

del empleador, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a nueve (9) horas. En cuanto al descanso semanal, se establece que será de treinta y cinco (35) horas corridas, a partir del sábado a las 13.00.

Al personal sin retiro se le garantiza un reposo mínimo nocturno de nueve (9) horas, que únicamente podrá ser interrumpido por parte del empleador por causas graves y urgentes que no admitan demoras para su atención, pero que siempre deberá ser remunerado con los recargos legales respectivos. Asimismo, se le asegura un descanso diario de tres (3) horas entre las labores matutinas y vespertinas dentro del cual queda comprendido el tiempo necesario para almorzar.

Licencias: ordinarias, especiales y por maternidad

En el régimen de licencias se advierten otros de los notorios y positivos cambios introducidos por la Ley N° 26.844 al sistema implementado por el Decreto Ley N° 326/56. Se garantizan distintos y más amplios períodos de licencia ordinaria, en función de la antigüedad (14, 21, 28 o 35 días corridos, según sea la antigüedad menor a cinco, diez o veinte años, respectivamente, en los tres primeros casos, o superior a veinte años en el último).

La ley se aparta por completo del mezquino dispositivo anterior en materia de licencias por enfermedad o accidente inculpable (no relacionado ni ocasionado por el trabajo), que reconocía un plazo máximo y único (aún cuando la interrupción de la prestación de tareas respondiera a distintas patologías o siniestros) de treinta (30) días; y que, vencido el cual, si la trabajadora no se reincorporaba a las labores, habilitaba al empleador a despedirla sin obligación de indemnizarla, fijándose ahora un período de tres o seis meses de licencia paga, y en relación con cada enfermedad o accidente inculpable, según sea la antigüedad de la empleada menor o superior a cinco años, respectivamente.

En lo que respecta a las licencias especiales, se les reconocen por primera vez licencias por nacimiento de hijo (2 días); por matrimonio (10 días); por fallecimiento del cónyuge o conviviente (3 días), de hijos o de padres (3 días),

y de hermano (1 día); y para rendir examen en el nivel primario, secundario o terciario (2 días por examen con un máximo de 10 días por año). En todos los casos esas licencias son por días corridos.

Aunque nos resulte absurdo y totalmente paradójico en relación con cualquier colectivo laboral en la Argentina del siglo XXI, y mucho más aún cuando se trata de un sector laboral tal altamente feminizado como el doméstico (98% son mujeres), lo cierto es que hasta la sanción de la Ley N° 26.844, a las trabajadoras de casas particulares no se les reconocía derecho a la licencia por maternidad.

Horas extras

En el Estatuto vigente desde 1956 no se contemplaba recargo ninguno por el trabajo en horas extraordinarias, es decir, cuando se cumplían servicios en jornadas más extensas que la máxima legal o en días sábados, domingos o feriados, lo que implicaba una absoluta injusticia, no sólo a la luz de la legislación laboral actual sino desde la época de la sanción del Decreto ley N° 326/56, a poco que advirtamos que la Ley N° 11.544 –que rige en el país hace ochenta años– ya la contemplaba y regulaba el trabajo en exceso de la jornada legal disponiendo los pertinentes recargos (del 50% y del 100%) en los salarios, si bien no comprendía al personal del servicio doméstico.

La ley en análisis equipara a las trabajadoras de casas particulares con el resto de los empleados del sector privado, imponiendo un recargo salarial del 50% en los días comunes y del 100% cuando se trabaja días domingo, feriados o después de las 13.00 en días sábado.

■ IV. El trabajo rural

La Ley N° 26.727 que consagró el Nuevo Estatuto del Peón Rural se constituyó en el hecho jurídico y político laboral más relevante para los trabajadores del campo desde la sanción de las normas que en 1944 (Estatuto del Peón Rural) y 1947 (Ley de Cosecheros) impulsara Juan D. Perón, primero como Secretario de Trabajo y luego como Presidente de la Nación.

El notable cambio de paradigma que esa ley supuso, y que plasmó legislativamente muchas de las reformas que el Gobierno venía ya introduciendo en el sector por vía de las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (organismo tripartito de negociación colectiva) y a impulso de las representaciones estatales que la integran (los Ministerios de Trabajo, de Economía y de Agricultura), como ocurrió con la limitación de la jornada de trabajo (Resolución CNTA N° 71/2008) y en materia de condiciones básicas de alojamiento, traslado y suministros para los trabajadores temporarios migrantes (Resolución CNTA N° 11/2011) entre mucha otras; en realidad supuso recuperar el espíritu profundamente transformador de aquel primer Estatuto legal para el ámbito rural, que importó una verdadera revolución para las relaciones laborales del campo, y con centro en la dignificación del trabajador rural, para protegerlo de las discriminaciones, humillaciones y exclusión social a las que lo condenaba una clase propietaria patronal que pretendía –y aún pretende, a la luz de las opiniones y acciones de muchos de los referentes de sus cámaras– mantenerlos en condiciones virtualmente feudales.

La informalidad laboral en el campo es de las más elevadas, con una media nacional que casi duplica la que registra el resto de la economía privada, y sólo comparable con la que ha sido tradicional en el trabajo doméstico remunerado, para lo cual, le daba basamento legal el régimen instaurado en 1980 por la última dictadura (Ley N° 22.248) y que se nutría del abuso en la regulación de las prestaciones laborales cíclicas o estacionales, calificando a quienes eran ocupados en esas tareas como “trabajadores no permanentes”, a los que dedicaba menos de diez artículos de los más de ciento cuarenta de esa ley, a pesar de constituir esa fuerza de trabajo más del setenta por ciento (70%) del total de los trabajadores agrarios.

En este tema se advierte una de las mejoras regulatorias más significativas, ya que el Nuevo Estatuto del Peón se apartó de esa dicotómica enunciación entre trabajadores permanentes y no permanentes, introduciendo una nueva modalidad de contratación con el

propósito de sostener y promover una mayor estabilidad en el empleo rural.

En efecto, la Ley N° 26.727 establece tres modalidades que determinan las condiciones de trabajador permanente continuo, trabajador permanente discontinuo y trabajador temporario. Este último puede ser contratado tanto para tareas ocasionales o accidentales (típicamente eventuales, como cuando es ocupado para reemplazar a personal enfermo o accidentado, o se lo destina a tareas extraordinarias no propias de la explotación o a exigencias transitorias y extraordinarias de la actividad), como también para necesidades permanentes pero cíclicas o estacionales (como es el caso de las cosechas o laboreos propios de una producción agrícola o pecuaria); pero se transforma en un trabajador permanente discontinuo (es decir, estable y con derecho a ser nuevamente convocado en la siguiente temporada) cuando es contratado consecutivamente en dos oportunidades por el mismo productor para labores cíclicas o estacionales (o sea, para desarrollar una actividad permanente en la empresa pero que sólo se cumple en determinados períodos de cada ciclo).

Otro tanto puede decirse en relación con los límites al tiempo máximo de trabajo autorizado, que ahora es de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, y ratificando lo normado por la CNTA (Resolución N° 71/2008) de ocho (8) horas diarias y con un descanso de treinta y cinco (35) horas corridas desde el sábado a las 13.00 y hasta el domingo a las 24.00, con una pausa obligada de doce (12) horas entre jornada y jornada. Régimen horario de descansos y pausas que rige tanto para los trabajadores permanentes (continuos o discontinuos) como para los temporarios, así como el consiguiente derecho de todos ellos a los recargos legales (del 50% o del 100%) en los salarios por el tiempo extra de labor de lunes a viernes, o en feriados, sábados y domingos. Con lo que terminó de desterrarse en forma definitiva la vergonzosa, anacrónica y precarizante “jornada de sol a sol” que defendían, en una concepción medieval de la relación entre peón y patrón rural, entidades como la Sociedad Rural Argentina (SRA) y las Confederaciones Rurales Argentinas (CRA), ambas integrantes de la CNTA.

Un instituto de avanzada igualmente destacable es el que regula los alcances de la solidaridad frente al trabajador, tanto por las deudas que puedan contraerse por salarios como por contribuciones a la seguridad social y, fundamentalmente, en todo cuanto corresponda a las obligaciones respecto a las condiciones de trabajo y responsabilidades consiguientes.

Esta solidaridad reforzada, superior incluso a la prevista en la Ley de Contrato de Trabajo, que se mantiene más allá de las intermediaciones que puedan verificarse –fraudulentas o no–, o de las subcontrataciones de las que pueda valerse el productor agrario –simuladas o no–, apunta en lo inmediato a garantizarle al trabajador la efectividad de los derechos reconocidos en la ley, pero también –y no secundariamente– a asegurar una real preocupación del productor –empleador formal o no– por el respeto de esos derechos del trabajador, poniendo especial atención en la elección del subcontratista que convoque en su auxilio y en el control de lo que éste haga con el personal que ocupa en las tareas contratadas. Porque si no lo motiva su sensibilidad o “responsabilidad” social, seguramente lo alentará el cuidado y preservación de su propio patrimonio que, en los supuestos de infracciones a la legislación del trabajo y de la seguridad social, se verá afectado y responderá por las consecuencias de las obligaciones incumplidas.

Finalmente, y sin que ello agote los múltiples aportes innovadores del Nuevo Estatuto del Peón, quisiera referir tres cuestiones que también abonan ese cambio de paradigmas y una clara contribución en la lucha contra la informalidad laboral: uno, en materia previsional, otro en lo atinente a la fiscalización laboral, y el tercero en el plano de lo colectivo y de la libertad sindical.

El primero de los mencionados, reconociendo la rudeza y condiciones adversas para la salud que importa la ejecución de las tareas agrarias, alude a la reducción de los requisitos de edad y de años de servicios para acceder a la jubilación ordinaria de los peones rurales, a 57 y 25 años, respectivamente. Esta cuestión, que no sólo importa en su singularidad como beneficio merecido para esos trabajadores, sino también en cuanto a su función de estímulo

para que quienes no estén registrados o lo estén sólo en parte conforme su real antigüedad en el empleo, insta a reclamar por esas situaciones de las cuales dependerán su futura jubilación. Además, la ley que comentamos, hizo aplicable en el ámbito rural las prescripciones de la Ley Nacional de Empleo (Ley N° 24.013) en materia de agravamientos indemnizatorios y fortalecimiento de la estabilidad para los que formulen tales tipos de reclamos.

El segundo aporte aludido está ligado a la fiscalización del trabajo agrario, con el siguiente impacto en la lucha contra la informalidad laboral. Y en ese sentido, debe señalarse la relevancia que ha tenido la decisión de recuperar un organismo (el ex RENATRE) que durante diez años no había cumplido con sus cometidos básicos sino que sólo había servido para concretar negocios espurios en favor de dirigentes gremiales de la UATRE y de las patronales de la Mesa de Enlace (S.R.A., C.R.A., F.A. y CONINAGRO), que habían constituido una suerte de club de amigos que miraba a un costado frente a todas las infracciones que a diario se registraban en el ámbito del trabajo rural.

Como sucedáneo de esa otrora entidad pública no estatal se constituyó, a partir de la sanción de la Ley N° 26.727 (que comprendía modificaciones profundas de la Ley N° 25.191, que creara el RENATRE), un nuevo ente, esta vez como organismo público estatal: el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA).

Desde los primeros días de su puesta en funciones, vencidas las resistencias ilegales de hecho y las maniobras judiciales que se intentaron, se comenzó por desmadejar las redes de tercerizaciones por intermedio de las cuales se encargaba a empresas privadas –con fuertes lazos con los responsables del organismo– la ejecución de las principales atribuciones del Registro, cuya nota distintiva y común a todas ellas era la total ineficiencia y el alto costo de los servicios que prestaban.

Luego, ya andando los meses, reconstituida en buena medida la estructura organizativa y funcional, los cambios verificados han sido notables, tanto en registración de trabajadores, inspecciones, recepción y facilitación de

denuncias, sanciones y ejecución de las multas aplicadas, efectivización y ampliación de las prestaciones a cargo del RENATEA, entre otras muchas mejoras constatables desde el año 2012.

Finalmente, el tercero de los aportes está referido al plano de lo colectivo y al pleno ejercicio de la libertad sindical. Toda vez que, en virtud de la normativa estatutaria anterior, la negociación de convenios colectivos de trabajo (cfr. Leyes N° 14.250 y N° 23.546) le estaba vedada a los trabajadores agrarios como así también ejercer el derecho de huelga; limitaciones claramente inconstitucionales que erradicó el Nuevo Estatuto del Peón Rural.

■ V. La Ley N° 26.940

Como se advierte al inicio de este trabajo, a diferencia de las otras dos leyes elegidas para su análisis en el marco de los dilemas que genera el problema de la informalidad laboral, la que ahora es objeto de comentario posee una índole básicamente instrumental. Se constituye en una nueva herramienta para abordar esta temática y propender a soluciones, que signifiquen también una nueva plataforma para la estructura del empleo en la Argentina.

En primer lugar, con el afán de acentuar el sentido ejemplificador de las sanciones a las infracciones que cometan los empleadores así como la razón y gravedad de las mismas, se crea un Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), en el cual se inscribirán todos los infractores a la normativa laboral y de la seguridad social en general como, particularmente, a la ley que prohíbe el trabajo infantil y regula el trabajo adolescente, y la que propende a la lucha contra la trata de personas. Además, allí figurarán quienes fueran sancionados por obstrucción a la labor de la Inspección del Trabajo, tanto si las infracciones fueran detectadas por organismos nacionales (vgr.: el Ministerio de Trabajo de la Nación, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo o el RENATEA) o federales (la AFIP), como cuando resultaran de inspecciones de organismos provinciales.

La permanencia del infractor en el REPSAL depende de una combinación de situaciones que le sirven de presupuestos, que podrán mantenerlo 60, 90, 120 o 180 días contados desde la registración o regularización (cuando ha sido deficientemente registrada) laboral y en tanto se haya pagado la multa impuesta. También tendrá incidencia la conducta observada por quien sea infraccionado en orden a que la registración sea voluntaria o compulsiva y esta se verifique antes o luego de responder la requisitoria que se le formulase con motivo de una inspección.

Las consecuencias de figurar en el REPSAL son diversas, tales como la imposibilidad de acceder a programas de fomento, asistencia, beneficios o subsidios del Estado nacional o la de ser proveedores, participar en obras públicas, concesiones de obras o servicios públicos, desempeñarse como consultores y en la prestación de otros servicios al Estado.

En los casos de reincidencia, entendida ésta cuando la nueva infracción se produzca dentro de los tres años desde la resolución sancionatoria anterior, de pleno derecho implicará su exclusión del Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, pero además, le impedirá a los fines de liquidar el impuesto a las ganancias deducir los gastos inherentes a su personal dependiente mientras permanezcan en el REPSAL.

La misma ley en análisis consagra regímenes especiales de promoción del trabajo registrado, beneficiando a los empleadores con reducciones de las contribuciones a su cargo, con excepción de las que corresponden a la obra social y al seguro de riesgos de trabajo.

Para el caso de micro empleadores, sean personas físicas, sociedades de hecho o de responsabilidad limitada, mientras su facturación anual no supere los importes que fije la reglamentación, y no cuenten con más de cinco (5) empleados (admitiéndose como excepción quienes lleguen a siete (7) personas, cuando el empleador que se encuadre en el régimen incremente su plantel con posterioridad a la fecha de su incorporación), la exención de las contribuciones será del cincuenta por ciento (50%) en esos límites —es decir, hasta el quinto trabajador— y sólo del veinticinco por ciento

(25%) si esa contratación es a tiempo parcial.

Para las empresas con una dotación de personal de hasta quince (15) trabajadores con contratos por tiempo indeterminado y por cada nueva contratación (siempre que esta produzca un incremento en la nómina de personal respecto al período que se determinará en la reglamentación), el beneficio consistirá en que durante los primeros doce (12) meses de la relación laboral no se ingresarán las contribuciones y, por los segundos doce (12) meses, se pagará el veinticinco por ciento (25%) de las mismas. Para los empleadores que tengan entre dieciséis (16) y ochenta (80) trabajadores, el beneficio consistirá en que durante los primeros veinticuatro (24) meses de la relación laboral se ingresará el cincuenta por ciento (50%) de las citadas contribuciones.

En lo concerniente a la fiscalización y las atribuciones y competencias del Ministerio de Trabajo de la Nación, se amplían las facultades inspectivas a los fines de fiscalizar el trabajo y la normativa laboral en todo el territorio nacional, articulando con las administraciones laborales provinciales.

Se le encarga al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, entre otros cometidos, detectar núcleos de trabajo no registrado mediante acciones inspectivas complementarias y articular con el servicio local, como también recabar y promover la colaboración y participación coordinada de las entidades representativas de trabajadores y empleadores.

La Ley N° 26.940 crea una Unidad Especial de Fiscalización del Trabajo Irregular (UEFTI), para actuar primordialmente respecto del trabajo no registrado en sectores complejos y en relación con las subcontrataciones ilegales o que puedan constituirse en fraude a la ley. La ley en análisis también crea un Comité de Seguimiento del Régimen Permanente de Contribuciones a la Seguridad Social y el Régimen de Promoción de la Contratación de Trabajo Registrado, integrado por

representantes del Ministerio de Trabajo, del Ministerio de Economía, de la AFIP y de la ANSES.

■ VI. Algunas reflexiones finales

La multicausalidad y complejidad que ofrece la informalidad laboral no puede abordarse sin contar con una fuerte intervención estatal en cualquiera de sus niveles, pero en particular desde el Estado Nacional. Esto presupone una decisión política y una proactividad regulatoria que no deje librado al mercado, es decir, a los poderes fácticos guiados por intereses particulares, la atención de ese problema y la implementación de las medidas que puedan aportar soluciones al mismo.

Tales premisas, desde mi óptica, en modo alguno importan desentenderse de las responsabilidades sociales y políticas que les competen a otros actores de la sociedad civil y, en especial, de la colaboración que deben prestar las organizaciones gremiales de trabajadores y empleadores.

Los aspectos que deben considerarse, así como las transformaciones que se exigen para alcanzar cambios reales y duraderos, son fundamentalmente de índole económica, productiva e inherentes al sistema de relaciones laborales, pero también hacen a cuestiones culturales que no deben descuidarse.

En definitiva, hablamos de verdaderos nuevos paradigmas, en pos de los cuales ninguna duda puede haber que desde mayo de 2003 el Gobierno nacional ha propuesto, sostenido e implementado numerosas acciones. Las leyes seleccionadas para su análisis en esta nota son prueba elocuente de ello y de la factibilidad concreta de hacer realidad lo que a principios del siglo XXI sólo podía plantearse como utopía o meras especulaciones teóricas de aquellos que en la segunda década infame del siglo XX éramos tildados de nostálgicos del 45.

Una revisita al trabajo industrial



Introducción al tema

Edward Brudney*

¿Qué significa hoy en día ser un trabajador? ¿Estamos acaso frente a lo que podría denominarse un mundo post-clase obrera? ¿Cómo han cambiado las relaciones laborales a nivel global en las últimas cuatro décadas? Conceptos como conciencia de clase e identidad colectiva, ¿son todavía útiles para interpretar el mundo del trabajo actual?

Estas preguntas ayudan a delinear la dirección del presente trabajo realizado sobre la base de varios artículos que exploran la transformación de la relación entre trabajo y capital desde los años '70 en diferentes contextos. Mientras que la naturaleza de estos cambios varía ampliamente en respuesta a parámetros geográficos, históricos, políticos y socio-culturales, hoy en día, es difícil negar que un cambio notable haya estado ocurriendo en el mundo durante los últimos cuarenta años, aproximadamente. Una serie de estrategias de índole económica y política, frecuentemente agolpadas tras el abarcador rótulo de “neoliberalismo”, erosionó el anterior modelo de capitalismo industrial, predominante especialmente en América del Norte, Europa Occidental, Japón y un puñado de otros países, y en su lugar se cultivó un nuevo paradigma capitalista guiado por una industria financiera globalizada, relativamente

desvinculada de las ideologías o prácticas regulatorias de los estados-nación. Como corolario de ello, también fuimos testigos del surgimiento, o al menos de la teorización, de una nueva clase trabajadora industrial, más vulnerable, llamada el “precario”. Las formas en la que estos hechos se relacionan nos brindan el marco para gran parte de los textos académicos aquí presentados.

Ubico estos dos términos, “neoliberalismo” y “precario” entre comillas por una razón. Ambos son potencialmente útiles y productivos como conceptos analíticos; ambos aparecen regularmente como parte de los siguientes artículos (ya sea implícita o explícitamente); y ambos resultan muy difíciles de definir adecuada y sucintamente. Se trata de conceptos complejos que incorporan una variedad de elementos relacionados, aunque frecuentemente contradictorios, aunque mantienen de alguna forma su ininteligibilidad como términos individuales. El propósito de esta introducción no es definirlos, ya que probablemente no tengamos espacio para una labor de esa envergadura. En su lugar, presento aquí un breve panorama de su evolución mutuamente constitutiva, y algunas reflexiones sobre porqué es importante *no* tratar a ninguno de estos términos como una categoría singular o abarcadora.

* Edward Brudney es un estudiante de la Universidad de Indiana, en los Estados Unidos, quien está actualmente encaminado a completar su doctorado en historia latinoamericana. Su principal foco de investigación es indagar en políticas laborales y relaciones entre el Estado y la fuerza laboral durante la segunda mitad del siglo XX en la Argentina. Más específicamente, su proyecto de tesis investiga varios aspectos relacionados con el Ministerio de Trabajo y la interacción entre políticas estatales y trabajadores en la planta. Adicionalmente, está interesado en cuestiones más amplias sobre la relación entre gobiernos autoritarios y la implementación de políticas neoliberales durante los últimos cincuenta años.

Para comenzar, puede ser útil regresar a una “prehistoria” de nuestra situación trabajo-capital contemporánea. El sociólogo francés Robert Castel ha identificado el crecimiento del capitalismo industrial en la Europa decimonónica como un útil punto de partida desde el cual considerar las amplias implicancias de dicho sistema, especialmente en relación con las “cuestiones sociales” que acompañaron su desarrollo.¹ Durante la segunda mitad del siglo XIX, los trabajadores (especialmente los obreros calificados) se rebelaron contra la explotación del capital a través de la formación de sociedades de socorro mutuo, cooperativas y eventualmente sindicatos. Como sugiere Marcel Van der Linden, estas tempranas manifestaciones de oposición demostraron simultáneamente el poder (colectivo) de los trabajadores y despertaron miedos en la élite industrial.² Probablemente, esta combinación haya contribuido (o quizás, incluso, haya desencadenado directamente) a la llegada de legislación social que ofrecía a los trabajadores —más precisamente, a algunos trabajadores específicos— algún indicio de protección autorizada por el gobierno.

Las siguientes décadas fueron testigos de cómo la regularización de este compromiso como un conjunto de prácticas normalizadas de empleo se convirtió en algo común en gran parte de Europa Occidental, América del Norte y Japón, junto a un puñado de otras naciones como Argentina y Australia. Economistas y políticos argumentaron a favor de un balance entre las fuerzas del mercado y la regulación estatal que lograrían, idealmente, impulsar el crecimiento sin sacrificar el bienestar público. El fordismo, surgido a comienzos del siglo XX, caracterizó gran parte de esta filosofía con su insistencia en patrones de trabajo

regularizado, un incremento en el poder adquisitivo de los propios trabajadores y, frecuentemente (con gran disgusto para Henry Ford) un movimiento organizado de trabajadores. Aún si este enfoque le dio a los trabajadores alguna seguridad y estabilidad, también sirvió para atrincherar todavía más al capitalismo como el sistema económico dominante a nivel global. Los pilares duales de la sociedad industrial, la producción y el consumo, se extendieron a la vida política, social y cultural de los trabajadores y sus familias, más allá de la planta fabril. La materialidad, en mayor o menor medida, definía las experiencias cotidianas de las clases trabajadoras.³ Esta era, frecuentemente recordada (quizás, nostálgicamente) como la “Edad de Oro” de la clase obrera, difícilmente haya sido una época de paz laboral y prosperidad abarcadora, pero tampoco podemos negar que para mediados del siglo XX, los trabajadores habían obtenido notorios beneficios en contextos particulares en todo el mundo. Dichos beneficios, sin embargo, se probaría que fueron de corta vida, y es aquí donde llegamos al núcleo de las preguntas que ocupan a los autores aquí presentados.

Para mediados de los años setenta, una nueva estrategia económica había comenzado a reemplazar el enfoque keynesiano de las décadas pasadas. El neoliberalismo, y todos sus corolarios auxiliares (privatización, racionalización, flexibilización, desindustrialización), resultaron atípicos casi desde sus orígenes, ya que viajaron principalmente desde el Sur (Augusto Pinochet en Chile) al Norte (Ronald Reagan en los EE.UU. y Margaret Thatcher en el Reino Unido).³ En menos de dos décadas, estas reformas dismantelaron gran parte del progreso logrado por los trabajadores desde inicios del siglo XX. Como lo plantea el

- 1 Robert Castel, “La cuestión social en Europa occidental y en América latina.” Véase *Revista del Trabajo* (No. 11, 2013), p. 145.
- 2 Para un argumento más detallado, véase Stéphane Beaud y Michel Pialoux. *Retour sur la condition ouvrière: Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Monbéliard* (Regreso a la condición obrera : Investigación en las fábricas de Peugeot de Sochaux-Monbéliard ; Paris: La Découverte, 2012).
- 3 Mientras que el neoliberalismo como filosofía se ha visto asociado al pensamiento de Milton Friedman y Friedrich Hayek, ambos profesores de la Universidad de Chicago, Chile es visto hace largo tiempo como el laboratorio en el cual se realizó su primera aplicación “exitosa”. Poco tiempo después, reformas económicas similares se implementarían en la Argentina, Uruguay y, en menor medida, Brasil.

sociólogo laboral Michael Burawoy, el ascenso de los mercados globales y su subsiguiente dominación de los mercados domésticos alteraron irrevocablemente los parámetros de la competencia.⁴ Las clases trabajadoras enfrentaron una sostenida erosión de sus beneficios, protecciones y estabilidad en general a medida que el mundo se cerraba sobre ellos.

Al mismo tiempo, este nuevo estado de precariedad no marcó (aún hoy) el fin de la producción industrial, incluso en aquellas regiones y países más afectados por dichos acontecimientos. Puede, sin embargo, señalar una transformación del paradigma del capital, alejado del anterior modelo que predominó desde mediados del siglo XIX hasta mediados del siglo XX, y hacia una nueva repetición. En palabras de Castel, es un capitalismo más salvaje, un capitalismo globalizado de intereses financieros internacionales, un capitalismo “que se opone a las regulaciones comprometidas por el capitalismo industrial”.⁵ La producción continúa, pero bajo condiciones diferentes. Los trabajadores continúan trabajando, pero no siguen manteniendo los lazos sociales que los unían como comunidad. Los sociólogos Stéphane Beaud y Michel Pialoux sugieren que la desestabilización de las manifestaciones previas de la cultura obrera ha dejado a estos actores sin el recurso del apoyo material y social que otrora sostenía a un consciente o identidad colectiva.⁶ Podemos plantear que experimentan (o quizás ya hayan experimentado) una transformación, de proletariado a precario.

Aquí resulta importante regresar a un punto anterior: la necesidad de precaución y precisión en cómo empleamos términos como “neoliberalismo” y “precario”. En el sentido más amplio, la precariedad neoliberal puede definirse como una condición en la cual

los trabajadores experimentan tanto bajos ingresos e inestabilidad considerable o inseguridad respecto a su empleo, entonces dicho concepto puede fácilmente expandirse más allá de los (relativamente) recién flexibilizados trabajadores industriales de los Estados Unidos o Europa Occidental.⁷ Mientras que el denominado Norte global ha visto una erosión de las protecciones sociales y beneficios relacionados con el trabajo en las últimas cuatro décadas, en el Sur global esta condición de precariedad es una dominante estructural de larga data de los mercados laborales.⁸ Así, están aquellos obreros que han perdido gradualmente la seguridad de la que antes gozaban, pero también están aquellos para quienes dicha seguridad nunca ha sido parte del trato, para quienes la vida siempre ha sido una experiencia marginal. Y, mientras que estas dos posiciones pueden verse como los extremos del trabajo precario, no deberíamos olvidar que un sinnúmero de situaciones intermedias puede ubicarse razonablemente en el mismo continuo de precariedad. Estos conceptos tienen sin dudas valor y utilidad para cualquiera interesado en comprender cómo los mercados laborales, ya sean nacionales, regionales o internacionales, funcionan en el mundo actual. Sin embargo, dicha utilidad depende de la medida en la que reconozcamos tanto sus posibilidades como sus limitaciones analíticas para describir los variados contextos sociales, culturales y económicos en los que viven los obreros contemporáneos.

Al mismo tiempo, esta maleabilidad conceptual también sugiere la potencial importancia de la Argentina como un lugar desde el cual se pueden considerar cuestiones relacionadas con los obreros y la clase trabajadora en nuestro momento neoliberal. Como nación industrial que permaneció sin embargo relativamente

4 Michael Burawoy “Manufacturing Consent Revisited”, en *La nouvelle revue de travail*, No. 1. 2012

5 Castel, 148.

6 Beaud y Pialoux, op. cit., p. 11.

7 Esta definición fue tomada de Van der Linden, “San Precario,” 11.

8 Para ver más sobre esto, véase Van der Linden, esp. 15-16. Véase también Jan Breman, “A Bogus Concept: Book Review of Guy Standing, *The Precarious Present: The New Dangerous Class*,” (Un concepto falaz: Reseña del libro de Guy Standing *El presente precario: la nueva clase peligrosa*). En *The New Left Review* (No. 84, Noviembre-Diciembre, 2013).

periférica durante el siglo XX, el país no puede ubicarse fácilmente en el marco de la división Norte/Sur. Adicionalmente, la Argentina sirvió como uno de los primeros laboratorios para políticas neoliberales (privatización, flexibilización y desindustrialización) que ganaron terreno en América del Norte, Europa Occidental y Japón. El colapso financiero de 2001-2002, cuyos efectos continúan siendo visibles más de diez años después, demostró el poder y el peligro de dichas estrategias. Aún así, durante los últimos años, la Argentina parece haber comenzado su recuperación, no sólo financiera sino también en términos de los movimientos laborales. Si en los años '90, el gobierno de Carlos Menem erosionó muchos de los mecanismos de protección que habían sustentado a

los trabajadores argentinos durante décadas, los últimos diez años mostraron una reforma gradual de las organizaciones obreras y un crecimiento en el número de sindicatos y obreros sindicalizados. La viabilidad futura de estos acontecimientos recientes es aún poco clara; sin embargo, podemos preguntarnos en todo caso qué contribuciones se pueden hacer a aquellas naciones que atraviesan ahora desafíos similares.⁹ El resurgir del trabajador en la Argentina desde 2001, ¿nos dice algo sobre la posibilidad de contrarrestar el advenimiento de la precariedad neoliberal? Quizás, a fin de cuentas, no se trata de trabajadores en un mundo post-clase obrera; quizás, en su lugar, deberíamos preguntarnos, ¿qué significa ser un obrero después del neoliberalismo?

9 Robert Castel sugiere en sus breves reflexiones precisamente sobre este tema que la Argentina, y, en menor medida, las naciones industrializadas de América Latina, se encuentran en mayor posición para lidiar con el impacto negativo de políticas neoliberales precisamente por lo que podríamos definir como un estatus intermedio entre país “desarrollado” y “subdesarrollado”. Véase Castel “La cuestión social en Europa occidental y América latina,” en *Revista de Trabajo* N° 11, 2013, p.148.



Una nueva mirada sobre la condición obrera

Prefacio y epílogo de la edición en español 2014¹

Stéphane Beaud y Michel Pialoux*

■ PREFACIO

¿Por qué escribir hoy sobre los obreros? ¿Son los sobrevivientes de un viejo mundo industrial en vía de extinción? ¿Se ha dicho todo lo que había para decir sobre el fin de la “clase obrera”?

¿Qué se podría agregar a la desencantada literatura que, desde principio de los años ‘90, se les ha dedicado?² Desocupación en masa (los obreros son las primeras víctimas), desaparición de los bastiones tradicionales (Norte, Lorena, Loire, periferia parisina), derrumbe electoral del Partido Comunista Francés (PCF) y crisis de los sindicatos obreros, precarización de las condiciones de sobrevivencia de las clases populares. La clase obrera tal como se constituyó durante el siglo XIX —“como un referente estable, como un problema central

capaz de movilizar en forma duradera mentes y corazones”³— ha desaparecido. Ahora bien, de esa “clase”, ¿qué es lo que queda? A primera vista, individuos aislados, atomizados, divididos, sometidos cada vez más a la intensificación del trabajo⁴, que parecen haber renunciado a la acción colectiva⁵. ¿Los obreros del sector privado son acaso los grandes ausentes de los principales movimientos sociales que surgieron desde hace tres años: paro de ferroviarios y de asalariados del sector público en noviembre-diciembre de 1995; lucha de los “sin papeles” en la iglesia Saint-Bernard en septiembre de 1996; movimiento de los desocupados en diciembre de 1997? Así, en el espacio público, los “excluidos” y los “inmigrantes” fueron ocupando progresivamente el lugar que los obreros dejaron vacante. Todo indica que, en los últimos diez años, hubo un repliegue

* Stéphane Beaud, Michel Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, La Découverte, coll. « La Découverte/Poche », 2012,

1 El presente trabajo es un anticipo de la publicación al español del libro *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, de Stéphane Beaud y Michel Pialoux, por la Colección Sociedad Contemporánea, Editorial Antropofagia, auspiciada por el Programa Victoria Ocampo (Embajada Francesa), Centre Nationale du Livre (Francia) y el MTEySS

2 “¿En qué estado se encuentra la clase obrera?” Es la pregunta que se hacen Jean-Noël Retière y Olivier Schwartz en *Problèmes politiques et sociaux*, n°727, mayo de 1994, París, La Documentation française. Mientras que la revista *Autrement* le dedica un número a: “Obreros, obreras. Un continente fragmentado y silencioso”, enero de 1992. Por su parte, Gérard Mauger, en su larga introducción al relato de fábrica del periodista Lionel Duroy, evoca “Un mundo deshecho”, en *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, septiembre de 1996.

3 Michelle Perrot, “La cause du peuple”, *Vingtième Siècle*, n° 60, octubre-diciembre de 1998, p. 10.

4 Ver como demostración estadística de este hecho el conjunto de los trabajos de Michel Cézard, Michel Gollac y Serge Volkoff.

5 Si se deja de lado el conflicto de los obreros de Peugeot de Mulhouse y de Sochaux en septiembre-octubre de 1989 y algunos conflictos menores (CGE-Alsthom, Moulinex) que nunca estuvieron en primera plana de los diarios, los obreros del sector ya no hacen paros; el chantaje mediante el empleo, que no deja de extenderse a todos los sectores profesionales, pesa cada vez más sobre ellos.

de los obreros sobre sí mismos, reducidos al silencio por la fuerza de las circunstancias y por la manera en que se ha hecho silencio a su alrededor. Una suerte de velo se extendió sobre sus condiciones de trabajo y de vida, como si no se quisiera saber lo que ocurría dentro de las fábricas. Lo importante era que los “operadores” —nombre que se les da actualmente a los obreros no calificados— no pusieran en peligro la competitividad de la industria. Sin duda, de vez en cuando reaparecen en el espacio público, con motivo de paros puntuales que revelan la degradación de las condiciones de trabajo en las empresas. Fue el caso de las obreras de la fábrica de ropa de confección Maryflo, en Morbihan, que pedían el despido de un director de producción tiránico que las acosaba y las humillaba; o del paro de los conductores de camiones que protestaban contra la reducción de la semana laboral y el aumento del combustible en el año 2000. Pero una vez que estos episodios se olvidan, el silencio vuelve a caer sobre el universo de las cadenas de producción.

■ Obreros que se han vuelto “invisibles”

¿Cómo explicar que los obreros siguen siendo el grupo social más importante de la sociedad francesa y que su existencia pasa cada vez más inadvertida? ¿Por qué el grupo obrero se ha

vuelto, de algún modo, invisible para la sociedad francesa? A fines del siglo XX, la “clase obrera” tradicional ya no estuvo presente físicamente: las grandes fábricas y las grandes concentraciones obreras habían desaparecido en gran parte del paisaje, los barrios obreros no eran sino “barrios” (eufemismo utilizado cada vez más para designar a los suburbios periféricos), los “inmigrantes” ya no eran considerados como trabajadores sino definidos principalmente por su origen nacional. Los “obreros”, de alguna manera, desaparecieron del paisaje social⁶; actualmente, cuando se los busca es para hacer revivir la “memoria obrera” o para estudiar, con inquietud y de manera precipitada, el “enigma” del voto obrero a favor del Frente Nacional.

En pocas palabras: los obreros existen pero ya no se los ve. ¿Por qué? El proceso de rehabilitación de la empresa, que se desarrolló desde principio de los años ‘80 y que coincide con el “adiós al proletariado” de muchos intelectuales “marxistas”, presenta a los obreros como obstáculos a la modernización de la industria, como los herederos de un pasado remoto que, necesariamente, llevan a cabo combates de retaguardia. Progresivamente, casi imperceptiblemente, han ido saliendo del horizonte mental de los hacedores de opinión (intelectuales, periodistas, políticos, etc.). Esto ocurre precisamente en el momento en que, en razón del debilitamiento de formas colectivas

6 Una ilustración de este fenómeno es la subestimación de su cantidad, en particular por los “jóvenes”. La anécdota que sigue ocurrió en una facultad parisina de sociología y nos parece muy significativa. Durante una clase con estudiantes de primer ciclo, en enero de 1997, después de haber evocado durante tres meses el trabajo obrero, surgió la necesidad de cifrar las cosas. Le preguntamos a los estudiantes: “según ustedes, ¿cuántos obreros hay en Francia desde un punto de vista estadístico?” Hubo primero un largo silencio, luego una alumna valiente propuso: “200.000”. Varios estudiantes protestaron: “No, no es suficiente.” Otro dijo: 2 millones. Se armó una discusión general. Se les recordó a los estudiantes que había que incluir a los desocupados en la población activa. Después de varios intercambios se llegó a la cifra de 1,5 millones. Tres días después, en una cátedra de ciencias sociales (de nivel más alto, varios alumnos habían realizado ya estudios superiores, entre ellos, estudios de ciencias políticas), se comentó las cifras recogidas en licencia. Lo sorprendente de estas cifras, y volvió a surgir la pregunta: “Pero a ustedes, ¿qué les parece?”. Estos estudiantes se mostraron más seguros de sí mismos, respondieron más rápido y con mayor facilidad. Una estudiante propuso la cifra de 300 000. Se abrió una discusión, otro dijo 3 millones. La discusión fue algo confusa pero la cifra final giró alrededor de 2,5 millones. Tenían una idea relativamente precisa de la población total de Francia y de la cantidad de activos que situaban entre 20 y 25 millones. Al hacerles tomar conciencia de estas cifras tuvieron la tentación de aumentar la cantidad de obreros. Pero aún así minimizaron sistemáticamente. Se sorprendieron al conocer las “verdaderas” cifras, las del censo de 1990 (alrededor de 6,5 millones) y los invitamos a reflexionar sobre el sentido sociológico de esta subestimación, en particular sobre los discursos que se sostienen, desde hace quince o veinte años, respecto a la descalificación del grupo obrero y su relegación al estado de sobrevivencia [o su relegación en tanto grupo sobreviviente], sobre la desvalorización simbólica de la que el grupo ha sido objeto y sobre la manera en que esta desvalorización ha sido vivida, resentida.

de resistencia, el trabajo se intensifica en los talleres, las relaciones sociales se deterioran, los trabajadores son, por así decirlo, transformados en simple variable de ajuste, reducidos a ser un componente de la masa salarial que hay que comprimir siempre más. Durante los últimos quince años, la “cuestión obrera” ha sido verdaderamente reprimida.

Sus portavoces (los sindicatos obreros, los delegados en la fábrica, los militantes asociativos, el “partido”), que tenían como vocación ser representados en el espacio público, han ido perdiendo su influencia. La imagen que el grupo obrero se hacía de sí mismo se ha visto opacada. Esta crisis de representación ha contribuido fuertemente a la no-visibilidad del grupo. Digámoslo brutalmente: los obreros, que tenían para sí la fuerza del número, poco a poco dejaron de infundir temor y ya no intimidan a los dirigentes. Se trata de una ruptura importante en la historia de las relaciones de clase. ¿Significa que el movimiento obrero fue construido a lo largo del tiempo para oponerse a la explotación, para dotar al grupo de una conciencia de clases y resistir mejor a la dominación simbólica y luego, cedieron? Resultado: la altivez, la arrogancia y las diversas formas de desprecio de los “dominantes”, que durante mucho tiempo estuvieron reprimidas por la existencia de una cultura política obrera (institucionalizada), se liberaron y se expresaron a veces sin complejo. Por ejemplo, llama la atención la importante desvalorización en los últimos quince años de los representantes o los portavoces obreros en el campo mediático.

En estas condiciones, ¿por qué seguir trabajando sobre la realidad obrera? Porque pensamos que la cuestión obrera es hoy, más que nunca, actual, y que es necesario ir a ver lo que pasa dentro de la fábrica, en particular cómo se trabaja, por más que las “buenas noticias” que claman un cambio radical del modo de gestión (“gestión participativa”, “empresa inteligente”, empresa de “tercer tipo”, “fin del taylorismo”, “llamado a las competencias de los asalariados”) intenten disuadir a los investigadores. Así fue como intentamos reformular, en tanto sociólogos, problemas importantes de la economía política: las condiciones sociales de la obtención de ganancias de productividad,

la mejora de la calidad, tomando en cuenta aspectos que los economistas suelen dejar afuera de su reflexión (efectos de la escolarización, dispositivos de los asalariados...).

■ Estudiar al mismo tiempo el trabajo y el sistema escolar

Nuestra investigación tuvo que ver con la región obrera de Montbéliard, con la fábrica de producción automotriz de Sochaux y sus proveedores de componentes, y en especial, con las transformaciones del trabajo obrero en los talleres de montaje. Cuando se evoca este trabajo, las palabras “robotización”, “informaticización de la producción”, “justo a tiempo”, “objetivo calidad”, “cero pana” vienen inmediatamente a la mente y componen una nueva visión idílica del universo industrial. La expresión “trabajo en cadena” parece designar una realidad arcaica y residual. Ahora bien, aun a riesgo de decepcionar a los que creen en la “modernidad”, la investigación etnográfica y estadística indica que el “trabajo encadenado” (como se decía antes) sigue existiendo y no de manera marginal. Sin duda, las palabras que nombran el trabajo han cambiado –los “operadores” se desempeñan a lo largo de las “líneas”, llevan trajes de color verde fluorescente, se les invita a tutear a sus jefes–, pero el trabajo obrero sigue siendo apremiante, incluso cada vez más. Los obreros lo experimentan día a día.

La originalidad de esta investigación, a nuestro modo de ver, consiste en ofrecer otra visión del universo de los talleres de producción, y, más fundamentalmente, en reintroducir la cuestión de la dominación en el ámbito del trabajo. Porque hoy, “nuevas formas de dominación simbólica se superponen a las antiguas formas de explotación. Los asalariados se sienten en situación de vulnerabilidad objetiva y subjetiva y trabajan con miedo, por sí mismos y por sus hijos. La amenaza de la desocupación y de la precariedad pesa sobre el conjunto de los asalariados e, incluso, si las mujeres, los jóvenes y los obreros son los más afectados, todas las categorías de asalariados temen perder algún día su empleo. La presión de la desocupación se ejerce sobre los que trabajan

no sólo reduciendo sus exigencias en relación con el trabajo, sino también aumentando su carga de trabajo”⁷. Para que el lector pueda adentrarse en este universo, hemos elegido evocar “historias de taller” que tienen que ver con dilemas que sólo pueden parecer menores a quienes no los viven: dilemas financieros en primer lugar (bonificación colectiva de 70 francos, puntos de clasificación que permiten ganar 150 francos más por mes...), dilemas de dignidad también (conflictos y “encontronazos” con los jefes).

Para entender las diversas actitudes en el trabajo y, bajo esta perspectiva, las diferencias entre generaciones, es necesario considerar la cuestión del colegio. Este enfoque nos condujo progresivamente a distanciarnos de cierto tipo de sociología del trabajo que, durante mucho tiempo, privilegió como objeto de investigación la empresa y el taller, los puestos de trabajo, el “momento trabajo”, los cambios técnicos y sus efectos sobre las relaciones en el trabajo, las relaciones de poder en los talleres. Pero esta perspectiva tuvo tendencia a aislar lo que pasa en la empresa de lo que ocurre afuera, y a separar la situación de los trabajadores de las trayectorias que han tenido. Ocurre que estas trayectorias remiten a los orígenes (sociales, geográficos, nacionales), al espacio de vida, a los modos de categorización de los individuos. La sociología del trabajo tiende a estudiar de manera separada las decisiones tomadas por los *managers* y sus efectos en la empresa, por un lado, y por otro, las características socioculturales de los asalariados. No tiene como proyecto estudiar conjuntamente la manera en que “se ajustan” estas decisiones y estas características sociales. Nosotros pensamos, por el contrario, que los cambios que se producen en un taller y la manera en que son percibidos no pueden ser aprehendidos por fuera de relaciones de fuerza sociopolíticas tal como se fueron constituyendo en el trabajo a través de la historia de una empresa específica, a través también de la constitución de

una “cultura de clase”, a través de un incesante trabajo de construcción política cuyos efectos no se disipan jamás de una vez por todas. Por último, la sociología del trabajo ignora la cuestión de las formas de socialización primaria abandonando su estudio a otros sectores de la sociología. Desconoce el rol desempeñado por la familia, las grandes instituciones, la escuela, el Estado benefactor, el sistema de protección social, que estructuran la vida social y esbozan las grandes relaciones de fuerzas que, precisamente, van a ser retomadas y “trabajadas” por la empresa. Tiende a ver a los asalariados solamente en el trabajo. Pero si bien existe una socialización en y mediante el trabajo, existe también otra socialización que es anterior o simultánea.

De la misma manera, la investigación sobre la escolaridad de los hijos de obreros nos permitió tomar cierta distancia de la sociología de la educación que, en la actualidad, se reduce cada vez más a una sociología del colegio. Había que salir del estricto marco de la institución escolar para analizar la “demanda de colegio” por parte de las familias obreras desde el exterior del sistema escolar, es decir, desde la fábrica y el barrio. Este cambio de perspectiva permite visualizar la demanda obrera de una escolarización prolongada como un reflejo inverso a las transformaciones de la fábrica. Lo que observamos es que una larga investigación etnográfica, que toma en cuenta los diferentes campos sociales, permite trabajar en las fronteras de las sociologías especializadas y –lo que es quizás más importante– permite cuestionar las divisiones institucionales de ciertos campos de la sociología, en especial los que existen entre una sociología de la educación centrada en el colegio, y en gran parte separada del mercado laboral, y una sociología del trabajo o de la empresa centrada en la fábrica, como algo separado de la institución escolar.

En las diferentes esferas de la sociedad, la posesión de un capital escolar tiende a convertirse en un elemento decisivo, que permite

7 Gabrielle Balazs y Michel Pialoux, «Crise du travail et crise du politique», *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, septiembre de 1996, p. 3.

adquirir un valor social y económico. Lo que se juega en torno al colegio (los diplomas, la certificación de competencias, pero también la cuestión de la dominación dentro y mediante la cultura, dentro y mediante el colegio) es entonces esencial para entender las nuevas formas de legitimación de la dominación. Es la ausencia de toda perspectiva de futuro profesional obrero en la fábrica lo que, en los años '90, incitó rápidamente a las familias obreras, en particular esas en las que los padres eran obreros especializados (en adelante, OS), a orientar a sus hijos hacia los estudios largos e indeterminados. Ahora bien, los obreros de Peugeot no estaban preparados para esta nueva configuración, porque el paternalismo local garantizó durante mucho tiempo el empleo de los hijos del personal. De tal manera que este cambio se presenta más como una "huida" de la enseñanza profesional que como una adhesión positiva al modelo de los estudios prolongados. Por lo mismo, no es tanto una estrategia de educación elaborada con antelación (en función de las transformaciones del campo escolar) sino más bien una estrategia de adaptación, en función de las circunstancias, a la evolución del mercado laboral local y a las transformaciones de la fábrica tal como las perciben los padres.

No se toma lo suficientemente en cuenta el costo moral y afectivo que ha representado para los padres obreros la entrada, cueste lo que cueste, en la competición escolar (sobre todo en el liceo, donde permanentemente se están esforzando por descifrar un universo que, para ellos, es opaco), y también la desvalorización de la enseñanza profesional. Esta representaba antes no solamente una vía de promoción escolar sino también un lugar donde se construía (o se reforzaba) una cultura técnica, el orgullo de ser obrero, disposiciones contestatarias⁸. El modelo de los estudios largos, en su forma actual de huida hacia adelante en relación con el colegio, engendra disposiciones totalmente diferentes. Si uno adopta el punto

de vista de las familias (obreras en particular), la prolongación indefinida de los estudios transforma en profundidad las relaciones intergeneracionales. Al no tener una socialización escolar por completo lograda, la mayoría de los hijos de obreros tienden a encontrarse en el liceo como en un callejón sin salida. A menudo están relegados en las secciones más desvalorizadas y terminan por dudar de su futuro. Los padres, que han hecho grandes sacrificios económicos –dado la estagnación de los salarios obreros con presupuestos de las familias cada vez más restrictivos–, asisten, desamparados, a esta progresión escolar meramente formal, sabiendo que es posible que la inversión que han realizado no sea retribuida con nada.

Al mismo tiempo, la sucesión de las generaciones obreras se vio fuertemente perturbada por las transformaciones del mercado del trabajo de los jóvenes (la multiplicación de las "pasantías" y el aumento de la edad a la que se puede esperar un empleo estable) y por la prolongación de la escolaridad de los hijos. En muchas familias obreras, los hijos no "siguen" el camino de los padres. Cuando se sabe lo que representa para las familias burguesas (burguesía económica y burguesía intelectual) la suma de esfuerzos y de energías movilizadas a favor de los hijos para conservar su rango (social y cultural) y asegurar sin obstáculos la transmisión de una herencia, se puede imaginar, en sentido inversa, en las familias obreras, la forma de sufrimiento social –sufrimiento callado, contenido, pero siempre presente– que produce la pérdida de una herencia que se pueda legar a los hijos y su alejamiento sociocultural. Paradoja de la situación actual: es en el momento en que la familia, dentro del sector obrero, tiene una legitimidad y un rol cada vez más importante (casa, normalización de las relaciones familiares, prolongación del tiempo en que los hijos conviven con sus padres, conflictos menos brutales, etc.) que la transmisión filial deja de operar.

8 Cfr. Claude Grignon, *L'Ordre des choses. Les fonctions sociales de l'enseignement technique*, París, Minuit, 1971, y, en el caso inglés, Paul Willis, «L'école des ouvriers», *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 24, noviembre de 1978.

■ ¿Qué es lo que queda del “grupo obrero”?

Aunque nuestros objetos principales de investigación empírica sean la fábrica y el sistema escolar, el libro se construyó no en torno a la fábrica, ni al trabajo, ni al colegio, sino en torno al grupo obrero, su historia, su modo de construcción y de deconstrucción. Lo que nos propusimos, antes que nada, fue entender sus prácticas en su arraigo histórico, y esto, en diferentes niveles: la historia colectiva del taller en la que se insertan las relaciones entre obreros, la historia de las diferentes generaciones, la historia de los grupos profesionales así como las historias individuales imbricadas en esa serie de historias colectivas. Porque la historia “informa” en el sentido fuerte de la palabra sobre las actitudes de los asalariados, sobre la percepción que tienen de los cambios tanto en el taller como en el sistema escolar. Lo que la investigación muestra es la manera en que este “grupo” enfrenta una situación que en varios aspectos es desfavorable —nuevas tecnologías que descalifican los antiguos saberes, derrumbe del comunismo al Este, crisis de la izquierda en general—, y al mismo tiempo cómo sigue existiendo (incluso muy debilitado) y cómo se defiende utilizando las armas que les legó la tradición histórica, no sin cierto desaliento, dudando, teniendo cada vez una conciencia más aguda de la erosión de sus antiguas estrategias y del problema de sucesión de las generaciones dentro del “grupo”. Al respecto, poner al centro del estudio del taller y del colegio la cuestión de la sucesión de las generaciones fue una de nuestras principales preocupaciones. No se trata de oponer “grupos en sí” (por ejemplo, los obreros especializados [OS] y los obreros profesionales [OP], los técnicos), sino grupos definidos por cierta posición en la sucesión de las generaciones.

Nuestra perspectiva pone también en relieve el trabajo político y ético que durante mucho tiempo contribuyó a hacer existir el grupo obrero, y su proceso de deconstrucción, iniciado hace veinte años: crisis de las creencias, pérdida de confianza en los antiguos modelos de resistencia, derrumbe brutal de la esperanza comunista (la caída del muro de Berlín remeció de manera duradera a los militantes)⁹. La desvalorización simbólica del grupo obrero afecta en conjunto, como lo hemos dicho, la imagen que los obreros se hacen de sí mismos, de su lugar actual y futuro en la estructura social así como el orgullo del grupo. Los antiguos valores obreros (solidaridad, entrega, sentido de lo concreto) son progresivamente despreciados y parecen “anticuados”. Al mismo tiempo, formas de resistencia siguen existiendo. Localmente, en una fábrica como Sochaux, las formas de militancia de antes, centradas en los OP, han desaparecido casi totalmente a beneficio de un sindicalismo protagonizado por los OS, menos ideológico y más cercano a la defensa de intereses inmediatos. Esto nos lleva por lo mismo a plantear la cuestión de la herencia de la cultura política obrera, en particular la manera en que se enfrenta a las transformaciones del mercado del trabajo y la precarización de los estatutos.

Nos encontramos acá, a partir de una investigación etnográfica, con cantidad de problemas que Robert Castel planteó en su último libro¹⁰, fundado, en su caso, en una investigación socio-histórica que va del siglo XV al siglo XX: el desmoronamiento de la sociedad salarial, la erosión de las protecciones que beneficiaban a los miembros del grupo obrero, la “desestabilización de los estables”. Sorprende la manera en que hoy, la angustia, el miedo, el sentimiento de vulnerabilidad vuelven al grupo obrero, incluso entre los que gozan todavía —¿por cuánto tiempo?— de cierta seguridad. No existe ya una franca línea divisoria entre los obreros ubicados del “lado malo”

9 Cfr. Michel Pialoux, “Le vieil ouvrier et la nouvelle usine” en Pierre Bourdieu (dir.), *La Misère du monde*, París, Seuil, 1993, pp. 331-348.

10 Robert Castel, *Les Métamorphoses de la question sociale*, París, Fayard, 1996. Más precisamente en los dos últimos capítulos, en los que el autor aborda el problema de la constitución en los años '50 de la “sociedad salarial”.

y los que estarían definitivamente protegidos contra la adversidad social.

Es solamente en este marco estructural de debilitamiento del grupo obrero, tanto en su base material como en su capacidad de resistencia colectiva, de fragilidad de su sistema de valores, de derrumbe de creencias políticas (que afecta sobre todo al grupo de militantes) que se puede entender la atracción creciente que ejerce el Frente Nacional en los sectores obreros. En este contexto, se insistirá en el punto siguiente: la cuestión de las relaciones entre franceses e inmigrantes no existe en sí sino que debe ser estudiada en estrecha relación con lo que es la condición obrera hoy¹¹: un futuro más que inseguro, el fin de las esperanzas de promoción profesional o social.

En la primera parte, centrada principalmente en la fábrica de Sochaux, describiremos las condiciones de trabajo de los OS a lo largo de las cadenas de producción, trataremos de analizar el tipo de relaciones que se tejen en el trabajo, apoyándonos ante todo en el relato detallado del traslado (que duró cuatro años) de los obreros desde la antigua planta a la nueva planta de carrocería (capítulos I y II)¹². Luego insistiremos en el “bloqueo de la movilidad obrera en la fábrica” (capítulo III), tan característico de la condición obrera hoy. La segunda parte estará dedicada a los cambios de la relación de los obreros con la escolaridad de sus hijos y los efectos sociales de la prolongación de los estudios en las familias obreras: marginalización de la enseñanza profesional (capítulo IV), desorientación de los padres obreros en los colegios de la ZEP (capítulo V), malentendidos y conflictos entre los hijos, promovidos en tanto estudiantes

secundarios, y sus padres (capítulo VI). En la tercera parte, las transformaciones conjuntas del trabajo en la fábrica y de la relación con el colegio de las familias obreras, nos llevarán a interrogarnos sobre el futuro del grupo obrero o sobre lo que llamamos su deconstrucción, analizada aquí en tres situaciones diferentes. Las contradicciones de un joven monitor (capítulo VII) nos harán aprehender la cuestión del conflicto de generaciones en la fábrica. Luego, el desaliento de los delegados que no logran hacer funcionar en los talleres el sistema político a la antigua, fundado en una cultura de oposición arraigada en las prácticas de trabajo (capítulo VIII), nos permitirá abordar la crisis de la militancia obrera. Por último, trataremos de mostrar (capítulo IX) que el crecimiento de las tensiones racistas en la fábrica, pero sobre todo, fuera de la fábrica, toma sentido en un contexto de competencia laboral, y expresa la desestabilización simbólica del mundo obrero en su conjunto.

■ EPÍLOGO

La originalidad de este trabajo, con una mirada a la distancia, parece relacionarse con la manera en que “construimos el objeto” de investigación¹³. No se trató de hacer un libro más sobre el trabajo obrero ni sobre un grupo profesional sino de proponer un análisis sociológico de un grupo social –de una clase social– en plena transformación o “en crisis”, según el lenguaje periodístico que tuvo un rol esencial en las representaciones de la sociedad forjada durante el siglo XX. De ahí el esfuerzo por investigar distintos aspectos de ese mundo obrero:

11 Otros investigadores en Ciencias Sociales lo han dicho antes que nosotros. Es el caso en particular de los trabajos sobre inmigración en Francia del sociólogo Abdelmalek Sayad y del historiador Gérard Noiriel.

12 Al final de cada capítulo, hemos ubicado “recuadros”: se trata en la mayoría de los casos de fragmentos de entrevistas que permiten esclarecer o profundizar los análisis realizados en el capítulo.

13 Es una expresión un poco pasada de moda hoy en la sociología francesa que, a diferencia de las sociologías de ciertos países europeos o de una parte de la sociología norteamericana, desea en muchos casos dar vuelta la página de los trabajos de Bourdieu o, para decirlo de manera académica, “ir más allá” de este autor. Pero es en *Le métier de sociologue* (Pierre Bourdieu, Jean-Claude Chamboredon y Jean-Claude Passeron, ediciones Mouton, 1968), libro que para nosotros sigue siendo una referencia, que una parte importante está dedicada a este trabajo, fundamental para el sociólogo, de “construcción del objeto”. Larga fase de elaboración de la investigación que implica la crítica de las prenociones y la construcción conjunta de hipótesis de investigación y de modos de administración de la prueba adaptados.

tanto en la fábrica como en diferentes escenarios sociales, fuera de la fábrica¹⁴ (vivienda y barrio, escuela, política). Se trató de relacionar, tanto “teóricamente” como en las prácticas de investigación, el proceso de desestructuración de la clase obrera y un conjunto de cambios que surgieron no sólo en el sistema de las relaciones económicas (es necesario subrayarlo a pesar de todas las sociologías que, en Francia, se complacen en lo “post-moderno”) sino en el aporte irremplazable de la tradición marxista, pero también en otras esferas de la actividad social (la escuela, el lugar de residencia, las estructuras familiares, etc.).

En la primera parte que dedicamos a la fábrica de Sochaux, quisimos –y es lo que nos distinguió de muchos libros escritos en los años ‘90– adoptar otro punto de vista, distinto al de los administradores y gerentes, de la racionalidad en términos de gestión¹⁵, tratando de poner en evidencia la manera en que se perpetúan o se renuevan lógicas de dominación y de explotación en el trabajo, sugiriendo a veces que las nuevas lógicas de dominación pueden ser, incluso, peores que las que existieron antes, pero que no aniquilan toda forma de resistencia obrera. En un segundo momento del análisis, adoptamos una postura de investigación que, situándose en la línea de las investigaciones teóricas y empíricas de Pierre Bourdieu¹⁶, intentó ir más allá de este tipo de enfoque de inspiración marxista, tratando de tomar en cuenta otros cambios, para nosotros decisivos, como los que se vinculan con las transformaciones del sistema escolar y las

relaciones intergeneracionales y, más generalmente, el valor simbólico de los miembros de las clases populares¹⁷.

■ La intensificación del trabajo o la cara oculta de la modernización industrial

En este libro, fundamentalmente, si bien nos propusimos desde un inicio plantear preguntas que para nosotros eran esenciales, como las que durante mucho tiempo abordó la sociología de las clases sociales¹⁸ (especialmente, en Francia, la de la “clase obrera”), no queríamos plantearlas de manera abstracta como una tradición “teoricista”, como lo había hecho la filosofía (especialmente del althusserismo) de los años ‘70, de manera sobreabundante y vana. Hemos preferido realizar un análisis de campo porque creíamos en las virtudes del trabajo empírico y, sobre todo, en este tipo de investigación que implica una presencia larga en el medio sobre el que se trabaja. Tanto en la investigación como en el libro, nos propusimos identificar el punto de vista de la experiencia obrera, las visiones de ese mundo (pero también las prácticas) de manera que pudiera escucharse, con más frecuencia, la palabra obrera. De ahí la multiplicación de fragmentos de entrevistas cuya vocación no fue ilustrar.

¿Por qué adoptar esta postura? Porque nos parecía que, en el momento preciso en que realizábamos nuestra investigación, había un gran desajuste entre lo que observábamos en

14 Esta cuestión esencial de la construcción del objeto había sido abordada en diferentes oportunidades por Michel Pialoux en textos de los años 1970-1980. Primero, en una serie de “notas críticas” publicadas en la segunda mitad de los años 70, en la revista *Critiques de l'économie politique*, dedicadas, por un lado, a una crítica del foucauldismo de Jacques Donzelot y, por otro, a la crítica de un tema por entonces muy a la moda, vinculado con los sectores operaístas italianos (Toni Negri) del “obrero-masa”. Luego, en una serie de artículos sobre los obreros de Amiens en el marco de trabajos llevados a cabo en colaboración con estadísticos del l'INSEE (Alain Desrosières y Michel Gollac).

15 Un poco como Christophe Dejours pudo hacerlo con su equipo en psico-dinámica del trabajo.

16 Cfr. Stéphane Beaud y Michel Pialoux, « Faire équipe. Ethnographie et monde ouvrier », Pierre Encrevé y Rose-Marie Lagrave (dir.), *Travailler avec Bourdieu*, París, Flammarion, 2003.

17 Cfr. sobre este punto los trabajos de Jean-Claude Combessie sobre los obreros agrícolas en Andalucía, especialmente « Marché du travail et dynamique des valeurs. La cueillette du coton en Andalousie », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 41, 1982 y su libro (hoy demasiado poco conocido), *Au Sud de Despenaperros. Pour une économie politique du travail*, Editions de la MSH, 1989.

18 La mayoría de estas cuestiones podían encerrarnos en el debate preconstruido donde las respuestas estaban dadas de antemano. Esto no quiere decir que estas cuestiones nos parecen desprovistas de sentido. Pero sólo nos parece que pueden ser retomadas sobre la base de un material empírico.

el terreno, la intensificación del trabajo, la suerte de guerra social que tenía lugar en los talleres para ganar tiempo y productividad, la violencia cotidiana sufrida por los obreros, etc., y la representación dominante que se daba de la realidad obrera (la conversión a un nuevo tipo de gestión, la robotización y las nuevas tecnologías como medio de hacer desaparecer —mediante un milagro tecnológico— la vieja y problemática cuestión obrera)¹⁹. Por otro lado, era sumamente llamativo el desajuste entre lo que decían los portavoces del mundo obrero (sindicalistas de alto nivel, permanentes, etc.) y lo que vivía la “base”, lo que le costaba decir y, sobre todo, su dificultad cada vez más grande para ser escuchada, incluso por aquellos que tenían como característica haber sido sus defensores naturales (“históricos”). Para decirlo en pocas palabras, el mundo obrero, desde principio de los ‘60, había tenido dos pilares sindicales: la CGT y la CFDT. La CFDT representaba toda una parte del mundo obrero, a menudo de origen rural, que había frecuentado la JOC (*Juventud Obrera Cristiana*). De hecho, el mundo obrero vio alejarse en los años ‘80 a la CFDT hacia otros horizontes perdiendo uno de sus dos ejes. Esto desestabilizó en profundidad el sindicalismo obrero que se alimentaba de esa rivalidad pero también de esta emulación entre la CGT y la CFDT.

En el nuevo paisaje ideológico de los años ‘80, varios son los análisis de sociólogos y economistas del trabajo que tuvieron como

tema la modernización de las empresas y, más exactamente, la informatización de la producción, las nuevas formas de organización del trabajo y de gestión de la producción (“justo a tiempo”, flexibilidad, exigencias de calidad) que se difundieron en las empresas francesas a partir de mediados de los ‘80. Estos diferentes trabajos, por interesantes que fueran, se caracterizaban sin embargo por cierta forma de “economismo” implícito y a menudo por la ausencia de una verdadera perspectiva histórica (especialmente del punto de vista de la historia de los grupos profesionales y sociales). Quisimos estudiar la manera en que las transformaciones de la organización del trabajo fueron vividas, en un tiempo dado y en un espacio local, por el “grupo” de los obreros sin omitir, sin embargo, la diversificación de los puntos de vista sobre nuestro objeto. Buscamos así poner en el centro del dispositivo de investigación la restitución de diferentes puntos de vista de asalariados, obtenidos a partir de una serie de entrevistas en profundidad, especialmente con obreros de los talleres de carrocería de la fábrica de Sochaux. En nuestro análisis, la reflexión sobre el trabajo obrero no podía ser aislada de las condiciones concretas en las que la cooperación obrera se efectuaba. En efecto, este trabajo obrero implicaba formas de cooperación, construcción de relaciones colectivas, de ahí la valorización de la ayuda mutua y de la solidaridad²⁰. El hecho de que estas “realidades” se hayan visto afectadas (por lo que

19 Siendo todas las demás cosas iguales, nos encontramos en la misma posición de investigación que la que Gérard Noiriel evoca cuando empezó su investigación de historiador en Longwy en 1979: “Durante la lucha de [Longwy] de 1979-80, me había sorprendido la amplitud del sentimiento de incompreensión que expresaban los obreros en paro. Los discursos sostenidos por los portavoces exteriores (ya fueran gobernantes, dirigentes sindicalistas “recentrados”, periodistas, sociólogos u otros) ilustraban su ignorancia de las realidades sociales e históricas locales. Saqué la conclusión de que la mejor ayuda que se podía aportar a los dominados no consistía en hablar por ellos, ni en afirmar de manera perentoria lo que había que hacer para resolver sus ‘problemas’. Más modestamente, había que esforzarse por exponer la lógica de sus prácticas sociales para tratar de explicarla a los que no la entienden porque no la viven; lo que supone una proximidad geográfica y social con el universo tomado como objeto de estudio”, Gérard Noiriel, prólogo a la nueva edición de *Ouvriers dans la société française* (Points-Seuil Histoire, 2002).

20 Se puede retomar aquí el análisis sintético propuesto por Bernard Pudal, “Tanto como una relación con la materia, el trabajo obrero supone una relación colectiva, una ciencia de la cooperación y del grupo eficaz. De ahí este culto a la solidaridad, a la ayuda mutua, al compañerismo, base común de todos los militantismos obreros y de muchas otras prácticas de clase. Juego, fiesta, actividades de costado, lengua: la lengua obrera se caracteriza por la riqueza de los léxicos del oficio y también por un uso extensivo de las figuras y metáforas que se relacionan con el cuerpo, sin recurrir a ningún eufemismo, que introduce una forma de distancia. Se expresa con predilección en cierta cantidad de géneros, como la broma o el chiste, así como en repertorios anecdóticos, que dicen la vida de clase y sacan lecciones, de manera menos estereotipada que los refranes y proverbios”, *Le siècle des communismes*, Editions de l’Atelier, 2001, p. 517.

se llama la gestión “participativa”) no quiere decir que no sigan siendo ineludibles

Así, el eje central de nuestro proyecto era abordar conjuntamente con investigadores que centraban su atención sobre objetos muy diferentes y que no ocupaban el mismo lugar en el universo político, temas desarrollados sobre los obreros de los años ‘90. Esta investigación monográfica tenía como virtud abordar sucesivamente estos objetos (dando así una visión caleidoscópica del mundo obrero local) buscando al mismo tiempo, por tanteo y aproximación, “personajes” que encarnaran tal o cual posición (de ahí ciertas formas de estilización en relación con la técnica del ideal-tipo). Por otra parte, se trataba de observar las acciones en el tiempo.

El punto capital era la medición de las diferencias de ritmo, las formas diferentes de temporalidad. La combinación de estas dos técnicas dan el espesor tanto temporal como “humano” lo que permite especialmente reflexionar sobre todo lo que se puede llamar en un primer tiempo “desajuste” e interrogarse sobre los grupos que permiten, finalmente, que se produzca un “ajuste” o un “equilibrio”.

Desde el inicio de este trabajo que emprendimos en Sochaux, nos ubicamos en una perspectiva que no era la de la empresa, sus problemas y sus “necesidades”, a la inversa de lo que hacen muchos economistas y sociólogos. Adoptamos más bien la perspectiva de un “grupo” social, el grupo obrero, observando la deconstrucción-reconstrucción de las identidades colectivas e individuales de los miembros del grupo. Una de las especificidades de nuestras entrevistas con los obreros de la fábrica es que no fueron conducidas a la manera de una estricta perspectiva de la sociología del trabajo, en el sentido estrecho de la expresión, en la medida en que la interrogación nunca estuvo circunscrita a lo que pasaba fuera del taller. De entrada intentamos

ampliar nuestras preguntas a lo que implicaba la proyección hacia el futuro, tanto en términos individuales como familiares, los problemas del trabajo, de la escuela, de la capacitación, de la vida familiar. O sea: a todo lo que podía ocurrir fuera del trabajo. En las mismas entrevistas, los sujetos entrevistados pasaban insensiblemente de un tema a otro (por lo menos, cuando no había control, vigilancia, censura)²¹, vinculando los problemas de su vida en el trabajo, en la fábrica, la manera en que los enfrentaban, con cuestiones que tenían que ver con lo que pasaba en sus casas, fuera de la fábrica, con la familia; la manera en que se sentían “parte” de redes de sociabilidad, cómo fueron escolarizados, cómo han vivido y viven todavía. No solo abordábamos la cuestión del trabajo sino también su vinculación con el futuro.

De manera paradójica, nos pareció que había más violencia y *pathos* en el discurso de los obreros contactados en el marco de la investigación del Ministerio del Trabajo²² que en el de los sindicalistas contactados a través de la red militante. Los obreros cercanos a la red militante, generalmente miembros de un sindicato, no eran los que se enfrentaban con más violencia a la fábrica; en todo caso, esto no aparece en la primera entrevista. En el fondo, esta “paradoja” se explica bastante bien. Los obreros contactados a través de la red militante daban por hecho que conocíamos cierta cantidad de cosas sobre la fábrica, la lógica que, en conjunto, regula su funcionamiento y la evolución, el desarrollo de sus grandes “problemas”, tales como fueron definidos y presentados habitualmente –automatismo, productividad, lugar otorgado al sindicalismo, relaciones de fuerza en la fábrica. Por lo mismo, sobre diversos puntos, muchos hablaban por alusiones, prestando conocimientos al entrevistador (que no siempre tiene), dando por sentado entre nosotros una suerte de acuerdo de orden político (que la mayoría de las veces no desmentimos...).

21 Como sucede con ciertos sujetos entrevistados, técnicos, agentes de supervisión que conocen profesionalmente, en algún punto, la necesidad de separar la cuestión de las condiciones de trabajo y la de otras esferas de la existencia.

22 En el marco de esta investigación post-condiciones de trabajo, íbamos a entrevistar personas que un año antes habían respondido a un largo cuestionario sobre las condiciones de trabajo del INSEE. Habían aceptado, al completar ese cuestionario, ser “reinterrogados” en el marco de una entrevista en profundidad.

Conociendo más o menos nuestro estatuto de universitario, y sabiendo que trabajamos desde hace mucho en Sochaux, trataban de evitar los discursos demasiado generales como si desconfiaran de los mismos. Incluso al utilizar ciertos estereotipos, su discurso no caía en automatismos, remitía a realidades vividas por todos: empobrecimiento, cansancio, miedo, sensación de humillación. Retomaban una temática conducida y articulada en y a través de los volantes que, en Sochaux, no era vivida como una temática impuesta “desde arriba”. Hay en los obreros cercanos al polo militante una reticencia para abordar temas que no aparecen en los volantes, especialmente los que podrían contribuir a romper la imagen de un grupo relativamente solidario como los que uno puede evocar cuando se pronuncian los términos de “celos”, “problemas entre personas”, “conflictos”, “rivalidades”; términos que podrían dar una imagen del grupo poco digna, la de un grupo aquejado por lógicas de competencia activadas por la supervisión o un grupo prisionero de la lógica de disminución social por el alcohol o la miseria. Y uno entiende muy bien las razones que, a nivel existencial o identitario, hacen que los sindicados se resistan en algún punto a focalizar su atención sobre estas cuestiones. Entonces, siempre hace falta mucho tiempo para que se levanten ciertas censuras alrededor de estos temas. Si bien narran fácilmente anécdotas, especialmente las que involucran a los agentes de supervisión (los “jefes”, sobre todo) al tiempo que hablan de sus condiciones de trabajo con precisión, evitan con pudor, lanzarse en un violento discurso de denuncia del que sienten que podría, por oleadas, llegar a involucrarlos, a ellos o a “su” grupo. Por el contrario, los obreros contactados en el marco de la investigación post condiciones de trabajo se expresan, a menudo, —una vez resueltas ciertas inquietudes de inicio, una vez que están seguros de que el investigador, en este caso Michel Pialoux, no es un agente de la empresa en la fábrica— sobre las relaciones de poder en la fábrica, con una brutalidad y una violencia sorprendentes, que no intentamos incentivar pero que tampoco tratamos de frenar. Es como si la situación de entrevista dejara la puerta abierta a una lógica

de denuncia de las prácticas de la fábrica que remiten a un sentimiento de degradación de múltiples formas, siempre presente, y a la expresión de un sufrimiento relacionado con el presente (incluso contenido) y una inquietud relacionada con el porvenir. Esta denuncia se expresa mucho más en el registro ético que en el registro directamente político. A menudo se tiene la impresión de que la persona entrevistada se dirige primero al sentido ético de su interlocutor (en este caso, el investigador) para denunciar la facilidad con la que la empresa incumple las reglas “elementales” de justicia a las que estaban acostumbrados, se niega a cumplir las promesas que han hecho, practica una política “arbitraria” de “favoritismo”. Hay una fatalidad que hace que las decisiones que en una lógica de gestión son presentadas como “racionales”, sean percibidas acá, “abajo”, como “arbitrarias”.

También resultó sorprendente que las discusiones con los militantes sindicalizados (hombres) casi nunca tuvieron lugar en el marco de discusiones familiares. Si la esposa estaba presente, la mayoría de las veces no intervenía, no participaba como no fuera con pequeñas palabras que introducía un poco al azar en la conversación. En la investigación post-condiciones de trabajo, la situación era casi siempre diferente. Durante la entrevista, a menudo intervenían otros miembros de la familia y, en primer lugar, el cónyuge. Muchas entrevistas, que empezaban alrededor de las 15 hs (en razón de los turnos de 2x8) se prolongaban hasta las 18 hs o 18:30 hs, en presencia de otros miembros de la familia y, a menudo, después de que se apagara el grabador. Está claro que la situación del grupo familiar aparece en este asunto: su historia, su pasado, las dificultades actuales, pero también sus perspectivas de futuro.

Mientras que los militantes obreros excluyen las anécdotas y las “pequeñas historias” entre personas —“historias” que revelan relaciones conflictivas entre asalariados de un mismo nivel, disputas por los puestos de trabajo o por un ascenso que no prosperó—, estas anécdotas y estas historias aparecen rápidamente y casi “naturalmente” en las entrevistas de la investigación del Ministerio

del Trabajo, siempre y cuando el entrevistador incentive al interlocutor con preguntas que revelan el interés por cierto tipo de “detalles”, o que demuestre por su actitud o su mímica que no considera esas “pequeñas historias” habladurías sin importancia sino como anécdotas significativas. Es entonces evidente que, en una investigación de este tipo, el problema del “lugar” del investigador, de la posición objetiva que ocupa (pero también de su posición subjetiva), de la definición que construyen de él sus interlocutores, de la percepción que tienen de su rol, de su poder, es central. De ahí, por ejemplo, la importancia que tiene la carta de presentación que manda el investigador (en la que se define más bien como un representante de las administraciones o más bien como universitario, en todos los casos como agente del Estado).

Esta postura de investigación es la que otorga los medios para reflexionar sobre los procesos de estructuración-desestructuración del grupo obrero que hemos observado durante quince años, a través de la constitución de trayectorias obreras (trayectorias escolares, profesionales, residenciales, políticas). Es ella también la que nos lleva a tomar cierta distancia con la temática, hoy predominante, de la “exclusión”. Esta, al focalizarse en los que son designados como “excluidos”, grupo heterogéneo y concebido sin historia, tiende a hacer olvidar el conjunto de los procesos socio-históricos que conducen a esta situación social. Gracias a una presencia larga en el terreno, a las muchas entrevistas realizadas durante quince años con los miembros de diversas generaciones obreras locales, intentamos, en el trabajo de campo, restituir los datos, hacer sentir el peso de la historia colectiva –historia social de las familias, del grupo y del activismo

obrero pero también la historia de la empresa y del sistema escolar– que sigue pesando muy fuerte, materialmente y en las conciencias de los individuos²³.

■ Prolongación de los estudios y rechazo de la condición obrera por la joven generación

Las transformaciones de la educación en Francia desde principio de los años ‘80 –desvalorización de la educación profesional y promoción de un modelo de estudios largos dentro de la educación general, lógica de la alternancia, aumento de las formaciones, prolongación de la escolaridad, etc.– han tenido múltiples consecuencias que, en gran parte, pasaron inadvertidas, en especial en el mundo obrero. Reforzaron objetivamente el sentimiento de marginalización de los alumnos que no tuvieron otra opción como no fuera estudiar en las “malas” escuelas francesas de nivel elemental, es decir, en los liceos profesionales (LEP). Ahora bien, los que han tenido más dificultades escolares son mayoritariamente hijos de las familias más proletarizadas²⁴. Así, para entender las transformaciones del mundo obrero, hay que tener en mente el vínculo fundamental entre colegio y familias populares. Sin querer transformarlo en el primer principio explicativo, no hay duda sobre el hecho de que gran parte de lo que hacía el “sentido de clase” de los obreros desapareció en el contexto de estos cambios. No siempre fueron malos sociólogos los militantes obreros que, a principios del siglo XX, se oponían a la difusión de la cultura escolar en los sectores obreros, y se mostraban muy recelosos o críticos frente a la “escuela secundaria”²⁵. El régimen de los

23 Es el caso en especial del paternalismo. “Peugeot” que imprimió su marca en el paisaje industrial, geográfico (los barrios obreros construidos entre las dos guerras o después de 1945, los antiguos “Ravis”, almacenes de alimentación Peugeot, los castillos de las diferentes generaciones de la dinastía patronal) y mental de los obreros locales. Durante mucho tiempo los protegió y los hizo vivir.

24 Para un análisis más profundo, nos permitimos hacer referencia aquí al libro que publicamos en 2003, *Violences urbaines, violence sociale. Genèse des nouvelles classes dangereuses* (Fayard), que sigue este primer libro. Pero también es necesario mencionar el conjunto de los trabajos alrededor de Elisabeth Bautier y de Bernard Charlot (equipo ESCOL de Paris VIII), el libro de Jean-Pierre Terrail, *De l'inégalité scolaire*, La Dispute, 2003 y los trabajos de François Dubet.

25 Cfr. Marcel Martinet, *Culture prolétarienne*, Agone, 2004.

estudios largos produce cierto tipo de aculturación escolar donde lo que se pierde —en el caso de los “hijos de la democratización”— es cierta forma de cultura obrera que, en parte, estaba hecha de actitudes de oposición a través del aprendizaje, por ejemplo en CET²⁶, de disposiciones rebeldes (por parte de los hijos de la fracción politizada de la clase obrera). El paso por el colegio contribuye a descalificar la experiencia obrera y puede producir efectos de vergüenza social en alumnos “regulares” que están “desculturizados” (pérdida de su cultura obrera de origen) pero no verdaderamente “aculturados” en términos escolares, flotando así entre diversas filiaciones. La especificidad de nuestro trabajo es haber puesto en un lugar central el problema de las generaciones, lo que nos permitió vincular la cuestión de las transformaciones del trabajo obrero, la del colegio y la de la crisis de la herencia obrera. Quisimos mostrar de qué manera el proceso estructural de desvalorización obrera en la fábrica estuvo, durante estos quince años, reforzado por otros procesos de “desobrerización”, producidos fuera de la fábrica, especialmente a través del cambio de las aspiraciones escolares y profesionales de las familias obreras, la desvalorización de prácticas “tradicionales” que no solamente afectaron la manera de educar a los hijos sino también lo que se puede llamar el “sentido de clase”. Durante la investigación, surgió una cuestión central para las familias obreras de hoy: la dificultad o la imposibilidad de transmitir una herencia. A diferencia de lo que pasa en otros tipos de familia —en especial en las familias burguesas—, en los sectores obreros pareciera ser que los padres ya no saben qué transmitir a sus hijos, tanto a nivel individual, como familiar o de grupo. Esta situación conlleva desgarros muy profundos. La película de Laurent Cantet, *Ressources Humaines*, es desde este punto de vista muy relevante, la atraviesa el miedo del padre y la vergüenza

del hijo (que le grita al padre al final de la película: “me transmitiste tu vergüenza”)²⁷. De ahí la ambigüedad de la valorización del oficio y las diferentes formas de sacralización de la cultura legítima que aparece tan a menudo en el mundo obrero y las aporías que esto engendra.

¿Pero de qué herencia obrera estamos hablando? Nos parece que se trata, sobre todo, de una herencia política. Lo propio de los obreros, durante mucho tiempo, fue la posibilidad de transmitir esa herencia. Se puede pensar que el “orgullo obrero” procedía en gran parte de esa herencia política. No se trata de decir, desde luego, que este orgullo obrero desapareció totalmente. Sigue existiendo en ciertos sectores profesionales (lo que queda de los obreros-gráficos, de los ferroviarios, de los obreros altamente calificados) así como existen solidaridades en los distintos espacios de trabajo, en el taller. Uno puede también preguntarse si no subsiste una herencia propiamente obrera, institucional y política —una herencia “objetivada” si se quiere— que puede ser utilizada, reactivada, como se puede ver con la creación reciente de secciones sindicales en ciertas PyME subcontratistas nuevamente implantadas en la zona de empleo de Montbéliard.

A través de esta cuestión de la herencia obrera, el libro trata también, sin que esto haya sido subrayado, de la cuestión de la autonomía simbólica del grupo obrero. Es ahí donde nos reencontramos con la cuestión del rol de los obreros profesionales (OP) en el grupo, en la unificación del grupo y en la valorización de cierto tipo de experiencia obrera²⁸. Los OP tenían (con o sin razón) el sentimiento de su valor, por un lado a través de su oficio (una formación propiamente obrera, el CAP, las “pruebas”, los trucos, la virtuosidad, el gusto y el don del trabajo manual, etc.) y, por otro, a menudo, a través de su creencia en los “valores” del socialismo.

26 Collège d'enseignement technique, previo a 1976.

27 Se puede mencionar lo que podríamos llamar la maldición de la clase obrera francesa: “hacer la apología de un mundo cuyos habitantes sólo piensan en huir” (Jacques Rancière).

28 Desde luego, este tema debe ser reinsertado en una historia de la clase obrera francesa, de su marginalidad, a pesar de la historia política centrada en París y “su” clase. Cf. el nuevo prólogo de Gérard Noiriel a la reedición de su libro, convertido en clásico, *Les ouvriers dans la société française*, Points-Seuil, 1986.

■ Del teatro a la sociología

Hubo un debate público alrededor de este libro que nos marcó, a tal punto, que decidimos, unos días después, hacer un texto para *Le Monde diplomatique* que diera cuenta de lo que habíamos observado: “La tercera generación obrera”²⁹. Este debate, que tuvo lugar en un teatro de la periferia parisina, tenía como tema “El devenir de los asalariados frente a las reestructuraciones de las empresas”, justo antes de la presentación de la obra de teatro *501 blues*³⁰, representada por cinco obreras de la fábrica *Levi's* de la Bassée (en el Norte) que habían sido despedidas, al igual que más de quinientos compañeros, al cerrarse la planta.

Ese día, el público se divide en dos: por un lado, los habitantes de Chelles y alrededores (militantes, obreros jubilados, docentes) y del otro, una decena de estudiantes (todos muchachos, entre los cuales una mayoría de estudiantes negros y árabes) de una clase de bachillerato profesional del liceo de Chelles, acompañados por dos profesores. Tras las intervenciones de los sociólogos, el organizador del debate se dirige a los jóvenes: “Y ustedes, ¿cómo ven la condición obrera? ¿Qué apreciación tienen sobre este mundo del trabajo?” Alentado por sus compañeros, Samir (pelo corto, gomina, pequeños anteojos metálicos, *jean* y zapatillas *Adidas* azules fluorescentes), que al parecer es el portavoz natural del grupo, toma el micrófono y “se lanza”. Lo que dice sale entonces de manera un poco confusa pero insiste en el tema siguiente: “Nosotros no queremos depender de nadie. No queremos tener jefes encima que nos den órdenes. Nosotros, no queremos ir a trabajar a la fábrica, queremos respirar, queremos ser patrones. No queremos estar o permanecer en lo más bajo de la escala...” Ser obrero o ser alumno en LEP, los dos van juntos, “es una vergüenza”...

Sus palabras, que presentan una imagen sumamente desvalorizada de la condición de obrero, generan una reacción inmediata en

el resto de la sala. Los “viejos” lo toman como un ataque contra la dignidad que han tenido tanto en el trabajo como en el espacio público. Tratan de decirle(s) que no se puede o que no se debe hablar así, que siempre ha habido obreros y obreras de pie, una dignidad obrera, etc. Rápidamente, el debate se centra alrededor de la cuestión de la escuela y de la orientación: ¿por qué esos jóvenes van al liceo profesional? ¿Por qué preparan un bachillerato profesional? Samir da una explicación: cuando llegó el momento de definirse, no había hecho ninguna elección y automáticamente lo mandaron al LEP. O sea: “decidieron” por él. Sus amigos tuvieron la misma experiencia que se vive como una marginalización en relación con la vía de los estudios generales (la “vía normal” como se dice hoy en los barrios populares para designar el régimen de estudios largos). Al dar su propio ejemplo, Samir sabe que va a impactar, prepara su efecto —es algo que debe haber contado muchas veces y que funciona: “Yo les voy a contar con franqueza cómo fue que elegí el Diploma de estudios profesionales (BEP) en electrotécnica... [risas] Bueno, fue porque ‘electrotécnica’ era la palabra más larga y me impresionó”, como si hubiera querido, en el momento de su “elección”, contrabalancear el brutal veredicto escolar. Desde entonces, ha seguido adelante, como ha podido, con su carrera escolar y confiesa que hay una fuerte ruptura entre los años “tranquilos” del BEP y los años difíciles del bachillerato profesional: “En BEP, más o menos iba bien... pero ahora, hay un montón de clases... magnetismo, electromagnetismos, y no sé qué más...” Confiesa que no entiende nada, que no puede seguir.

Es un tema que luego vamos a evocar con los docentes: los alumnos en situación de fragilidad que son dirigidos al bachillerato profesional sin tener las bases ni el nivel necesario, son la desesperación de los docentes. Es el caso de los estudiantes que finalizan la primera parte del secundario y que “contaminan” las clases, razón por la cual se les obstruye el

29 “La troisième génération ouvrière”. Artículo publicado en *Le Monde diplomatique*, mayo de 2002.

30 NdT. *Blues de los 501* es probable que referencie a un modelo específico de pantalón elaborado por *Levi's* (pantalón caro y a la moda en los barrios populares) y a la cantidad de obreros despedidos

camino. Samir insiste: “Yo les voy a decir, y juro que es cierto, hay por lo menos 90% o, incluso, 95% de alumnos en nuestro grupo que no quieren ser electricistas”... Se siente cierto estupor en la sala. Uno de los auditores trata de decirles que no hay suficientes obreros calificados en Francia que “hacen falta electricistas, plomeros...” Su intervención no prende, el rechazo es total por parte de esos jóvenes. Han sido encerrados, apartados, en los LEP, y harán todo lo posible para salir, o por lo menos, para resistir mentalmente a ese mundo y al futuro que implica. El debate vuelve a centrarse luego sobre el tema de la jornada: la fábrica y la deslocalización. Se habla del trabajo temporario, de las condiciones en las que se entra a la profesión, de la precariedad estructural del mercado del trabajo. La ex obrera de *Levi's*, que ahora es actriz, evoca la historia de su familia de siete hijos, el padre minero, la esperanza de poder hacer estudios y la vida en la fábrica que no eligió. Pero también la dignidad obrera: “Una se sentía orgullosa”; nunca me sentí disminuida”. Insiste en la “transmisión de valores”. Samir se siente obligado a hablar de sus padres: “Mi padre gana 7000 francos por mes y somos seis hijos...” Evoca también el poco diálogo que hay en la familia. Ibrahim, originario de África negra (buzo rojo, *Adidas* verde fluorescente), tiene más dificultades para hablar, intentará hacerlo durante un tiempo bastante largo repitiendo una palabra —dinero— suerte de hilo conductor de su intervención. Al estar en LEP (en calidad de futuros obreros), “uno está rebajado, hay que decir las cosas como son... uno está rebajado cuando es obrero” (¿pronuncia el término?). Luego insiste en la falta de dinero, porque ese es el futuro que les prometen y que no quieren aceptar a los 18 años. Visiblemente excedida por esta manera que tienen los jóvenes de evocar todo el tiempo el dinero, la antigua obrera de *Levi's* intenta increpar a Ibrahim con una pregunta sobre las marcas de la ropa: “Yo tengo un hijo de 16 años y medio y no usa marcas”. Le pregunta el precio de su ropa o del *jean* “501” (450 francos, por un costo de fabricación de 27 francos). Los otros chicos se ríen, disimulando por lo bajo: “nosotros nunca pagamos ese precio”. Entiende que se trata de imitaciones

de los modelos de marca; los jóvenes saben que es el pequeño comercio, el *business*, lo que está en juego.

Un viejo obrero, pelo blanco, anteojos de marco grueso, pequeña corbata debajo del pulóver, interviene, la voz un poco atragantada por la emoción. Quiere responderle a Ibrahim: “Dices que te sientes disminuido en tanto obrero... pero lo que yo te digo es que cuando estás marchando con 500 obreros al lado tuyo, te sientes fuerte, te sientes orgulloso de ti mismo y de los demás”. Se calla, furioso y aliviado. Los viejos obreros jubilados, militantes sin duda, y las obreras despedidas que reconquistaron su dignidad gracias al taller de escritura y a su nueva profesión de actrices (ahora tienen el estatuto de intermitentes del espectáculo) quieren aprovechar la oportunidad del encuentro con estos “jóvenes”, felices de poder “intercambiar” para infundirles coraje, fuerza y sobre todo dignidad. Lo que parece consternarlas es la impresión que dan esos jóvenes, a los 18 años, de estar perfectamente “alienados” por el sistema, incapaces de una revuelta de tipo político. De ahí la importancia de la discusión alrededor de las marcas, de su fascinación y de su necesidad de existir a través de una imagen (la facha, la ropa, la publicidad...).

Nadie evoca este hecho mayor: esos alumnos tan derrotados son todos hijos de los barrios populares, hijos de inmigrantes venidos del Magreb y de África Negra y se supone que deben encarnar el devenir de una extinguida clase obrera. Por momentos, Samir evocará a su propio padre, que trabajó duro, que estuvo dirigido en su trabajo por “incompetentes”. Y declarará: “De todas formas, yo, a los 19 años, ya sé que mi vida se fue al carajo”. Rematará un poco más tarde: “¿Un electricista? ¿A qué mujer podría interesarle un electricista?”

A lo largo de este debate, se manifestaron y se opusieron tres generaciones obreras. La primera es la de los obreros sindicalizados, politizados, hoy jubilados, en la mayoría de los casos. Lucharon, conquistaron beneficios sociales y sienten orgullo por ese combate que prolongaba el de las generaciones anteriores. La segunda es la de las obreras de *Levi's*, que fueron despedidas después de veinte años de

antigüedad, pero que aún así, en esa situación, tienen el orgullo de haber trabajado duro, de haber luchado, de haber sabido transmitir valores, conservando a pesar de todo el beneficio de la socialización en un universo obrero fuertemente estructurado mental y políticamente. Por último, la tercera generación está encarnada por estos futuros operadores, casi todos originarios de los barrios periféricos empobrecidos de los años '90 y de la inmigración. Rechazan toda herencia del mundo obrero y sueñan con éxitos individuales de pequeños patrones. Son víctimas directas de la dinámica de segregación social y espacial que desde hace quince años opera fracturas abismales en el universo de las clases populares.

Los años '80 no solamente vieron el giro de la política de austeridad, el aprendizaje del poder por parte de la izquierda, la modernización conservadora, el crecimiento inexorable de la desocupación. También consagraron la descalificación del modo de resistencia de las clases populares y la rehabilitación de la empresa, la glorificación de las historias "exitosas" a la manera del empresario Tapie, el culto del dinero y del individualismo, que se difundieron luego en los suburbios.

De veinte a treinta años de crisis: los jóvenes, especialmente los de origen inmigrante, soportaron el mayor peso y lo siguen pagando. Materialmente a través de la desocupación y de la precariedad, pero también en sus mentes, a través del refugio en la religión, de la crispación identitaria, de la reafirmación del machismo, del odio hacia los "blancos", etc., contribuyendo al derrumbe de lo que había en términos de capital colectivo en las clases populares.

El hecho es que el libro encontró una nueva vida en el contexto de las elecciones presidenciales: la conmoción del 21 de abril de 2002, la derrota de Jospin en la primera vuelta, la desertión de los obreros, la frase premonitória de Mauroy al principio de su campaña en Lille ("Oye, Lionel, vas a tener que hablar

de los trabajadores"). Hacía falta explicar rápidamente este seísmo histórico. Nuestro libro existía. Hubo periodistas que lo redescubrieron, de ahí gran cantidad de solicitudes. Pasamos a ser, en algún punto, algo así como "expertos" del mundo obrero: por un lado, no éramos muchos en ese momento los que habíamos trabajado sobre estos temas; por otro lado, habíamos publicado un libro que, dada la rareza de la producción (y el poco entusiasmo de los editores en materia de ciencias sociales) constituía, a su manera, una referencia.

■ Una descalificación bien francesa del mundo obrero

Lo que desapareció en gran parte durante estos últimos veinte años es la figura del "trabajador" —orgulloso de su trabajo y de su contribución a la producción— o la del obrero respaldado por la "clase", portador de historia y de esperanzas políticas. Se construyó otra imagen, la del "asalariado de la precariedad" (Serge Paugam), la del operador, la del obrero que es posible cargar y sobrecargar sin límites, reducido a la dimensión de obrero intercambiable, sin conciencia de sí mismo. Por ejemplo, también es posible ver en el voto del 21 de abril de 2002, una revuelta de la Francia "laburante", la que trabaja cada vez más duro para ganar cada vez menos (¿el salario mínimo como horizonte infranqueable del salario obrero?), esa Francia que había sido educada según la antigua moral del trabajo y con los rudimentos de la moral popular que eran suficientes para dictar una línea de conducta, una "conducta de vida" como diría Max Weber (esos valores morales reputados simples: trabajo, honestidad, respeto hacia los otros, posesión de algunos bienes...). También hay que insistir en la incapacidad de los responsables políticos para medir lo que la precariedad significa concretamente, día tras día, para las familias populares³¹: reducción del horizonte temporal,

31 Cfr. Daniel Martinez, *Carnets d'un intérimaire*, Agone, 2003, un testimonio apasionante, escrito en primera persona, por un trabajador temporario, de unos cuarenta años de edad, de la región de Bordeaux.

reducción de las posibilidades de prever y calcular a futuro (mientras que la previsibilidad y la posibilidad de calcular son históricamente comportamientos característicos de las fracciones obreras que han sido arrancadas al “sub-proletariado”), miedo e inquietud respecto a la salud, exposición creciente a los riesgos del trabajo, como lo muestra la investigación ejemplar de Annie Thébaut-Mony sobre los trabajadores temporarios del sector nuclear o la explosión de la fábrica AZF³².

Subrayemos que la politización obrera, en Francia, pasó fundamentalmente por la mediación de los militantes. Primero hay que insistir sobre el hecho de que son cada vez menos. La suerte de guerra social llevada a cabo en los últimos veinte años para reducir el movimiento obrero ha dado ampliamente sus frutos. La batalla llevada a cabo en las empresas para afectar, “disminuir” y a veces despedir a los “delegados”—que impiden la simple y llana explotación de la mano de obra—ha sido exitosa y ha ido más allá incluso de las esperanzas de los patrones (ya que puede suceder que algunos deploren hoy la ausencia de representantes sindicales). Se puede tomar acá el caso ejemplar de la discriminación sindical, que designa en lenguaje jurídico lo que se puede llamar la “persecución” de los militantes obreros en las fábricas. Ahora bien, esto es algo que no se ha querido ver en los salones de la República, a pesar de los gritos de alarma lanzados por los observadores, especialmente los inspectores del trabajo (como Gérard Filoche). Los pedidos de ayuda de los sindicalistas de empresa no fueron escuchados. ¿Por qué semejante sordera? Sin duda, hubo razones coyunturales pero, en el fondo, se puede ver una profunda incompreensión de lo que había representado la figura social del militante obrero, un no menor desconocimiento del rol y de la función social de los “delegados”

en una fábrica. Pudo haber una forma de desprecio social hacia el delegado obrero (el “protestón”, como dicen algunos cuadros de la fábrica de manera irónica) y se puede decir que este desprecio tiene una historia que está íntimamente ligada a la del PCF, a su victoria histórica: asegurar una representación obrera sostenida por quienes fueren elegidos por el pueblo³³, imponer a los “dominantes” la presencia de obreros en la escena pública³⁴. La crisis, al destruir los antiguos bastiones industriales y ampliar parte del grupo de los obreros profesionales, afectó la representación obrera del mundo obrero, sostenida por el PCF y la CGT pero también por la CFDT y las diferentes corrientes del catolicismo de izquierda. Hubo también, durante esos años de modernización conservadora, una revancha de clase que se expresó primero a nivel simbólico a través de la sistemática desvalorización de los representantes obreros (ver en especial la manera en que los sindicalistas obreros fueron caricaturizados por el programa televisivo los “Guignols de l’Info”, en los años ‘90).

Entonces, hay que decirlo muy claramente: el profundo debilitamiento del mundo obrero tiene causas que no se reducen a la dimensión económica, a las causas “objetivas” como se decía antes; se explica también por las modificaciones substanciales de la imagen que se da de este grupo social, ellas mismas relacionadas estrechamente con ciertas transformaciones del campo intelectual. Para decirlo cruda y brutalmente, el movimiento de restauración conservadora, bien analizado por Didier Eribon³⁵, que opera en el mundo intelectual, también contribuyó fuertemente a desarmar el movimiento obrero a través de una serie de análisis semi-científicos y de ceguedades no solamente de intelectuales mediáticos sino también de investigadores aspirados por la “modernidad”.

32 Treinta obreros muertos, el joven trabajador temporario de origen argelino que murió dos veces, biológica y simbólicamente en razón de la sospecha —insostenible para sus familiares— de que podría haber sido un terrorista porque llevaba puestos varios calzoncillos (en realidad, tenía un complejo físico, se encontraba demasiado flaco...)

33 Cfr. el libro fundamental sobre esta cuestión de Bernard Pudal, *Prendre parti. Pour une sociologie historique du PCF*, FNRP, 1989. Ver desde entonces, Julien Mischi, *Servir la classe ouvrière. Sociabilités militantes au PCF*, PUR, 2010.

35 Cfr. Didier Eribon, *D’une révolution conservatrice et de ses effets sur la gauche française*, Editions Léo Scheer, 2007.

Para comprender las razones que han desarmando el mundo obrero a este nivel, hay que encarar las formas históricas de su representación política. Contrariamente a la imagen – homogénea y heroica – del movimiento obrero que fue dada en los años fastos del PCF de post-guerra, conviene subrayar que, como se dice, la realidad era más compleja³⁶. Por un lado, siempre existió en el mundo obrero una fracción no despreciable de “obreros conservadores”, que se mantenían a distancia de los sindicatos revolucionarios, reacios frente a cualquier forma de colectivismo, votaban por la derecha (“gaullistas” en los años ‘60/’70), etc.; por otra parte, la otra fracción del mundo obrero, la que se reconoce más o menos en la “clase obrera” en tanto fuerza social y política “de izquierda”, adherida a la idea y a la causa de su emancipación social y política, estuvo históricamente dividida, como en todos los países europeos católicos, en dos campos que durante mucho tiempo fueron aliados históricos: por un lado, los obreros que venían de los sectores comunistas o del sindicalismo revolucionario (CGT) y, por el otro, los obreros inscritos en la tradición cristiana (una parte de la CFTC que se transforma en CFDT en 1964), o en las formas renovadas del catolicismo social³⁷, que más bien dieron lugar a un voto por el Partido Socialista de Epinay (1971). Los años ‘80, con la llegada de la izquierda al poder que, precisamente, fue posible por esa alianza histórica (programa común de la izquierda, acuerdo CGT-CFDT) y sobre todo el giro hacia una política de austeridad en 1983, hicieron que ese equilibrio político se tambalee. En el ámbito de los partidos, el PCF, que vio desaparecer a su base obrera, se derrumbaba electoralmente mientras que, en el plano sindical, la CFDT no dejaba de querer romper con su pasado contestatario para convertirse, junto a Nicole Notat en los

años ‘90, en el sindicato que negociaba, casi todo, con los patrones (de ahí la creación de SUD en 1988).

Ahora bien, esta transformación de la CFDT se hizo, en gran parte, a partir de una falsa profecía –la próxima desaparición de los obreros– y de una visión “desde arriba” del mundo obrero, en un contexto de rechazo de todo lo que podía semejarse a actitudes “clasistas” en la CGT. En efecto, recordemos, ¿cuál era la *doxa* que circuló durante años en los círculos de la izquierda intelectual? Los obreros son arcaicos, les cuesta o no quieren adaptarse, tienen mentalidades “anticuadas”: hay que esperar tranquilamente que la tercera revolución industrial –la de la automatización-robotización– los marginalice prometiéndoles una extinción rápida. En la relación que el PS y la CFDT mantuvieron con el mundo obrero, nos parece también que pesó fuertemente esa obsesión “anticomunista” que aparecía de una manera exasperada en algunos intelectuales orgánicos de la CFDT. Este fenómeno también jugó en la manera en que los obreros se encontraron desarmados intelectualmente –en situación de repliegue– cuando se trataba de llevar a cabo combates decisivos.

A la distancia, se puede decir que hubo una descalificación bien francesa del mundo obrero que se hizo a través de un intento de liquidación de las “conquistas” materiales y simbólicas, de las luchas obreras del período de un PCF fuerte, de una CGT poderosa y de una CFDT obrera. Por ejemplo, el sistema de representación de los años 1950/60 que se puede calificar de “estalinista”, a pesar de la fuerza de anatema vinculada con esta palabra, aseguraba a la “base” obrera una cualidad moral notable, una fuerte autonomía simbólica, un alejamiento de los sectores dominantes; en realidad, contribuía a la producción de militantes de fuerte personalidad que

36 Cfr. sobre este punto el libro, esencial, de Jean-Noël Retière, que nace de su tesis de doctorado de sociología, *Identités ouvrières. Histoire sociale d'un fief ouvrier en Bretagne* (1909-1990), L'Harmattan, 1992. Ver también el libro-balance de sus trabajos de Guy Michelat y Michel Simon, *Les ouvriers et la politique*, Presses de Sciences-po, 2004.

37 Ver en especial Luc Berlivet y Frédéric Sawicki, «La foi dans l'engagement. Les militants syndicalistes CFTC de Bretagne dans l'après-guerre» (avec Frédéric Sawicki), *Politix, travaux de science politique*, n°27, pp. 111-142.

“se imponían”, incluso si muchos estaban en paralelo condenados a vivir en la (o en una) mentira³⁸. Al mismo tiempo, este sistema era atacado por otras corrientes, entre ellas la de la “segunda izquierda” que ironizaba sobre el simplismo de los argumentos y sobre la falta de cultura de los militantes. La victoria triunfante del anticomunismo hizo pasar al olvido las ventajas que este “sistema” ofrecía en términos de representación política.

■ Clases populares: desvinculación del espacio social y expresión del racismo

Desde la crisis norteamericana de las *subprimes* (2008) y la recesión económica más fuerte (2009) que hubo conocido el mundo occidental en el periodo post-1945, la desmoralización del grupo obrero se fue acentuando: esto quedó en evidencia durante las elecciones políticas, como en la primera vuelta de las elecciones presidenciales del 21 de abril de 2002³⁹ o en las elecciones que surgieron después del momento del desencanto en relación con el Presidente Sarkozy quien, en realidad, en 2007, a diferencia del PS olvidadizo de su historia⁴⁰, hizo una campaña en parte centrada en las aspiraciones populares (“trabajar más para ganar más”, tema de la inseguridad en los suburbios, después de las revueltas de 2005). El hecho más relevante del voto obrero remite menos al voto en favor de Le Pen que al impactante crecimiento del abstencionismo. La única,

y notable, inversión de tendencia es la de la atención pública que hoy se les da a los obreros, que han vuelto a ocupar espacios de información a raíz de los cierres salvajes de fábricas beneficiarias y de los despidos colectivos. Se les dedica cada vez más películas (de ficción o documentales)⁴¹ y libros⁴², un nuevo interés que puede parecerse al que uno tiene por la “belleza de lo muerto”.

Más allá de estas evoluciones negativas, hay que subrayar también lo que dicen muchos obreros de 40-50 años (los “antiguos” en los talleres), a saber, que lo que llaman la “moral obrera antigua” se ha visto, en algún punto, corrompida por las nuevas formas de gestión en las empresas. Este punto, que para nosotros es fundamental, a menudo pasa inadvertido en los análisis sobre el mundo obrero, simplemente porque muchos periodistas y sociólogos han renunciado a ir a ver lo que ocurre en estos lugares de trabajo que se sustraen a las miradas exteriores⁴³ (cineastas, documentalistas, han intentado a veces prolongar el trabajo de los sociólogos para forzar la entrada en estos universos). Pero no se mide bien el miedo, la multiplicación de las formas de acoso, la necesidad de descargarse sobre los demás... Para entender el carácter de protesta desesperada que a menudo tiene el voto FN en los sectores populares, hay que tener siempre en mente esta degradación multiforme de las condiciones de trabajo que es una forma mayor de la inseguridad de la que tanto se habla.

La desvalorización del grupo obrero debe ser analizada objetivamente a través de los

38 Ver la tesis de Catherine Leclercq (*Histoires d'”ex”*. Une approche socio-biographique du désengagement des militants du Parti communiste français) que todavía no ha sido publicada.

39 Ver Annie Collovald, le «vote Le Pen»: la faute au populaire ? *Vacarme* n° 20, été 2002.

40 Ver, sobre el partido socialista, el libro mayor de Rémi Lefebvre y Frédéric Sawicki, *La société des socialistes. Le PS aujourd'hui*, ediciones du Croquant, col. « Savoir/agir », 2006, así como el conjunto de sus trabajos y entrevistas dedicadas a ese tema decisivo de la sociología del Partido Socialista.

41 Por ejemplo, nuestro libro sirvió de “guía” para la película de Patrick Jan, *Ouvrier, c'est pas la classe*, INA, 2002. Filmada en Sochaux durante el periodo de crecimiento económico del año 2001, constituye un documento valioso para entender el nuevo paisaje industrial de la región, el pleno empleo precario y la relación entre las generaciones obreras. Ver desde entonces la película de Laurence Jourdan, *Cadences en chaîne*, sobre la fábrica de Sochaux filmada a fines de los años 90.

42 Cfr. la renovación de una literatura dedicada al mundo obrero: Aurélie Filippetti, *Les derniers jours de la classe ouvrière*, Stock, 2003, Franck Magloire *Ouvrière* (Editions de l'Aube, 2002).

43 Para una descripción parcial de estos universos, ver el capítulo 3 de Stéphane Beaud y Michel Pialoux, *Violences urbaines, violence sociale*, Fayard, 2003.

indicadores económicos (salarios, ingresos, patrimonios, destinos sociales de los hijos...) pero también de manera relacional, es decir en referencia a la situación de los grupos socio-profesionales cercanos, esos otros sectores populares con los que los obreros conviven. Por ende, sólo provisoriamente uno puede focalizarse sobre el grupo de los obreros. Por el contrario, hoy más que nunca, hay que tomar en cuenta la constelación de otros grupos con los que los obreros coexisten y con los que comparan sus condiciones de existencia, especialmente los pequeños funcionarios, los obreros de Estado, los empleados comunales, los empleados de correo, etc. Se ha producido un doble movimiento en estos últimos veinte años: por un lado, una desvinculación de las clases populares en relación con el espacio social y, por otro, una separación cada vez más acentuada en su seno entre, por un lado, su fracción numéricamente más importante, vinculada con el sector privado –los obreros de fábrica, los empleados de servicio– que parecen cada vez más fragilizados y sometidos a los imperativos de los mercados y a la arbitrariedad de los “jefes” en el trabajo y, por otro lado, la fracción del sector protegido en el mercado del trabajo que se sigue beneficiando de una seguridad del empleo y que, porque está fuertemente sindicalizada, pudo defenderse (ferroviarios de la SNCF desde luego, pero también trabajadores del correo, obreros de Estado, pequeños funcionarios). De ahí una rivalidad creciente que, en el espacio social local, es perceptible a través de habladurías fomentadas por los miembros del primer grupo y que se dirigen muchas veces a los “ñoquis” de los servicios públicos. Nos parece que hay cierta tendencia a sobreinterpretar la lucha de los ferroviarios de 1995; sin duda fue una victoria –marcó una pausa en los proyectos de la derecha– pero no fue provechosa para otros, no se difundió al sector privado; sin duda, hubo un sentimiento de haber participado en el paro a través de los demás pero el

paro concreto no se desarrolló en las empresas privadas. O sea, el paro de 1995 fue un acontecimiento significativo pero no hizo “avanzar los problemas” como dicen los militantes del sector privado. Sobre todo, puso en relieve la distancia creciente de las condiciones de estos dos grupos y permitió medir concretamente la enorme ventaja que representa la garantía de empleo incluso si las condiciones de trabajo se vuelven muy difíciles. Estos obreros del Estado escaparon durante mucho tiempo a las lógicas de la competencia en las que los otros trabajadores estaban cada vez más implicados. En realidad, todo ocurrió como si la mecánica de difusión de las conquistas sociales, el beneficio de las luchas, que unificaba y homogenizaba relativamente al grupo de las clases populares (confrontar el caso siempre evocado de los obreros de Renault) hubiese sido revertido en los últimos veinte años. Las luchas, siempre más “defensivas”, de los trabajadores del sector privado (evitar los cierres de las fábricas y los despidos, frenar la degradación de las condiciones de trabajo, asegurar la supervivencia de las organizaciones sindicales en la empresa, etc.) contrastaban con la capacidad de resistir que seguían teniendo los asalariados del sector público.

Por lo mismo, las lógicas de identificación, sostenidas por una creencia en el progreso, que contribuyeron durante mucho tiempo a unificar las diferentes fracciones de las clases populares, no pueden ya desplegarse como antes. Están debilitadas como el antiguo sistema de promoción obrera. En la configuración social de post-guerra (que surge, a grandes rasgos, desde 1936, marcada por la existencia de esta “generación singular” de la que habla Gérard Noiriel⁴⁴), existía un sistema que permitía ascender dentro del mundo obrero. Hoy, está claro que ese sistema se rompió. Primero porque la reorganización de las empresas, que permitió eludir las antiguas fortalezas obreras y la atomización de la mano de obra en las PyME, a

44 Cfr. los trabajos de Henri Eckert, « L'émergence d'un ouvrier bachelier, les bac pro entre déclassement et recomposition de la catégorie ouvrière », *Revue française de sociologie*, XL-2, 1999, así como « Les 'bac pro' à l'usine ou le travail du désenchantement, *Des formations pour quels emplois?*, 2005, coord. por Giret J-F., Lopez A. y Rose J., La Découverte, París, 2005.

menudo subcontratistas, dio lugar a un mundo que por un lado está hecho de técnicos y, por otro, de operadores sometidos a una presión constante y en competencia permanente en el trabajo. Hoy, hecho sumamente relevante en la historia de este grupo profesional, ya no hay verdaderamente una elite obrera. Los nuevos obreros calificados son los obreros de perfil técnico⁴⁵ que, en sus aspiraciones, se dirigen fuertemente hacia las clases medias y que tienden a renegar de lo que puede parecer demasiado obrero (de hecho, son ellos los que más descartan la palabra obrero para definirse). La estrategia de los bachilleratos profesionales es, por ejemplo, muy diferente a la de los antiguos obreros calificados: parece orientada hacia la empresa y no hacia el espacio por fuera de la fábrica. Ahora bien, incluso en los años '90, los bachilleratos profesionales podían identificarse con los obreros profesionales (eran "franceses", habían hecho estudios, estaban relativamente orgullosos de sus diplomas, en algunos casos habían protagonizado combates comunes como el paro de los obreros de Belfort-Alstom de 1993). Pero las cosas evolucionaron rápidamente: los nuevos bachilleratos profesionales están más desvalorizados, los liceos profesionales reciben cada vez más jóvenes de los suburbios que llegan ahí porque no pueden ir a otra parte. El sentimiento de desvinculación y de desclasamiento es tan fuerte en el caso de las fracciones inferiores del grupo obrero que se sienten engañadas por el Estado de Bienestar y amenazadas por su cercanía objetiva con los "excluidos" y los que perciben el salario mínimo. De ahí la preocupación que tienen por distinguirse de estos últimos, a menudo acusados de ser "falsos desocupados" o "perezosos".

■ ¿Un "racismo obrero"?

La recurrencia de los altos resultados obtenidos por el FN lo prueba desde hace veinte

años: cierta forma de racismo se instala de manera duradera en el mundo de las clases populares francesas. Desde luego, sus formas son diversas —van del racismo asumido y reivindicado al racismo negado. Este racismo será difícil de combatir. Por un lado, porque en los sectores obreros, está permanentemente alimentado por el sufrimiento en el trabajo y el "miedo" (respecto a la desocupación, al desclasamiento, al futuro...). Por otro lado, porque hoy este racismo está masivamente legitimado tanto por los resultados electorales del FN como por los cronistas de éxito, los preferidos de los medios de comunicación (como pueden ser Eric Zemmour, Robert Ménard y otros...) que crean cada semana la actualidad mediática. Ese racismo, que tiene como blanco privilegiado los negros y los árabes, se expresa ahora de manera abierta, sin tapujos. Este racismo también está alimentado por los acontecimientos del Próximo Oriente y el combate político de *Al-Qaida* (cf. los efectos del 11 de septiembre de 2011 sobre la representación acerca de los "musulmanes" en los países desarrollados del Norte) cuyas repercusiones se hicieron sentir inmediatamente y muy fuertemente en los suburbios. Estas cuestiones eminentemente complejas, que merecen un examen etnográfico detallado, deben también ser analizadas a la luz de lo impensado de la cuestión colonial en la sociedad francesa y de las formas concretas del racismo anti-magrebí y del contra-racismo que ha suscitado desde hace veinte años.

Otro punto que merece atención es la fuerte atracción que ejerce el voto FN en la juventud popular (segunda vuelta de las elecciones de abril 2002, 21% entre los 18-24 años y 22% entre los 25-34 años). Para entender este voto, nos parece necesario evocar los temas de la socialización escolar y residencial. A menudo, estos jóvenes que votan por el FN estudiaron en las escuelas a las que se llega por descarte; en los LEP (Instituto de Enseñanza Profesional),

45 Cfr. los trabajos de Henri Eckert, « L'émergence d'un ouvrier bachelier, les bac pro entre déclassement et recomposition de la catégorie ouvrière », *Revue française de sociologie*, XL-2, 1999, así como « Les 'bac pro' à l'usine ou le travail du désenchantement, *Des formations pour quels emplois?*, 2005, coord. por Giret J-F., Lopez A. y Rose J., La Découverte, París, 2005.

confrontando a los jóvenes de los suburbios que andan en grupo, que tienen a su favor la fuerza del número. Se sienten minoritarios, a veces son víctimas de agresiones o salen perdiendo en enfrentamientos físicos⁴⁶. Son los mismos que, una vez adultos —obreros, precarios o desocupados— se encuentran en competencia con los jóvenes de los suburbios; algunos pueden tener tendencia a vengarse de las humillaciones sufridas en la escuela y en el espacio público a través de un voto, cada vez menos escondido a favor del FN. Lo que parece poder explicar el aumento del voto FN entre estos jóvenes, que a menudo crecieron en barrios populares residenciales, es que en un momento se dan cuenta que la huida de las antiguas viviendas populares (HLM) y la salvación residencial a través de un nuevo tipo de vivienda (*chalet*) no implica una ruptura total con los problemas de los suburbios⁴⁷.

También es necesario interrogar las razones por las que el racismo ha dejado de ser un tabú en los sectores populares (existe desde luego un racismo ideológico, muy diferente, sostenido por la extrema derecha nacionalista, que no tratamos aquí). Nos parece importante considerar lo que pasa en la escuela, tomar en cuenta los últimos veinte años en el sistema educativo, en especial respecto a la relación entre docentes y obreros. En pocas palabras, lo que nos llama la atención es la distancia que se ha creado entre estos dos universos. Muchos docentes ignoran completamente la transformación del trabajo en las fábricas, tienen falsas representaciones de la vida obrera, muchos parecen tomar cierta distancia respecto a la misión emancipadora que consideran globalmente como suya, algunos incluso, en algunos colegios “duros”, desarrollan un discurso bastante reaccionario (ver el desplazamiento

perceptible del voto de los profesores hacia la derecha durante la primera vuelta de las elecciones presidenciales de 2007). Por otro lado, los obreros entrevistados en nuestras distintas investigaciones, tienden a tener una percepción cada vez más negativa de los docentes: la de “funcionarios” instalados en su historia y su bienestar material, que ahora se vuelven indiferentes ante la suerte de los más vulnerables, y que tienen según ellos la mala costumbre, por momentos, de querer “dar lecciones”. Lo que está en juego en esa relación docentes/ obreros nos parece de gran importancia (de hecho a menudo no se habla de eso). Por un lado, la decepción respecto al colegio, las desilusiones provocadas por la ineficacia de la política del 80% en bachillerato alimentaron una profunda desconfianza en los sectores populares en relación con los ideales de la izquierda y del mundo docente que los encarnó durante mucho tiempo localmente (en las comunas o en los barrios populares). Por otro lado, un importante sector de docentes de la educación primaria se encuentra hoy —sociológicamente— cada vez más alejado de los sectores populares. Muchos de ellos toman partido en los combates políticos legítimos del momento (ecología, medioambiente, defensa de los inmigrantes, sin papeles, etc.) mientras miran con reserva o desconfianza ese viejo mundo popular, relegado, sin más, a través de un lenguaje “racial” que ha invadido hoy el espacio público, del lado de los “pequeños blancos”. El hecho es que la mayoría de esos docentes no se consideran ya como intermediarios culturales encargados de transmitir una cultura moral o política a los jóvenes de las clases populares. El fracaso importante de los hijos en los sectores populares en escuela primaria, medido no tanto por el hecho de repetir que por los déficits de

46 Ver los trabajos en curso de Vincent Burckel sobre la socio-historia de la juventud popular en Hagoncourt, una pequeña ciudad de Moselle, especialmente su memoria de master 2, *Les « Ignobles », une bande de motards dans les années 1970*, Master *Pratiques de l'interdisciplinarité*, EHESS/ENS, dirigida por Stéphane Beaud.

47 Tanto más que el acceso a la propiedad y la periurbanización se difunden cada vez más en las familias inmigrantes que quieren salir de los barrios periféricos. Los geógrafos han establecido, después de las elecciones de abril 2002, un fuerte crecimiento del voto FN en las zonas periurbanas de la región parisina (en particular, Oise, Eure et Loir...). Estos habitantes miden entonces el costo económico y social del acceso a la propiedad y se dan cuenta que no los libra de los problemas sociales que habían querido evitar al salir de la periferia. Ver los trabajos del geógrafo Christophe Guilluy, en especial *Fractures françaises*, Ed. François Bourin, 2010.

adquisición de competencias de base (francés y matemáticas), es el síntoma⁴⁸ sin duda el más seguro, y el más preocupante, de la profunda distorsión de este vínculo histórico que une obreros y docentes, que de manera subterránea contribuyó a “forjar” la clase obrera.

En el fondo, el grupo obrero es hoy, en Francia, como en todos los países europeos, un grupo social debilitado cuyos miembros, individual y colectivamente, tienen la impresión de haber sido a la vez las víctimas y los engañados de la historia reciente. Si cantidad de obreros que votan por el FN declaran sin embargo ser de “izquierda” es porque existe el peso de esta decepción y, para los más comprometidos (algunos de ellos son militantes), un sentimiento muy vivo de “traición”⁴⁹. Hay que subrayar el contexto en el que el voto obrero se arraiga en los extremos: la formidable desestabilización de las antiguas identidades obreras. Finalmente, los acontecimientos que se desarrollan en la escena política desde hace veinte años no son sino la retraducción de este proceso central que es la pérdida del apoyo de la “clase” hacia los obreros. Esta aseguraba protecciones sociales, una fuerza de identificación. Hoy, esas lógicas y estos modelos de identificación se han roto. Se asiste incluso a una opacidad completa de las oposiciones que estructuraban el mundo obrero, entre las cuales la más fuerte era la que separaba objetivamente los obreros calificados y los obreros no calificados (registradas por el derecho de las convenciones colectivas

de 1945 y luego por la estadística pública y el primer código de categorías socio-profesionales de 1954). A medida que las fuerzas sociales de identificación del grupo (los militantes en la fábrica, los representantes de asociaciones fuera de la fábrica, los responsables electos del PCF) y que el grupo obrero, disperso en el espacio geográfico, se trasladó al mundo de las clases medias en las zonas residenciales, hubo cada vez más obreros que se identificaron socialmente a través del consumo (la casa, el auto, las vacaciones, las marcas de ropa, etc.) y se vieron aquejados por la angustia ante el desclasamiento social, especialmente por el miedo a caer en el sub-proletariado⁵⁰.

Se entiende que estos procesos de desestructuración del grupo obrero y más generalmente de las clases populares son fenómenos de gran alcance. No bastará con tomar conciencia para reducir su impacto, como tampoco bastarán los discursos moralizadores. De lo que se trata hoy es de reducir la distancia o de volver a establecer puentes entre las fracciones progresistas de las clases medias y las clases populares. En especial, reduciendo las diferencias de salarios entre cuadros y asalariados de ejecución, protegiendo el mundo del trabajo contra los efectos de implosión de las nuevas formas de capitalismo salvaje, devolviéndole a la escuela su poder emancipador y —¿por qué no?—, dándole a la televisión pública el rol que tuvo a veces en la formación cultural de la nación, creando

48 Lo que indica que los profesores de los colegios, en un contexto de transformaciones sociales de su cuerpo, de las normas de evaluación y del funcionamiento de la enseñanza primaria, participan en un sistema donde la adquisición de estas competencias de base —vitales para la prolongación de la escolaridad de los hijos de los sectores populares en el secundario— no es hoy considerada como la prioridad de prioridades. Ahora bien, si el Ministerio de Educación no hace ese trabajo que le fue encomendado históricamente, el destino de la escolaridad de los alumnos se encuentra entonces entre las manos de las familias y/o de las oficinas del sector privado que se expanden hoy. Remitimos aquí a los trabajos de Elisabeth Bautier y de Jean-Pierre Terrail que han mostrado de qué manera esta lógica de abandono de los pilares históricos de la educación primaria es a término fuertemente perjudicial, incluso catastrófica, para la escolaridad ulterior de los hijos de las clases populares (sean inmigrantes o no...). Ver sobre este tema el libro del aprendizaje de la lectura, Geneviève Krick, Janine Reichstadt, Jean-Pierre Terrail, *Je lis, j'écris. Un apprentissage culturel et moderne de la lecture (CP)*, La Dispute, collection les lettres bleues, 2009.

49 Ver el caso ejemplar de ese militante CGT (Fabien Engelmann), obrero comunal en Nilvange (en el valle damnificado económicamente de Moselle) que, en marzo de 2011, se presentó a las elecciones cantonales en una lista del Frente Nacional, cosa que generó su expulsión por parte de la CGT, que le recordó la regla a sus militantes: el Frente Nacional, incluso cuando adopta una temática supuestamente social bajo el mando de Marine Le Pen, es incompatible con los valores fundadores de la CGT, en especial con el internacionalismo proletario.

50 Ver sobre este punto el interesante debate entre Annie Collovald y Olivier Schwartz, «Haut, bas, fragile. Sociologies du populaire», *Vacarme*, n° 37, 2006.

nuevas condiciones de un encuentro entre intelectuales y clases populares en los suburbios, siguiendo el modelo de las universidades populares, etc. El futuro de la izquierda en

Francia y en Europa es inseparable de una reflexión profunda sobre la manera de asegurar la reincorporación de las clases populares en el juego social y político.



Una nueva aproximación a *Manufacturing Consent* (Manufactura consensuada)

Michael Burawoy*

El 2 de julio de 1974 comencé mi período de 11 meses como operario de maquinarias en Allied Corporation, un seudónimo de la división motores de la multinacional Allis Chalmers. Por una casualidad extraordinaria aterricé en la misma fábrica estudiada por el gran etnógrafo de Chicago, Donald Roy, en 1944-45.¹ *Manufacturing Consent* (Burawoy, 1979) indagaba en los cambios ocurridos durante los 30 años de intervención. En 2004, después de otros 30 años, volví a mi viejo terruño en Harvey, Illinois, en el Sur de Chicago (conocido como South Side).

La planta físicamente seguía estando allí. Sus terrenos estaban cubiertos con maleza, sus edificios arruinados, y tenía un nuevo dueño. En 1975, Allis Chalmers era la mayor empresa estadounidense que producía equipamiento agrícola después de Caterpillar y John Deere. Poco después entró en una difícil situación económica y fue finalmente adquirida por la alemana K-H-Deutz AG en 1985. La división motores en Harvey cerró y fue convertida en un depósito para un fabricante local de tubos de acero –Allied Tubes. Así, en otro giro extraño de la fortuna el alias que le di a Allis Chalmers pasó a ser el nombre de la compañía que la compró. En 1987, Allied Tubes fue a su

vez absorbida por Tyco –el conglomerado internacional plagado de escándalos. Marcando una época, en 2003, los dos ejecutivos de alto nivel de Tyco fueron acusados de fraude con títulos, valores, evasión impositiva y el saqueo de millones de dólares estadounidenses del conglomerado.

Depósitos, conglomerados y saqueo corporativo son tres dimensiones que captan eficazmente la caída de la era Reagan que había comenzado en 1980, cinco años antes de que yo dejara Allis. El Sur de Chicago había sido el hogar de florecientes comunidades étnicas de obreros, notoriamente alrededor de sus plantas siderúrgicas, descritas por Bill Kornblum (en su *Blue Collar Community (Comunidad obrera)*, 1974)– un libro que apareció justo cuando yo comenzaba a trabajar en Allis. Toda el área Sur de Chicago se convirtió en una morgue industrial con el cierre de planta tras planta. Allied Tubes era uno de los últimos bastiones. En lugar de un suburbio de la clase trabajadora encontramos un ghetto, mayormente poblado por afroamericanos. Muchos de ellos habían sido evacuados de las festejadas y controvertidas Viviendas Robert Taylor, ubicadas en el Sur de la ciudad. Cuando este proyecto de viviendas se terminó en 1962, se

* Michael Burawoy. Universidad de Berkeley (California), Departamento de Sociología

© Todos los derechos reservados Para citar este artículo utilizar la siguiente referencia electrónica: Michael Burawoy, «*Manufacturing Consent revisited*», Nueva Revista de Trabajo *La nouvelle revue du travail*. [En línea], 1 | 2012, subido el 10 de diciembre de 2012, visto el 12 de junio de 2014. URL : <http://nrt.revues.org/143>

1 La Escuela de Chicago es más celebrada en Francia que en los Estados Unidos. Siguiendo esta tendencia Jean Pierre Brian y Jean-Michel Chapoulie (2006) lanzaron una colección francesa de los escritos de Donald Roy. Es triste decir que no existe colección similar en Inglés.

dijo que era el desarrollo de viviendas públicas más grande de los Estados Unidos. La historia del surgimiento y la caída de las Viviendas Robert Taylor fue descrito detalladamente en *American Project*, libro de Sudhir Venkatesh, año 2000. Las viviendas han sido desmanteladas y convertidas en viviendas de “ingresos mixtos”, mientras que muchos de los antiguos habitantes han sido depositados en los terrenos baldíos de los suburbios del Sur de Chicago, en comunidades como Harvey.

El paisaje de Harvey no es lo que era pero la franja suburbana donde yo solía vivir todavía era reconocible en 2004 a pesar de los carteles de venta de propiedades a precios “muy económicos”, a pesar de los terrenos vacíos, edificios venidos a menos, ventanas rotas, cambios de divisas por préstamos, puntos de venta de comida rápida, carteles de remates, iglesias afroamericanas, y bares venidos a menos. Lo que sucedió en Harvey se difundió en la mayor parte de la zona Sur de Chicago. De hecho, es una historia que puede volver a leerse muchas veces en el cinturón de óxido de los Estados Unidos a medida que las industrias cerraban o viajaban al exterior para ser parcialmente reemplazadas por una economía de servicios y la revolución.com. El Estado negó cualquier responsabilidad en los desplazamientos sociales o económicos, dando lugar a una profundización de las inequidades, la escalada del crimen y la pobreza. Hoy en día es difícil encontrar una oficina de un sindicato en esta tierra central para luchas históricas y heroicas de los trabajadores. Ese es el legado de la era Reagan.

■ Anclado al pasado: fallas metodológicas de *Manufacturing Consent*

160

No anticipé nada de esto en *Manufacturing Consent*. No le presté atención a la comunidad vecina y en su lugar me focalicé en lo que llamé la organización hegemónica del trabajo como

si fuera el fin de la historia. Por toda mi insistencia en “el método del caso extendido”² y la contextualización del sitio etnográfico, por toda mi crítica al tratamiento que hace Donald Roy sobre el lugar de trabajo como una comunidad cerrada y estable, debo confesar que mi propio estudio sufrió limitaciones similares. Estaba ciego al futuro que ya se abría paso ante mis ojos —no lejos de allí, siderúrgicas estaban cerrando una atrás de la otra. ¿Por qué escaparía la manufactura del mismo destino? No podía ver lo que ocurría alrededor mío, porque estaba anclado al pasado, a explicar las pequeñas transformaciones en la organización del trabajo entre el período en el que Roy estudió la planta en 1944-45 y el período en el que yo estudié la misma planta en 1974-75. Estaba de espaldas al futuro.

La relativa constancia en la organización de la producción entre 1944 y 1974 fue una bendición metodológica. Pero, al focalizarme en la explicación de los pequeños cambios obvié la gran escala y las dramáticas transformaciones del capitalismo durante este período, su destrucción creativa, como lo planteó Joseph Schumpeter. Aún así, no todo estaba perdido, ya que esa misma constancia de la tecnología y el sistema de retribución por unidad sí disimulaban una innovación teórica. Permitted focalizarme en el modo de regular el trabajo, lo que di en llamar los aparatos políticos e ideológicos de la producción, o el régimen de la producción —lo que otros, trabajando con un marco teórico diferente pueden simplemente llamar el patrón de relaciones industriales. Entendí que la transición de 30 años como movimiento en continuo de un régimen despótico a uno hegemónico, de la extracción de esfuerzos a través de la coerción y el miedo a la extracción de esfuerzos a través de la organización del consentimiento era respaldada por la fuerza. Siempre coexisten la coerción y el consentimiento, pero sus proporciones relativas y su articulación cambiaron con el tiempo, ya que la importancia del consentimiento aumentó y la de la coerción disminuyó, siendo que de

2 Desde la publicación de *Manufacturing Consent* (1979) he desarrollado este método etnográfico en una serie de publicaciones compiladas en Burawoy (2009). Véanse también los proyectos colectivos (Burawoy et al. 1991 y 2000).

hecho, la aplicación de la coerción en sí misma se convirtió en objeto de consentimiento. Este cambio en el régimen de producción se expresó en el desarrollo de un mercado de trabajo interno que privilegió la antigüedad de los empleados y, por lo tanto, constituyó a obreros con intereses en la longevidad de la empresa, y en lo que yo llamé el estado interno, cuya maquinaria de reclamos constituyó obreros con derechos y obligaciones y cuyo aparato de negociación colectiva o paritarias coordinó los intereses de los trabajadores y los gerentes. Estas dos instituciones fueron el marco para que el juego de simulaciones fuera más seductor, e incluso más eficaz, para lograr nuestro consentimiento espontáneo a las expectativas gerenciales de producción.

Le atribuí el cambio en el régimen de producción a dos factores externos. Por un lado, Geer Company—como Roy llamó a la vieja empresa Buda—había pasado del sector competitivo de la economía a incorporarse al sector corporativo y con eso se llegó a una fuerza de trabajo más protegida, sentando las bases para un régimen hegemónico basado en el consenso entre clases. Simultáneamente a la movilidad de Buda entre sectores durante los años posteriores a la Segunda Guerra fueron testigos del cambio secular en las relaciones industriales a medida que se institucionalizaba la legislación del *New Deal*, promoviendo los mercados de trabajo internos, la maquinaria de reclamos y la negociación colectiva a través del sector sindicalizado de la industria.

Sin embargo, confundí el régimen hegemónico de producción con una forma eterna y natural, en gran medida porque congelé las fuerzas externas que lo generaron. No vi que aquellas fuerzas externas—mercados y estados—no son fijas sino que son ellas mismas

el producto de procesos sociales que tienen su propia dinámica.³ En primer lugar, no pude ver que los mercados globales rodeaban a los mercados nacionales y que estaban llevando al mercado industrial estadounidense a la ruina. Como muchas otras compañías, Allis Chalmers no pudo seguir compitiendo en el mercado interno o internacional. En segundo lugar, yo no anticipé la ofensiva política contra los obreros, marcada por la elección de Reagan como Presidente. En 1981, controladores aéreos en huelga fueron despedidos por el presidente Reagan y empleados no sindicalizados fueron destinados a reemplazarlos. El ataque a los controladores aéreos y su sindicato—de siglas PATCO, en inglés Professional Air Traffic Controllers Organization—coincidió con los delegados de Reagan a la Dirección Nacional de Relaciones Laborales, dotándola de una mayoría inclinada por la gerencia que legitimó las ofensivas de los empleadores contra los sindicatos.⁴

El doble ataque a los trabajadores—primero mediante los mercados, luego mediante el Estado—transformó el régimen hegemónico de lo que yo había imaginado sería una forma eterna de dominación a un momento fugaz en la historia de los trabajadores en los Estados Unidos. Más que un heraldo del futuro, el régimen hegemónico que identifiqué en 1974 estaba a punto de ser reemplazado por lo que, a primera vista, llamé luego el despotismo hegemónico—un despotismo construido sobre la base de la hegemonía que había dejado a los trabajadores impotentes frente al ataque de la gerencia. Irónicamente, 1974-75 resultó ser un punto de inflexión en la historia de los trabajadores norteamericanos tras el cual los sindicatos sólo perdieron fuerza sostenidamente. La tasa general de sindicalización cayó

3 Las profundizaciones que hizo James Zetka (1994) sobre mi análisis de los regímenes hegemónicos al analizar la transformación no sólo de la intervención estatal sino también la de los mercados dentro de los cuales operaban grandes corporaciones. Señala otra laguna en mi extensión de la planta fabril, esta es la de la necesidad de un análisis más profundo de la cambiante relación de la división motores y la oficina central de Allis Chalmers, el tipo de análisis que Robert Freeland (2001) hizo tan eficazmente para General Motors. Era necesario extender la idea de política de la producción al proceso gerencial del trabajo como hace Vicki Smith (1990) en su análisis de la forma en la que los gerentes se gestionaron a sí mismos y a otros un futuro sin trabajos. Todos estos estudios abrieron procesos sociales detrás de las fuerzas que yo había reificado.

4 Para el relato detallado de la huelga de controladores aéreos de 1981 y las fuerzas que condujeron a ellas, ver McCartin (2011).

del 24% en 1974 al 13% de la fuerza laboral en 2004. En 1974, las tasas de sindicalización en los sectores público y privado eran similares, pero desde entonces se diferencian sostenidamente, llegando en 2004 a un 37% y un 8%, ¡respectivamente!⁵

No sólo fallé en anticipar la transformación de los mercados y los estados y el consiguiente aumento en la presión sobre los trabajadores, sino que también fallé al discernir cuán vulnerables eran los trabajadores por la acción del propio régimen hegemónico. No pude apreciar cómo el régimen plantó las semillas de su propia destrucción. Al atomizar a los trabajadores –forjando ciudadanos industriales– y al ligar los intereses de los trabajadores a los del capital, el régimen hegemónico no sólo menoscabó la oposición de los trabajadores a las esferas gerenciales sino también su capacidad para resistir las ofensivas de los empleadores. Aquí, el error fue la contracara del que yo había cometido con las fuerzas externas. Esto quiere decir que simplemente pasé por alto el proceso social subyacente a las fuerzas externas, y también cómo estos procesos se pueden convertir en fuerzas sociales. Más frecuentemente, pensamos que los procesos sociales se convierten en movimientos sociales –fuerzas positivas que ejercen presión para el cambio. De hecho, esa fue la crítica de Rick Fantasia (1988) a *Manufacturing Consent*. En *Cultures of Solidarity (Culturas de la Solidaridad)*, él mostró cómo se forman los movimientos en las plantas a partir de reclamos, facilitados por las solidaridades emergentes alrededor de la raza o el género o incluso la clase. Mientras que, claro está, hubo muchas luchas espontáneas de este tipo, los registros históricos muestran que en general declinan y que mi perspectiva de lucha decreciente es más adecuada. La atomización y coordinación de los intereses generadas por el régimen hegemónico fueron, por lo tanto, fuerzas sociales negativas, pero fuerzas al fin, que dejaron a

los trabajadores más vulnerables a las ofensivas de los empleadores y disminuyeron la movilización colectiva.

■ Nuevos estudios laborales: las limitaciones teóricas de *Manufacturing Consent*

Las fallas metodológicas están íntimamente relacionadas con las falencias teóricas.⁶ El método de caso extendido requiere de cuatro extensiones: la extensión del observador a la vida del participante, la extensión de las observaciones en el tiempo y el espacio, la extensión de los micro procesos a las fuerzas macro, y, finalmente, subyaciendo e informando a cada una de estas, la extensión de la teoría. En lugar de generar teoría *de novo* desde los cimientos, comenzamos con teoría y la reconstruimos a la luz de anomalías que confrontamos en el campo. Comencé con las teorías marxistas de producción y política, teorías basadas en la separación de la base y la superestructura donde la base es la fuente de una lucha de clases y la superestructura contiene a esa lucha de clases. En mi experiencia, sin embargo, la noción de la producción como fuente de conciencia de clase y el lugar de la lucha de clases fue desafiada en todas partes por trabajadores que no estaban únicamente dedicados a cumplir con las cuotas de producción impuestas por la gerencia. Yo mismo, marxista hasta la médula, no era menos activo ni entusiasta (sí menos competente) en la búsqueda de la simulación.

Mi reconstrucción marxista tomó teorías de superestructura y las aplicó a la base. Así, dentro de la fábrica descubrí algo análogo al “estado de clase popular” de Nico Poulantzas, y los aparatos político e ideológico de Louis Althusser. Basado en mis observaciones y experiencias en Allis, sostuve que las hegemonías política y civil de Gramsci habían nacido en la planta –sin importar lo que sucedía en el Estado y la sociedad civil. En consonancia con

5 Para el análisis de estas tendencias ver Freeman (1988), y Faber y Western (2001, 2002).

6 Una serie superpuesta de falencias fueron asimismo exployadas en una serie de relecturas críticas en Gottfried *et al* (2001).

la politización de la vida diaria del feminismo y la microfísica del poder de Foucault tematizó la idea de una “política de la producción”. Como muchas innovaciones teóricas, su poder pero también su debilidad, provinieron de su enfoque singular e implacable, su unilateralidad. Al reconstruir las teorías de la producción y la política, dejé intactas las teorías convencionales del Estado, los mercados y la sociedad civil. Quizás uno debería problematizar un asunto a la vez –uno tiene que mantener solo un ojo en el premio–, pero en este caso significó que perdí de vista el dinamismo de las fuerzas externas que engloban a la producción. Reificar esas fuerzas externas, así como subjetivar procesos internos, fue una falencia tanto teórica como empírica.

Entonces, fallé en anticipar la caída de la industria estadounidense, del movimiento sindicalista (al menos en el sector privado), y, por supuesto, del régimen hegemónico de producción. Los errores de predicción, sin embargo, son la sangre que corre por las venas de la ciencia. Estudios subsiguientes compensaron mis falencias al incluir las transformaciones que no pude predecir. El estudio de la manufactura señalaba dos caminos: la ruta superior y la ruta inferior. Por un lado, había discusiones optimistas, como las de Piore y Sabel (1984) *The Second Industrial Divide (La Segunda División Industrial)*, que la producción en masa era reemplazada por la producción especializada, lo que a la vez requería de especialización flexible y de la readecuación de las capacidades de los trabajadores. Por otro lado, la visión pesimista, según fuera expuesta en *Lean and Mean (Duro y eficiente)* (1994), de Bennett Harrison, sólo encontró polarización y un incremento del despotismo en el futuro.

Mientras que algunos autores de los Estados Unidos versaron sobre el destino de los núcleos industriales y las consecuencias de la reindustrialización, otros se volcaron al estudio del sector de servicios. *The Managed Heart (El corazón gerenciado)* (1983), de Arlie Hochschild –un estudio sobre las azafatas de las aerolíneas– abrió un nuevo campo al examinar la provisión de mano de obra emocional y estimuló una gama de nuevos estudios sobre el trabajo de cuidados. Igualmente importante

fue *Fast Food, Fast Talk (Comida rápida, charla rápida)* (1993), de Robin Leidner, que se focalizó en relaciones de tres vías, típicas del trabajo en el área de servicios, entre los gerentes, los trabajadores y los consumidores en dos sectores muy diferente –seguros y comidas rápidas. Ambos estudios examinaron nuevas formas de control y resistencia en el lugar de trabajo, pasando por alto la siempre problemática organización del consentimiento. Esta laguna ha sido cubierta recientemente por *Class Acts (Actos de Clase)* (2007), de Rachel Sherman, donde se estudian los juegos de poder y credibilidad que los trabajadores juegan contra sus clientes en hoteles de lujo, y por *The Labor of Luck (La mano de obra de la suerte)* (2009), de Jeffrey Sallaz, una etnografía extendida de la industria de los casinos en los Estados Unidos y en Sudáfrica.

Una de las consecuencias de la influencia feminista ha sido la extensión del propio significado del trabajo, desde el trabajo pago hasta el trabajo doméstico no remunerado. Aquí también Hochschild realizó una contribución clásica con *The Second Shift* (1989) –una búsqueda de los mitos y realidades de la división del trabajo doméstico. De ahí, hubo un corto paso a la extensa literatura sobre el trabajo doméstico rentado, estudiado como relación entre empleador y empleado en *Between Women (Entre mujeres)* (1985) de Judith Rollins a *Doméstica*, de Pierrette Hondagneu Sotelo (2001) y al conmovedor estudio de Raka Ray y Semmin Quayum de 2009 sobre el trabajo doméstico de hombres y mujeres en Calcuta. El estudio del trabajo doméstico establece una estrecha relación con el estudio de los patrones migratorios como en el estudio de Pei-Chia Lan de 2006 sobre mujeres filipinas en Taiwán, la comparación que hace Rachel Parrenas en el 2001 de las trabajadoras domésticas filipinas en Roma y Los Ángeles, y el estudio de Cinzia Solari de empleadas domésticas ucranianas, que contrasta la circulación migratoria hacia Roma con la migración lineal a San Francisco.

El feminismo ya había invadido mucho antes los estudios históricos de la manufactura como en *Gender at Work (Género en el trabajo)* (1987), de Ruth Milkman, quien le atribuyó el cambio de la línea de género en las industrias

eléctrica y automotriz en los Estados Unidos antes, durante y después de la Segunda Guerra, a dos lógicas de la acumulación del capital. Otros estudiaron plantas del Sur Global donde las mujeres dominaban la fuerza de trabajo. Por su parte, *Gender and the South China Miracle* (*Género y el milagro de China Austral*, 1998), de Ching Kwan Lee comparó los regímenes de género en dos plantas fabriles —una en el Sur de China y otra en Hong Kong—, mientras que *Genders in Production* (*Géneros en producción*, 2003), de Leslie Salzinger estudió los muy dispares regímenes de género en maquilas ubicadas en la zona fronteriza entre México y Estados Unidos. Más allá de la manufactura, en el sector público también existe una política de género de la producción, como mostró Linda Blum en su análisis de 1991 sobre las lógicas interconectadas y las bases de clase de *affirmative action* (políticas para fomentar la inserción de grupos discriminados) y *comparable worth* (política para establecer igualdad de ingresos para hombres y mujeres).

No todos estos estudios históricos y comparativos están influenciados por el feminismo. *The Fabrication of Labor* (*La fabricación del trabajo*, 1995), traza la divergencia de los regímenes fabriles en las industrias textiles de la Alemania y la Inglaterra del siglo XIX a diferentes concepciones del trabajo. *Between Craft and Class* (*Entre el oficio y la clase*, 1988), de Jeffrey Haydu, compara a trabajadores metalúrgicos en Inglaterra y los Estados Unidos durante la Primera Guerra. *Work and Democracy in Socialist Cuba* (*Trabajo y Democracia en la Cuba Socialista*, 1992), de Linda Fuller, explora la transformación de las políticas de producción cubanas durante la década de 1970 cuando la descentralización industrial fue acompañada por una mayor participación democrática. Más adelante, en 1999, la autora retoma el mismo marco de políticas fabriles para examinar el silencio de la clase trabajadora en la Alemania Oriental en transición al capitalismo. Una historia muy diferente puede encontrarse en *Transition from Below* (*Transición desde abajo*, 2003) de Karl Von Holt, quien se focaliza en las microdinámicas de las políticas de las plantas fabriles en la industria metalúrgica sudafricana. Aquí

las políticas fabriles estuvieron en el centro de las luchas contra el *apartheid*, pero dieron lugar a un muy frágil régimen laboral post-apartheid. Finalmente, en *Boss (Jefe)*, 1992, de Gwo-Shyong, Islandia lleva la idea de política de producción en una dirección muy diferente al examinar las redes de domesticación de la manufactura en Taiwán.

Cada uno de estos estudios —y esta es una lista muy parcial armada en gran medida en base a libros derivados de doctorados de Berkeley— refleja alguna característica sobresaliente o tendencia en el mundo. A veces, sin embargo, la sociología se vuelca deliberadamente a contracorriente, o toma alguna tendencia aberrante. Se puede argumentar que son los intereses resurgentes en la conexión entre régimen de producción y movimiento obrero. En este ámbito, encontramos la síntesis de la teoría de los movimientos sociales y la de procesos laborales según el ya mencionado estudio de Fantasia (*Cultures of Solidarity*, 1988) sobre movilizaciones colectivas o en el *racconto* histórico del apogeo y la caída de los Caballeros de la Clase Obrera que hace Kim Voss (*The Making of American Exceptionalism*, 1993) o en el libro que escribieron juntos (Fantasia y Voss, 2004) sobre el posible resurgimiento de los movimientos obreros en los Estados Unidos.

Con el foco puesto en la organización contemporánea del trabajo, *Success While Others Fail* (*El éxito mientras otros fracasan*, 1994) de Paul Johnston explica cómo la sindicalización del sector de servicios públicos consiguió su mayores logros —al explotar intereses comunes a los trabajadores y los clientes. Más recientemente, *No There There* (*Allí no hay allí*, 2004), de Chris Romberg y *Reorganizing the Rust Belt* (*Reorganizando el cinturón de óxido*, 2004), de Steve Lopez examinan áreas geográficas específicas (Oakland, California y Pittsburgh, Pennsylvania) para demostrar la importancia de las políticas municipales y estatales para el éxito de los movimientos obreros. *With God on Our Side* (*Con Dios de nuestro lado*, 2012) de Adam Reich, muestra cuán intrincados pueden ser los movimientos sindicales, diseccionando las luchas internas de los sindicatos y entre diferentes sindicatos y

empleadores en un análisis del aspecto cultural de una campaña para organizar los hospitales católicos de California.

The Next Upsurge (*El próximo levantamiento*, 2003), de Dan Clawson, captura el redireccionamiento de la AFL-CIO hacia la organización de estrategias y las técnicas innovadoras de uno o dos sindicatos como el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU, por sus siglas en inglés) o el de Empleados de Hoteles y Restaurantes (HERE, por sus siglas en inglés) y osa predecir el renacimiento de lo que él llama sindicalismo de movimiento social —la fusión de los trabajadores con otros movimientos sociales. Ruth Milkman (2000) elaboró una colección de estudios que se preguntan por qué una gran parte de la expansión dinámica de California en la organización de sindicatos ha llegado de la mano de trabajadores inmigrantes, de los que hasta ahora se pensaba que no eran organizables. Siguió su investigación con *L.A. Story* (*Historia de Los Ángeles*, 2006), un análisis del éxito diferencial de esfuerzos para organizar a trabajadores inmigrantes en Los Ángeles. Al dejar de lado a los trabajadores industriales nacidos en el país, el impulso de la organización ha migrado a los trabajadores marginales, centrándose en nuevas estrategias de política simbólica. Jennifer Chun (2009) muestra cómo esto sucede no sólo en los Estados Unidos sino también en Corea del Sur.

A pesar de estos hechos positivos, a pesar de las tácticas innovadoras que esquivan la ley, a pesar de notables victorias contra empleadores recalcitrantes, como *United Parcel Service*, a pesar de la sindicalización de nuevas ocupaciones, a pesar de la reasignación de recursos centrales hacia la organización de campañas; a pesar de todo esto, el ingreso de nuevos miembros no alcanza al nivel de pérdida de viejos miembros. El declive generalizado del sindicalismo estadounidense es implacable.

Las perspectivas de las organizaciones de trabajadores son más esperanzadoras en otras partes del mundo. Gay Seidman (1994) identifica las nuevas sociedades industrializadas como el lugar del nuevo sindicalismo. En *Manufacturing Militance* (*Fabricando Militancia*) muestra una convergencia

inesperada en movimientos obreros de Brasil y Sudáfrica, originados en conexiones cercanas entre trabajadores y comunidades por un lado, y relaciones divididas entre Estado y capital por el otro, relaciones que se vieron excesivamente determinadas por el ritmo de industrialización en el sistema mundial. En su reciente libro, *Forces of Labor* (*Las fuerzas laborales*, 2003), Beverly Silver da a esta perspectiva de sistemas mundiales un enfoque comparativo abarcando un período histórico más extenso, argumentando que el trasplante global de la industria trae aparejadas nuevas rondas de luchas de clases y organizaciones de clases. Ella apunta de forma optimista al próximo levantamiento en luchas laborales en China. Pun Ngai (2005) ofrece un panorama más pesimista del orden despótico de los regímenes fabriles chinos.

Beverly Silver (2003) hace la importante distinción entre luchas de tipo marxista basadas en el nivel de influencia de los trabajadores para resistir la explotación y las luchas de tipo polanyistas basadas en su poder de asociación para resistir la comoditización. Sugiere que una marea de cambios de luchas por la explotación a luchas por la comoditización inaugurarán una nueva era de movilización transnacional. Ching Kwan Lee (2007) hace la misma distinción, descubriendo luchas del tipo polanyistas en el viejo cinturón industrial del Norte chino y luchas de tipo marxista en el cinturón del sol del Sur del país. Hwa-Jen Liu (2006) ha desarrollado estas ideas para explicar por qué las luchas medioambientales han sido más importantes en Taiwán mientras que las luchas laborales han sido más importantes en Corea del Sur. ¡Donde sea que estas sucedan, los especialistas laborales están siempre buscando escenarios optimistas en un mundo desalentador!

165

■ Del Capitalismo al Capitalismo vía Socialismo: más allá de *Manufacturing Consent*

Yo también he buscado contextos optimistas, pero sólo para verlos hacerse añicos en las rocas del capitalismo renaciente. Déjenme

esbozar mi trayectoria durante estos últimos 30 años. Una de las críticas a *Manufacturing Consent* que me tomé muy en serio fue el ataque de que yo había descripto la lógica del industrialismo y no la del capitalismo. Cumplir con este desafío requeriría comparar la producción capitalista con la no capitalista. Pero, ¿qué producción no capitalista? Estimé necesario estudiar el trabajo en las sociedades soviéticas. Durante un largo tiempo había pensado que el talón de Aquiles del marxismo era el “socialismo realmente existente” y el hecho de que los marxistas ignoran su peculiaridad a su propio riesgo. Era deshonesto simplemente descartar a la Unión Soviética como una forma de capitalismo estatal (o un estado obrero degenerado) y luego proyectar el socialismo “real” como una utopía no estudiada e idealizada que partía de las horrendas realidades del capitalismo. Esto no era más aceptable que lanzar ataques a la Unión Soviética al comparar su brutalidad e ineficacia con las idealizaciones del capitalismo planteadas por sus apologetas e ideólogos. Estas falsas comparaciones de la idealización de una sociedad y la realidad de la otra debían ser reemplazadas con comparaciones de tipo ideal con tipo ideal, realidad con realidad. Lo mejor en este caso hubiera sido una comparación de las relaciones entre ideal y realidad en los dos mundos.

Comencé a indagar qué podía encontrar en la bibliografía sobre las fábricas soviéticas. El material era escaso, siendo generoso —la producción soviética estaba fuera del alcance de un análisis sociológico serio. El destino, sin embargo, dictó (una vez más) que descubriera *A Worker in a Worker's State* (*Un obrero en un Estado obrero*, 1977), de Miklos Haraszti, un relato autobiográfico de sus experiencias en una fábrica de trabajo por piezas, ¡muy similar a la división motores de Allis! De hecho, la empresa Red Star Tractor Factory era el análogo húngaro directo a Allis Chalmers en los Estados Unidos. Ambas producían equipos para la agricultura y ambas estaban enfrentando una crisis financiera. Más aún, la planta que Haraszti describió que tenía la misma disposición de taladros, trituradoras, y tornos, etc., y, como en Allis, a los obreros se les pagaba un monto individual por piezas.

Pero existían, claro está, diferencias. Por un lado, Haraszti estaba haciendo lo imposible —jaccionando dos máquinas al mismo tiempo! No lo podía creer. Y esto sucedía en un país donde se decía que el único derecho que los obreros habían mantenido era el derecho a no trabajar duramente. Por supuesto, el régimen húngaro de producción también era completamente diferente en términos de Partido, con la gerencia y el sindicato colaborando en la organización de lo que di en llamar un despotismo burocrático. Este régimen tenía más en común con los despotismos de mercado del primer capitalismo o los despotismos coloniales que había estudiado en Zambia y Sudáfrica que con los regímenes hegemónicos del capitalismo avanzado. Elaboré estos diferentes regímenes en *The Politics of Production* (*La política de la producción*, 1985), dictando sentencias bastante fuertes sobre la forma en la que el régimen de producción dio forma a la lucha de clases. Si el Estado, la sociedad civil y el mercado eran importantes para la lucha de clases, sostuve, entonces dichos efectos estaban mediados por el régimen de producción que determinaban.

Después de leer *A Worker in a Worker's State* (*Un obrero en un Estado obrero*, 1977), escribí mi primer artículo sobre el socialismo de estado en 1979, comparando el despotismo burocrático con la hegemonía del mercado, argumentando que esta última fomentaba la hostilidad de clase contra el estado del partido —como en la revuelta de Alemania Oriental en 1953, las revueltas húngara y polaca de 1956, y la parcialmente acallada oposición obrera en la primavera de Praga en 1968 (Burawoy, 1980). Esta hipótesis fue sorprendentemente corroborada por el movimiento Solidaridad Polaca de 1980-81. Inspirado por este movimiento de la clase obrera de dimensiones societarias, conscientemente apuntando a una revolución autolimitada, comencé a prepararme para investigar en Polonia. Pero llegué tarde. Jaruzleski organizó su golpe militar antes de que pudiera hacer las valijas. Entonces, en lugar de ello, con ayuda de Ivan Szelenyi, viré hacia Hungría, que estaba pasando por su propia revolución subrepticia. Entonces, por un período de 7 años, entre 1982 y 1989, trabajé en diversas

fábricas húngaras —una de champagne, una cooperativa textil, un taller de máquinas y mi sueño mayor, la famosa Lenin Steel Works de Miskolc.

Desde la perspectiva de la política de la producción, indagué sobre por qué la primera revolución genuina de la clase trabajadora en la historia había sido contra el socialismo de estado y no contra el capitalismo, y por qué en Polonia y no en Hungría. Argumenté que el proceso obrero socialista más que el capitalista era el arquetipo de la especialización flexible, dándole considerable autonomía a los trabajadores, mientras que el régimen de producción llevó al Estado-Partido directa y opresivamente a la planta fabril. Usé la pintura del socialismo como una metáfora para describir la experiencia de la clase obrera en el socialismo. Esto derivó de un divertido incidente con mi grupo de trabajo adoptivo —La Brigada Socialista Revolución de Octubre. El Primer Ministro iba a visitarnos, y se nos requirió realizar horas extras no remuneradas para pintar nuestra mugrosa planta de amarillo brillante. Yo sólo pude encontrar un pincel con pintura negra, así que comencé a pintar nuestras palas de negro. El supervisor llegó enseguida, exigiéndome saber qué cuernos estaba haciendo. Con toda la inocencia que pude juntar respondí dócilmente: “Estoy construyendo socialismo”. Hubo un ansioso silencio en la brigada hasta que mi astuto compañero, ET, dijo “¡Misi, Misi, no estás construyendo socialismo, estás pintando socialismo! ¡Y lo veo muy negro!” Toda la brigada se descompuso de risa, tentados.

Entonces, expandí la idea de ET: los rituales del socialismo organizados por el Estado-Partido nos llamaban a pintar el socialismo en los colores de la eficacia, la igualdad y la justicia, y al hacerlo sólo llamaban la atención sobre cuán ineficiente, injusto y desigual era. El socialismo de Estado era un juego en el cual las pretensiones se hacían realidad, construyendo disenso. Por lo tanto, concluí que la conciencia de clase socialista sí surgió de la producción —una crítica inmanente al socialismo de Estado por haber fallado en cumplir su propia ideología como estado obrero. El Estado-Partido sembró las semillas de su propia transformación. La

única pregunta era sobre la dirección de dicha transformación ¿socialismo democrático o capitalismo de mercado? Esperanzado contra todos los pronósticos que la insurgencia de los consejos obreros —una repetición de 1956— y los empleados convertidos en propietarios ganarían la batalla, incluso de forma tan tardía como en 1989, opté por el socialismo democrático.

The Radiant Past, (El Pasado Radiante), escrito con János Lukács, resume nuestra década de investigación industrial en Hungría. El libro apareció en 1992, tres años después de la caída del socialismo de Estado. Argumentamos que si el comunismo tenía que haber sido “el futuro radiante”, era ahora “el pasado radiante”. Apilando ironía sobre ironía, establecimos además que, entonces, para mis compañeros trabajadores, el pasado aparecería, radiante como los mercados capitalistas que destruirían el corazón industrial de Hungría como lo habían hecho anteriormente en Chicago y en otras partes. János y yo volvimos en 1999, diez años después de la caída del comunismo, a entrevistar a mis compañeros trabajadores de la Brigada Socialista Revolución de Octubre. Incluso si el número de empleados se había reducido de 15.000 a unos 3.000, estos estaban entre los pocos afortunados que aún tenían sus trabajos. Sin embargo, ya no eran los orgullosos obreros que conocí, sino el descarte desmoralizado de un capitalismo sin perdón.

Había llegado a Hungría a estudiar las posibilidades del socialismo democrático pero luego me vi envuelto en la transición al capitalismo de mercado. Entonces despegué rumbo a la Unión Soviética a principios de 1991, tan pronto como la *glasnost* y la *perestroika* hicieron que la investigación etnográfica fuera viable. ¡Esos fueron tiempos emocionantes y de gran expectativa! En esa Moscú gélida del invierno de 1991, Kathy Hendley, por aquel entonces una estudiante de postgrado de Berkeley en ciencia política, y yo, estudiamos una famosa planta de goma, Kauchuk, en el corazón de la ciudad (Burawoy y Hendley, 1992). ¡Qué calabozo! ¡Qué condiciones de trabajo más atroces! Más inesperado fue, sin embargo, el hecho de encontrarnos frente a una verdadera guerra civil, no entre los trabajadores y la gerencia

sino entre los gerentes mismos. Allí fuimos testigos, de forma intensificada, de una guerra que estaba teniendo lugar en gran parte de la Unión Soviética entre los defensores del mercado y los planificadores, los jóvenes turcos y la guardia vieja, aquellos que querían liberarse del Estado-Partido y aquellos que buscaban sostener sus estructuras colapsadas.

Luego de dos meses en Kauchuck migré al Norte hacia Syktyvkar, la capital de la República Komi, donde obtuve un trabajo como operador de una máquina en una fábrica de muebles. Allí en la periferia, las oleadas políticas del centro eran más apacibles, aunque sus efectos eran sin embargo discernibles. Ya entonces, en la primavera de 1991, Pavel Krotov, mi colaborador, y yo pudimos rastrear los linajes del orden de mercado que estaba surgiendo de las entrañas del desintegrado orden soviético (Burawoy y Krotov, 1992). Estuve allí entre marzo y junio de 1991. En agosto tuvo lugar la fallida insurrección de la vieja guardia, y para diciembre, la Unión Soviética era historia.

Sin otro lugar a donde ir, continué mi investigación en Rusia, en la República Komi, observé cómo la planificación transmutaba en mercados con características soviéticas —una combinación bizarra de dinero y trueque. Aquellos que controlaban la esfera del intercambio, ya fueran oligarcas o financistas, mafia o mercaderes, se convirtieron en la nueva clase que surgió del pantano en el que se hundió el resto de la sociedad. Describí la situación como una involución económica en la cual los recursos eran extraídos de la producción industrial y volcados a la esfera del intercambio improductivo, el consumo y la riqueza personal. El destino de la clase obrera estaba gobernado por su acceso a los trabajos que pagaran salarios reales, que rápidamente escaseaban y, de fallar esa opción, el acceso a su sustento. En este mundo de desindustrialización galopante, los hombres se volvieron superfluos, una carga para el hogar más que su vital ganador del pan. Las mujeres asumieron la defensa de la sociedad.

Uno se pregunta: ¿cuán diferentes son los *ghettos* de la zona Sur de Chicago que de las ruinas industriales de la Rusia post-soviética? ¿Cuán diferentes son los oligarcas rusos,

quienes saquearon la economía post-soviética, de las estafas corporativas de Tyco y Enron? Sólo la escala diferencia a las estafas de las privatizaciones de los 90 de las de Kozlowski, el Director Ejecutivo de Tyco —el conglomerado propietario de las viejas instalaciones de mi vieja fábrica en Chicago— enjuiciado por defraudar a los accionistas y empleados por sólo cientos de millones de dólares.

■ De Marx a Polanyi : abandonando *Manufacturing Consent*

Donde sea que me llevaba mi viaje etnográfico, dejaba detrás de mí una línea de destrucción. Ni bien dejé el cinturón de cobre en Zambia —el lugar de mi primera investigación industrial en 1968-72—, el precio del cobre se hundió y con él la economía y la sociedad de Zambia (Ferguson, 1999). Después de mi partida de Allis Chalmers en 1975, como ya he descrito, la zona metropolitana al Sur de Chicago mutó de núcleo industrial a páramo. En 1989, después de mi período final de trabajo de campo en Hungría, sólo 7 años después de haberse instaurado, el socialismo de estado se desintegraba y la economía industrial de Hungría siguió el camino de rápida decadencia de Chicago. Mi momento de trabajo fabril en la Unión Soviética a comienzos de 1991 se vio rápidamente seguido de un golpe fallido de la línea dura del comunismo, y para fines de ese año el orden soviético había colapsado. Lo que siguió fue un declive económico nunca antes visto en tiempos de paz. Mientras algunos me encontraban culpable de todas estas catástrofes, en realidad este era un tsunami del mercado que comenzó en la década de 1970 y que devastó la economía a nivel global.

Mi tardío reconocimiento del poder de los mercados me llevó a un cambio de orientación, pasando de la producción al intercambio, y de la explotación a la comoditización. Durante la década de 1990 observé como desaparecían los trabajos industriales en Rusia —con un par de excepciones como la construcción— bajo el encanto del intercambio, de pequeñas transacciones al trueque, protección mafiosa, los bancos y las finanzas. En este momento,

recurrí a *The Great Transformation* (La Gran Transformación, 1944), de Karl Polanyi, para comprender la devastación generada por la transición al mercado.

Muchos han tomado a Polanyi para argumentar que no puede haber un camino de mercado al capitalismo de mercado, que los mercados requieren de instituciones políticas y sociales para generar desarrollo económico. Esto explica porqué la transición al mercado fue tanto más exitosa en China donde el Estado-Partido mantuvo su hegemonía que en Rusia donde la destrucción gratuita del sistema estatal de planificación llevó a la involución económica. Otros han tomado a Polanyi para especular sobre la inevitabilidad de un contra-movimiento a la rápida expansión del mercado. Esta segunda lectura dinámica reemplaza a la primera apropiación, estática y funcionalista, de las ideas de Polanyi. He elegido una reconstrucción más radical de la historia del capitalismo de Polanyi que se enfoca en su noción poco desarrollada de “commodity ficticia” (Burawoy, 2010).

En esta tercera lectura, el problema subyacente es la falla de Polanyi en anticipar otra ola de fundamentalismo de mercado. Él asumió que la humanidad nunca volvería a permitir un experimento tan desastroso, pero se equivocaba. Comenzando en 1973 con la crisis del petróleo, el mundo ha experimentado una tercera ola de fundamentalismo del mercado. La negativa de Polanyi a darle lugar a otra oleada de fundamentalismo de mercado está construida junto a su visión de una única expansión del mercado seguida de un único contra-movimiento. Un examen detallado de su análisis señala dos oleadas. La primera fue la que describió para la revolución industrial inglesa, comenzando a fines del siglo XVIII con el ataque al sistema Speenhamland de trabajo regulado, finalizando con la Nueva Ley de Pobreza de 1834, sobre la cual los obreros contrarrestaron durante los siglos XIX y comienzos del XX con el movimiento fabril, las cooperativas, combinaciones, organizaciones voluntarias y partidos políticos. Después de la Segunda Guerra, el fundamentalismo de mercado despegó nuevamente, esta vez focalizado en el comercio mundial y un tipo de cambio

rígido. Si la reacción del siglo XIX tomó la forma de respuestas locales avanzando a nivel nacional, en el siglo XX la reacción asumió formas nacionales de regulación –fascismo, estalinismo, socialdemocracia, *New Deal*, etc.– escalando al nivel global con Bretton Woods, el GATT, la OMC, el FMI y el Banco Mundial. Durante el último cuarto del siglo XX y en los albores del XXI, las fuerzas del mercado han estado en ascenso nuevamente, rompiendo las regulaciones que protegen a los trabajadores y al dinero, llevando a su recomoditización pero también a la comoditización de la naturaleza (tierra, agua y aire), y algo que Polanyi no anticipó, la comoditización del conocimiento.

Hoy, somos testigos de contra-movimientos a nivel local y nacional, pero para ser eficaces en regular el capital financiero y contener la destrucción del medio ambiente deberán asumir una escala global. Pero, ¿cómo puede construirse dicho contra-movimiento? Están aquellos que depositan sus esperanzas en el movimiento de los trabajadores, que trasciende las fronteras, pero los signos de esto son pocos y aislados. Más probable es una coalición de fuerzas que estén basadas no tanto en la producción y la explotación (que se está convirtiendo en un privilegio en el mundo moderno), sino en la experiencia del mercado y la comoditización. Los estudios laborales, por lo tanto, deberán aventurarse fuera del terreno de la producción y vincularse con la comoditización de la naturaleza a través de la desposesión, del dinero a través de la deuda, y del conocimiento a través del credencialismo.

Mientras escribo, los movimientos *occupy* parecen haber tenido un atisbo de esta visión. Basados en una precarización creciente, ellos mismos, productos de la comoditización del conocimiento, especialmente en la universidad, ayudados e incitados por la creciente clase obrera (des)organizada (comoditización de la mano de obra), y agitados por explosiones espontáneas de los desposeídos (comoditización de la tierra), los movimientos *occupy* desafían al despotismo del capital financiero. La insistencia en democracia directa es una refutación simbólica de la democracia representativa, incapaz de regular el capital en pos del interés público, sea como fuera definido. La

reconstrucción de *The Great Transformation* (*La Gran Transformación*) nos permite localizar la importancia del trabajo con la del

dinero, la naturaleza y el conocimiento en la expansión y repudio al capitalismo del siglo XXI.

■ Bibliografía

Los DOI son agregados automáticamente a las referencias por Bilbo, la herramienta de anotación bibliográfica de *OpenEdition*. Los usuarios de instituciones que están abonadas a uno de los programas freemium de *OpenEdition* pueden descargar las referencias bibliográficas por las cuales Bilbo encontró un DOI.

Biernacki, Richard. 1995. "The Fabrication of Labor: Germany and Britain, 1640-1914. Berkeley" University of California Press.

Blum, Linda. 1991. *Between Feminism and Labor*. Berkeley: University of California Press.

Burawoy, Michael. 1979. *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.

Burawoy, Michael. 1980. "The Politics of Production and the Production of Politics: A Comparative Analysis of Piecework Machine Shops in Hungary and the United States." *Political Power and Social Theory*, 1:259-97.

Burawoy, Michael. 1985. *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*. London: Verso.

Burawoy, Michael. 2009. *The Extended Case Method: Four Countries, Four Decades, Four Great Transformations, and One Theoretical Tradition*. Berkeley: University of California Press.

Burawoy, Michael. 2010. "From Polanyi to Pollyanna: The False Optimism of Global Labor Studies." *Global Labour Journal* 1(2): 301-313.

Burawoy, Michael and Kathryn Hendley. 1992. "Between Perestroika and Privatization: Divided Strategies and Political Crisis in a Soviet Enterprise," *Soviet Studies* 44(3): 371-402

Burawoy, Michael and Pavel Krotov. 1992. "The Soviet Transition from Socialism to Capitalism: Worker Control and Economic Bargaining in

the Wood Industry." *American Sociological Review* 57(1): 16-38.

Burawoy, Michael and János Lukács. 1992. *The Radiant Past: Ideology and Reality in Hungary's Road to Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.

Burawoy, Michael et al. 1991. *Ethnography Unbound*. Berkeley: University of California Press.

Burawoy, Michael et al. 2000. *Global Ethnography: Forces, Connections and Imaginations in a Postmodern World*. Berkeley: University of California Press.

Chun, Jennifer. 2009. *Organizing at the Margins: The Symbolic Politics of Labor in South Korea and the United States*. Ithaca: Cornell University Press.

Clawson, Dan. 2003. *The Next Upsurge*. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press.

Farber, Henry, and Bruce Western. 2001. "Accounting for the Decline of Unions in the Private Sector, 1973-1998." *Journal of Labor Research* 22(3): 459-485.

Farber, Henry, and Bruce Western. 2002. "Ronald Reagan and the Politics of Declining Union Organization." *British Journal of Industrial Relations* 40(3): 385-401.

Fantasia, Rick. 1988. *Cultures of Solidarity*. Berkeley: University of California Press.

Fantasia, Rick and Kim Voss. 2004. *Hard Work: Remaking the American Labor Movement*. Berkeley: University of California Press.

Ferguson, James. 1999. *Expectations of Modernity: Myths and Meanings of Urban Life on the Zambian Copperbelt*. Berkeley: University of California Press.

Freeland, Robert. 2001. *The Struggle for Control of the Large Corporation: Organizational Change at General Motors, 1924-1970*. Cambridge: Cambridge University Press.

Freeman, Richard. 1988. "Contraction and Expansion: The Divergence of Private Sector and

- Public Sector Unionism in the United States.” *Journal of Economic Perspectives* 2(2): 63-88. DOI: 10.1257/jep.2.2.63
- Fuller, Linda. 1992. *Work and Democracy in Socialist Cuba*. Philadelphia: Temple University Press.
- Fuller, Linda. 1999. *Where was the Working Class?: Revolution in East Germany*. Urbana: University of Illinois Press.
- Gottfried, Heidi, Robin Leidner, Steven Vallas, Jennifer Pierce, Robert Freeland, Gay Seidman, Leslie Salzinger, and Michael Burawoy. 2001. “A Continuities Symposium on ‘Manufacturing Consent’.” *Contemporary Sociology* 30(5): 435-58.
- Haraszti, Miklos. 1977. *A Worker in a Worker’s State*. Harmondsworth, England: Penguin Books.
- Harrison, Bennett. 1994. *Lean and Mean: The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*. New York: Basic Books.
- Haydu, Jeffrey. 1988. *Between Craft and Class: Skilled Workers and Factory Politics in the United States and Britain, 1890-1922*. Berkeley: University of California Press.
- Hochschild, Arlie. 1983. *The Managed Heart*. Berkeley: University of California Press.
- Hochschild, Arlie. 1989. *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking Books.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette. 2001. *Doméstica*. Berkeley: University of California Press.
- Johnston, Paul. 1994. *Success While Others Fail: Social Movement Unionism and the Public Workplace*. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press.
- Kornblum, William. 1974. *Blue Collar Community*. Chicago: University of Chicago Press.
- Lan, Pei-Chia. 2006. *Global Cinderellas: Migrant Domesticity and Newly Rich Employers in Taiwan*. Durham, NC: Duke University Press.
- Lee, Ching Kwan. 1998. *Gender and The South China Miracle*. Berkeley: University of California Press.
- Lee, Ching Kwan. 2007. *Against the Law: Labor Protests in China’s Rustbelt and Sunbelt*. Berkeley: University of California Press.
- Leidner, Robin. 1993. *Fast Food, Fast Talk: Service Work and the Routinization of Everyday Life*. Berkeley: University of California Press.
- Liu, Hwa-Jen. 2006. *Red And Green: Labor And Environmental Movements In Taiwan and South Korea*. PhD Dissertation, University of California, Berkeley.
- Lopez, Steven. 2004. *Reorganizing the Rust Belt*. Berkeley: University of California Press.
- McCartin, Joseph. 2011. *Collision Course: Ronald Reagan, the Air Traffic Controllers, and the Strike that Changed America*. New York: Oxford University Press.
- Milkman, Ruth. 1987. *Gender at Work: The Dynamics of Job Segregation by Sex During World War II*. Urbana: University of Illinois Press.
- Milkman, Ruth. (ed.) 2000. *Organizing Immigrants: The Challenge for Unions in Contemporary California*. Ithaca, N.Y.: ILR Press.
- Milkman, Ruth. 2006. *L.A. Story: Immigrant Workers and the Future of the U.S. Labor Movement*. New York: Russell Sage Foundation.
- Ngai, Pun. 2005. *Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace*. Durham, NC: Duke University Press.
- Parreñas, Rhacel. 2001. *Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work*. Stanford: Stanford University Press.
- Piore, Michael and Charles Sabel. 1984. *The Second Industrial Divide*. New York: Basic Books.
- Polanyi, Karl. 1944. *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*. New York: Farrar & Rinehart.
- Ray, Raka and Seemin Qayum. 2009. *Cultures of Servitude: Modernity, Domesticity and Class in India*. Stanford: Stanford University Press.
- Reich, Adam. 2012. *With God on Our Side*. Ithaca: Cornell University Press.
- Rhomberg, Chris. 2004. *No There There: Race, Class and Political Community in Oakland*. Berkeley: University of California Press.
- Rollins, Judith. 1985. *Between Women: Domesticity and Their Employers*. Philadelphia: Temple University Press.
- Roy, Donald, Jean-Pierre Briand and Jean-Michel Chapoulie. 2006. *Un sociologue à l’usine: textes essentiels pour la sociologie du travail*. Paris : La Découverte
- Salzinger, Leslie. 2003. *Genders in Production*. Berkeley: University of California Press.
- Sallaz, Jeffrey. 2009. *The Labor of Luck. Casino Capitalism in the United States and South Africa*. Berkeley: University of California Press.
- Seidman, Gay. 1994. *Manufacturing Militance: Workers’ Movements in Brazil and South Africa, 1970-1985*. Berkeley: University of California Press.
- Sherman, Rachel. 2007. *Class Acts: Service and Inequality in Luxury Hotels*. Berkeley: University of California Press.
- Shieh, Gwo-shyong. 1992. “Boss” Island: The Subcontracting Network and

- Micro-Entrepreneurship in Taiwan's Development. New York: Peter Lang.
- Silver, Beverly. 2003. *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870*. New York: Cambridge University Press.
- Smith, Vicki. 1990. *Managing in the Corporate Interest*. Berkeley: University of California Press.
- Solari, Cinzia. 2010 *Exile vs. Exodus: Nationalism and Gendered Migration from Ukraine to Italy and California*. PhD Dissertation, University of California, Berkeley.
- Venkatesh, Sudhir. 2000. *American Project: The Rise and Fall of a Modern Ghetto*. Cambridge: Harvard University Press.
- Von Holdt, Karl. 2003. *Transition from Below: Forging Trade Unionism and Workplace Change in South Africa*. Durban: University of Natal Press.
- Voss, Kim. 1993. *The Making of American Exceptionalism: The Knights of Labor and Class Formation in the Nineteenth Century*. Ithaca: Cornell University Press.
- Zetka, James. 1994. *Militancy, Market Dynamics, and Workplace Authority: The Struggle over Labor Process Outcomes in the U.S. Automobile Industry, 1946-1973*. Albany, NY: State University of New York Press.

Entrevistas



Una conversación sobre los cambios recientes de la sociedad chilena

Vicente Espinoza* y Héctor Palomino**

■ ¿Clases medias o trabajadores?¹

Héctor Palomino: Para iniciar el diálogo sobre los cambios en la sociedad chilena contemporánea, convendría repasar alguno de los ejes en torno a los cuales se configuran las diferencias sociales en el Chile contemporáneo.

Vicente Espinoza: Sí, pero antes de comenzar quisiera que me contaras por qué en tu país puede ser interesante la experiencia chilena, ¿Se trata de ver el contraste entre modelos de desarrollo económico social? Porque hay gran diferencia entre un fuerte impulso estatal y un eje distributivo organizado en torno a la relación capital trabajo e instituciones laborales como en Argentina, y otro donde prevalecen las iniciativas de mercado y un eje distributivo individualista que para muchos es en parte una herencia del neoliberalismo, como en Chile.

HP: Si, efectivamente interesa este contraste pero también quisiera compartir la reflexión de un colega, el historiador norteamericano John French, que señaló² un aspecto común de varios países de América del Sur que en la última década reorientaron sus economías

y regímenes políticos en dirección de modelos distributivos y de participación popular. Con todas sus diferencias, los países tienen en común un acceso al gobierno de coaliciones progresistas a través del voto ciudadano y un afianzamiento de la democracia. French señala que si se pudiera indicar un origen de estas experiencias populares y democráticas, este sería el Chile de la Unidad Popular, más de cuatro décadas atrás.

VE: Me llama la atención que no pongas el acento en el carácter peronista del gobierno argentino actual.

HP: Esto es bastante obvio para nosotros, pero lo que French introduce es la vinculación de la justicia social con la democracia. Al igual que Allende en 1973, Perón fue derrocado por un golpe militar en 1955 y más tarde el gobierno que él presidió a partir de 1973 fue derrocado en 1976. Se trataba de realizar reformas, cambios "por la vía pacífica", pero en aquel contexto esto fue, precisamente, inviable. Luego de ser derrocado dos veces por los militares, el peronismo es ahora un baluarte del sostenimiento democrático y, desde 2003, recuperó

* Vicente Espinoza. Lic. en Sociología por la Universidad Católica de Chile y PhD por la Universidad de Toronto, Canadá. Experto en estudios de Movilidad Social. Miembro del Instituto de Estudios Avanzados (IDEA) de la Universidad de Santiago de Chile (USACH) y del Centro para el Estudio del Conflicto y la Cohesión Social www.coes.cl

** Héctor Palomino. Lic. en Sociología de la UBA. Director de Estudios de Relaciones del Trabajo, SSPTyEL, MTEySS.

1 Entrevista realizada en Santiago de Chile en el mes de julio de 2014.

2 En ocasión del 7° Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo realizado en San Pablo, Brasil, en julio de 2013. Se trata de una comunicación personal de John French, actualmente profesor de Historia en Duke University, Durham, Carolina del Norte, EE UU.

los principios igualitaristas y de justicia social que presidieron buena parte de su historia.

VE: Es cierto que la evocación de Allende en la política chilena es frecuente. Incluso hoy, cuando se discute sobre la reforma educacional. El ministro Eyzaguirre, responsable por llevar adelante la reforma está sometido a una fuerte presión y, en una entrevista reciente, me impresionaba su referencia constante a Allende y a la Unidad Popular: evocando los problemas que enfrentó Allende para llevar adelante su propio programa de reformas.³

HP: *¿Eyzaguirre es el mismo que fue funcionario del Fondo Monetario Internacional?*

VE: Fue funcionario del FMI, también fue ministro de Hacienda en el gobierno de Ricardo Lagos.

HP: *Me decías que hacía referencia a las reformas que impulsó Allende.*

VE: Hay una diferencia sustantiva, sin embargo, porque en la época de Allende la Democracia Cristiana estaba fuera de la Unidad Popular, a pesar de los intentos que había llevado adelante Allende para encontrar aliados en sectores de la Democracia Cristiana que compartían su visión progresista, y que resultaran en la creación del MAPU (Movimiento de Acción Popular Unitaria) y de la Izquierda Cristiana. Aunque estos sectores rompieron con la DC, ésta finalmente terminó inclinándose hacia la derecha y enfrentando al gobierno de Allende.

HP: *O sea que volvemos al planteo pre '70...*

VE: Los debates internos de la coalición gobernante actual en relación con las reformas tributarias, de la educación y de la constitución parecen referir a aquellos otros viejos debates, pero la gran diferencia es que se producen en el

seno de una misma alianza política y no desde bloques opuestos, como ocurría en esa época.

La apuesta socialista durante la transición democrática que posibilitó salir de la dictadura de Pinochet fue la alianza democracia-cristiana/socialismo que le dio estabilidad a la democracia; ese fue el núcleo de los gobiernos de la Concertación. Durante el gobierno de Piñera, fruto de la derrota de la Concertación, los partidarios de Bachelet recompusieron hacia la izquierda la Concertación, creando esta Nueva Mayoría que gobierna actualmente y que incorpora al Partido Comunista y otros partidos y grupos de izquierda. Esto genera una situación diferente a la de los días de la Concertación, porque el eje DC/PS dentro de la coalición gobernante deja de ser el núcleo, mientras que éste se desplaza hacia un eje más de izquierda. En este contexto algunos sectores de la DC reaccionan "tirando el mantel de la mesa: esto no era lo que yo quería".

Lo notable en la actualidad es que no hay una oposición de derecha articulada en este minuto. Incluso dentro de ella hay algunos que estarían a favor de cambios en el sistema electoral binominal, que otorga un peso excesivo a la derecha, sin correspondencia con su peso electoral, a través de una reforma constitucional. Con una oposición de derecha desdibujada a la coalición gobernante, los debates en el seno de la Nueva Mayoría expresan de alguna forma un debate entre posiciones más a la izquierda que la concertación con otras incluso más a la derecha de lo que fueran las posiciones de la concertación.

Esto también ocurre con la reforma tributaria⁴, que puede vincularse con los problemas de la Unidad Popular y del programa de Allende con los empresarios. Aunque el gobierno de Allende era favorable al pequeño empresario, en aquella época, el pequeño empresario se alineó con el gran empresario. ¿Y qué es lo que ha pasado ahora con la reforma tributaria? Aunque estrictamente va a gravar a

3 <http://www.theclinic.cl/2014/07/10/ministro-eyzaguirre-yo-siempre-fui-socialdemocrata-anti-ultras-y-por-eso-fui-de-la-jota/>

4 La reforma tributaria fue promulgada el 29 de septiembre de 2014 (Ley 20780) luego de acuerdos extra-parlamentarios entre representantes de las empresas y el gobierno, con los senadores de la Democracia Cristiana jugando un rol clave en la negociación (Nota de Vicente Espinoza).

las grandes empresas, las pequeñas dicen que no quieren la reforma tributaria y aparecen algunos sectores de la DC articulando este discurso. Pero te insisto que la gran diferencia con los días de Unidad Popular es que estos puntos de vista se debaten dentro de una coalición política y no entre gobierno y oposición.

HP: *A ver, yo me puse a hablar de esto porque pensaba partir de un eje común entre nuestros países que nos habilitara después a contrastar nuestras diferencias, pero no pensaba que la hipótesis de French te resonara también por la política interna.*

VE: Esa hipótesis resuena mucho por este papel tan complicado de la DC en la política chilena. Se trata de un partido que tiene un sector progresista muy fuerte, y una orientación progresista consistente, pero también tiene intereses en los terrenos donde operan las reformas estructurales que el movimiento social demanda desde 2011. Tiene intereses en el fortalecimiento de las pymes y tiene intereses en la educación. No solo un interés ideológico en lo que acá se llama la "libertad de educación", ni tampoco solamente en la educación católica, sino que en la educación como emprendimiento económico. Hay demócrata-cristianos que son dueños de establecimientos educacionales. Y entonces, muchos de ellos sienten que les privan de realizar una actividad legítima, oponiéndose a la reforma porque consideran que les va a perjudicar. Ahora, es verdad que la reforma ha sido planteada de una manera que ha suscitado resistencias, porque en lugar de comenzar por incorporar recursos a los establecimientos públicos, partió planteando la necesidad de terminar con los establecimientos con fines de lucro.

Muchos opinan, el rector de mi universidad, por ejemplo, que debió haber partido con un programa de fortalecimiento de los establecimientos de la educación pública. Porque uno

de los temas candentes en Chile en relación con la educación, son los datos de calidad, las medidas de calidad de la educación que acá son distintas a las de las pruebas PISA.

HP: *Qué medidas se aplican para evaluar la calidad de la educación?*

VE: Las pruebas PISA⁴ miden otro tipo de habilidades, no miden conocimientos, sino más bien la inteligencia para usar el conocimiento adquirido. Lo que se aplica en Chile es el SIMCE (Sistema de Medición de la Calidad de la Educación), que es una prueba de conocimientos de contenidos que ha provocado una distorsión muy grande. Distorsión en el sentido en que los establecimientos ya no están preocupados por enseñar y formar, sino de preparar para la prueba SIMCE. Te encuentras en los horarios de clases, por ejemplo, lenguaje, ciencias sociales, matemáticas y SIMCE, como un ramo más, lo cual es un absurdo. Entonces, el establecimiento dedica dos horas, tres horas de la enseñanza semanal a entrenar los estudiantes para que les vaya bien en la evaluación. La razón de fondo es que el puntaje en esas pruebas funcionan como un indicador o una señal de mercado: el sostenedor puede cobrar más o menos a las familias según el puntaje SIMCE del establecimiento esté más arriba o más abajo de la media nacional. Si el establecimiento logra un buen rendimiento SIMCE, entonces puede cobrar más. Bueno, el tema allí, como es lógico, es que no hay ningún establecimiento con fines de lucro que esté por debajo de un establecimiento municipal, que corresponde a la esfera de la educación pública.⁵ Finalmente, la educación pública es la que está poniendo la cota. Si tú hubieses partido con un plan para mejorar el nivel de la educación pública, sacaría del juego a todos los establecimientos con fines de lucro que quedaran por debajo. Pero esa fue una decisión de estrategia política que, aparentemente, fue

4 Las pruebas PISA (*Program for International Students Assessment*) son un instrumento diseñado por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) que se aplican desde el año 2000 a estudiantes de 15 años, independientemente del nivel educativo en que se encuentren. No miden conocimientos, sino destrezas y habilidades muy requeridas "para un mundo con empleos flexibles y cambiantes".

5 Con la excepción de establecimientos destinados a niños con necesidades educativas especiales.

un error, porque la gran queja es que esta es una política en contra de los establecimientos con fines de lucro pero no a favor de nada. Porque tú buscas en el mensaje de la ley (de cuatro leyes en realidad), y no encuentras un plan de fortalecimiento de la educación pública que es lo que, en el fondo, yo diría, la mayor parte de la gente estaba esperando.

HP: *O sea que la gente no estaba esperando tanto que le den garantías de combate al afán de lucro de los privados, sino que le den garantías en el mejoramiento de la educación.*

VE: Exactamente.

HP: *¿Es posible que el combate contra el lucro tuviera que ver también con que la demanda de los estudiantes se planteó originalmente en términos de derechos? En esta discusión, si vas contra el fin de lucro estás diciendo "la educación es un derecho", ¿no era esto lo que pedían los estudiantes?*

VE: El planteamiento de los estudiantes cubría un arco muy amplio de intereses, que logró poner el tema de los derechos en la agenda pública. Siempre es complicado pasar de un planteamiento general a una propuesta específica que logre mantener el mismo nivel de apoyo. En la implementación de la reforma, los dirigentes estudiantiles han estado muy cerca; no solamente cuatro de ellos fueron elegidos diputados, sino que el ministro incorporó a su equipo de trabajo dirigentes estudiantiles destacados, como asesores. Se ha hecho la política con ellos. También incorporaron como Secretario Ejecutivo de la Reforma Educacional a un demócrata cristiano, progresista, quien está contra el lucro y que es un dirigente histórico de la DC, Andrés Palma.

178

HP: *El movimiento estudiantil chileno fue percibido como un movimiento de avanzada. A diferencia de otros movimientos sociales que son movimientos reivindicativos, de víctimas*

o que reclaman por necesidades, etc. Pero este reclamo es un reclamo de derechos motorizado por sectores que se encuentran entre los más privilegiados de la sociedad chilena. Recordaba yo las movilizaciones contra la guerra de Vietnam, en Estados Unidos, en la década del '60, rompiendo las tarjetas de enrolamiento, un movimiento que empezó en secundaria, en las universidades...

VE: En la de Columbia...

HP: *Con los tipos más beneficiados por el sistema. Ahí se recluta la dirigencia futura. Y estos también son la dirigencia futura.*

VE: Hay todo un movimiento estudiantil y las protestas del 2011 tienen ambas caras: una es la cara que tú pones, y la otra es la que expongo en un artículo que discuten también la ambigüedad que existe en la demanda de los estudiantes.⁶ Porque, finalmente, es una demanda que aunque diga "derecho" está jugando a la igualdad de oportunidades, es decir, está jugando a la capacidad individual. En el fondo, ambas caras están enganchadas, y creo que es un enganche al que no se le ha dado la real importancia que tiene. Se refiere a un discurso meritocrático que existe en la sociedad chilena, vale decir, en la sociedad chilena hay una protesta contra la exclusión de personas que no tienen los méritos para desempeñar determinadas actividades y que son incluidos porque son parientes, porque son amigos, porque son del partido, porque son del club, porque son de la logia pero no exclusivamente por sus méritos.

Esta es una manera de ver los derechos que no es exactamente la manera de mirar los derechos sociales afinados en la distribución que se hace desde el trabajo. En Chile no hay un movimiento sindical fuerte, ni hay tampoco instituciones que permitan redistribuir en la relación capital-trabajo, por eso prevalece la idea de asegurar la igualdad de oportunidades, una idea cuya raíz es muy individualista. Es

6 Espinoza, Vicente. 2012. El reclamo chileno contra la desigualdad de ingresos. Explicaciones, justificaciones y relatos. Izquierdas. 12. Abril www.izquierdas.cl

como que necesitamos "cancha pareja", necesitamos que las reglas sean claras e iguales para todos, y que el que tenga méritos, entonces, que gane. Hay un dicho de un futbolista que se repite siempre en estos casos "y que gane el más mejor", de Leonel Sánchez.

En este discurso meritocrático se está alegando en contra de la desigualdad de oportunidades desde un punto de vista individual. Yo tuve muchas discusiones por mi interpretación. Porque entiendo que esto no va al corazón, ni es una demanda totalmente contraria al modelo neoliberal, porque la desigualdad que produce el modelo neoliberal tiene como justificación la igualdad de oportunidades. Es bien curioso que en Chile éste sea el discurso en el que cree todo el mundo, digamos que si tú preguntas en una encuesta, un 70% lo cree. Pero tú lo preguntas en Brasil, o lo preguntas en Francia y solo la elite cree en la igualdad de oportunidades. No sé cómo será en la Argentina pero...

HP: *Creo que en Argentina hay un sentido de la igualdad más asociado a los derechos sociales, ese es el punto. Ahora bien, es una linda definición la que hiciste; algo así como uno de los términos de la acción colectiva pero retomada por un sendero individual.*

VE: Individual, exactamente. Estás pensando que hay gente que estaba privada de entrar en la universidad y que lo ha logrado, y eso es definitivamente un logro, un gran logro de los últimos 20 años: más que triplicas la cantidad de estudiantes universitarios. Ahora, el tema es que se supone que tú después de eso, compites con el resto y si eres un profesional bueno, que se preocupa, vas a tener, entonces, mejores oportunidades de trabajo que el que no se preocupa; y esa es una ideología profundamente individualista. Ahora, lo curioso es que desde ese punto de vista tú aceptas más la desigualdad, aceptas que las desigualdades sean más profundas porque tienes la idea de que todo el mundo lo puede lograr. Si alguien logra grandes premios en estatus o en ingresos o en lo que sea, en prestigio, lo logra porque ha hecho un esfuerzo. Es como el caso de los jugadores de fútbol, que me gusta como ejemplo. Si tú miras el fútbol como un mercado de trabajo

donde hay desigualdad de ingresos entre los jugadores de fútbol, porque, nosotros tenemos clubes profesionales acá donde a veces, a los jugadores ni les pagan o les pagan una miseria. Y tienen jugadores "estrellas" que ganan, no sé, 2000, 3000 veces más ¡al día! que lo que gana el otro en un mes. Pero en el fútbol se acepta porque todos han jugado con las mismas reglas, en las mismas canchas, los árbitros han sido imparciales. Si Messi gana lo que gana es porque se lo merece. Esa es la ideología de la igualdad de oportunidades.

HP: *Aun siendo así, ¿qué tipo de estructura tiene ese mercado de trabajo? Hay mercados donde no todos son iguales, o hay segmentación.*

VE: Estos son ejemplos de un lugar donde hay desigualdades de ingreso muy altas y que son legítimas. Acá nosotros tenemos a Alexis Sánchez que es un jugador nacido en un pueblo abandonado en el Norte, que se convierte en multimillonario y nadie encuentra que esté mal.

HP: *Están las fotos de él en todas partes, es lo que primero que tú ves al llegar al aeropuerto.*

VE: La gente piensa que está bien que gane lo que gana, que sea exportable. Pero cuando tú aplicas eso en otros campos, me lleva a pensar que dentro de la demanda contra el lucro hay elementos de justicia social pero también hay elementos de un individualismo muy fuerte. Yo, en ese sentido, si quieres, sigo siendo muy clásico, en el sentido que pienso si uno no ataca las desigualdades laborales, si uno no ataca la explotación del trabajo, en el fondo no está terminando, no está atacando el núcleo donde se produce la desigualdad.

HP: *Esta es una de las razones por las cuales quería conversar contigo. Conocemos la gran diferencia entre el enfoque de políticas redistributivas aplicado en la Argentina con respecto a las políticas aplicadas en Chile hoy. Además he tenido una vivencia directa de aquella red redistributiva de la Unidad Popular por haber estado aquí en tiempos de Allende y lo que pasó*

con Pinochet. Desde 2003 en la Argentina se ha producido un cambio social importante, orientado hacia un modelo generador de mayor igualdad. Porque, justamente, el crecimiento económico se articuló con instituciones laborales, que posibilitan que haya redistribución del ingreso. Esto es percibido en términos de políticas como algo natural al peronismo, pero a esta altura resulta natural a la sociedad argentina.

VE: Es "latino social-democracia"...

HP: Bueno, esto para nosotros es importante, mucho más desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Para nosotros es esencial. En la Argentina hubo una difusión de algunos estudios del Banco Mundial y del BID, que mencionaban la expansión de las clases medias. Los indicadores se referían a estratos de ingresos, que muestran una progresiva concentración de la mayoría en los niveles medios de ingresos. Esto se interpretó como una expansión de las clases medias, extrapolando una escala unidimensional de ingresos llevándola a una noción pseudo sociológica de clases. Conoces bien el tema y no hace falta ahondar sobre esto. En términos sustantivos, lo que ocurrió desde 2003 hasta ahora, es que se registra la expansión cuantitativa, de empleo, del grupo ocupacional de obreros calificados. Pero además, la brecha de ingresos entre ese grupo y el resto, se redujo en el período porque fue el que más mejoró sus ingresos promedio, y aparece como el sector más favorecido con este modelo en la Argentina. Al mismo tiempo los trabajos de ustedes, la Encuesta Nacional de Estratificación en Chile, los trabajos que hicieron con Emmanuelle Barozet, muestran también un cambio importante en tu país.⁷ En tu artículo de *Le Monde Diplomatique* sobre "¿Trabajadores o clases medias?" aparece la pregunta perfecta que daría razón a esta distinción que haces entre lo social y las oportunidades individuales. Supongo que esta

distinción también puede estar cruzando la respuesta a esas preguntas.

VE: Es una columna de opinión algo especulativa, que interpreta datos de encuestas.⁸ Una de las cosas que me indignan cuando se habla de identidad de clase media en Chile a partir de encuestas que dicen que el 60% ó el 70% se identifica con la clase media, pero cuando tú vas a la pregunta te das cuenta que de 5 categorías de respuesta, tres dicen "clase media": (i) alta, ii) media alta, iii) media media, iv) media baja, v) baja), en el fondo, 60% de "clase media" es el resultado que uno espera ¡al azar!

HP: Nadie se quiere poner como último orejón del tarro.

VE: Claro, además los extremos están estigmatizados, es más bien visto ser de clase media que ser de clase alta o de clase baja, entonces llegas a esta cifra de auto-identificación. Pero cuando tú le das la oportunidad al respondente de ubicarse según otro principio de identidad, colocando al lado de "clase media" otro principio de identidad como es el de "trabajador", eso hace que la mayor parte de la gente que se declaraba en el otro contexto como perteneciente a la "clase media baja", se desplaza hacia "trabajadores", y tienes, entonces, ya un 35% de la población - entre 35% y 40% según el año de medición, identificada como trabajador. En Argentina es un poco distinto; allí también se ha hecho esta pregunta pero como la noción de "trabajador" está muy asociada a es casi como decir "argentino", tienes como "trabajador" al 80% de los respondentes. Es una proporción muy alta. En Chile en cambio todavía está el problema que cuando se habla del "trabajador", uno no sabe si se está refiriendo a una cualidad individual de la persona, vale decir por ejemplo, la referencia a una persona esforzada, perseverante, responsable, o es un trabajador en el sentido de una posición social. Por eso digo que mi respuesta

7 Los datos de la encuesta ENES se encuentran disponibles en www.desigualdades.cl

8 ¿Clase media o trabajadores? Vicente Espinoza. *Le Monde Diplomatique* (Chile). Julio 2013. <http://www.lemondediplomatique.cl/article2922,2922.html>

al interrogante sobre "¿trabajador o clase media?" es especulativo porque lo interpreto en el sentido de posición social. Y ahí claro, hay que hacer más investigación para poder decir que los principios de identidad dados por la posición económica, vale decir, por la clase social siguen teniendo mucha más relevancia que los principios basados exclusivamente en el estatus que están basados, a fin de cuentas, en una pregunta tramposa, en una pregunta que contiene su propia respuesta.

HP: *Esto llevaría a interrogarnos sobre cuál es la estructura social de Chile en este sentido, de clase.*

VE: Sí, nosotros lo que hicimos ahí, usando la encuesta ENES, fundamentalmente, fue aplicar una clasificación para fines de comparación internacional, a la cual hicimos un par de ajustes para depurar a los "pequeños empresarios", para que no se nos colara el sector informal dentro de ellos.⁹ El resultado es bien interesante porque tenemos por un lado lo que Goldthorpe llama la "clase de servicio", vale decir, que contiene un margen muy pequeño de grandes empresarios y directores de empresa, que son 2% o 3% del total y que se agrupan para fines estadísticos con asalariados que desempeñan profesiones con alta responsabilidad sobre el producto de su actividad, o que ejercen la supervisión de personal. Estamos hablando de profesiones liberales como ingenieros, abogados, arquitectos, pero también profesores universitarios o maestros de escuela, trabajadores de la salud, toda esa capa profesional que en nuestros datos se acerca más o menos al 20%... de la fuerza de trabajo.

El otro grupo importante es la clase obrera clásica, lo que se llama trabajadores manuales calificados y semi calificados. Los trabajadores calificados en Chile son muy pocos, alrededor de 14%, mientras que tú tienes a los menos calificados por arriba del 20%. Este es,

probablemente, uno de los grandes problemas que tiene la estructura social en Chile y es que todavía hay una gran cantidad de trabajadores de baja calificación que, unido a la debilidad del sindicalismo en los lugares donde trabajan, se refleja en ingresos muy bajos. Y después tienes una parte de lo que uno podría llamar clase media pero que está compuesta por, estrictamente hablando, obreros que son los trabajadores rutinarios en servicios; estamos hablando ahí de operadores de bodega o depósito, despachadores de carga, telefonistas, recepcionistas, etc., que si bien pertenecen al sector de servicios, en sentido estricto son "proletarios", digámoslo así.

Y después tienes a los pequeños empresarios urbanos, que en Chile siempre han sido un grupo muy estable en el tiempo que constituyen alrededor de un 15% de la población. No encuentras más. Es un sector muy competitivo, por lo que todas las estrategias de movilidad social basadas en generar micro-empresas o capacitar microempresarios, la verdad es que no dan muy buen resultado porque para que entre uno en ese grupo "en términos de estadísticas de movilidad social- tiene que salir otro, porque estrictamente es un grupo muy estable. Y después hay un sector agrícola, en total 10% a 12%, que es bien interesante porque ahí hay una parte de los trabajadores que están anclados en la ruralidad, y que son normalmente pequeños propietarios agrícolas, en condiciones muy desmejoradas. Y otra parte más grande, de 7% u 8% de trabajadores agrícolas, que no residen en el campo, sino que son residentes de pequeñas ciudades que realizan trabajo temporal en la agricultura.

Este es uno de los aspectos más interesantes; los que estudian este tipo de mercados laborales muestran que hay trabajadores en faenas agrícolas durante temporadas y durante el año hace trabajo informal, fundamentalmente, en el sector urbano. O son también muchas mujeres que juntan un ingreso grande durante la temporada de *packing* o la temporada de

8 Se refiere a la clasificación de clases sociales de Erikson, Goldthorpe y Portocarrero. Ver: Espinoza, Vicente; Emmanuelle Barozet & María Luisa Méndez. 2013. Estratificación y movilidad social bajo un modelo neoliberal: El caso de Chile. *Laboratorio*. 25(14):169-192 ISSN:15156370.

cosecha: son entonces trabajadores agrícolas, pero no son estrictamente rurales. Una de las cosas interesantes que encontramos es que la frontera entre la ocupación agrícola y no agrícola no es la misma que la frontera entre lo rural y lo urbano. Entonces hay gente que vive en ciudades pequeñas o intermedias, ciudades de 120 mil habitantes, pero que trabajan en el sector agrícola

HP: *Además lo rural...*

VE: Fíjate, como anécdota personal, te puedo contar que en mi infancia y mi juventud viví la decadencia del agro. Mi papá había vivido el periodo en el que, aparentemente, el agro había florecido y me llevaba al campo hablándome de la época de gloria y yo veía ahí que todo estaba abandonado y que nadie se preocupaba de nada. Por ponerte una tragedia ecológica, el bosque de espino -"que es flora nativa sudamericana, endémica-- en Chile fue arrasado, en los años '40, y hasta los '70, porque básicamente nadie se preocupaba por lo que pasaba en el campo. Así que cortaban el espino para hacer carbón y venderlo, porque la leña y el carbón eran la principal fuente de energía hasta los '80. Arrasar el bosque de espinos era el resultado de que las tierras habían sido abandonadas por los terratenientes. Y ese fue el fundamento de la reforma agraria; que los terratenientes no podían desarrollar la agricultura; durante Frei y Allende (1965 a 1973) hubo expropiación principalmente de las tierras no explotadas. En muchas expropiaciones, no quedó claro de quien era la propiedad; una parte del problema mapuche es que esos terrenos no fueron nunca entregados legalmente a las comunidades, sino que los compraron posteriormente las empresas forestales. Los bosques que incendian los mapuches comprenden terrenos que se habían expropiado para ellos.

En los '80 el campo se renueva y se hace más capitalista; ocurren cosas como que tierras que se entregaron como pequeñas propiedades, luego los campesinos las vendieron. Y eso empobreció al campesino, porque en realidad la tierra adquirió mucho valor al incorporar muchas técnicas de producción nuevas, para los frutales primero, para la uva después con la

expansión de la producción de vino. Entonces se empiezan a explotar terrenos que en otras condiciones jamás se habría pensado que tenían aptitud agrícola.

Un caso fascinante es la región donde está la ciudad de Copiapó, en el Norte de Chile, que es un desierto donde hay grandes plantaciones de uvas. La tierra infértil opera como un soporte mecánico, todo se produce a partir del riego, porque no riegan con agua, sino con un líquido que tiene cantidad de aditivos. ¿Cuál es la ventaja que tiene Copiapó? Copiapó tiene la misma temperatura todo el año; el gran problema era cómo afecta al ciclo agrícola que no hubiera invierno, porque en invierno la temperatura baja y después las plantas florecen, pero si la temperatura no baja las plantas crecen y crecen y nunca dan frutos. Entonces el invierno se simula químicamente, por lo que pueden producir uva en un momento en el cual no hay en ninguna parte del mundo. En ciertos meses hay uva en el hemisferio norte y otros en el hemisferio sur, pero había unos meses en los que nadie producía uva. Entonces lograban cosechar uva en una temporada en el que no había en el resto del mundo. Es un ejemplo de agricultura que se desarrolló y se convirtió en tan rentable que expulsaron al campesino que vivía en una hectárea, en dos hectáreas, criando una vaca, un par de chanchos, chacras, etc., porque introdujeron producciones de mucha rentabilidad. Y el campesino se fue a vivir a la ciudad, y a trabajar por temporada en estas nuevas explotaciones. Este sistema proletarizó completamente la fuerza de trabajo agrícola. El agro en Chile es un 10% de la fuerza de trabajo; estamos hablando de unas 600 mil personas en términos de PEA agrícola. Esta población está concentrada en algunas regiones. Al Sur de Santiago, a 300 km al Sur, ahí prácticamente la mitad de la población es rural, entonces gran parte de la zona es agrícola. Después, de ahí hacia el Sur, empiezan los bosques, y no necesitan tanta fuerza de trabajo todo el tiempo, en los momentos que se cortan los árboles sí, pero para desinfectar, etc.

La asalarización que te describo en el agro se observa también en el resto de la sociedad chilena. Hay una asalarización del estrato medio alto. Es impresionante la proletarización

que ha ocurrido en Chile con los profesionales universitarios. Hoy en día los médicos son asalariados, que se dividen entre ser asalariados en la clínica privada, y ser asalariados en un hospital público. Pero el número de médicos que atienden en la consulta privada es más escaso. Lo que viene después en la estratificación son los pequeños empresarios, que compensan su menor escolaridad relativa con el ejercicio de un trabajo independiente en sus pequeñas empresas. En este estrato los rendimientos de la escolaridad son muchos más altos que entre los asalariados. Un ejemplo, si tú alcanzaste un cuarto medio como grado educativo, a lo que puedes aspirar hoy día en Chile como asalariado es a tener un ingreso que en el mejor de los casos, a los cinco años de estar trabajando, asciende a unos 300 mil pesos, o sea, unos 600 dólares. Si tú, en lugar de eso, tienes un taller de vulcanización, una gomería, puedes estar ganando alrededor de los 1000 dólares. Hay una brecha de ingresos entre asalariados e independientes que es bien notoria. Ahora lo que te quiero decir es que estas ocupaciones por cuenta propia, pequeñas empresas, son muy competitivas, no cualquiera tiene éxito allí. No es "moco de pavo"; hay estudios de trayectorias que revelan esto; por ejemplo, la de mecánicos muy exitosos, que estaban en la Mercedes Benz, o en la Peugeot, que tenían su clientela, y que los clientes les juraron que ellos, cuando se independizaran, los iban a seguir, y fracasaron. Está lleno de este tipo de situaciones. Y tenían que volver a trabajar de asalariados en peores condiciones. Es un sector altamente competitivo. Está calculado que solo uno de cada cinco emprendimientos resultan. Entonces, claro, parten cinco pero cuatro se caen en el camino.

La proletarianización que aprecias no va acompañada por mayor capacidad de negociación de los trabajadores porque el sindicalismo que tienen es muy débil, lo cual deriva en condiciones de trabajo muy desmejoradas. Hay gente que ha mirado los datos del seguro de cesantía, que me han dicho que la duración media de los trabajos asalariados es de dos años. Esto va en contra de la posibilidad de mejorar ingresos para los asalariados sobre todos los menos calificados.

Otro aspecto relevante en cierta internacionalización de la fuerza de trabajo que se observa en migraciones ocupadas en actividades de baja calificación, pero también gente que trabaja en faenas especializadas especialmente en la minería, que tienen que "importar" trabajadores, importarlos.

HP: *De dónde los traen? De la Argentina?*

VE: De Rumania, de Australia, o sea, el mercado de la minería es impresionante. Nos tocó ir a Sewell

HP: *¿Dónde?*

VE: En Sewell, en Rancagua, arriba, en la cordillera, ahí donde está la mina "El Teniente". Sewell es la ciudad donde había un enclave minero. Entonces fuimos a visitarlos, es un *tour* que lo abrieron hace poco. Hay que ir en un bus con choferes expertos porque el camino es infernal. Y ahí había mineros, gente de todas partes, era un caleidoscopio de idiomas. También, los empresarios muchas veces dicen, por ejemplo, que para las faenas de pesca traen tripulaciones españolas, porque las tripulaciones chilenas no saben pescar, realizar pesca de alta mar. Entonces, la calificación de la fuerza de trabajo es baja, como te decía.

HP: *A los que traen les pagan más que lo que le pagarían a los locales.*

VE: Les pagan más porque además les resultan mucho más rentables.

HP: *No es que los traen para pagarles menos a los locales.*

VE: Una anécdota. Un tipo que tiene una producción agrícola, un empresario, me decía que uno de los grandes problemas que tienen es la tendinitis en las manos, porque trabajando con la tijera de podar, cortando, se produce la tendinitis que afecta el túnel carpiano. Este empresario trajo un par de capataces de Nueva Zelanda y ¿qué es lo que hacían? Antes de empezar el trabajo, hacían elongar a los trabajadores, cada cierto rato paraban y

volvían a elongar. Y la tendinitis disminuyó. Son cuestiones elementales de capacitación. Nuestro servicio de capacitación y empleo aquí es pésimo. Debería estar preocupado por este tipo de cosas. Lo que te quiero decir es que uno de los grandes problemas que tiene el mercado laboral en Chile es que está muy cargado hacia la baja calificación. Esto incluso es independiente de la escolaridad. Como ilustración, al observar la curva de distribución del prestigio de las ocupaciones en Chile, una medida internacional sobre la cual tengo altas reservas porque es muy sesgada, se aprecia la concentración de la fuerza de trabajo en ocupaciones de baja complejidad.

HP: *¿Y qué me puedes decir de la clase media y la movilidad social en Chile?*

VE: Aquí hay toda una discusión, sobre lo que la gente entiende por clase media; una discusión que está mezclada de dos cosas. Por un lado, el principio estadístico, que no tiene apego con el sentido social, porque en cualquier continuo habrá dos extremos y algo al medio. Pero la clase media, como categoría social significativa, está ubicada mucho más arriba que la mediana de los ingresos: está en ese 20% o 25% de trabajadores en las mejores ocupaciones. La clase media refiere a lo que la población entiende por un nivel de vida digno, que recompensa con justicia el esfuerzo y el mérito.

Podemos llegar por este camino de regreso al tema de la igualdad de oportunidades, preguntándonos que posibilidades tiene el hijo de un trabajador de menor calificación, para pasar, de una generación a otra, a ese 25% de las mejores ocupaciones. Lo que pudimos mostrar en un trabajo que publicamos hace poco, que presentamos en el seminario que tú comentabas, es que esa frontera también se está corriendo.⁹ Es un efecto más o menos natural. Te voy a poner un ejemplo: hace diez años, un ingeniero comercial entrando al mercado de trabajo, como promedio, podía aspirar a

3000 dólares de ingreso mensual. Hoy día, un ingeniero comercial en promedio, gana la mitad. Lo que ocurre, y en gran parte de la movilización de 2011 tiene que ver con eso, es que "el premio" de la desigualdad ha bajado mucho. O sea, en el fondo, la desigualdad es un premio muy grande porque hasta hoy, si la hija de un taxista, se convierte en enfermera y entra a trabajar como profesional, va a tener un ingreso que va a superar al de su papá, quizás no largamente, pero al menos lo va a superar establemente. Pero la propia masificación del sistema universitario, la mayor disponibilidad de profesionales universitarios está haciendo bajar los ingresos de ese sector. Es un efecto de igualdad porque si tu miras en Chile...

HP: *De igualdad hacia abajo...*

VE: Está igualando para abajo a los asalariados en ocupaciones profesionales. Porque aquí no hemos hablado nada de los ingresos del capital. Esto es escandaloso. Una anécdota para mostrarte la distancia que hay entre un profesional asalariado y un gran empresario. A mí me gusta usar anécdotas que ilustran estas cosas. Conozco un alto funcionario que es socialista, por esas cosas de la vida, lo conocí en la universidad, era más o menos compañero de generación, un poco mayor que yo. Lo ubicaba por las asambleas de izquierda, una sensibilidad izquierdista que mantuvo, pero eso no le impidió convertirse en un gran empresario. Todos los altos funcionarios tienen que hacer una declaración de intereses, que es pública. Entonces empiezas a ver, te das cuenta que los que han trabajado como asalariados, gerentes de empresas o incluso como profesionales independientes, tienen una casa, dos autos, un departamento en la playa. Si lo anterior ya marca una distancia con respecto a un asalariado no profesional, al ver la declaración de intereses de este tipo que es un gran empresario, aparece como dueño de empresas que valen miles de millones de

9 Espinoza, Vicente & Javier Núñez. 2014. Movilidad Ocupacional en Chile 2001 – 2009. ¿Desigualdad de ingreso con igualdad de oportunidades? Revista Internacional de Sociología.

dólares, totalmente fuera de rango. Lo que quiero decirte es que de esa diferencia de ingresos no hemos hablado absolutamente nada, de lo que estamos hablando es de los ingresos de los asalariados. Y efectivamente lo que está ocurriendo es que bajan los ingresos de los asalariados más jóvenes. Los más viejos por alguna razón logran o logramos mantener nuestros ingresos. Pero yo veo las condiciones en las cuales están entrando los académicos más jóvenes, son mucho más malas que las condiciones en las que entré yo.

HP: *Un pequeño paréntesis, con respecto a la distribución funcional pensando en la distribución capital/trabajo, esas medidas por ahí lo captan un poco mejor, ¿estuviste explorando algo por ahí?*

VE: Es un tema más de economistas, porque hay que meterse con la contabilidad nacional. Las encuestas de hogares que miden ingresos no están diseñadas para medir ingresos del capital. Estudios recientes de distribución funcional hay pocos, pero te puedo decir que hasta hace unos 10 años atrás 45% de los ingresos iban al trabajo, un 17% a los trabajadores independientes y el restante 38% al capital. Y eso era más o menos estable en la década anterior a esa medición.

Pero no se discute sobre eso...

VE: No se discute sobre eso y, de hecho, el mecanismo de redistribución que se usó acá es vía asignación del gasto público. Recién con la reforma tributaria que grava más fuerte las ganancias del capital hay indicios de cambio, pero no está claro qué impacto tendrá en la distribución funcional, porque no se la diseñó con ese objetivo. No hay política pública de distribución vía capital/trabajo, no hay una transferencia directa del capital al trabajo.

HP: *O sea, que no se discute la distribución primaria del ingreso.*

VE: No, la distribución se da a través de los impuestos y el gasto público. Ese es el mecanismo que se adoptó. Siempre en la política redistributiva tú tienes esa opción de redistribuir vía impuestos o redistribuir directamente del capital al trabajo.

HP: *Pero debe haber cierta tributación específica de ganancias.*

VE: Efectivamente, el razonamiento es que tú puedes hacer la ganancia que quieres y después pagar impuestos, el tema es cuánto impuesto. Pero el problema básico, la queja es que si tú eres asalariado tienes un sistema de tributación que es altísimo pero si eres empresario, no. No hay una equidad en el tratamiento de los ingresos sino que se castiga a los asalariados.

HP: *¿Pero el impuesto a las ganancias de las empresas es progresivo?*

VE: Por supuesto que es progresivo. Ahí entramos en un tema técnico complicado. Me tocó estar en discusiones hace un par de años, cuando se empezaba a hablar de reforma tributaria y cómo hacer la reforma tributaria, entonces me tocó escuchar a ambas partes.¹⁰ Me tocó escuchar a la gente que estaba a favor de la reforma tributaria, que participó en la redacción del proyecto de reforma tributaria, y por otro lado escuchar a gente que trabajaba como asesores tributarios o planificadores. Un gran alegato de los partidarios --hay un *paper* publicado por el actual director de Impuestos Internos que fue jefe de estudios de impuestos internos-- sostenía que la evasión tributaria en Chile era demasiado alta. Y él había hecho unos cálculos donde llegaba a una estimación de un 35% de evasión, y que el principal mecanismo de evasión ocurría a través de lo que se llama el Fondo de Utilidades Tributables (FUT), que es un fondo de ahorro, estrictamente, lo cual significa que tú no pagas impuestos por las ganancias en el momento de realizar las

¹⁰ Me refiero al grupo de trabajo Res Pública Chile cuyo trabajo quedó expresado en el libro 95 propuestas para un Chile mejor <http://95propuestas.cl/>

ganancias sino en el momento de retirarlas. O sea si tú haces una ganancia, pongamos algo ridículo, 150%, y no retiras esa ganancia, pagas solamente el 20% de impuesto. Pero si la retiras, tienes que pagar otro 20% extra. Y el 20% es en la actualidad, porque antes era del 16%. Por diversas razones ha ido subiendo.

HP: *Esto supone algún estímulo de inversión.*

VE: Supone que es un mecanismo de ahorro, o sea, supone que con eso la empresa evita pedir crédito a los bancos. Lo que ocurrió ahí, o lo que dicen que ocurre, es que este mecanismo estableció un incentivo a la creación de empresas de papel, en las cuales realizas gastos que en realidad son consumo y lo presentas como gasto de empresa pero no como retiro de utilidades. Y por lo tanto no pagas impuesto. Te pongo un ejemplo, un médico en una consulta privada...

HP: *Es un tema contable.*

VE: Totalmente. Un médico en una consulta privada si tributara como médico, tendría que pagar unos impuestos gigantescos. ¿Pero qué es lo que hace? El y su señora forman una sociedad médica. Se llama la Sociedad médica "Héctor Palomino", y entonces esa sociedad médica contrata a tu señora y le paga, compra un auto que es para la empresa

HP: *Y le pasa gastos de combustible.*

VE: Todos esos son gastos. Estrictamente estás usando las utilidades, y aunque no las estás retirando, tampoco las estás ahorrando. Entonces, estás haciendo una triquiñuela y eso llega a tal nivel de escándalo que tú vas al supermercado y ves unas cajas donde sólo emiten facturas que se usan en la contabilidad de gastos de las empresas. Las compras de supermercado para tu casa las cargas a gastos de la empresa. Hay casos escandalosos como que tú puedes irte de vacaciones, en el hotel pedir una factura y cargas tus vacaciones como gastos de la empresa. Esto para nombrarte los esquemas más simples. Porque después hay otros que pasan por Barbados, por Panamá, las

Islas Vírgenes y todos los paraísos tributarios imaginables. Se calcula que hay como unas 20 mil empresas de papel, lo que hace muy difícil controlar la evasión, porque habría que tener un ejército de supervisores para hacerlo. Ahora, la reforma se propuso terminar con el FUT, que fue diseñado como mecanismo de ahorro, pero que se presta a la evasión y elusión. Al poner otros mecanismos de ahorro se reduciría la evasión tributaria. Los que no eran partidarios de cambiar el FUT te decían que de lo que se está hablando son delitos y debieran perseguirse, que siempre va a haber gente tramposa, empresarios tramposos, a quienes debe aplicarse el rigor de la ley. Entonces, ¿por qué cambiar un sistema que facilita el ahorro por unos pocos tramposos?

De hecho, en la discusión de la reforma tributaria apareció la DC defendiendo pequeños empresarios que sí hacían uso legítimo de este mecanismo de ahorro. Entonces, al eliminar este mecanismo de ahorro hacías pagar a unos pocos pequeños empresarios con esto por un sistema de ahorro que puede ser mal utilizado para eludir el pago de impuestos. Y esto entrampó la reforma y la llevó a una situación en la cual la gente que redactó el proyecto está muy preocupada porque dicen que la manera en que está siendo redactada en la actualidad va a permitir que se sigan repitiendo este tipo de mecanismos.

HP: *En uno de tus trabajos señalabas que la discusión sobre la clase media viene a saldar una discusión previa sobre la pobreza.*

VE: El tema de clases medias surgió a mediados de los '90 en discusiones del Banco Mundial. El BM empezó a preocuparse de la desigualdad, en esa época, y a preocuparse en particular, de las limitaciones del combate a la pobreza como único mecanismo de solución de la desigualdad. En ese momento aparecieron estudios como los de Ravallion, Bourguignon, Kanbur, Birdsall; el tema era cómo estimar la clase media a nivel mundial. Y metieron el tema de la clase media que en los '90 siguió escalando hasta llegar a este libro del Banco Mundial de un par de años atrás, donde se interroga acerca de si América latina tiene clase media o no.¹¹

Desde el punto de vista de la definición que tienen ahí de clase media, si los que gastan entre 5 y 10 dólares diarios constituyen clase media, es una definición restrictiva. Después hay otro *paper* más interesante que tiene que ver con la clase media y la vulnerabilidad a la pobreza.¹² Tú eres de clase media cuando tu vulnerabilidad a caer en la pobreza tiende a 0, es que seguramente estás afuera de la posibilidad de volverte pobre. Ese *paper* es más interesante porque pone el margen para ser considerado como clase media un poco más arriba. Pero esto es independiente de como estimas tú dónde está la clase media.

A mi juicio lo interesante desde el punto de vista político, es la discusión política que plantea. Cuando estás hablando de pobreza estás hablando de una sociedad que ofrece mínimos de inclusión, o sea, estás hablando de una sociedad que trata de maximizar el beneficio mínimo de inclusión. Pero cuando tú pones el tema en la clase media, el debate político se traslada enseguida a cuál es el estándar de vida que la sociedad debe ofrecerle a sus integrantes, no cuál es el mínimo, sino cuál es el nivel adecuado y cuáles son los medios para alcanzar ese nivel de vida. Y esta discusión sí, desde el punto de vista político, me parece mucho más interesante que la discusión de cómo medir dónde está la clase media. Lamentablemente, este es un debate que en Chile no está presente por el momento. La mayor parte de la gente te decía "la clase media es algo que existió", te lo explicaba históricamente. Y tenía toda la razón

HP: ¿Cuándo existió?

VE: La "clase media", como se usaba en Chile, era otra manera de decir "empleado", y empleado es una distinción estamental que estaba consagrada en el código de trabajo. El viejo código de trabajo distinguía obrero y empleado.

HP: ¿El código de trabajo?

VE: Del año 1932, que duró hasta 1978/79. Pinochet terminó la distinción entre obrero y empleado. Y eso es legalmente el fin de la clase media como se concebía en Chile. Por eso, cuando la gente dice que "la clase media existió" se refieren a eso. Los empleados tenían un contrato que era mejor que el de los obreros. Emmanuelle Barozet hizo su tesis de doctorado sobre este tema. Ser empleado te daba acceso a una cantidad de bienes y servicios, a otra clase de privilegios, porque tenían un sistema de salud propio, un sistema de previsión propio, de acceso a la propiedad habitacional, de créditos también propios. Ser "empleado" se convirtió en una demanda para los obreros. Esto era bien ridículo en los años '60: algunas demandas de las huelgas obreras eran que los obreros calificados pasaran a la planta de empleados, los obreros querían convertirse en empleados.

HP: ¿Esto se traducía en un mecanismo de sueldos diferentes? ¿Diferenciaba por ejemplo a los que cobraban el sueldo por mes o por quincena?

VE: También, pero la distinción era mucho más de fondo porque el contrato del empleado era mucho más seguro y los beneficios asociados al tipo de contrato también eran mucho más altos. Podemos hablar del tema previsional. En comparación con la jubilación como empleado, la jubilación como obrero era miserable. En esa época, hablar de clase media era otra manera de hablar de empleado. Pinochet dijo que se acababa la distinción y serán todos trabajadores, se terminaron los privilegios de contrato para la clase media. Por eso mucha gente que entrevistamos en el marco de proyectos de investigación dice que ahí está el fin, porque ya no se es más clase media, sino que son asalariados de distintos regímenes pero con

11 Ferreira, Francisco H.G.; Messina, Julian; Rigolini, Jamele; López-Calva, Luis-Felipe; Lugo, Maria Ana; Vakis, Renos. 2013. Economic Mobility and the Rise of the Latin American Middle Class. Washington, DC: World Bank. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/11858> License: CC BY 3.0 IGO.

12 Luis F. López-Calva, Eduardo Ortiz-Juarez. A vulnerability approach to the definition of the middle class. The Journal of Economic Inequality. March 2014, Volume 12, Issue 1, pp 23-47

contratos que son exactamente iguales, que determinan que tu estabilidad laboral se reduzca a dos años, prácticamente.

En el imaginario chileno era esa la imagen de la clase media. Por eso para mí es tan relevante que aparezca la gente definiéndose como trabajador, porque ahí están aludiendo directamente a su posición económica; no están haciendo referencia a una distinción estamental, como era la distinción de clase media de los '30 a los '70.

HP: ...con una valoración económica y social

VE: Son relaciones laborales.

HP: Y en cuanto a la emergencia o la posibilidad de constituir un actor colectivo...

VE: Desde ese punto de vista, tiene que haber una renovación en la dirigencia sindical. A mí me ha gustado la dirección actual

HP: ¿Es una mujer, que para Chile es...

VE: Y para la CUT! Es una mujer, que además es comunista, es profesora de filosofía y psicóloga. Su conceptualización es bien interesante porque hace distinciones sutiles. En el último primero de mayo se refirió a la clase media "¡qué tanto hablan de la clase media, la clase media somos los trabajadores asalariados!", y ella reivindicaba siempre que los profesores, los trabajadores de la salud, etc., son los nuevos asalariados, y son los que caracterizan a la sociedad chilena. El único problema que yo le veo es que es un discurso todavía centrado en el sector público y la demanda, en el fondo, es convertirse en empleado público.

HP: La demanda estamental...

188

VE: Tiene un elemento estamental subyacente y que en algunos gremios es más fuerte que en otros. Lo veo en los profesores, sobre todo, o en los trabajadores de la salud. Lo que esperan es que este sistema que hoy está municipalizado vuelva a ser estatal. Y volver a ser entonces empleado público. En las universidades, ya no con los estudiantes solamente, los académicos,

hacen la misma demanda, volver a ser empleado público. Y entonces, claro, desde el punto de vista de una contradicción capital/trabajo no creo que se fortalezca un sindicalismo contra la patronal, al menos no se ve.

HP: Bueno, porque aparte, es muy fuerte el sector público.

VE: Es un sindicalismo en cierto sentido ilegal, un sindicalismo disfrazado de asociación gremial, de asociaciones que negocian y que son reconocidas por todos. Lo cual es definitivamente un absurdo. Otra cosa que podría hacer el gobierno, el Ministerio de Trabajo, sin mayor costo, es reconocerlos como sindicatos, la sindicalización del sector público. Yo no soy experto en derecho administrativo. Probablemente, desde el punto de vista del derecho administrativo debe tener muchas complicaciones, pero mirado desde afuera, con sentido común.

HP: Mirado desde la Argentina, sería natural.

VE: Mirado cómo está la situación ahora, yo no veo por qué no lo hacen.

HP: Un pequeño comentario al margen. Una nota reciente en Argentina de un abogado de empresa, laboral pero del lado privado, se quejaba de las demandas judiciales que entablan los gerentes desplazados de las empresas, que las formulan como trabajadores. Su queja es que la figura del derecho del trabajo que se protege es la del asalariado, no la de los gerentes. Él está hablando en nombre de las empresas. La queja es que los gerentes quieren ser asalariados. Vos fijate la distancia con Chile, donde eran los de abajo lo que querían las prerrogativas de los de arriba. Aquí los de arriba son los que están buscando aprovechar las ventajas de los de abajo, a partir del hecho que la legislación no establece límites dentro de los asalariados. En todo caso, esto vuelve a plantear el tema de qué tipo de sociedad se está configurando.

VE: Y creo que en Chile, volviendo al tema del actor laboral, creo que el gran tema es

que cuando tú entras a trabajar, el *default*, lo que supone la ley, es que tú no te quieres sindicalizar y por lo tanto, no lo facilita. No te dan ninguna información, ni de que existe un sindicato ni de que yo creo que debiera ser al revés. Tú entras y te inscribes en un sindicato y después si quieres, te retiras.

HP: *En la Argentina tiende a funcionar así.*

VE: Esto debilita mucho, acá, la posibilidad de sindicalizarse entre los asalariados que no son del sector público. Y después el tema de las ramas de actividad, cruzado con el "multi-RUT" (Rol Único Tributario). Hay una gran discusión sobre dónde empiezan y dónde terminan las empresas. Por ejemplo, hay una cadena de supermercados que tiene locales en el país, 50 locales. ¿Esa es una misma empresa o son cincuenta empresas distintas? Bueno, hay distintas interpretaciones en el sentido de que las empresas hacen eso para debilitar al sindicalismo. Otros dicen que las empresas en realidad buscan comodidad de gestión. Es una discusión difícil de resolver pero que afecta mucho a los sindicatos porque tú puedes ser trabajador en un supermercado en el local de Curicó y tener condiciones distintas a los trabajadores del mismo supermercado en Rancagua que está al lado ¿Cuál es la empresa? Lo que debiera establecerse es un sindicalismo por ramas, algo que existió en otra época. Por ejemplo, los metalúrgicos, nadie discutía dónde estaba la empresa porque finalmente se negociaba para toda la rama y lo que se adoptaba en esa rama era lo que se pagaba. Ese es un tema de la actualidad. También el multi-RUT se usa con fines de evasión tributaria. Pero, bueno, eso plantea también problemas a la organización sindical, porque, a veces, también como han hecho, por ejemplo, en un supermercado, los trabajadores de la bodega han hecho un contrato con una empresa, mientras que los trabajadores de las cajas lo han hecho con otra. Y los trabajadores de aseo por otra. Eso plantea problemas a la organización sindical.

HP: *Esto se relaciona con la discusión previa sobre ser trabajadores y el sendero de movilidad futuro para alcanzar cierta posición social y*

económica. Al mismo tiempo, está también esta discusión sobre igualdad de oportunidades. Estarían puestos en el escenario como dos principios de organización diferentes. ¿Esto tiene que ver hoy con tensiones dentro de la sociedad?

VE: Bueno, esa es una discusión transversal porque, finalmente, si estás optando por una igualdad de oportunidades, estás optando por una sociedad donde se tolera gran desigualdad. Se supone que la desigualdad es resultado del desempeño y desde ese punto de vista es más equitativa en el sentido que todo el mundo tendría posibilidad de tener la oportunidad. Por supuesto, supone un sistema de protección que compense las desigualdades en el punto de partida. Eso es más o menos difícil de diseñar pero puedes pensar en instituciones de este tipo.

HP: *Que compensan la desigualdad de llegada...*

VE: Yo tengo la impresión de que si en Chile se pone esa discusión en vigencia, mucha gente lo va a pensar dos veces antes de optar por una salida de ese tipo. Probablemente, en Chile el sentido común es más la idea que "pan duro pero seguro". Prefiero una sociedad donde exista la desigualdad pero que las distancias sean más cortas. Entonces, yo veo que Chile va a optar o creo que va a hacer mucho más en esa dirección, en dirección de una sociedad donde la movilidad social no va ser tan grande como en los primeros diez años de esta década, o la última del siglo XX, se va a ir ralentizando, como vimos, y se buscará acortar las distancias a través de distintos mecanismos redistributivos. Ya no solo reducir a cero la pobreza, que se ha convertido en un objetivo especializado: la pobreza hoy día afecta a un 15/16% de la población. Ya no es símbolo de la desigualdad como lo era en los años 90 cuando afectaba a casi la mitad de la población. A mediados de los 90, tú decías estoy reduciendo la pobreza y eso era el símbolo de que estabas reduciendo también la desigualdad. Por lo que se vió, en los años que vinieron, es que tú podías reducir la pobreza y la desigualdad no aumentaba pero tampoco se reducía. Lo que se empieza

a plantear, sobre todo cuando se empieza a decir que hay clase media, y entonces, ¿cómo les ponemos a los que salieron de la pobreza? Le ponemos los vulnerables, los invulnerables, los emprendedores. Hay una cantidad de nombres que compitieron, que compiten todavía por nombrar esto. Porque dices "clase media" y ya no te cree nadie. Pero te pones en una discusión sobre cuál es el estándar en la sociedad. Entonces, en Chile, probablemente, se acepte una sociedad con límites más rígidos pero distancias más cortas, amarrado todo al logro educacional que es algo que en Chile es como parte del ADN.

HP: ¿Esto es una tradición o es más nuevo?

VE: No, es tradicional. Hay una versión que yo la llamo muy edulcorada de la historia de la movilidad social y que supone que la movilidad se realizó única y exclusivamente en base al mérito educacional sin poner en cuestión, en primer lugar, quienes tenían acceso a las oportunidades educacionales. Te digo, cuando yo entré a la universidad, en los años '70, entraba el 5% de mi cohorte, el mínimo. Entonces, cuando tú mirabas los datos del año '92 en Chile había algo así como 9-10% de profesionales universitarios. Hoy hay más del doble de eso. Entonces, es un cambio muy grande. Ahora, hay un engaño ahí porque el premio que teníamos nosotros era muy grande porque en nuestra convivíamos profesionales universitarios con analfabetos. En mi generación todavía el analfabetismo era muy alto. La pobreza tú viviste en Chile en los años '70, conociste los "patipelados". Eso ya no se ve, hoy son analfabetos funcionales; es un problema distinto, porque pueden juntar las

letras y leer las 20, 30 palabras que traen los titulares de los diarios y las revistas populares de Chile, pero no entienden textos más largos. Y se pueden reír con las postales que hacen chistes combinando una imagen con palabras. Eso ya no existe. Se va reduciendo la brecha de escolaridad pero no se reduce igual la brecha de ingresos. Como tenemos un gobierno que opta por hacer la redistribución a través de impuestos, entonces lo que va a ocurrir, probablemente, se va a cortar más por arriba, se va a beneficiar más abajo y se va a tender a acortar la distancia, de manera que la distancia entre el obrero calificado y el gran empresario ya no sea 35 veces como es ahora, un rango más tolerable. No vamos a llegar al rango europeo, que es como 5 veces, pero, probablemente estemos en un rango más aceptable.

Creo que a Chile le va a servir empezar a pensar en esos términos, ese es un tema que está trabajando Emmanuelle Barozet, Juan Carlos Castillo que es el tema de la justicia salarial¹³: ¿cuánto es la diferencia que tú consideras justa? Aquí tú preguntas cosas como cuánto cree usted que debiera ganar un gerente de una empresa, cuánto cree usted que debiera ganar la recepcionista de la misma empresa. Y hay rangos, y los rangos andan entre 10 y 12. Entonces, probablemente, si en Chile se aceptan rangos de 10 a 12, en condiciones de empleo más o menos asegurado, ese sería el tipo de sociedad en la que a la mayor parte de la gente le gustaría vivir, no tanto en una sociedad competitiva, donde no tienes techo en tus ingresos pero estás sujeto a la competencia. Y este quizás va a ser uno de los grandes temas en el diseño de la política pública del futuro.

HP: Gracias Vicente.

13 Emmanuelle Barozet, Oscar Mac-Clure. Tolerancia a la desigualdad y justicia social. Una agenda teórica de investigación. En Mayarí Castillo y Claudia Maldonado. Desigualdad, legitimación y conflicto. Dimensiones políticas y culturales de la desigualdad en América Latina. 2014, Freie Universität Berlin, Universidad Academia de Humanismo Cristiano y el Colegio de México; Juan Carlos Castillo. ¿Cuál es la brecha salarial justa? Opinión pública y legitimación de la desigualdad en Chile. Estudios Públicos. 2009, n° 113, pp.237-266.

Entrevista a Paula Abal Medina*

por Mariana Carbajal**

■ El mundo del trabajo mutó de manera estructural¹

Las investigaciones realizadas por Paula Abal Medina en su libro Ser sólo un número más, se centran principalmente en las condiciones de trabajo en supermercados y call centers. Pero, a través de esos ámbitos, la autora da cuenta de los cambios ocurridos desde la hegemonía neoliberal hasta la actualidad. Sostiene que el modelo sindical está “completamente encogido” porque no expresa la realidad de vastos sectores, nuevos activismos, idearios y modos de politización de trabajadores.

Las marcas que el neoliberalismo habilitó en los grandes empleadores de jóvenes, especialmente cadenas de supermercados y call centers, y los dispositivos de domesticación que implementaron las empresas sobre sus trabajadores, las resistencias sindicales y el nuevo escenario laboral después de la década kirchnerista: son los ejes que aborda Abal Medina en su último libro Ser sólo un número más. Trabajadores jóvenes, grandes empresas y activismos sindicales en la Argentina actual. En esta entrevista con Página/12, la autora detalla los hallazgos de su investigación sobre las “nefastas” consecuencias de las políticas de ajuste y la precarización laboral en el país y plantea los interrogantes que se abren a futuro. Después de

los gobiernos kirchneristas “el balance vuelve igualmente cierto que mejoraron sustancialmente las condiciones laborales, como que los lugares de trabajo son campos minados que pueden desbaratar rápidamente la organización colectiva”, sostiene la socióloga en diálogo con este diario.

Mariana Carbajal: ¿Cómo se plasmó el neoliberalismo en los espacios laborales?

Paula Abal Medina: Una imagen muy cargada de significados que ilustra el punto de partida de mi investigación es la que tiene lugar en el 2001, en las puertas de los supermercados, por ejemplo, en el “Coto” de Ciudadela. Adentro, los trabajadores con palos, muchos se habían quedado a dormir en el establecimiento; afuera, las vallas, la policía y del otro lado los desempleados, amenazando con los saqueos. Los trabajadores, adentro del lugar ajeno, el de Coto, y los desempleados, afuera del lugar ajeno. Los trabajadores transcurrían como “desempleados en potencia”, estaban aterrados. Mientras, Alfredo Coto salía a decir que estaba conmovido por cómo los trabajadores habían defendido sus puestos de trabajo. El enfrentamiento entre empleados y desempleados fue dinamizado de muchas formas, en especial durante los '90. Primero fueron

191

* Socióloga por la Universidad de Buenos Aires. Doctorada en el Programa de Ciencias Sociales de UNGS-IDES. Autora del libro *Ser sólo un número más*. Ed. Biblos, Buenos Aires. 2014.

** Periodista de *Página 12*. Especialista en perspectiva de género.

1 La entrevista fue publicada en el diario *Página 12*, el 6 de octubre de 2014. En línea: <http://m.pagina12.com.ar>

los privilegios y rigideces de los empleados que impedían crear nuevos empleos para los desocupados. De ahí las leyes de flexibilización del trabajo y las políticas sociales focalizadoras. Luego, durante el protagonismo piquetero, los desempleados fueron señalados como los violentos. Entonces la investigación me permitió mirar de cerca los establecimientos empresarios a partir de ese momento, si se quiere, el punto de llegada del neoliberalismo.

MC: *¿Cómo son, entonces, las experiencias de trabajo en grandes empresas, siendo joven, en tiempos de pobreza y desempleo masivo?*

PAM: El principio rector del derecho del trabajo “igual remuneración por igual tarea”, pierde toda significación. Las relaciones de trabajo pierden transparencia y dos trabajadores que atienden en centros de llamadas al mismo cliente pueden tener condiciones de trabajo, salarios y sindicatos diferentes. Dos repositorios, dos cajeros, dos idénticos en términos de lugar de trabajo, contenido del trabajo, son diferenciados, fragmentados y hasta enfrenados por el accionar de las empresas. Una herramienta fundamental para esto es la tercerización laboral.

MC: *¿Qué dispositivos ponen en juego los empresarios?*

PAM: Defino dos dispositivos empresarios a partir de las nociones de “exaltación de la debilidad del trabajo” y la de “destierro de la alteridad”. Formas empresarias que sedimentan en aquellos años de asimetría acrecentada entre capital y trabajo. La investigación reconstruye las prácticas cotidianas, las micropícticas y los modos en que las experiencias de trabajo afectan las subjetividades laborales y políticas. De lejos parece todo igual: son supermercados grandes, con muchos trabajadores jóvenes, bajo el mismo sindicato, mismo lugar y tiempo histórico. Pero de cerca, se constatan diferencias que son muy significativas para comprender las resistencias y los modos de organización de los trabajadores. La exaltación de la debilidad del trabajo en “Coto” opera a través de mecanismos tales como la distinción jerárquica, que

exacerba a la vez la minusvalía del trabajador y la superioridad del jerárquico; la subestimación del trabajador que tiene lugar, a través de procedimientos de marcación, de errores y defectos de los trabajadores con la construcción de legajos que acumulan los fundamentos de las sanciones. Otro grupo de prácticas que habilitan lo que llamo la “extralimitación de la autoridad y proliferación de ilegalidades”.

MC: *¿Cómo vivían esas prácticas los trabajadores?*

PAM: Hay que ver lo que significa trabajar en estos supermercados en aquellos años. Una afirmación saturada de los trabajadores era: “acá es ley que las horas extras no se pagan”. La ‘ley’ del empresariado se llevaba puestas las leyes públicas laborales, todos los días. Las jornadas de trabajo podían durar 10 o 12 horas. Y en la diaria del trabajo también el contexto era un gran recurso: amplificar el contexto de desempleo todos los días. Capítulo aparte: el sindicalismo de empleados de comercio. En este sector las figuras de delegados, gestor y cogestor, alternaban la tramitación rutinaria de los servicios para los cotizantes con la complicidad directa con las empresas. Este sindicalismo cedió la representación de empleados y trabajadores para refugiarse en la provisión de servicios al cotizante. Muchos delegados realizaban con mucho compromiso “una labor social para el compañero”, que consistía en “llevar pañales a las compañeras” en tiempos en que estaban vulnerados los derechos del trabajo más elementales. Se sancionaba a una cajera porque “cerraba la caja con desgano”. El cogestor es una figura invertida, que disciplinaba junto con la empresa. En muchos casos eran delegados que habían sido jerárquicos. Los definen afirmaciones posibilistas y, la permanente comprensión para con las empresas destacan cuestiones tales como “el Che Guevara se murió hace rato” o “para avanzar hay que saber retroceder”; sus relatos se organizan situando al piquetero, al cabeza, al negro de cabeza, quieren hacer quilombo y nada más, como el principal otro del relato. En el marco de este dispositivo emergen dos figuras: la del trabajador defectuoso y la del

trabajador impotentizado. La primera confirma el dispositivo, efectivamente este trabajador siente que dada su minusvalía laboral, su incapacidad para trabajar correctamente, su falta de educación, el jerárquico le “perdona la vida” si lo mantiene en su puesto. Está agradecido y cumple con todos los pedidos de la empresa para asegurarse el puesto pese a su hacer defectuoso: prolongación de la jornada, cambios de turno, etc.

MC: *¿Y cómo reacciona el trabajador impotentizado, de acuerdo con su definición?*

PAM: El trabajador impotentizado se planta de otro modo: repone el contexto de sideral asimetría para explicar el avasallamiento de los jerárquicos y en general el de las empresas. Sobre los jerárquicos: ellos te tienen que perseguir, encontrarte errores o inventarlos, asediarte todo el tiempo. También siembran la sospecha: “yo sé muy bien cómo consiguen las camisas blancas acá adentro”. Con esta figura, la del trabajador impotentizado, queremos definir una eficacia diferente del dispositivo cuya productividad está debilitada y funciona mucho más como imposición de una relación de fuerzas descomunamente desfavorable.

MC: *A raíz del otro dispositivo usted habla de trabajadores “despojados” e insiste en su libro en que existen muchas maneras de lograr la “misma” transformación de la fuerza de trabajo, en trabajo efectivo. ¿A qué se refiere?*

PAM: Al mirar de cerca las experiencias de trabajo en “Wal Mart”, me encuentro con un dispositivo muy distinto. Allí hablo del destierro de la alteridad y de cómo intenta construir en el extremo la figura del trabajador despojado. Despojado del “otro”. Es un trabajador ciego a las fuerzas de la alteridad, que vivencia un mundo uniforme, que parece no percibir las asimetrías. La fidelización, el sentirse parte, la disposición en base a un estado de ánimo de entusiasmo por pertenecer, las sonrisas interminables, el liderazgo servicial, los pines, la porra, el himno Wal Mart, ese que dice “Te doy la W y ¿qué formamos? Wal Mart, ¡Wal Mart!”. El despojo del “otro” funciona también

a partir de la creación de figuras colectivas que otorgan otra consistencia al mundo. Hay una política de llenado, de reemplazo del mundo de las relaciones de fuerzas. Las puertas abiertas y el departamento de recursos humanos, el asociado y la gran familia, son espacios, figuras, prácticas sustitutas de unidad. Finalmente, existe un conjunto de políticas preventivas y discriminatorias, que se proponen abortar sistemáticamente cualquier indicio de asimetría. Por eso el elemento “tipología de los sospechosos”. En la Argentina de desempleo desorbitante, el dispositivo se fortalecía a partir de una minuciosa política de selección de personal que, hurgando en las trayectorias de vida de los postulantes, definía con alta probabilidad una composición de saberes adecuada y congruente con el despojo de la alteridad. Finalmente, una activa política antisindical por si lo anterior fallaba, como se vio en la sucursal de Avellaneda. Página/12 en particular se ocupó del tema en varias notas sobre los despidos discriminatorios de activistas en esa sucursal. Y cómo tenían nombrado a un ex militar de apellido Saint Jean como responsable de seguridad de la empresa.

MC: *¿Continúan vigentes esos mecanismos?*

PAM: A medida que transcurren los años, se consolida la baja sustancial del desempleo, se reactiva la negociación colectiva, se articula la organización de los trabajadores y llega tardía y de formas heterogéneas a los establecimientos empresarios. Por eso la segunda parte del libro se escribe desde los activismos, los idearios y los modos de politización de trabajadores. Entonces contar la cotidianidad desde este punto de vista nos permite ubicar ya un cambio sustancial. Me gusta la imagen de que los trabajadores se sacuden la subjetividad de desempleado en potencia y recorren el trayecto que va de la constatación de “soy sólo un número más” hasta el otro que dice algo así como “no es secreto que por uno que sale hay cinco que quieren entrar, pero ese no es un motivo válido para que nos traten como cosas”. La condición de posibilidad del trayecto se produce durante los gobiernos kirchneristas y se alimenta de las formas de acumulación de

la clase trabajadora en dos pasados: aquel que precede al terrorismo de Estado y el pasado más reciente, dinamizado por la organización territorial, el sujeto piquetero, un saber productivo popular novedoso, algo que podemos llamar un gremialismo barrial y de movimiento social. Entonces ahí reconstruyo distintas experiencias de organización de trabajadores en los mismos supermercados y en empresas de *call center*.

MC: *Sobre las empresas de call center hace un desarrollo extenso. ¿Podría sintetizar rápidamente esa situación de trabajo?*

PAM: El tercer dispositivo abordado corresponde efectivamente a un grupo de empresas de *call center* tercerizados. Digo que son como los capitales golondrina del mundo financiero. Defino este dispositivo a través de la noción de esquilmación inmediata, para referir a la celeridad con la que estos formatos combinan una economía de la explotación con una economía del despojo. Analizo mecanismos tales como la infantilización del trabajador, ilegibilidades porque son formatos que funcionan como cajas negras, una brutal intensificación del tiempo con esas llamadas que llegan sin pausa a los trabajadores y un hipercontrol donde todo se graba, se escucha y se sanciona. El funcionamiento de trabajador como frontón que debe absorber las quejas y reclamos insolubles de los clientes haciendo sólo como si estuviera comprometido con resolverlos y finalmente una rotación elevadísima que aborta el lazo entre trabajadores y el sentirse parte de un colectivo. Al desarrollar este análisis definimos dos figuras de trabajador: el “trabajador quemado” y el “trabajador distanciado”. El despojo, en cambio, funciona por el poder extorsivo de las empresas que con bajísimos niveles de inversión pueden levantar sus cosas y mudarse a otro país. Entonces se ofrecen a esas empresas —muchas de ellas grandes trasnacionales de *call centers*— exenciones de impuestos de todo tipo y se financian con fondos públicos desde sus costos de traslado de una provincia a otra hasta cursos de capacitación, salarios, alquileres o refacciones de establecimientos.

MC: *Volviendo a las experiencias de resistencia, ¿qué descubrió en esos procesos?*

PAM: Allí también miro en detalle prácticas de resistencia situadas y reconstruyo figuras activistas: el activista asambleario, el activista tradicional, el delegado que actualiza la tradición nacional y popular, el delegado veedor, el delegado en doble confrontación, el delegado del colectivo que asume la representación cedida por el sindicato: la del empleado y la del trabajador como sujeto. Sintetizo algunas conclusiones. Primero destacar la riqueza de la multiplicidad de idearios que organizan las prácticas de resistencia o de organización de los trabajadores. Nada resulta más empobrecedor que reducir esta riqueza en clave dicotómica: sindicatos cómplices de las empresas y militantes de izquierda comprometidos defendiendo a los trabajadores. Por el contrario surgen, en primer lugar, pequeños cambios de la normalidad de los sindicatos porque con la negociación colectiva los trabajadores saben de qué se trata y algunas veces los sindicatos entreabren las puertas, otras veces los trabajadores van a patearlas, pero, bueno, esto produce modificaciones. Segundo, las dirigencias sindicales oscilaron entre aperturas efectivas de menor o mayor significación y la intensificación de macartismos dirigidos a estigmatizar, impedir, sofocar o excluir experiencias de organización. De esto último hay ejemplos extremos resonantes, lamentablemente, como el de (José) Pedraza. La palabra trosko, cabeza, piquetero, el maltrato de los sindicalistas a militantes es también demasiado abrumador. Entonces toda vez que no se produjeron aperturas sindicales voluntarias, las militancias tendieron a ser desbaratadas porque no existieron institucionalidades nuevas que las preservaran y potenciaran. Tercero, en la medida en que el *management* ensaya modos de fidelización, las resistencias se ejercitan en nuevos planos, de aquí la importancia y la creatividad de lo que en el libro llamé resistencias subjetivas. Cuarto, pero vinculado con esto mismo, uno puede observar la coexistencia de dos culturas del trabajo que producen muchas tensiones en la construcción de organización: la de la dignidad del trabajo y la del rechazo del trabajo.

MC: *¿Cómo cambió el escenario a partir de la última década kirchnerista?*

PAM: El balance vuelve igualmente cierto que mejoraron sustancialmente las condiciones de trabajo, como que los lugares de trabajo son campos minados que pueden desbaratar rápidamente la organización colectiva. Es evidente que la ley laboral tiende a imponerse frente a Coto, que ahora por ejemplo paga las horas extras o respeta un poco más la duración de la jornada. En muchas sucursales de "Wal Mart", tras la lucha de los militantes de Avellaneda tuvieron que elegir delegados, los salarios aumentaron, etc. Y pese a ello estos lugares de trabajo son también campos minados que impiden la organización: estamos plagados de militantes despedidos por discriminación ideológica y sindical, que tienen causas judiciales por el sólo hecho de tener acciones de protesta. Y que son demasiados los espacios de trabajo en los cuales no se eligen delegados sindicales, con lo cual la modificación del contexto les llega más con cuentagotas. Y todo esto ocurre en el segmento que el neoliberalismo calificó como "privilegiado", aunque la dispersión salarial y de condiciones de trabajo de los trabajadores registrados es impresionante. Pero están luego los trabajadores del piso que, en territorios insularizados, muchas veces atrapados en circuitos clandestinos, otros en cooperativas financiadas por fondos públicos, arrastrando décadas de carencias, viven trabajando, sin que alcance lo que tienen, arriesgando salud y familia para conseguirlo.

MC: *¿Y qué balance hace más en general del mundo del trabajo, del sindicalismo, a partir de la década kirchnerista, pero pensando los desafíos por delante?*

PAM: Mucho para destacar, aunque algunas cuestiones están flaqueando en este tiempo por la inflación y por esta faceta reguladora y represiva de la protesta que había sido completamente ajena al kirchnerismo. En principio y rápido: recuperación del empleo, negociación colectiva, aumento extraordinario de la cobertura jubilatoria, derogación de algunas leyes de precarización del trabajo, los nuevos regímenes

para trabajadoras de casas particulares y para trabajadores rurales. Nos estaría faltando el de los trabajadores de *call center*, que está en tratamiento parlamentario. También ha sido sustancial la Asignación Universal por Hijo y programas con escala, como el de cooperativas Argentina Trabaja. Nos queda por delante pensar cuestiones tales como qué institucionalidad popular habilitaría, social y políticamente, a "el otro" movimiento obrero. Me gusta nombrarlo así porque esto nos permite dimensionar cuán excluido queda de la institucionalidad del movimiento obrero organizado, como su potencial político, la necesidad de que sea reconocido como sujeto y no sólo como objeto de políticas sociales. En el plano de la opinión política creo que lo que separa a los irrisorios segmentos de asistidos del neoliberalismo menemista con programas como el Trabajar o el de Servicios comunitarios, de este tiempo de políticas de acceso mayoritario, es la emergencia de un sujeto que se había organizado para resistir en los barrios y que luego comenzó a construir un saber productivo y una certeza sobre sus derechos. El modelo sindical está completamente encogido, no expresa la realidad de vastos sectores del trabajo. El mundo del trabajo ha mutado estructural y no sólo coyunturalmente.

Las tradiciones ideológicas que se tienen que poner a hablar, articular y hacer juntas son las que revitalizó el kirchnerismo con la actualización de un ideario nacional y popular en organizaciones juveniles y territoriales, las de muchos sindicatos que se reivindican peronistas y que ampliaron representación y realizaron transformaciones efectivas de su vida interna democratizando la participación, las de muchas izquierdas que intervienen en las empresas defendiendo trabajadores, las tradiciones campesinas que resisten la expansión del modelo de agronegocios, las tradiciones más basistas y asamblearias que en fábricas o territorios construyen en torno de consignas de emancipación y autonomía. Y me animo a decir que un espacio para la interlocución y la convergencia son las universidades que nacieron o se consolidaron como espacios de producción de saberes, de irradiación cultural, con sentido de realidad

y un impulso igualador. En los momentos de mayor protagonismo popular de nuestra historia no se dilapidaron fuerzas, ni se sofocaron las diferencias. Al contrario, tenemos

que retener las diferencias para afrontar la discusión sobre qué modelo productivo y qué formas políticas permitirán ampliar el campo de posibilidades.

In Memoriam





Ernesto Laclau (1935-2014)

por Paula Biglieri y Gloria Perelló*

Ernesto Laclau fue el filósofo cuya intervención teórica marcó una diferencia: abrió un camino para un nuevo tipo de pensamiento emancipador que reorientó el debate dentro de las posiciones políticas de la izquierda. Su texto, escrito junto con Chantal Mouffe, su esposa, *Hegemonía y estrategia socialista. Hacia una radicalización de la democracia* publicado originariamente en idioma inglés en el año de 1985, dio el puntapié inicial para lo que más tarde sería conocido como la corriente de pensamiento posmarxista. *Hegemonía...* fue crucial para la izquierda porque planteó un debate a contramano de la abrumadora corriente conservadora que por aquellos días se regocijaba celebrando el fracaso del proyecto socialista y con ello anunciaba el fiasco que resultaba la teoría marxista. (Por ejemplo, recordemos por un instante el paroxismo de Francis Fukuyama después de la caída del Muro de Berlín, quién elaboró su tesis del fin de la historia y el concomitante triunfo de la democracia liberal y la economía de mercado sobre cualquier otro tipo de proyecto político y social) En un gesto enorme —que puede ser interpretado como un trabajo sobre su herencia marxista— Laclau y Mouffe deconstruyeron la teoría marxista tan vastamente que terminaron por desintegrar sus fundamentos. Sin embargo, ellos persistieron en la idea de cambio social y antagonismo pero, esta vez, sin la posibilidad de llegar a una resolución

dialéctica. Una vez que establecieron que el antagonismo habita en el corazón del sujeto, la afirmación de que es posible un final completo y coherente que no deja residuos, resultó un absurdo. Fue allí entonces, cuando sostuvieron aquella frase enigmática “la sociedad es imposible”, como una metáfora de una sociedad carente de fundamentos últimos desde donde se puede establecer la totalidad de los procesos parciales. Así, ya no sería posible sostener el argumento que el sujeto de la historia puede ser determinado *a priori* (el proletariado) y que posee un destino establecido de antemano (la sociedad reconciliada del comunismo). Aún así nunca claudicaron del espíritu revolucionario, ellos insistieron en la idea de un proyecto emancipatorio, pero en plural: emancipaciones como efectos de diversas luchas llevadas adelante por diferentes sujetos en distintos contextos.

De alguna manera, la intervención teórica de Laclau y Mouffe trajo malas noticias tanto para los académicos como para los militantes políticos que aún estaban preocupados por encontrar caminos hacia la emancipación. Estos autores establecieron que ya no había más certezas desde donde pararse o asirse. Pero, al mismo tiempo, estas malas noticias implicaron aire fresco ya que abrieron un nuevo terreno para la izquierda llamado posmarxismo. *Hegemonía...* nos obliga a repensar que es “ser de izquierda” en la medida en que somos interpelados a debatir acerca del sujeto. Laclau y

199

* Paula Biglieri, investigadora Conicet. Profesora-investigadora UBA/UNLaM.
Gloria Perelló, psicoanalista. Profesora-investigadora UBA/UNLaM.

Mouffe con sus teorizaciones ganaron reconocimiento y prestigio en el ámbito académico internacional como destacados filósofos. Sin embargo, para aquellos quienes hemos tenido la suerte de participar en alguno de los espacios educativos de Laclau, trabajar académicamente con él hemos hallado algo mucho más profundo que el mero hecho de estar cerca de un gran filósofo. Significó el privilegio de disfrutar de un espacio en el cual Laclau ofrecía generosamente sus ideas al debate, al mismo tiempo que alentaba un pensamiento crítico, autónomo y creativo, además, con maravilloso sentido del humor. Quienes hemos estudiado con Laclau sabemos que no sólo fue un extraordinario filósofo, sino además, un maestro.

Laclau continuó después de *Hegemonía...* desarrollando su pensamiento en solitario. Gramsci, Althusser, Foucault, Derrida, Freud, Lacan han servido a Laclau de antecedentes, fuentes en donde abreviar. Su recorrido teórico además de posmarxista ha sido usualmente denominado como “la teoría de la hegemonía”, sin embargo, desde nuestro punto de vista su teoría es algo más, porque también es una “teoría del antagonismo”. Más aún, es la centralidad del concepto de antagonismo lo que lo llevó a sumergirse cada vez más en el psicoanálisis —en particular en su vertiente lacaniana— y a tomar y a hacer uso de ciertas categorías fundamentales de este campo de conocimiento, lo que derivó en que el psicoanálisis adquiriera un lugar especial en sus postulados. No todo fue de construir la teoría marxista. Laclau también construyó su propia teoría tomando fundamentalmente elementos del psicoanálisis. A Laclau le gustaba decir que él no era un “lacaniano” sino un “laclausiano”, pero si perdemos de vista cuán profundo se encarna el psicoanálisis en su trabajo, corremos el riesgo de aplastar la potencia explicativa de sus conceptos.

200

Nuevas reflexiones sobre la revolución de nuestro tiempo (1990), la colección de ensayos de *Emancipación y Diferencia* (1996), y los ensayos publicados pos-mortem bajo el título *Los fundamentos retóricos de la sociedad* (2014) —incluye uno de los más exquisitos trabajos elaborados en filosofía contemporánea como es *Los nombres de Dios*— son parte de sus trabajos

más importantes. Aunque fue *La razón populista* (2005) el texto que debe ser considerado separadamente por el impacto que tuvo, especialmente en América Latina. Ese fue el trabajo que le hizo ganar a Laclau el reconocimiento del gran público por fuera de los claustros académicos. En ese libro presentó argumentos que fueron más allá de la deconstrucción del sujeto de la metafísica de la plena presencia. Se atrevió a crear un pensamiento político que no significó simplemente reemplazar un principio explicativo por otro mejor considerado, sino que postuló la falta de fundamentos y la posibilidad de un “saber hacer” con esa falta. De esta manera, construyó una teoría más efectiva para interpretar realidades, tales como el populismo, y evitó caer en esos postulados que desechan estas realidades por considerarlas abominables. Es más, *La razón populista* implica un intento por continuar con su reflexión acerca del sujeto político, justamente allí en donde otros pensadores terminaron, o bien, en un velado retorno al esencialismo de clases del marxismo, o en una disolución de toda posibilidad de acción política organizada. Para Laclau es el pueblo del populismo —cuando es capaz de articularse como tal— la única figura capaz de desatar cambios en el *statu quo*. Es decir, es el pueblo —como efecto de una cadena equivalencial que se forma entre diversas demandas— que al cristalizar invistiendo libidinalmente a un líder, la única figura capaz de empujar un proceso de luchas emancipatorias. Eso es el populismo. Pero Laclau también nos advirtió que una articulación populista es una forma, las diferentes modalidades que tome dependerán de la correlación de fuerzas del contexto en donde sea dado. El contenido general de una articulación populista dependerá del resultado de las luchas políticas dentro del contexto en donde se ha formado. Por lo tanto, podemos tener tanto populismo de derecha como de izquierda. Ergo, no siempre todo populismo tiene un carácter emancipador.

Aquí es el momento cuando el Laclau filósofo y maestro deja lugar al Laclau militante. Porque aquí es donde la decisión adquiere toda su dimensión, ya que estamos parados sobre un terreno indecible sin reaseguros sobre la orientación política que la figura del pueblo

pueda tomar. Es esta falta de garantías la que evoca un llamado a involucrarse en las luchas políticas. Porque como no hay nada garantizado, como el antagonismo es inextricable y como no sabemos lo que su incesante irrupción puede generar en el orden simbólico e imaginario, como no sabemos por adelantado cómo resultarán las cosas, como nada nos asegura que los derechos que tenemos hoy los sigamos conservando mañana, como la figura del pueblo no tiene un destino emancipatorio preestablecido, por todo esto es que tenemos que militar, en otras palabras, volvernos responsables. En todo caso, lo máximo que podemos alcanzar con una articulación populista son algunas prácticas que supongan la posibilidad e imposibilidad de la emancipación, porque la reconciliación de la sociedad consigo misma es imposible.

Esta ética del compromiso militante siempre estuvo presente en Laclau porque para él no había posibilidad de pensar una teoría política sin una posición política. Laclau ejerció su compromiso cuando era un joven estudiante en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires. No es casualidad que *Nuevas reflexiones...* esté dedicado “A Viamonte 430, donde todo comenzó”. Allí él combinó el activismo político con sus estudios. En 1956 resultó electo presidente del Centro de Estudiantes por la izquierda nacional. Más tarde, también fue el editor del periódico *Lucha Obrera*. En aquellos días tempranos podemos encontrar que Laclau estaba, en algún sentido, pensando en los mismos problemas que abordaría más tarde en su elaboración teórica, a saber: la no correspondencia entre la identidad social de clase con

una determinada tarea social, como lo postula el marxismo clásico. Toda esta problemática sobre el sujeto político lo llevó a adentrarse en el pensamiento de Antonio Gramsci, para emerger después con sus propias nociones de hegemonía y antagonismo.

Durante los últimos años, mientras muchos académicos prefirieron la seguridad de una distancia indiferente, Laclau reafirmó su ética del compromiso militante apoyando fuertemente los populismos latinoamericanos de izquierda.

A pesar de que sabía perfectamente que su postura no lo colocaría en un lugar confortable, decidió arriesgarse y apoyar, en su intento por resistir al neoliberalismo, a los gobiernos de Néstor Kirchner y Cristina Fernández de Kirchner, Rafael Correa, Evo Morales, Luiz Inácio “Lula” Da Silva y Dilma Rousseff, José “Pepe” Mujica y Hugo Chávez, desde un marco democrático popular. Recordamos con alegría y nostalgia aquel febrero de 2010 cuando en la Universidad de Nueva York en el evento organizado para celebrar el 25 aniversario de la publicación de *Hegemonía...*, los panelistas se quedaban “shockeados” al escuchar la encendida defensa de Laclau al gobierno de Hugo Chávez. Por eso es que queremos terminar citando algunas palabras de Jorge Gaitán, aquel líder populista colombiano cuyo asesinato en 1948 desató el *Bogotazo*, cuando le decía a su pueblo: “De pie vosotros que sentís y no tenéis la frialdad dolosa de los académicos”. La ética del compromiso militante de Ernesto Laclau nunca sufrió de la frialdad dolosa de los académicos.

Gracias querido Ernesto, filósofo, maestro, militante.

Héctor Hugo Barbagelata (1923 – 2014)

por Hugo Barretto Ghione*

Doble distinción la que me hacen colegas y amigos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina: escribir en la *Revista de Trabajo*, ejemplo de inteligente combinación de contenidos académicos y de divulgación,¹ y hacerlo acerca de la personalidad del Prof. Héctor Hugo Barbagelata, recientemente fallecido, maestro indiscutido en la mejor tradición intelectual y cultural uruguaya.

Fue Barbagelata, para decirlo en pocas palabras, constructor de una doctrina bien sintetizada en la temprana fundación de la revista *Derecho Laboral*, que dirigió Francisco de Ferrari, y de la que fue redactor permanente junto al Prof. Américo Plá Rodríguez, otro pionero de una cultura jurídica singularizada en lo que un tanto informalmente terminó por denominarse “escuela laboralista uruguaya”.²

No es ahora la oportunidad de recorrer en detalle el trayecto vital de Barbagelata y referirnos a sus múltiples intereses en el campo

de la política (Subsecretario del recién creado Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en 1967), en el de la cultura (Director de la Escuela Municipal de Arte Dramático, actor y director y presidente del directorio de la radio y televisión pública) y en la actividad profesional (se ufanaba de nunca haber defendido “patrones” y fue asesor sindical del sindicato del comercio y servicios), de todo lo cual pudimos dar cuenta en el discurso de despedida que le tributamos en la Universidad de la República.³

Importa destacar en cambio los aportes de Barbagelata en el plano de la doctrina del Derecho del Trabajo, de la que fue un creador y trabajador infatigable hasta sus últimos días,⁴ innovando y fundando un cuerpo teórico perdurable.

Barbagelata “descubrió” la importancia de la formación profesional y su configuración como derecho del trabajador que se desplegaba en la relación del trabajo, vinculándose de ese modo con otros derechos como el ascenso y

* Profesor Agregado en Derecho del Trabajo y Seguridad Social y Director Académico del Posgrado en Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Uruguay). Secretario de Redacción de la revista *Derecho Laboral*.

1 No puedo dejar de anotar, además, la cuidada edición que incluye reproducciones en su carátula de obras de Seguí, L.F. Noé, Xul Solar, etc.

2 A los nombres de Barbagelata y Plá Rodríguez deben sumarse los de Oscar Ermida Uriarte, Helios Sarthou y Osvaldo Mantero, integrantes de una pléyade notable de cultores del laboralismo en el Uruguay.

3 El discurso puede verse en el sitio de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República: <http://www.fder.edu.uy/noticias/despedita-al-profesor-hector-hugo-bargelata.html>

4 A sus noventa años, trabajó en la edición del *Cuadernillo* de la Fundación Electra de su autoría, “Derecho del Trabajo vs Capitalismo”, todavía en prensa. La Fundación Electra, fundada por Barbagelata en recuerdo de su esposa, constituye la presencia más viva de su compromiso generoso hasta las últimas consecuencias con el Derecho del Trabajo, ya que legó la totalidad de su patrimonio a dicha entidad para la realización de actividades de investigación, otorgamiento de becas de estudios, etc.

la promoción, contribuyendo así a dotar a la negociación colectiva de nuevos contenidos. La tarea del autor abrió caminos fecundos para el desarrollo teórico, en una labor replicada como consultor de CINTERFOR/OIT durante muchos años; en particular, en aquellos en que quedó al margen de la enseñanza universitaria por su voluntario apartamiento de la misma durante la intervención de la Universidad por parte del gobierno militar (1973 a 1985).⁵

En lo referente a su concepción del Derecho del Trabajo, podemos identificar dos marcadas ideas fundamentales: la *igualdad* y la *autonomía* de las organizaciones sindicales.

En relación con la igualdad, la entiende como la principal particularidad de la disciplina laboral, de la que “en cierta forma derivan todas las demás”. Ese particularismo “tiene que ver con el objeto de su protección y supone una *nueva actitud ante las realidades del mundo del trabajo*”. Implica, asimismo, desde otro ángulo, *un cambio en la forma de concebir la igualdad de las personas*, la que –como señalaba Radbruch– “deja de ser así, punto de partida del Derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico” (destacados del autor).⁶

Esta nota es clave emancipadora y verdaderamente removedora, en tanto no enfatiza en los contenidos protectorios de la disciplina laboral (un tanto paternalistas en ciertas visiones) sino en la igualdad, tuvo su correlato en la consideración del Derecho del Trabajo como Derecho Fundamental de las personas que trabajan, ubicándose así como componente esencial del llamado “bloque de constitucionalidad”, otro de sus perfiles de

investigación sobre los que más insistió en artículos y conferencias.⁷

En cuanto a su idea de la autonomía sindical, fue un tenaz defensor de la no intervención heterónoma en las relaciones colectivas de trabajo, en la tradición de Kahn-Freund. En efecto, para Barbagelata, la negociación colectiva “implica una voluntad de aproximación del titular de un interés, respecto de quien tiene intereses contrapuestos, unida al propósito de alcanzar ciertos logros concretos”, lo cual lo diferencia fuertemente de la noción de “contrato”.

Esta ruptura con las versiones contractualistas de la negociación colectiva es reafirmada sin ambages: “mientras que los contratos se fundan en el acuerdo de voluntades, en el compromiso que pone término a una negociación –aún cuando se explicita en un convenio colectivo e incluso en una ley –no existe tal acuerdo o, si se quiere, el único acuerdo, está referido al cese de la confrontación, es decir, que no alcanza al fondo del asunto. La idea de que el compromiso emergente de la negociación no supone un acuerdo de voluntades, deriva de la aceptación de la inmanencia del conflicto laboral.”^{8, 9}

Esta naturaleza conflictiva de las relaciones tiene consecuencias inevitables en la teoría y la práctica jurídica: “la autonomía colectiva fue el producto resultante de la puja, a veces violenta, que rodeaba las negociaciones entre los interlocutores sociales, las cuales legitimaron sus acuerdos, tanto en cuanto a las condiciones de trabajo, como a sus relaciones. Estas actuaciones incluyen la autonomía jurídica del procedimiento para la solución de los conflictos que pudieran suscitarse (...) fue así

5 En este punto cabe recordar que dicha colaboración siempre contó con el impulso de Pedro Daniel Weinberg, quien fuera por muchos años Director de CINTERFOR/OIT en Montevideo.

6 Ver “El Particularismo del Derecho del Trabajo”, FCU, 1995, p. 15.

7 El desarrollo del autor en sus últimos años fue muy prolífico en desarrollar las consecuencias de considerar al Derecho del Trabajo como un “derecho universal” integrante del bloque de constitucionalidad. La idea puede rastrearse a partir de su contribución al homenaje de la Academia Iberoamericana al Prof. Alonso Olea, y publicado bajo el título “El bloque de constitucionalidad de los Derechos Humanos Laborales” en la revista *Derecho Laboral* T. XLVII, núm. 214 (abril-junio 2004).

8 No se piense que Barbagelata tenía una posición materialista respecto del origen del conflicto laboral. Más que en disputas en torno a la distribución del fruto del trabajo, en el autor, la inmanencia del conflicto estaba dada en la circunstancia del trabajo dependiente: “Este tipo de relación es, por su propia naturaleza, conflictual, en cuanto supone muy importantes restricciones a la libertad de quien desempeña su labor”.

9 En “El Particularismo” cit. p. 15 y 19.

que quedó excluida, de antemano, la intervención de terceros, incluso de los tribunales de justicia, los cuales operan de otro modo, según otros criterios y con otros poderes.”¹⁰

Ceder a la tentación de seguir la línea del pensamiento de Barbagelata nos llevaría muy lejos de esta reseña necesariamente breve que sólo trata de informar sobre su fallecimiento y recordar los perfiles más notorios de su trabajo.

La comprensión cabal de su universo teórico y la tarea que resta a quienes fuimos sus discípulos -continuar desarrollando el estudio del Derecho del Trabajo desde una mirada finalista de tipo igualitarista- es parte del legado a que nos convoca su figura y es parte también del sostenimiento de la tradición de rigor, compromiso y pluralismo que siempre alentó la doctrina laboralista uruguaya.

10 Ver “La autonomía colectiva y los conflictos de trabajo” en revista *Derecho Laboral* T. LVII núm. 253 (2014).

Reseñas





Sociedad de trabajo: una historia de dos siglos

(Catálogo de la exhibición en la Casa Nacional del Bicentenario)*

Sociedad de Trabajo: una historia de dos siglos es el nombre dado a la muestra realizada en 2013 en la Casa Nacional del Bicentenario por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Secretaría de Cultura, hoy, Ministerio de Cultura.

Esta exposición propone “un ejercicio de historia y de memoria”, observa Carlos Tomada, ministro de Trabajo de la Nación -y continúa-, “es una permanente búsqueda de justicia social cuyo motor es el trabajo que nos permitirá a los argentinos encontrar cada día mayores y mejores razones para construir una sociedad de bien común”.

La idea de los organizadores fue ofrecer un panorama del camino de lucha que realizaron los obreros para llegar a alcanzar los derechos sociales, económicos y culturales que les garantizaron libertad e igualdad en el trabajo. La elaboración de los textos curatoriales estuvo a cargo de un equipo perteneciente al Ministerio de Trabajo: Héctor Palomino, Claudia Berra y Beatriz Cappelletti, quienes contaron con la colaboración académica de Ana Catalano, Luis Fara, Laura Golbert, Daniel James y Mirta Lobato.

La curaduría fue realizada por la historiadora del arte Valeria González quien ofreció una doble lectura, textual y espacial alrededor del trabajo, considerando a este como centro de la construcción de una sociedad a lo largo de la historia. *La Sociedad de Trabajo* se desarrolla a través de los tres pisos de la Casa. A lo largo

de las diferentes salas se recorre por núcleos temáticos distintas perspectivas del trabajo, como ser, la relación con lo social, el trabajo y la vida privada, el trabajo y el desarrollo industrial, el trabajo y la política, el trabajo y la legislación, el trabajo y la prensa obrera, entre otros. Cada núcleo temático está expresado a partir de material audiovisual, objetos, instalaciones, fotografías y archivo histórico.

Una reflexión sobre las relaciones de las condiciones laborales y cómo estas inciden en los diferentes espacios de pertenencia es lo que ha convocado a varios de los más importantes artistas de nuestro país para presentar obras concernientes a la temática. Ellos fueron: Amadeo Azar, Nicolás Bacal, César Hipólito Bacle, Adolfo Bellocq, Antonio Berni, Juan Manuel Blanes, Arthur W. Boote, Ricardo Carpani, Pío Collivadino, Ernesto de la Cárcova, Andrés Denegri, Doma, Mara Facchin, Guillermo Facio Hebequer, Sebastián Friedman, Luján Funes, Jorge Gamarra, Claudio Gay, Gabriela Golder, Norberto Gómez, Carlos Gorriarena, Leonardo Gotleyb, Víctor Grippo, Alberto Heredia, Enio Iommi, Christiano Junior, Bárbara Kaplan, Gustavo Marrone, Carlos Masoch, Alberto Méndez, Gaby Messina, Gian Paolo Minelli, Jorge Miño, Andrea Moccio, H.G. Olds, Daniel Ontiveros, Fernando Paillet, Juan León Palliere, Julio Pantoja, Benito Quinquela Martín, Gabriel Salomón, Antonio Seguí, Betina Sor, Pablo Suárez, Taller Popular de Serigrafía, Inés

* Reseña por Inés Mambretti del Catálogo de Exposición *Sociedad de trabajo: una historia de dos siglos*. Año 2013. ISBN 978-987-1968-03-9.

Ulanovsky, Eugene-Henri Vautier, Abraham Vigo, Dani Yako, Martín Zaitch.

El racconto comienza a fines del siglo XVIII cuando Adam Smith declaró que la riqueza de una nación podría ser medida por el trabajo de sus habitantes convirtiéndose así en un patrón universal de valor. En la modernidad, no sólo fue el trabajo un elemento mercantilista sino que a la vez se convirtió en garantía de la libertad individual. Esto no implicó que terminara ni la opresión ni la explotación de los trabajadores.

Ya en 1810, el gaucho, hombre de libertades que cazaba ganado cimarrón y ocupaba lugar a su antojo en los campos pasó a ser conchabado como una “herramienta” de trabajo en las estancias sin resarcimiento salarial alguno. A cambio de sus faenas se le pagaba con raciones de comida, ropa de trabajo o vales del patrón que cambiaba en la despensa del pueblo más cercano. Establecida la Constitución de 1853 y abolida la esclavitud no fue sino en 1865 que apareció por primera vez la obligatoriedad de establecer un *contrato* escrito para el peón de la provincia de Buenos Aires en el cual se establecía tiempo y valor del trabajo requerido. Y, recién en 1944, Juan Domingo Perón en su carácter de Secretario de Trabajo sancionó el Estatuto del Peón Rural reconociendo al trabajador agro-ganadero una identidad laboral.

Ennio Iommi, escultor y artista, rosarino, cuyo arte, comprometido y vinculado a la problemática social, expuso la obra *La Argentina de ayer y de hoy* (2013), conceptualizando la potencialidad del camino que hizo la Argentina desde el campo a la industrialización a través de una maqueta donde conviven, sobre las vías férreas, el mundo agrícola-ganadero y el ferrocarril. Ha organizado el espacio en una trayectoria visual recta, cargando de simbolismo las vías de un ferrocarril con elementos del campo que producen encuentros significativos de las nociones de tradición y progreso.

La producción artesanal que se desarrollaba en las regiones del interior del país tuvo un camino gradual y fragmentado hacia las pequeñas fábricas urbanas. En 1900, los grandes talleres con aprendices asalariados fueron dejando atrás a los artesanos más

pobres que dependían sólo del esfuerzo familiar. Comenzó a configurarse una referencia identitaria a través del empleo y de un lugar de pertenencia dado en el ámbito fabril, base de un modelo de bienestar. Hacia 1940, la Argentina se consolidó como una “sociedad de trabajo” y a partir de los años `50 y `60 la industria implantó fábricas en Córdoba, Santa Fe y Buenos Aires creando una trama verdaderamente compleja.

Cecilia Bosch nos presenta en su instalación *Ser obrero* (2013) cómo estaba urbanizado en esa época un barrio obrero alrededor de la fábrica mediante una pintura mural y una mesa de costura con sus elementos habituales. En la organización fotográfica del espacio de YPF también observamos a esta empresa estatal, creada en 1922, modelo de civilización territorial cómo emplazó una red de servicios sociales, recreativos y residenciales a su alrededor. De esta forma iban modelando hábitos y sentimientos. YPF fue privatizada en 1992 y vendida a grupos económicos españoles en 1999 pero, la presidenta Cristina Kichner, en el año 2012 la nacionalizó nuevamente a fin de proveer energía para el crecimiento industrial.

A través de la documentación fotográfica y archivística, vemos que la figura de la mujer, en el ámbito laboral industrial de principios del siglo XX fue relegada a su hogar, no permitiéndole tareas fuera de éste. El trabajo domiciliario, manual y textil, a cargo de mujeres, era considerado inferior al de la producción industrial y, por lo tanto, su paga era mucho menor. En 1918, recién, se aprueba la ley de protección al trabajo domiciliario aunque numerosos indicadores señalan la desigualdad de género que se mantenía.

Una de las obras maestras de nuestro arte argentino *Sin pan y sin trabajo* (1893) del maestro Ernesto de la Cárcova manifiesta la desesperanza y el vacío de la desocupación durante las décadas de 1870 y 1930. Los integrantes de esta pintura evidencian no sólo la pobreza sino la ira por no conseguir trabajo.

Como consecuencia de la gran desocupación de esos años, las ciudades de Buenos Aires, La Plata, Rosario y Bahía Blanca fueron centro de la precariedad con viviendas malolientes, sin ventilación, sin agua potable donde

se hacinaban familias enteras emigradas del espacio rural y de Europa en una única habitación. Estos movimientos migratorios no sólo atravesaban el océano o el extenso territorio del país sino abarcaban largas travesías hacia o dentro de grandes ciudades.

La familia de peón (1975) de Antonio Berni, nos muestra el grupo familiar emigrado de los campos en busca también de trabajo y vivienda. El artista se ha esforzado en representar las carencias a través de la vestimenta, así como la expresión de desolación en los rostros de los integrantes adultos.

Pero en el año 2000 con la crisis económica de la Argentina vuelve a producirse el vacío en el empleo. La obra *La familia obrera* del artista Oscar Bony, exhibía en vivo una familia compuesta por madre, padre y un hijo sobre una tarima (1968), representando el ideal de la clase trabajadora durante su período de esplendor. El colectivo de arte y acción, *Lamarencoche*, resignificó la obra de Bony (2000) para esta muestra con un afiche donde la misma tarima esta vacía, sin los protagonistas de la familia, poniendo en evidencia la situación que ocurría en la sociedad argentina en ese año referente a la desocupación.

Durante la presidencia de Juan Domingo Perón entre 1946 y 1955, el avance del trabajo asalariado y la prosperidad de la economía, promovieron la instalación de nuevas fábricas, frigoríficos e ingenios azucareros. Se pueden apreciar en las fotografías de establecimientos que tapizan los muros de esta exhibición el Ingenio Santa Ana (Tucumán), el Ingenio La Esperanza (Jujuy) o Frigorífico Armour.

Desde el golpe militar de 1955, la existencia de organizaciones de base reconocidas en la legislación laboral resistieron los planes de ajuste de los distintos gobiernos. Los sindicatos pasaron a ser la columna vertebral del movimiento de las masas trabajadoras en la vida política nacional.

El arte de Ricardo Carpani se identificó con la resistencia peronista y la mítica de la CGT. Sus obras, como la que aquí se exhibe, *1° de mayo* (1964), marcan un estilo inconfundible ligado a las causas sociales. Su arte declama las necesidades y luchas de los trabajadores con raíces en nuestro país. Las pinturas y

afiches pertenecen a un canon de estética política donde volúmenes titánicos de los trabajadores resaltan brazos nervudos, rasgos duros y facetados, puños nudosos y rostros iracundos. Estas imágenes representan pueblo, militancia, socialismo, nación, tensiones que se darán en este período revolucionario.

En 1983 la presidencia de Raúl Alfonsín marcó la recuperación de la democracia. Los sindicatos buscaron la restitución de su rol político y la recuperación de los derechos e instituciones laborales. Por ello, durante esta presidencia hubo once paros liderados por la CGT. Más tarde, 1988, surgen sublevaciones del Ejército y de la Prefectura Naval exigiendo mayor respeto de la ciudadanía, aumentos salariales y ascensos para integrantes de estas instituciones. Nuevamente, el pueblo se autoconvoca para repudiar los levantamientos militares, la mayor concentración se produce en la Plaza de los Dos Congresos. Sofocados los amotinamientos, el presidente Alfonsín saluda al pueblo con una frase que lo distancia del sentimiento reinante, dice: “la casa está en orden”. De todas estas acciones sociales y políticas el fotoperiodista Eduardo Longoni nos ofrece fotografías testimoniales.

Ya en 1989, en medio de la hiperinflación y una gran crisis económica asume la presidencia Carlos Saúl Menem con la promesa de una “revolución productiva”. Sin embargo, con la aplicación de la lógica del mercado y el modelo neoliberal, hubo un retroceso de los derechos laborales y debilitamiento del poder sindical. Las empresas redujeron los costos laborales con despidos masivos y contratos laborales precarios.

La Alianza por el Trabajo, la Justicia y la Educación, conformada en 1997 por partidos de centro-izquierda, alcanzaron mayoría en las elecciones presidenciales de 1999 con la presencia de Fernando de la Rúa a la cabeza. No obstante, no pudieron reencauzar la grave situación económica, llevando al país a un colapso financiero y socio-laboral. La devaluación de la moneda y la inmovilización de los depósitos bancarios llevaron al presidente a abandonar el poder. El estallido social, económico e institucional de 2001 fue la culminación de la lógica neoliberal. Como respuesta a las

movilizaciones sociales, asambleas vecinales y a un sindicalismo combativo, surge el Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados.

Desde el arte, en nuestro recorrido histórico del trabajo, damos lugar a la pintura de Carlos Gorriarena, *En algún lugar siempre amanece II* (2004), alegoría del amanecer de un nuevo camino de crecimiento económico, reindustrialización y trabajo productivo, digno y decente que se inicia en el 2003. La pintura en tela con acrílico de Gorriarena muestra una pareja colorida caminando displicentemente por un parque. Como expresaba el artista, uno de los más grandes de nuestro país, “represento una imagen figurativa en la superficie pero abstracta en el interior”. La materia pictórica es arrebatada por la gestualidad del artista. Ya no desquicia en sus obras aquellas formas humanas que alegan los problemas sociales y políticos de la dictadura. “La ética del artista es el proceso de hacer y la ética civil es el compromiso con la realidad que ocurre”, sostiene el pintor.

La decisión del nuevo Gobierno Nacional de Néstor Kirchner (2003/2007) y Cristina Fernández de Kirchner (2007/actualidad) frente a la crisis imperante fue colocar al trabajo en el centro de las políticas públicas, sustituyendo los planes sociales por la creación de mejores puestos de trabajo.

Robot de Gaby Messina -fotógrafa y artista visual argentina- retrata y registra el trabajo en equipo. Mientras que Nicolás Bacal representa en *La medida de mi tiempo* mediante una madera, un taladro y la electricidad cómo el trabajo lento pero continuo alcanza la horadación del muro.

El colectivo DOMA integrado por Mariano Barbieri, Julián Pablo Manzelli, Matías

Vigliano y Orilo Blandini, presenta *9 nenes limpiavidrios* (2003) perteneciente a la serie “Usted contento”, conjunto de 9 piezas de 50 cm de alto cada una realizadas con resina y pintura que representan a esos niños “invisibles” tanto para peatones como para conductores que pertenecen al paisaje cotidiano de la ciudad. Para ellos, también es un trabajo esta actividad, es su trabajo, ya que colaboran los más chicos con la madre y los más grandecitos al sostén familiar.

La instalación *Industria gráfica* (2013) de Andrea Moccio nos acerca, a través de la impresión en papel, a las fábricas de celulosa y al reciclado de material cotidiano. La artista trabajó con productos de escaso interés social como las guías telefónicas. Esta obra, instalada en el piso, no posee una estructura formal permanente, sin embargo, su trama geométrica circular permite resaltar colores y números, desarticulando la funcionalidad original de esos volúmenes.

Para finalizar este camino, podemos determinar que la exhibición *Sociedad de Trabajo* ha intentado brindar al espectador, a través del arte, un pantallazo de algunos de los tópicos clave que rodean al concepto del *trabajo*. El conjunto de artistas que han representado *el trabajo*, no sólo desde miradas diferentes sino también con materiales y estéticas diferentes, manifiestan una apelación a la experiencia participativa en el mundo laboral. Por esto decimos que el arte es un espacio privilegiado de lucha que interactúa permanentemente con otros campos, donde los artistas con empeño individual o colectivo contribuyen a la defensa de los derechos y garantías de todos los trabajadores, incluyéndose ellos mismos.



Protección y Seguridad Social en la Argentina. Resultados de la Encuesta Nacional de Protección y Seguridad Social 2011.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014*

El diseño de políticas públicas es cada vez más complejo y requiere de más y mejor información que permita encontrar la modalidad más adecuada de intervención, dar seguimiento a sus impactos y permitir reformulaciones oportunas. Ello cobra especial importancia si se quiere anticipar a los eventuales problemas, haciendo que las políticas públicas sean más preventivas que curativas.

La publicación de los resultados de la ENAPROSS, tan esperada por quienes tenemos que actuar, opinar, enseñar o discutir sobre las políticas de protección social en la Argentina, es un rayo de luz para una realidad que suele estar en las sombras cuando no se dispone de la información adecuada. El hecho es por demás auspicioso ya que alimenta el tan necesario debate sobre la protección social en la Argentina y la necesidad de contar con elementos para evaluar y planificar las políticas y programas correspondientes.

En América Latina, la informalidad de nuestras economías es un factor central en la explicación de la desigualdad de ingresos y la insuficiencia de políticas públicas para enfrentarla. Como se señala en CEPAL (2006) “universalizar y mejorar la protección social es un desafío que hoy recorre el debate político y académico”.¹ El enfoque actual de la protección

social, basado en el reconocimiento de los derechos de la ciudadanía, exige que los Estados multipliquen sus esfuerzos para dar cobertura a amplios sectores de la población que no están alcanzados por la seguridad social tradicional, de base contributiva. Para ello debe incrementar la carga tributaria hasta niveles difíciles de conseguir, entre otras razones, por las dificultades vinculadas al mercado de trabajo y la propia informalidad de las economías.²

Argentina es una de las economías latinoamericanas con menor grado de informalidad³ y, en consecuencia, se encuentra en mejor posición que la mayor parte de los países de la región. No obstante, no alcanza a ser una excepción para un problema de larga data. Como señalaron Beccaria y Orsatti hace un cuarto de siglo, si bien el mercado de trabajo urbano argentino registraba, tradicionalmente, un grado apreciable de precarización, al menos a juzgar por una de sus dimensiones más significativas como es la falta de registración, con posterioridad a mediados de los años setenta se produjeron algunas modificaciones importantes en las características del mercado de trabajo que derivaron en incrementos de trabajadores por cuenta propia, ya que la reducción de posibilidades de empleo formal llevó a buscar refugio en actividades

213

* Reseña elaborada por Dr. Oscar Cetrángolo, IIEP UBA – UNTREF.

1 CEPAL, *La protección social de cara al futuro: acceso, financiamiento y solidaridad*, Trigésimo primer período de sesiones de la CEPAL, Montevideo, 2006.

2 CEPAL, *La protección social de cara al futuro: acceso, financiamiento y solidaridad*, Trigésimo primer período de sesiones de la CEPAL, Montevideo, 2006.

3 Véase OIT, *Panorama Laboral 2013 América Latina y el Caribe*, Lima 2013. Cuadro 8.

informales.⁴ Ello demanda una política de protección social más amplia y flexible, con capacidad de adaptación a circunstancias cambiantes.

La ENAPROSS nos ofrece información antes inexistente o muy desactualizada y permite testear percepciones, prejuicios y diagnósticos de la situación de un grupo amplio de políticas de protección social. El relevamiento corresponde al año 2011 y a un grupo poblacional específico. No obstante, dadas las características del diseño muestral puede decirse que los resultados son representativos de la situación nacional, aunque no alcancen a brindar información desagregada por provincia. Adicionalmente, la idea de incorporar en el relevamiento aspectos del sistema educativo e infraestructura brinda una foto más completa que la habitual en estudios de protección social. Un aspecto no menor que debe ser resaltado es que la publicación enmarca la presentación y análisis estadístico en el enfoque conceptual de la protección social consensuada por los constituyentes de OIT, que prioriza establecer y fortalecer pisos de protección social que permitan universalizar garantías de seguridad de ingresos y acceso a servicios esenciales de salud.

Como toda foto, nos ayuda a ver cómo estamos y a especular sobre lo que nos falta hacer. Sin discutir aquí si el agua del vaso ocupa más o menos de su mitad, la foto nos dice, entre otras cosas, que la cobertura de la población adulta mayor es casi total, que la asistencia financiera a los hogares de más pobres empieza a ser importante, que no hay población sin cobertura de salud y que la asistencia a la educación primaria es casi completa.

La foto también nos deja ver los desafíos a ser enfrentados si queremos mejorar la película que se desarrollará en los años por venir. Sin pretender hacer un análisis de las conclusiones que pueden extraerse de la encuesta, lo que supera por mucho los alcances de esta nota, quisiera hacer un grupo de reflexiones

que me parecen relevantes para pensar las reformas necesarias pero también, tal vez de mayor interés en estas páginas, para ilustrar la utilidad de estas estadísticas. Se trata de comentarios parciales sin pretender ofrecer una agenda de reformas futuras.

Saber que el 40% de los hogares del primer quintil son destinatarios de planes sociales, denota el avance e indica el camino por recorrer. Conociendo las características de ese grupo poblacional, seguramente será necesaria una mayor cobertura. Si tomamos en cuenta a los menores de 18 años de edad por tipo de transferencia recibida, la encuesta nos señala que sólo el 12,4% no tiene cobertura, pero para los pertenecientes al primer quintil de ingresos esa proporción alcanza al 19%.

Los resultados de la encuesta en materia de cobertura previsional resultan de suma relevancia para pensar la necesidad de nuevas reformas. Se puede comprobar que la cobertura de ingresos de los adultos mayores es casi completa. Para ello ha sido muy importante la existencia de moratorias para cubrir los aportes no realizados. El 38,4% de ese grupo de la población accedió a una jubilación a través de ese mecanismo. La encuesta, además nos hace saber que el 25% de los jubilados trabajó menos de 25 años y el 47% aportó menos de ese período. Más aún, el 32% nunca tuvo trabajo formal. Es claro que los sistemas previsionales contributivos son insuficientes para brindar cobertura a los mayores.

Si queremos discutir el futuro, conviene indagar si esas deficiencias son parte del pasado o siguen caracterizando al mercado de trabajo presente. Baste decir que el porcentaje de la Población Económicamente Activa que no aporta al sistema previsional es el 47%, mismo valor que la proporción de jubilados que no habían aportado 25 años. Y eso es a pesar del crecimiento de la economía después de la crisis del 2001 y de la fácil entrada al sistema que ofrece el Monotributo. Además, conviene resaltar que el 61% de los activos que no aportan son asalariados y que más de

4 Beccaria, L. y A. Orsatti, "Precarización laboral y estructura productiva en la Argentina: 1974-1988" en P. Galin y M. Novick (comp.) *La precarización del empleo en la Argentina*, Centro Editor de América Latina, Buenos Aires, 1990.

las tres cuartas partes de la PEA del primer quintil no realiza aportes.

En materia de cobertura educativa, también se comprueban a través de este instrumento los tradicionalmente elevados indicadores de asistencia a la educación primaria. Más allá de esta constatación, la ENAPROSS nos permite introducir el debate sobre la cobertura educativa a cargo del sector público. Pese a que la educación pública a cargo de los gobiernos provinciales es gratuita, un 10% de población de 5 años correspondiente al quintil más pobre y un 16% de la población entre 6 a 11 años del mismo quintil elige concurrir a establecimientos privados. Ciertamente, ello indica deficiencias en la oferta pública que deberán ser estudiados con mayor profundidad.

También la encuesta permite mejorar el diagnóstico sobre el sistema de salud. El Censo del 2010 nos había indicado que un 36% de la población carece de un seguro explícito de salud, aunque puede acceder a la cobertura pública. No obstante, dado que la cobertura pública es un derecho de la totalidad de la población, tenga o no seguro, no había información sobre la población que accedía efectivamente a esos servicios. La ENAPROSS nos estaría indicando que, entre la población de referencia de esa encuesta el 32% utiliza los hospitales públicos. Ese porcentaje es casi el doble (61%) para el primer quintil, 40% para el segundo y, en el otro extremo, 6% para el quinto quintil, donde el 86% posee cobertura contributiva de obras sociales o PAMI.

También se comprueba que la cobertura de salud es universal. Apenas un 1,5% de los encuestados manifestaron que no habían consultado a un médico durante el último año por falta de dinero. Como es de esperar, resulta menos desarrollada la cobertura de medicamentos. Mientras que el 23% de los medicamentos fueron adquiridos a precios de mercado, esa proporción supera la tercera

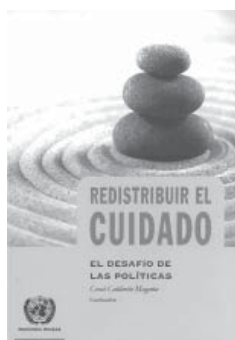
parte del acceso a medicamentos cuando nos referimos a la población del primer quintil de ingresos.

El capítulo de infraestructura, a su vez, nos acerca importante información que permite mejorar el diagnóstico de los sistemas de salud y educación, entre otras cosas. Las dos terceras partes de los hogares se ubican a más de un kilómetro de un hospital público o en localidades donde no existe ninguno. Eso puede no ser preocupante, dependiendo de cómo esté construida la red de atención. No obstante, la encuesta también nos indica que un 47% de los hogares se ubica a más de un kilómetro de un Centro de Atención Primaria o salita estatal más cercana, constituyendo una barrera potencial al acceso a servicios oportunos de prevención y atención de la salud.

El mismo indicador referido a los servicios educativos nos indica que un 20% de los hogares está a más de 1000 metros de un establecimiento público inicial o primario, y un 33% a más de esa distancia de un establecimiento público secundario. Tal vez este indicador llame más la atención por la necesidad que tienen los niños de asistir diariamente a establecimientos distantes de su vivienda.

En síntesis, la publicación de la ENAPROSS brinda información muy relevante para evaluar los alcances del sistema de protección social, en sus diferentes manifestaciones, y debatir las alternativas de reforma necesarias. Es, asimismo, un paso importante en el camino hacia la reconstrucción del sistema estadístico en el país.

Es de esperar que esta encuesta pueda ser repetida de manera periódica y vaya incorporando de manera paulatina información necesaria que hoy no está relevada. En especial, dado el avance del proceso de descentralización de muchas políticas públicas en la Argentina, sería deseable avanzar hacia una caracterización de la situación en las diferentes provincias.



Redistribuir el cuidado: el desafío de las políticas

Coral Calderón Magaña (coordinadora)

El libro *Redistribuir el cuidado, el desafío de las políticas* aborda un tema central y, a la vez, incómodo para remover las desigualdades sociales que persisten entre hombres y mujeres. Las desigualdades de género imperantes en los países de América Latina y el Caribe son de larga data y se han demostrado persistentes frente a diferentes políticas de desarrollo.

El factor clave para explicarlas es el uso del tiempo y las diferencias entre el trabajo remunerado y no remunerado. Los estudios demuestran que las mujeres, no sólo en los países en desarrollo, son las principales responsables de las tareas de cuidado doméstico, ocupando parte de su tiempo en la provisión de servicios de cuidado a la sociedad. Independientemente de si estos servicios se hacen dentro del propio hogar (y por ende, sin remuneración) o fuera a terceros hogares (generalmente, por una baja remuneración) implica una menor cantidad de tiempo disponible para el trabajo remunerado, en el primer caso, o una inserción en empleos de baja calidad, en el segundo.

Así, los diferentes modelos de desarrollo que se han implementado, la mayoría de los cuales no han considerado esta dimensión, han fallado o han logrado modestos avances, a la hora de lograr una mayor equidad entre hombres y mujeres.

El tema es incómodo porque plantea un profundo cuestionamiento a valores culturales y estructurales como la familia y la división sexual del trabajo. Sin embargo, el libro logra

plantear, de una manera clara y fundamentada, la necesidad de abordar la redistribución de las tareas de cuidado tanto intrafamiliarmente como interinstitucionalmente, como el camino necesario para lograr una mayor equidad de género.

Es una obra completa porque presenta una serie de estudios que contribuyen a observar la vinculación entre fenómenos de distinto signo como son los cambios demográficos, el cambio en el perfil epidemiológico, la educación de las mujeres y su salida al mercado no remunerado. De esta manera, no sólo expone los principales enfoques sino que avanza en el análisis de la información que proveen las Encuestas del Uso del Tiempo (EUT) y en el análisis de políticas concretas que se han llevado adelante en algunos países de la región. En la primera parte del libro, se discuten las implicancias de reconocer la división sexual del trabajo en las políticas públicas. En la segunda parte, presenta la experiencia en torno a estos temas con análisis de datos en países como Costa Rica, Guatemala y México.

Algunas reflexiones que aparecen en los diferentes estudios provocan y llaman a recapacitar sobre las implicancias que para las mujeres tiene un cambio en la distribución del tiempo de cuidado. Es interesante el planteo de cómo, en muchos casos, la propia retirada del Estado de las prestaciones de servicios de salud y educación han generado la intensificación de la carga de trabajo para las mujeres, al asumir

217

* Reseña elaborada por Lucía Tumini, Economista, OEDE, SSPTyEL-MTEySS.

en paralelo un empleo y el cuidado de sus familias y de las labores domésticas. Esto genera que la relación entre trabajo no remunerado y empleo sea directa, dado que para las mujeres el tiempo destinado al primero es inversamente proporcional al tiempo que puede dedicarse al segundo. Por lo tanto, se evidencia la paradoja de un trabajo que, en vez de enriquecer, empobrece a quien lo realiza: el no remunerado.

Otro aspecto que resulta de interés es la posibilidad que se abre, a partir de la aplicación de Encuestas de Uso del Tiempo (EUT), de resignificar conceptos del mercado de trabajo que por años han sido poco profundizados, como es el caso de la condición de inactividad. A partir de las encuestas tradicionales de fuerza de trabajo, las personas que caían bajo

esta condición no podían ser caracterizadas más que por su edad, sexo o nivel de ingreso familiar. Por su parte, a través de las EUT, se puede conocer el real aporte de este segmento de la población a la generación de valor social. Así, por ejemplo, en el caso de México se pudo calcular que el valor del trabajo no remunerado equivale al 23% del PBI del país.

De la lectura de los distintos estudios del libro va surgiendo una convicción insoslayable: en la medida que no se remuevan las condiciones de inequidad de género, el desarrollo va a chocar sistemáticamente con los límites propios de la sociedad. Así, una sociedad que quiere seguir expandiendo derechos debe revisar la distribución de responsabilidades de cuidado entre sus habitantes.

Documentos



Glosario de Leyes Laborales 2004-2014

■ 2004

- Ley N° 25.877 de ordenamiento del régimen laboral por la cual se reinstala como regla la ultraactividad de los convenios colectivos y la aplicación de la convención más favorable, se limitó el período de prueba a tres meses y se unificó la tarifa de la indemnización por despido mediante la fórmula de un mes de sueldo por año de antigüedad.

■ 2005

- Ley N° 26.025 por la cual se derogó el artículo 19 de la Ley N° 24.463 que establecía que las sentencias definitivas de la Cámara Federal de la Seguridad Social eran apelables ante la Corte Suprema mediante recurso ordinario, cualquiera fuere el monto del juicio.

■ 2006

- Ley N° 26.088 sobre *ius variandi* que restableció (por medio de una reforma al artículo 66 de la LCT) la acción del originario artículo 71 sancionado en 1974, para el mantenimiento de las condiciones de trabajo frente al ejercicio abusivo de esta facultad patronal.
- Ley N° 26.086 modificatoria de la ley de concursos y quiebras, por la cual se repuso la competencia de la Justicia del Trabajo en los juicios laborales contra empresas concursadas.

■ 2007

- Ley N° 26.222 que modificó la Ley N° 24.241, estableciendo la libre opción por el régimen previsional público de reparto o por el de capitalización (absorbido después por el SIPA), y elevó el 0,85% por cada año de servicio al 1,5% vigente para el cálculo de la prestación adicional por permanencia en el régimen de reparto.
- Ley N° 26.341 por la cual se derogó en el artículo 103 bis de la LCT la referencia a los vales de almuerzo, tarjetas de transporte, vales alimentarios y las canastas de alimentos que, a partir de su entrada en vigencia, adquirieron carácter remuneratorio en forma escalonada y progresiva.

■ 2008

- Ley N° 26.377 de corresponsabilidad gremial por la cual se establece un nuevo régimen particular de recaudación de aportes y contribuciones a la seguridad social para los trabajadores rurales.
- Ley N° 26.390 sobre prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente que elevó la edad mínima de admisión al empleo a dieciséis años.
- Ley N° 26.417 de movilidad jubilatoria por la cual se establece un sistema de movilidad semestral de los haberes previsionales.
- Ley N° 26.425 por la cual se dispuso la unificación del Sistema Integrado de Jubilaciones

y Pensiones en un único régimen previsional público denominado Sistema Integrado Previsional Argentino, financiado a través de un sistema solidario de reparto, garantizando a los afiliados y beneficiarios del régimen de capitalización vigente hasta entonces idéntica cobertura y tratamiento que la brindada por el régimen previsional público.

- Ley N° 26.427 de pasantías educativas para los estudiantes de educación superior, de educación permanente de jóvenes y adultos, y de formación técnico-profesional, en reemplazo de las disposiciones contenidas en la Ley 25.165, en el artículo 2° de la Ley 25.013 y en los decretos 340/1992 y 93/1995.
- Ley N° 26.428 por la cual se amplía el alcance de la regla *in dubio pro operario* a la apreciación de la prueba en juicio, disponiendo que en caso de duda el juez deba resolver a favor del trabajador.

■ 2009

- Ley N° 26.474 sobre trabajo a tiempo parcial por la cual se dispone que en caso de excederse el límite de la jornada parcial el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.
- Ley N° 26.574 por la cual se incorpora al artículo 12 de la LCT la tesis amplia sobre la irrenunciabilidad de los derechos laborales, estableciendo que también son irrenunciables los mejores derechos provenientes del contrato individual.

■ 2010

- Ley N° 26.590 por la cual se modificó el artículo 124 de la LCT, agregando un párrafo que establece la gratuidad de la cuenta sueldo, cualquiera fuera la modalidad extractiva empleada.
- Ley N° 26.592 sobre igualdad de condiciones que reincorpora a la LCT, como artículo 17 bis, el texto del originario artículo 19, estableciendo que las desigualdades que crea la ley tienen por finalidad compensar las desigualdades que se dan en la relación de trabajo.

- Ley N° 26.597 por la cual se reformó el artículo 3° de la Ley N° 11.544, quedando únicamente exceptuados de los límites máximos de la jornada los directores y gerentes.
- Ley N° 26.598 por la cual se derogó el artículo 141 de la Ley N° 24.013 que prohibía que se tomara al salario mínimo, vital y móvil como base de cálculo de otros institutos legales o convencionales.

■ 2011

- Ley N° 26.669 de aprobación del convenio núm. 188 de la OIT sobre el trabajo en el sector pesquero.
- Ley N° 26.684 por la cual se reformaron varias disposiciones de la ley de concursos y quiebras para suprimir la norma que suspendía la aplicación de la convención colectiva de trabajo, y también para facilitar la adquisición de la empresa en quiebra por los trabajadores.
- Ley N° 26.693 de aprobación del convenio núm. 155 de la OIT sobre la seguridad y salud de los trabajadores.
- Ley N° 26.694 de aprobación del convenio núm. 187 de la OIT sobre la seguridad y la salud en el trabajo.
- Ley N° 26.696 por la cual se califica como temeraria y maliciosa la conducta del empleador que no cumple con los acuerdos conciliatorios, estableciendo un interés igual a dos veces y media el que cobren los bancos oficiales, para operaciones corrientes de descuento de documentos comerciales, desde la fecha de la mora y hasta la efectiva cancelación.
- Ley N° 26.704 por la cual se amplía la gratuidad de la cuenta sueldo a los trabajadores no comprendidos en la LCT, jubilados, pensionados y beneficiarios de planes y programas del Gobierno Nacional.
- Ley N° 26.727 por la cual se establece un nuevo régimen de trabajo agrario que reemplaza al de la Ley de facto N° 22.248.

■ 2012

- Ley N° 26.773 de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, por la cual se instituyó el pago único como

principio general indemnizatorio y la actualización automática de los pisos mínimos y las compensaciones adicionales.

- Ley N° 26.816 de creación del Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad tendiente a promover el desarrollo laboral de las personas con discapacidad mejorando el acceso al empleo y posibilitar la obtención, conservación y progreso en un empleo protegido o regular en el ámbito público o privado.

■ 2013

- Ley N° 26.844 de creación del Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares que reemplaza a la normativa del decreto-ley 326/1956.
- Ley N° 26.847 que castiga con pena de prisión de uno a cuatro años al que aprovechar económicamente el trabajo de un niño o niña en violación de las normas nacionales que prohíben el trabajo infantil.
- Ley N° 26.909 por la cual se derogó en forma expresa el artículo 239 del Código de Minería sobre la prohibición del trabajo de menores de diez años.
- Ley N° 26.911 modificatoria del artículo 73 de la LCT, por la cual el empleador no podrá realizar encuestas, averiguaciones o indagar sobre las opiniones políticas, religiosas,

sindicales, culturales o de preferencia sexual del trabajador, quien podrá expresar libremente sus opiniones sobre tales aspectos en los lugares de trabajo, en tanto ello no interfiera en el normal desarrollo de las tareas.

- Ley N° 26.913 sobre régimen reparatorio para ex presos políticos de la República Argentina.
- Ley N° 26.920 de aprobación del convenio OIT sobre el trabajo marítimo 2006.
- Ley N° 26.921 de aprobación del convenio núm. 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.
- Ley N° 26.928 que tiene por objeto crear un régimen de protección integral para las personas que hayan recibido un trasplante, y promover programas de empleo, de emprendimiento y talleres protegidos destinados a dichas personas.

■ Hasta noviembre 2014

- Ley N° 26.940 de promoción del trabajo registrado y prevención del fraude laboral. Creación del Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales.
- Ley N° 26.941 de modificación del Anexo II (Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales) del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la Ley N° 25.212.

Declaración Ministerial de Trabajo y Empleo del G20

Prevención del desempleo estructural, creación de mejores empleos e impulso de la participación

Melbourne, 10-11 septiembre 2014

■ Introducción

1. Nosotros, los Ministros de Trabajo y Empleo de las economías invitadas y miembros del G20, nos encontramos reunidos en Melbourne los días 10 y 11 de septiembre de 2014 para debatir políticas de trabajo y empleo y estrategias para abordar los desafíos que se nos presentan, tanto en el ámbito nacional como global.

2. Hace casi seis años desde nuestra primera reunión a la sombra de la crisis financiera global. Muchos gobiernos han implementado nuevas medidas para mejorar los resultados del trabajo y el empleo, animados por las decisiones que hemos tomado. Sin embargo, hay una necesidad continua de generar cientos de millones de empleos decentes que saquen a las familias de la pobreza e impulsen el desarrollo sustentable.

3. Los empleos son el eje del objetivo del G20 para lograr un crecimiento fuerte, sustentable y equilibrado. En 2014, el G20 se compromete a producir estrategias de crecimiento integrales que empoderen a las empresas para generar empleos y oportunidades. Es importante desarrollar un abordaje integrado y comprensivo de política pública. Nos esforzaremos, por lo tanto, para garantizar que las políticas económicas, de trabajo y empleo sean coherentes con nuestro objetivo de mejorar la prosperidad y el crecimiento inclusivo, y trabajaremos para intensificar nuestra cooperación con el sector de finanzas del G20 y demás sectores.

4. Promover y crear empleos de calidad, y enfrentar las consecuencias económicas y sociales del desempleo, el subempleo, la desigualdad y la exclusión social son las prioridades de nuestras economías todas. Reducir el desempleo joven, estimular la demanda y aumentar el empleo y la participación femenina, en especial, importan una alta prioridad. Debemos, asimismo, invertir en impedir que el desempleo se vuelva estructural mediante la creación de mejores trabajos, la oferta de capacitación para satisfacer las necesidades de competencias del futuro, la mejora de la intermediación laboral y el impulso de la participación en el mercado laboral.

5. Respaldar a la gente para conseguir y mantener el empleo de calidad —apuntalado por protección social justa y accesible— es la mejor estrategia para asistir a los grupos subrepresentados y vulnerables, como parte de un contrato social más amplio coherente con la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Reconocemos, asimismo, el importante rol del diálogo social en el desarrollo de nuestras políticas de trabajo y empleo.

■ Fortalecimiento de nuestros planes de empleo

6. Los miembros del G20 continúan con una combinación de estrategias para generar empleo de calidad y un crecimiento más fuerte, más sustentable y equilibrado. Las políticas

de trabajo, empleo y sociales bien diseñadas son integrales para el crecimiento económico y una mayor ambición en esas áreas contribuirá a las Estrategias de Crecimiento del G20. Este crecimiento necesita ser inclusivo y crear empleos. Acordamos dirigir nuestros esfuerzos a estrategias de trabajo y empleo que hagan la mayor contribución para reducir el desempleo y el subempleo, incrementar los estándares de vida y abordar la desigualdad.

7. En tanto reconocemos los esfuerzos realizados a la fecha, estamos decididos a hacerlo mejor. Se debe poner gran énfasis en el desarrollo de políticas a mediano plazo bien equilibradas, con una mejor combinación de estrategias tanto del lado de la oferta como de la demanda, y la implementación de compromisos contraídos en el pasado. Finalizaremos nuestros Planes de Empleo para Líderes gubernamentales para el debate de los avances en la Conferencia de Brisbane.

8. Controlaremos la implementación de los Planes de Empleo, revisaremos los avances y favoreceremos la continuidad de su desarrollo.

■ Impedir el desempleo estructural

9. Apoyaremos a nuestras empresas y población activa de manera que tengan mayor capacidad de recuperación y sean adaptables a diferentes circunstancias. Acordamos definir un conjunto de prioridades políticas (véase Anexo A) para impedir que el desempleo se vuelva estructural, poniendo énfasis en el abordaje de las necesidades de los desempleados de larga duración, los jóvenes, mejorando la movilidad laboral y asistiendo a la población activa a adaptar las nuevas formas de la actividad económica.

10. Acordamos continuar con políticas que ayuden a impedir el desempleo estructural, incluso mediante mercados laborales con un buen funcionamiento y oportunidades para la educación continua, que ayude a abordar el desajuste de competencias. Los servicios públicos de empleos efectivos e inclusivos, la información integral del mercado laboral, los sistemas de desarrollo de competencias adaptables y asociaciones más fuertes son asimismo

importantes para lograr el desarrollo de estos objetivos. La acción en estas cuestiones estructurales apoyará y complementará la aplicación de políticas macroeconómicas sólidas.

11. Estas estrategias se complementarán con otras partes de la agenda del G20, especialmente con la inversión, el comercio y el desarrollo.

■ Creación de mejores empleos

12. Las empresas son las principales fuentes de empleo. Por consiguiente, favoreceremos un ambiente que apoye la creación de empleo a nivel local, nacional e internacional, incluyendo nuestras Estrategias de Crecimiento del G20. Son integrales a este objetivo las políticas sólidas, transparentes y equilibradas que respalden el empleo sostenible, faciliten las transiciones seguras y protejan a los trabajadores.

13. Abordar la creación de empleo y el desempleo a nivel local es importante para lograr un desarrollo que sea equilibrado e inclusivo en la comunidad. Acordamos el conjunto de prioridades políticas establecidas en el Anexo B para la creación de mejores empleos, que ayuden a informar las estrategias de creación de empleo de calidad, en tanto que reconocemos los particulares ámbitos geográficos, macroeconómicos e institucionales que afronta cada miembro.

■ Abordaje de la informalidad y el subempleo

14. Respaldamos plenamente la implementación de los derechos centrales de los trabajadores, tanto en las economías formales como informales. Nos comprometemos a identificar mejor a las personas empleadas informalmente y a desarrollar estrategias, apropiadas a nuestras circunstancias nacionales que apoyen su transición hacia la economía formal, centrando la atención en aquellos que sean más vulnerables. En relación con el trabajo no registrado, intensificaremos nuestros esfuerzos para aplicar efectivamente la legislación laboral a los trabajadores y lugares de trabajo afectados.

15. La informalidad y el subempleo obligan a nuestra productividad y potencial crecimiento de la producción y esfuerzos a reducir la pobreza. Incluiremos, por lo tanto, cuando corresponda, políticas para satisfacer estos desafíos en nuestros Planes de Empleo y le pediremos al *Task force* de Empleo que involucre a los actores sociales en los abordajes conjuntos para tratar estas cuestiones.

16. Adoptamos una posición firme contra el trabajo forzoso e infantil, y favorecemos la rápida implementación de los acuerdos internacionales vigentes por parte de los gobiernos y actores sociales.

■ Promoción de lugares de trabajo más seguros

17. Mejorar la seguridad y la salud en los lugares es una prioridad urgente que protege a los trabajadores y contribuye a incrementar la productividad y el crecimiento. Acordamos continuar tomando medidas que reduzcan los costos humanos y económicos significativos relativos a los lugares de trabajo inseguros y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Respaldamos la Declaración adjunta sobre lugares de trabajo seguros y saludables del G20 (Anexo C) y nos comprometemos a implementar, en cuanto sea necesario, sus recomendaciones en colaboración con los gobiernos, organizaciones internacionales y actores sociales.

■ Impulso de la participación

18. Aumentar la participación de población activa entre aquellos a quienes les sea posible no sólo ayudará a nuestras economías a crecer y prosperar, sino que también mejorará el bienestar individual, evitará la futura escasez de competencias y trabajo, y mitigará los efectos del envejecimiento de la población.

■ Promoción del empleo juvenil

19. Es crucial que los jóvenes puedan tener un buen comienzo en la vida, con acceso a

educación de calidad y desarrollo de competencias, y a una transición sin problemas hacia el mercado laboral y el empleo seguro. Consideramos nuestros avances en la implementación de las Estrategias para el Empleo Joven del G20 y los compromisos de nuestros Líderes, tomando nota de la amplia variedad de estrategias adoptadas, tales como los aprendizajes de oficios de calidad y las garantías para los jóvenes, y decidimos que necesita hacerse mucho más. Nuestros Planes de Empleo le dan alta prioridad al apoyo a los jóvenes, y todos nosotros nos comprometemos a aplicar acciones concretas para insertar a las personas jóvenes en la educación, capacitación o empleo. Recomendamos asimismo que los Líderes renueven su compromiso de luchar contra el desempleo juvenil.

■ Empoderamiento de las mujeres y aumento de la participación

20. Reconocemos que la promoción de una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, y la mejora de la calidad en su empleo, contribuiría a un crecimiento más fuerte y más inclusivo. Por lo tanto, nos comprometemos a adoptar las medidas necesarias para cerrar las brechas de género en cuanto a oportunidades y resultados del mercado. Por consiguiente, los miembros del G20 recurriremos a las prioridades políticas establecidas en el Anexo D, de acuerdo con lo informado por los convenios y recomendaciones de la OIT sobre igualdad de oportunidad y trato y por la Recomendación de Género de la OCDE.

21. Nos comprometemos a aumentar la participación femenina. Las organizaciones internacionales han estimado que reducir la brecha actual de la participación entre los hombres y las mujeres en las economías del G20 en un 25% para 2025 podría traer más de 100 millones de mujeres a la población activa. Haremos nuestros mejores esfuerzos a este respecto y, tomando en cuenta las condiciones nacionales, recomendaremos que nuestros Líderes adopten esto como un criterio de referencia para tomar medidas.

■ En el futuro

22. Reconocemos el rol del Grupo de Empresas (B20) y de Trabajo (L20) en el proceso del G20, y la importancia del diálogo social en la producción de resultados más fuertes del mercado laboral. Recibimos asimismo con satisfacción el diálogo mantenido con la sociedad civil, los jóvenes y los think tanks.

23. Estamos agradecidos por la pericia provista por la OIT, OCDE y el Grupo del Banco Mundial para el *Task force* y nuestra reunión, incluyendo los informes sobre

cuestiones clave a las que se hace referencia en el Anexo E.

24. En reconocimiento a los continuos desafíos de crecimiento, laborales, de empleo y sociales, recomendamos que se establezca un Grupo de Trabajo de Empleo, el que informará anualmente a los Ministros sobre el avance en el abordaje de estos desafíos, centrado inicialmente en promover la coherencia entre las vías políticas del G20 y el desarrollo de acciones para abordar cuestiones tales como el respaldo del crecimiento, el desempleo juvenil, la participación femenina y la desigualdad.

Anexo A

Prioridades políticas para impedir que el desempleo y el subempleo se vuelvan estructurales

Todas las economías de los miembros del G20 enfrentan desafíos en el funcionamiento de sus mercados laborales que dificultan el retorno a más y mejores empleos. Algunos de estos desafíos estructurales pueden tener diversas formas, incluyendo el subempleo persistente, mercados laborales segmentados y desajustes en las competencias. Los jóvenes han soportado una parte desproporcionada de pérdida de empleos y continuarán siendo vulnerables aun cuando las economías se recuperen.

A fin de impedir que el desempleo y el subempleo se conviertan en estructurales, acordamos, con sujeción a las circunstancias nacionales:

1. Mejorar la coordinación entre políticas económicas, de empleo y laborales para lograr crecimiento inclusivo,

2. Apoyar la adecuada gestión macroeconómica y las estrategias de inversión en el mercado laboral,

3. Mejorar los sistemas nacionales de fijación de salarios y acuerdos de negociación, establecer salarios mínimos y reducir los costos laborales no salariales, cuando corresponda, y lograr un alineamiento más sustentable entre empleo, salarios y productividad,

4. Desarrollar, mantener y adaptar las competencias de los empleados y los desempleados a las cambiantes necesidades, mediante una mejor información del mercado laboral, una orientación de carrera mejorada, y servicios de empleo efectivos que estén orientados por las necesidades del mercado laboral,

5. Mantener, y cuando sea posible, extender las medidas activas del mercado laboral bien adaptadas y económicamente eficaces, incluyendo medidas para apoyar la movilidad laboral,

6. Fortalecer el lazo entre la protección social y la activación laboral, combinando un apoyo efectivo a los ingresos de los desempleados con la obligación de buscar trabajo de manera activa,

7. Introducir una mejor gestión de los servicios de empleo público y administración de beneficios, de manera de incrementar su efectividad, y

8. Fortalecer el rol y la participación de los actores sociales, de acuerdo con las prácticas nacionales.

■ Empleo juvenil

El desempleo juvenil persistente e inaceptablemente alto es un problema crítico heredado de la crisis financiera global. A medida que el desempleo juvenil se vuelve estructural, las consecuencias perjudiciales pueden incluir altos riesgos de desconexión entre el mercado laboral y la sociedad, baja empleabilidad y ganancias reducidas durante toda la vida.

Para abordar los desafíos estructurales y otros más que afrontan nuestros jóvenes, acordamos, con sujeción a las circunstancias nacionales:

1. Renovar los compromisos con la juventud realizados en los encuentros de los Ministros de Trabajo y Empleo del G20 en París, 26-27 de septiembre de 2011; Guadalajara, 17-18 de mayo de 2012 y Moscú, 18-19 de julio de 2013,

2. Garantizar que los jóvenes tengan competencias de base sólidas en alfabetización y matemática básica,

3. Fortalecer y extender los programas de experiencia laboral y aprendizajes de oficio de calidad,

4. Fortalecer los lazos entre los proveedores de educación, los empleadores y los servicios de empleo para un mejor ajuste entre las necesidades de la fuerza laboral y la capacitación de personas jóvenes,

5. Facilitar la transición de los jóvenes del colegio al trabajo, incluyendo tutorías y orientación de carrera de buena calidad,

6. Abordar las barreras del lado de la demanda al empleo de los jóvenes de escasas competencias,

7. Asistir a los jóvenes más desfavorecidos mediante programas de mercado laboral bien orientados, y

8. Desarrollar en los jóvenes las competencias emprendedoras y de trabajo por cuenta propia.

Anexo B

Prioridades políticas para crear mejores empleos

Con sujeción a las circunstancias nacionales, acordamos las siguientes prioridades políticas para continuar guiando acciones referentes a la creación de mejores empleos y la reducción de la informalidad y el subempleo.

■ Creación de empleo local

El desempleo persistente en ciertas regiones de una economía nacional, y las causas subyacentes de desigualdad y vulnerabilidad a nivel regional, pueden afectar la capacidad de los países del G20 para lograr un crecimiento fuerte, sustentable y equilibrado. El crecimiento económico nacional no implica necesariamente oportunidades de empleo en las regiones. Las estrategias locales ayudan a aumentar el crecimiento y compartir sus beneficios. Nuestras prioridades son:

1. Desarrollar marcos nacionales de políticas de empleo y capacitación que sean adaptables a las condiciones del mercado laboral local,
2. Apoyar los abordajes de asociaciones dentro de las economías locales, incluyendo las industrias específicas o cadenas de valor,
3. Ayudar a los desempleados a desarrollar aquellas competencias que se demanden dentro de las economías locales, reconociendo que las personas necesitan competencias genéricas sólidas para adaptarse a los cambiantes mercados laborales,
4. Apoyar las transiciones de los mercados laborales mediante la construcción de una información de carrera local integral y capacitación bien articulada hacia sendas de empleo,
5. Desarrollar iniciativas basadas en el lugar para derribar las barreras que excluyen a la gente de la población activa durante generaciones,
6. Estimular la productividad y la innovación trabajando con los sectores de la empresa y de trabajadores para hacer un mejor uso de las competencias de la población activa existente,
7. Apoyar el desarrollo del sector de la empresa social y otros enfoques innovadores, y

8. Apoyar las políticas locales basadas en datos empíricos realizando una mayor desagregación de la información sobre empleos y las competencias al nivel de los mercados laborales locales.

■ Informalidad y subempleo

La cantidad y calidad de los empleos son importantes para un desarrollo y crecimiento inclusivo. Apuntamos a facilitar la transición de las empresas informales, y de los trabajadores en empleos informales, hacia la economía formal y a combatir el trabajo no declarado. Nuestras prioridades en este sentido son:

1. Desarrollar estrategias con una base amplia que aborden tanto la cantidad como la calidad del empleo, y que sean coherentes con las normas laborales internacionales aplicables,
2. Apoyar la transición hacia la economía formal mediante un conjunto de políticas a medida que ayuden a superar los impulsores de informalidad locales y sectoriales específicos,
3. Invertir en el desarrollo de competencias, incluso mediante el aprendizaje de oficios, y reconocer el aprendizaje previo en la economía informal,
4. Facilitar el acceso universal a la protección social, particularmente en el contexto de la Recomendación 202 de la OIT, “Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012,” a fin de fortalecer la capacidad de recuperación de los trabajadores y los hogares y protegerlos de soportar una parte desproporcionada de riesgo económico,
5. Proporcionar incentivos a los empleadores y los trabajadores informales, y a las micro y pequeñas empresas, y apoyar la transición hacia la economía formal,
6. Priorizar medidas para apoyar a los grupos sub-representados y a aquellos que se ven particularmente afectados por la informalidad y los trabajos de baja calidad, para escapar de la pobreza laboral y eliminar el trabajo forzoso e infantil,
7. Mejorar la educación sobre los derechos y protecciones de los trabajadores y fortalecer los sistemas de inspección laboral para hacer respetar la legislación acorde con las

normas laborales internacionales vigentes,

8. Apoyar el diálogo social, incluyendo la participación de los grupos vulnerables, para generar soluciones que sean acordadas entre los actores relevantes, e

9. Invertir en coleccionar y controlar la información y estadísticas sobre aspectos cuantitativos y cualitativos del empleo.

Anexo C

Declaración sobre lugares de trabajo seguros y saludables del G20

Los lugares de trabajo seguros y saludables son un elemento esencial para un crecimiento fuerte, sustentable e inclusivo. Los accidentes y las enfermedades relacionados con el trabajo dan como resultado la muerte de más de 6.300 trabajadores por día y la pérdida del 4% del PBI global en costos directos e indirectos por año, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos accidentes y enfermedades son no sólo una tragedia humana terrible, sino que también contribuyen a la pérdida de días de trabajo, a una disminución en la productividad, a malas relaciones entre las empresas y los trabajadores, y a otras consecuencias que dañan a personas, familias, empresas, comunidades y economías nacionales.

Los miembros del G20 se comprometen a mejorar las condiciones de seguridad ocupacional y de salud (OSH, por sus siglas en inglés) en nuestras propias economías y en todo el mundo. En este sentido, subrayamos la necesidad de marcos legales de OSH adecuados y robustos así como también sistemas efectivos para la observancia y cumplimiento, gestión de la seguridad y la salud, y recolección de datos. Tomamos nota asimismo del rol vital desempeñado por los actores sociales en la producción de lugares de trabajo seguros y saludables. Alentamos a los países a considerar la ratificación de los convenios relevantes de la OIT y a hacer un uso efectivo de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Recursos Humanos, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la

política social de la OIT y las Directrices de la OCDE sobre empresas multinacionales.

Nos comprometemos a tomar medidas que mejoren la OSH mediante las siguientes medidas a nivel país y colectivas, teniendo en cuenta el contexto nacional de cada país. Continuamos con nuestro compromiso de revisar los avances respecto de estas medidas durante futuras presidencias del G20.

1. Procurar asegurarse de que los órganos nacionales de seguridad y salud den respuesta a las necesidades de los trabajadores y los empleadores mediante asesoramiento continuo, incentivos efectivos y servicios de asesoramiento relativos a potenciales amenazas, medidas preventivas y protectoras, y gestión y control de riesgos,

2. Fortalecer la legislación y proveer recursos adecuados para la prevención y compensación, capacitación, asistencia en el cumplimiento, y esfuerzos de observancia,

3. Mejorar la recolección de datos y utilizar los datos empíricos para informar sobre el diseño de programa y apuntar de manera efectiva al cumplimiento y redoblar los esfuerzos,

4. Tomar medidas orientadas para mejorar las condiciones de OSH para trabajadores vulnerables y en sectores de alto riesgo,

5. Generar conciencia, en especial entre las pequeñas y medianas empresas, sobre la importancia de OSH y el impacto positivo que tienen los lugares más seguros y saludables en la productividad, la participación de la población activa, el crecimiento económico y el desarrollo sustentable,

6. Compilar y compartir las buenas prácticas entre los miembros del G20 y los países interesados no pertenecientes al G20, y apoyar los estudios sobre los nuevos desafíos resultantes de los avances tecnológicos y los cambios demográficos,

7. Apoyar los esfuerzos voluntarios nacionales e internacionales para implementar intercambios, compartir tecnologías relevantes y coordinar la cooperación técnica,

8. Generar la colaboración con la OIT para mejorar la OSH global y promover la colaboración entre los esfuerzos del G20 a nivel nacional, bilateral y colectivo,

9. Continuar involucrándose estrechamente con los actores sociales en relación con las acciones colectivas y nacionales para mejorar la OSH, y

10. Promover las prácticas empresariales responsables y el compromiso efectivo de las cadenas de abastecimiento para mejorar la OSH en referencia a las directrices y normas internacionales de la ONU, OIT y OCDE, en lo pertinente.

Anexo D

Prioridades políticas para impulsar la participación femenina, la calidad del empleo y la igualdad de género

Reducir las brechas de género y mejorar la participación económica femenina y el acceso de la mujer al empleo de alta calidad y productivo apoyará un crecimiento económico más fuerte y más inclusivo entre los países del G20. Los índices de participación femenina en la población activa son significativamente más bajos que aquellos de los hombres en muchas economías del G20, lo que sugiere un potencial para una mejora en la oferta de trabajo que mitigue los efectos de la reducción en la población activa, ayude a aliviar las restricciones y contribuya al crecimiento. Para el G20 en su totalidad, la participación para el grupo etario de 15 a 64 es actualmente de alrededor del 83% para los hombres y del 57% para las mujeres.

El análisis por parte de las organizaciones internacionales demuestra los beneficios económicos y sociales sustanciales del incremento de la participación femenina en la población activa y de la mejora en la calidad del empleo femenino.

Las naciones están avanzando en el abordaje de las desigualdades de género, incluyendo mediante los logros educativos y la mejora en la calidad del empleo femenino, pero aún quedan desafíos y oportunidades significativos. Por ejemplo, las mujeres continúan estando sub-representadas en empleos de baja calidad y bajos sueldos.

Los miembros del G20 acuerdan implementar medidas dentro de una gama de áreas de políticas clave para impulsar la participación femenina en la población activa, con sujeción a las circunstancias nacionales, incluidas:

1. Apoyar una educación y capacitación continuas, en concordancia con las necesidades de las empresas y las comunidades,

2. Proporcionar el acceso al cuidado de niños accesible económicamente y de alta calidad, licencia parental con goce de sueldo, oportunidades y condiciones laborales flexibles, y apoyo para el cuidado de los mayores,

3. Apoyar a las mujeres a obtener empleo por cuenta propia y convertirse en emprendedoras, incluso mediante derechos de propiedad igualitarios, conocimientos financieros mejorados, acceso a los mercados financieros y servicios de asesoramiento,

4. Mejorar los incentivos laborales, apoyo de ingresos, otras transferencias de dinero y formas similares de seguridad social,

5. Ampliar el acceso a los servicios para la mujer (ya sea que trabajen en el sector formal o informal) de manera de apoyar sus perspectivas de empleo y movilidad, incluyendo los servicios de empleo a medida, programas activos de mercado laboral y oportunidades de desarrollo de competencias,

6. Abordar las barreras legales, regulatorias, culturales y de comportamiento en las oportunidades de empleo para la mujer,

7. Promover las prácticas de no discriminación en el lugar de trabajo, incluyendo las relativas a los sueldos y los progresos de carrera,

8. Extender la protección social, especialmente para aquellos en hogares pobres o que trabajen en el sector informal, incluyendo lo relativo a la seguridad laboral, servicios de salud y seguridad en los ingresos, pensiones y jubilaciones,

9. Mejorar la participación femenina en los puestos ejecutivos de los sectores públicos y privados,

10. Trabajar con actores sociales para desarrollar nuevas oportunidades de empleo para mujeres, y

11. Colectar e informar de manera oportuna la información relativa a género.

Estas prioridades son informadas por las convenciones y recomendaciones de la OIT sobre igualdad de oportunidades y trato y la Recomendación de Género de la OCDE.

Anexo E

Informes recibidos

Recibimos con satisfacción los siguientes informes, preparados por la Reunión Ministerial de Trabajo y Empleo del G20, de septiembre de 2014:

1. Mercados laborales del G20: perspectivas, respuestas de políticas y desafíos claves (OIT, OCDE y Grupo Banco Mundial)
2. Estrategias locales efectivas para impulsar la creación de empleos de calidad, el empleo y la participación (OCDE)
3. Informalidad y la calidad del empleo en los países del G20 (OIT)
4. Creación de lugares de trabajo seguros y saludables para todos (OIT)
5. Impedir que el desempleo y el subempleo se vuelvan estructurales (OCDE)
6. Lograr un crecimiento más fuerte mediante la promoción de una economía con mayor equilibrio de géneros (OCDE, OIT, FMI y Grupo Banco Mundial)
7. Promoción de mejores resultados del mercado laboral para los jóvenes (OCDE y OIT)

Publicaciones del MTEySS





Protección y Seguridad Social en la Argentina. Resultados de la Encuesta Nacional de Protección y Seguridad Social 2011 ENAPROSS.

MTEySS

Sumario

Prólogo. Introducción. Capítulo 1 Desarrollo del sistema de Protección Social Argentino Contemporáneo. Capítulo 2 Políticas de Transferencias Monetarias. Capítulo 3 Trabajo y Empleo. Capítulo 4 Sistema Educativo. Capítulo 5 Sistema de Salud. Capítulo 6 Vivienda e Infraestructura Social. Capítulo 7 Reflexiones finales. Alcance del Sistema de Seguridad y Protección Social. Bibliografía. Anexo. Características metodológicas de la ENAPROSS. Glosario. Anexo Estadístico. Políticas de Transferencias Monetarias (TM) Trabajo y Empleo (T) Sistema Educativo (E) Sistema de Salud (S) Vivienda e Infraestructura Social (H) Universos de referencia (U)

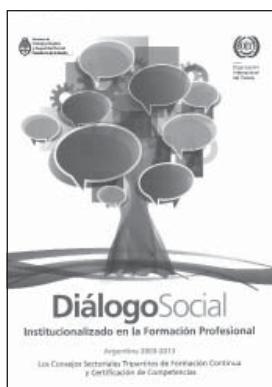


Serie Estudios/12 Trabajo, ocupación y empleo. Investigaciones 2012: Estudios sobre multinacionales y evaluación de políticas públicas.

Diciembre 2013. SSPTyEL. MTEySS

Sumario

Presentación Dr. Carlos A Tomada. Introducción Lic. Marta Novick. 1 Empresas multinacionales: estrategias recientes en América Latina. 2 Regímenes sindicales y entornos políticos-económicos en la Argentina y México: representación sindical en firmas multinacionales. 3 Relaciones laborales en el sector farmacéutico argentino: una caracterización del comportamiento de las firmas nacionales y extranjeras. 4 El estudio de las relaciones laborales en empresas multinacionales. 5 Jóvenes: Formación y Empleo. Estudio sobre los participantes del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo. 6 Evaluación de impacto en la inserción laboral de los beneficiarios de los cursos sectoriales de formación profesional.



Diálogo Social institucionalizado en la Formación Profesional. Argentina 2003-2013 Los Consejos Sectoriales Tripartitos de Formación Continua y Certificación de Competencias.

OIT/MTEySS

Sumario

Prólogo. Presentación. 1. La institucionalidad pendiente. 1.1 Introducción. 1.2 Algunos indicadores de la gestión y sus resultados. 1.3 Formación, competitividad y Trabajo Decente: ejes del diálogo social. 1.4 La creación del Sistema Nacional de Formación Continua. 1.5 Principales resultados previstos a partir de la articulación de los Planes Estratégicos Argentina 2020. 1.6 Antecedentes y Propuesta de Institucionalización de Políticas de Formación Continua. 1.6.1 Normativa del MTEySS. 1.6.2 Normativa y participación de los actores sociales. 1.6.3 Desafíos en materia de institucionalidad. 2. Diálogo Social institucionalizado en la Formación Profesional Argentina 2003-2013. 2.1 Introducción. 2.2 Los Consejos Sectoriales Tripartitos de Formación Continua y Certificación de Competencias. Sus objetivos, estructura y dinámicas de funcionamiento. 2.2.1 La naturaleza y las funciones de los Consejos Sectoriales. 2.2.2 Estructura de los Consejos Sectoriales y sus niveles de representación. 2.2.3 Dinámica de funcionamiento: agenda y niveles político y técnico de gestión. 3. El Sistema Nacional de Formación Continua y las funciones de los Consejos Sectoriales Tripartitos de Formación Continua y Certificación de Competencias. 3.1 La constitución del Sistema Nacional de Formación Continua. 3.2 El financiamiento del Sistema Nacional de Formación Continua y de los Consejos Tripartitos de Formación Continua y Certificación de Competencias. 4. La experiencia comparada: los casos de Canadá y España. 4.1 Los Consejos Sectoriales Nacionales canadienses: su instalación en el marco del intercambio entre el Estado y los actores privados. 4.2 El caso de la Fundación Tripartita para el Empleo de España. 5. Conclusiones y recomendaciones. Referencias bibliográficas. Normativa. Otras fuentes consultadas. Anexos. Anexo 1. Entrevistados. Anexo 2. Guías de entrevista. Anexo 3. Cuadros.

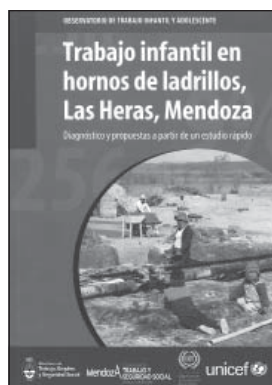


La negociación colectiva en el sector público.

OIT/MTEySS

Sumario

Prólogo. Prefacio. Índice Introducción. Capítulo I La negociación colectiva en el sector público. Capítulo II La negociación de los convenios colectivos sectoriales. Experiencias en el diseño de regímenes de carrera funcionaria. Capítulo III El marco legal y los productos de la negociación colectiva en el sector público nacional. Un análisis comparativo entre los dos convenios celebrados. Capítulo IV Generando nuevos derechos a través de la negociación colectiva. Capítulo V Una década de avances en la negociación colectiva. Los desafíos pendientes. Capítulo VI Empleo público y negociación colectiva: logros y desafíos en la Administración Pública. Sobre los autores. Anexo normativo.

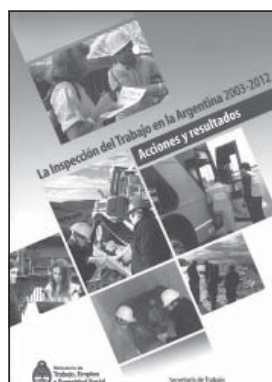


Trabajo infantil en hornos de ladrillos, Las Heras, Mendoza. Diagnóstico y propuestas a partir de un estudio rápido. Observatorio de trabajo infantil y adolescente.

MTEySS/Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social. Mendoza. Dirección de Empleo/OIT/Unicef.

Sumario

Glosario. Prólogos. 1 Introducción. 2 Características del estudio. 2.1 Objetivos. 2.2. Metodología. 3 La producción de ladrillos en Las Heras. 3.1 Principales características sociodemográficas. 3.2 La situación del sector ladrillero. 3.3. La cadena de valor del ladrillo de El Algarrobal. 4 El trabajo infantil en los hornos de ladrillos de El Algarrobal. 4.1 Características del trabajo infantil. 4.2 Características de los hogares y la infraestructura local. 4.3 El trabajo infantil y la salud. 4.4 El trabajo infantil y la educación. 4.5 Estrategias de intervención desplegadas por la comunidad. 5 Análisis de los principales resultados: factores determinantes y consecuencias del trabajo infantil en los hornos de ladrillos. 5.1 Determinantes económicos. 5.2 Determinantes culturales. 5.3 Consecuencias en la salud. 5.4 Consecuencias en la educación. 5.5 Reflexiones acerca de las iniciativas que favorecen la prevención del trabajo infantil desde la educación. 6 Conclusiones. 6.1 Recomendaciones. 7 Plan de acción para la prevención y erradicación del trabajo infantil en el distrito de El Algarrobal, departamento de Las Heras, provincia de Mendoza. Anexos. Ficha técnica. Bibliografía.



La Inspección del Trabajo en la Argentina 2003-2012. Acciones y Resultados

MTEySS / Secretaría de Trabajo

Sumario

Prólogo. Presentación. Capítulo I. El Trabajo No Registrado en la Argentina. I.I. El trabajo no registrado en la Argentina. Evolución y contexto. I.II. Las competencias en materia de fiscalización del trabajo y de la seguridad social. Capítulo II. El Plan Nacional de Regularización del Trabajo. II.I. La fiscalización del trabajo y sus metodologías de abordaje. II.II. Resultados del Plan Nacional de Regularización del Trabajo. II.III. Resultados generales del PNRT. II.IV. Resultados del PNRT en ramas de actividad seleccionadas. Capítulo III. Inspecciones especiales. III.I. Cooperativas de trabajo. III.II. La inspección y el trabajo infantil. Capítulo IV. Seguimiento y control en la inspección. IV.I. Introducción. IV.II. Certificación del proceso de fiscalización del trabajo bajo normas de calidad. IV.III. La tecnología al servicio de la inspección. A modo de Cierre. Los nuevos desafíos de la inspección del trabajo. Anexo. Estadístico.

Boletín de Estadísticas Laborales (BEL)



■ Presentación

En la sección siguiente se compila un amplio conjunto de indicadores provenientes de distintas fuentes de información desarrolladas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). Este esfuerzo de sistematización responde a una creciente demanda tanto pública como privada, de información integrada y suficientemente actualizada de las diversas dimensiones de la realidad socio-laboral del país, reflejando los avances alcanzados por parte de los organismos oficiales en el desarrollo de fuentes estadísticas destinadas al análisis del mundo del trabajo y al seguimiento de las políticas implementadas por el Estado para la resolución progresiva de las principales problemáticas laborales.

Los tabulados expuestos se organizan en siete secciones principales según la temática considerada: 1) Mercado de trabajo; 2) Ingresos y salarios; 3) Programas de empleo y capacitación laboral; 4) Negociación colectiva; 5) Plan Nacional para la Regularización del Trabajo; 6) Seguridad social y 7) Riesgos del trabajo. La metodología empleada para la construcción de los indicadores seleccionados se detalla luego de la presentación de los cuadros.

La sección dedicada al mercado de trabajo contiene indicadores útiles para la identificación y caracterización de problemáticas laborales centrales, como el desempleo y la precariedad laboral (empleo no registrado y subempleo). Los indicadores de estas temáticas en particular se construyen a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU) relevadas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). Otros de los contenidos de esta sección es la situación del empleo registrado privado evaluada conforme a los resultados de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), que aplica mensualmente el MTEySS en importantes centros urbanos. A diferencia de la EPH, la EIL es un relevamiento a empresas que permite, entre otros usos, establecer la evolución del nivel de empleo registrado privado según la rama de actividad y

el tamaño del establecimiento económico. De manera complementaria, el estudio del dinamismo del empleo registrado en relación con el comportamiento de las empresas (demografía de empresas) es abordado según un grupo de indicadores elaborados por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial con datos provenientes del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

La segunda sección incluye una batería de indicadores con información sobre la evolución de los ingresos laborales y los salarios de los trabajadores en relación de dependencia. Por otro lado, la dinamización de la negociación colectiva verificada en los últimos dos años plantea la necesidad de contar con información sobre el comportamiento de los salarios establecidos en los distintos convenios homologados, indicadores que se han producido en el marco de un estudio permanente por parte del MTEySS acerca del ritmo negocial. También se incluye en esta sección la evolución del salario mínimo, vital y móvil.

En tercer lugar, se incorpora una serie de indicadores referida a la implementación de programas de empleo y capacitación laboral desarrollados por el MTEySS. Se brinda información respecto a la evolución de beneficiarios de los programas, los montos transferidos y, finalmente, información sobre las oficinas de empleo.

En cuarto lugar, se adiciona información relevante sobre el estado de la negociación colectiva, en particular sobre su ritmo y características. Con ese fin, se cuantifica la cantidad de negociaciones colectivas celebradas por rama de actividad económica, así como la magnitud del personal comprendido por las mismas.

Por su parte, la información proveniente del Plan Nacional de Regularización del Trabajo constituye también una fuente de datos importante, puesto que permite conocer los avances logrados en esta área de intervención estratégica. Se presentan los principales resultados de las fiscalizaciones llevadas a cabo por el MTEySS en las distintas provincias del país, detallándose en cada caso la cantidad de establecimientos y trabajadores relevados.

Ya dentro del apartado de seguridad social, se incluye un conjunto de indicadores

relativos a la cantidad de afiliados, aportantes y beneficios del Sistema Integrado Previsional Argentino.

Por último, en la sección dedicada a Riesgos del Trabajo se presentan estadísticas suministradas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo relativas a la cobertura lograda por dicho sistema según sector económico, así como indicadores de accidentabilidad

para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Para consultar los indicadores disponibles en períodos anteriores a los incluidos en la presente sección, dirigirse a la versión digital del Boletín de Estadísticas Laborales (BEL) ubicada en el sitio web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (www.trabajo.gob.ar).

■ Índice temático

Mercado de trabajo

Encuesta Permanente de Hogares — EPH y Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU)

1. Diagrama — Situación ocupacional de la población urbana total. III Trimestre 2013.

Tabla 1 — Evolución de la situación ocupacional. III Trim 2003 – I Trim 2014.

Tabla 2 — Principales indicadores por aglomerado. I Trim 2014.

Tabla 3 — Tasa de actividad según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo y quintil de ingreso *per cápita* familiar. I Trim 2012 – IV Trim 2013.

Tabla 4 — Población Económicamente Activa (PEA). Participación según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo y quintil de ingreso *per cápita* familiar. I Trim 2012 – IV Trim 2013.

Tabla 5 — Tasa de empleo según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo y quintil de ingreso *per cápita* familiar. I Trim 2012 – IV Trim 2013.

Tabla 6 — Población ocupada. Participación según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, categoría ocupacional, ramas de actividad, tamaño del establecimiento, calificación de la tarea, horas trabajadas y quintil de ingreso *per cápita* familiar. I Trim 2012 – IV Trim 2013.

Tabla 7 — Tasa de desempleo según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo y quintil de ingreso *per cápita* familiar. I Trim 2012 – IV Trim 2013.

Tabla 8 — Población desocupada. Participación según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, intensidad, tipo de desempleo y quintil de ingreso *per cápita* familiar. I Trim 2012 – IV Trim 2013.

Tabla 9 — Población desocupada con experiencia laboral. Participación según categoría ocupacional, ramas de actividad, tamaño del establecimiento, calificación de la tarea y quintil de ingreso *per cápita* familiar. I Trim 2012 – IV Trim 2013.

Tabla 10 — Tasa de subempleo según sexo, grupos de edad, posición en el hogar y nivel educativo. I Trim 2012 – IV Trim 2013.

Tabla 11 — Población subocupada. Participación según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, categoría ocupacional, ramas de actividad, calificación de la tarea y quintil de ingreso *per cápita* familiar. I Trim 2012 – IV Trim 2013.

Tabla 12 — Tasa de empleo no registrado según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, ramas de actividad, tamaño del establecimiento, calificación laboral y quintil de ingreso *per cápita* familiar. I Trim 2012 – IV Trim 2013.

Tabla 13 — Empleo no registrado según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, ramas de actividad, tamaño del establecimiento, calificación laboral, horas trabajadas y quintil de ingreso *per cápita* familiar. I Trim 2012 – IV Trim 2013.

2. Encuesta de Indicadores Laborales — EIL

Tabla 14 — Evolución del nivel de empleo registrado privado. Total de aglomerados relevados. Enero 2012 – Junio 2014.

Tabla 15 — Evolución del nivel de empleo registrado privado según aglomerado relevado. Enero 2012 – Junio 2014.

Tabla 16 — Razones del movimiento de personal. Enero 2012 – Junio 2014.

Tabla 17 — Puestos vacantes. Enero 2012 – Junio 2014.

3. Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial — OEDE

Tabla 18 — Evolución de empleo registrado y empresas por sector y tamaño. I Trim 2012 – IV Trim 2013.

Tabla 19 — Descomposición del cambio neto del empleo. I Trim 2012 – IV Trim 2013.

Tabla 20 — Descomposición del cambio neto del empleo por sector económico. I Trim 2012 - IV Trim 2013.

Tabla 21 — Descomposición del cambio neto del empleo por tamaño de empresa. I Trim 2012 – IV Trim 2013.

Tabla 22 — Descomposición del cambio neto del empleo por sector económico y tamaño de empresa. Tasas normalizadas. I Trim 2012 – IV Trim 2013.

4. Ingresos y Salarios

Tabla 23 — Ingreso medio de los ocupados plenos según variables seleccionadas. I Trim 2012 – IV Trim 2013.

Tabla 24 — Remuneración promedio de los asalariados registrados del sector privado. 1995 – Marzo 2014.

Tabla 25 — Salario conformado promedio de convenio. Diciembre 2006 – Diciembre 2013.

Tabla 26 — Salario básico de convenio. Diciembre 2006 – Diciembre 2013.

Tabla 27 — Evolución del Salario Mínimo Vital y Móvil. Agosto 1993 – Julio 2014.

5. Programas de empleo y capacitación

Tabla 28 — Beneficiarios por tipo de prestación. 2003 - 2014.

Tabla 29 — Montos transferidos. 2003 – 2014.

Tabla 30 — Servicio Federal de Empleo. 2003 – 2014.

6. Negociación colectiva

Tabla 31 — Evolución y características de la Negociación Colectiva. 2006 – I Trim 2014.

7. Plan Nacional para la Regularización del Trabajo — PNRT

Tabla 32 — Empresas y trabajadores relevados por provincia. Años 2003 a 2014.

Tabla 33 — Empresas y trabajadores relevados por rama de actividad. Años 2005 a 2014.

Tabla 34 — Situación registral de los trabajadores al momento de la inspección, por provincia. Años 2005 a 2014.

Tabla 35 — Situación registral de los trabajadores al momento de la inspección, por rama de actividad. Años 2005 a 2014.

Tabla 36 — Tasa de regularización, por provincia. Años 2005 a 2014.

Tabla 37 — Tasa de regularización, por rama de actividad. Años 2005 a 2014.

Tabla 38 — Caracterización de los trabajadores relevados. Años 2005 a 2014.

7. Seguridad social

Tabla 39 — Aportantes según régimen previsional. 1994 - 2013.

Tabla 40 — Beneficios del régimen previsional. 2001 - 2013.

8. Riesgos del trabajo

Tabla 41 — Trabajadores cubiertos por el sistema de riesgos del trabajo según sector económico. 2006 – 2013.

Tabla 42 — Casos notificados según tipo de accidente ocurrido y rama de actividad. 2006 – 2013.

Tabla 43 — Variación de los indicadores de accidentabilidad para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. 2006 – 2013.

Tabla 44 — Indicadores de accidentabilidad para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales según rama de actividad y tamaño del empleador. Año 2013.

■ Aclaraciones metodológicas

A continuación se describen las características metodológicas de las fuentes de información y de los indicadores utilizados en la presente selección de estadísticas laborales. Las fuentes y los indicadores se encuentran ordenados en acuerdo con las distintas temáticas seleccionadas (Mercado de trabajo, Programas de empleo y capacitación, Negociación colectiva, Plan Nacional para la Regularización del Trabajo, Seguridad Social y Riesgos del trabajo).

■ Mercado de trabajo

Encuesta Permanente de Hogares - EPH

La EPH es un programa nacional de producción sistemática y permanente de indicadores sociales que lleva a cabo el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), y que permite conocer las características socioeconómicas y demográficas de la población en los principales centros urbanos del país. Desde el año 2003 hasta el segundo trimestre de 2006 se relevaban 28 aglomerados urbanos; a partir del tercer trimestre de 2006 con la incorporación de San Nicolás – Villa Constitución, Viedma – Carmen de Patagones y Rawson - Trelew se amplía la cobertura de la encuesta a 31 centros urbanos.

Debido a que un número significativo de las series elaboradas a partir de la EPH presentan un marcado comportamiento estacional (variaciones que se repiten cada año en la misma época con aproximadamente la misma magnitud y cuya causa pueda considerarse ajena a un cambio a la tendencia de la economía) para evitar cometer errores de interpretación se recomienda comparar los datos trimestrales únicamente con respecto a los mismos trimestres de años anteriores.

Cobertura geográfica

Total de aglomerados relevados: Hace referencia a los datos agrupados relevados por la EPH en los aglomerados urbanos del país considerados. Entre el 2003 y el segundo trimestre de 2006 la EPH relevó a 28 aglomerados urbanos. A partir del segundo trimestre

de este último año la cobertura de la EPH se amplía a 31 aglomerados urbanos (San Nicolás y Villa Constitución, Rawson y Trelew, y Viedma y Carmen de Patagones).

Total urbano: Se refiere a cifras para el total de aglomerados urbanos del país, estimadas a partir de la EPH. Debido a que la EPH comprende alrededor del 70% de la población urbana, las cifras referidas a las ciudades no cubiertas se estiman suponiendo que poseen una estructura similar a la de los aglomerados del interior considerados en la misma. Ello equivale a aplicar las proporciones y tasas de este último agregado a la población urbana total del interior. Estos resultados, sumados a los del Gran Buenos Aires, permiten obtener cifras nacionales de las diferentes categorías ocupacionales.

Encuesta Anual de Hogares Urbanos- EAHU

A partir del año 2010, el INDEC puso en marcha la EAHU (Encuesta Anual de Hogares Urbanos). La misma se realiza una vez al año (3° trimestre) y releva información a nivel del total de población urbana del país.

Principales indicadores

Población económicamente activa (PEA):

La integran las personas que tienen una ocupación o que sin tenerla la están buscando activamente. Está compuesta por la población ocupada más la población desocupada.

Población ocupada: Conjunto de personas que en la semana de referencia declara haber trabajado como mínimo una hora (en una actividad económica). El criterio de una hora trabajada, además de preservar la comparabilidad internacional, permite captar las múltiples ocupaciones informales y/o de baja intensidad que realiza la población.

Población desocupada: Se refiere a personas que, no teniendo ocupación, buscan activamente trabajo en la semana de referencia de la encuesta.

Población subocupada (o subocupación horaria): Se refiere a los ocupados que trabajan menos de 35 horas semanales, que desean trabajar más horas y se encuentran disponibles para hacerlo.

Empleo no registrado: Se refiere a los trabajadores de 18 años y más en relación de dependencia a los cuales no se les efectúan descuentos por aportes jubilatorios.

Tasa de actividad: Relación entre la PEA y la población total.

Tasa de empleo: Relación entre la población ocupada y la población total.

Tasa de desocupación: Relación entre la población desocupada y la PEA.

Tasa de subocupación horaria: Relación entre la población subocupada y la población económicamente activa.

Tasa de empleo no registrado de 18 años y más: Relación entre el empleo no registrado y el total de los asalariados de 18 años y más. De acuerdo a la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (Ley 24.241), son los asalariados mayores de 18 años los que se encuentran obligados a realizar aportes a la seguridad social (Artículo 2). Por lo tanto, para el cálculo de la tasa de empleo no registrado se siguen los criterios metodológicos definidos por el INDEC con la única excepción de que en este caso se considera únicamente a los asalariados mayores de 18 años.

Encuesta de Indicadores Laborales - EIL

La EIL, llevada a cabo por el MTEySS, se releva en empresas privadas con 10 o más trabajadores registrados en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Comprende a todo el personal que trabaja en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación; personas empleadas a tiempo completo y a tiempo parcial; excluye a los propietarios que trabajan y a los trabajadores familiares no remunerados.

La cobertura sectorial de la encuesta comprende todas las ramas de actividad, con excepción de las actividades primarias.

Cobertura geográfica

En la actualidad, la EIL releva los siguientes ocho centros urbanos: Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Mendoza, Gran Rosario, Gran Tucumán, Gran Santa Fe, Gran Paraná y Gran Resistencia; los mismos fueron incorporados

progresivamente a los indicadores de evolución del empleo correspondientes al total de aglomerados relevados. A continuación, se identifican los períodos en los que los aglomerados relevados se fueron sumando a los indicadores de empleo publicados por la EIL:

- Desde agosto de 2001, Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Mendoza y Gran Rosario.
- Desde enero de 2011, se sumaron a los aglomerados anteriores, Gran Tucumán, Gran Santa Fe y Gran Resistencia.
- Desde abril de 2011, se incorporó Gran Paraná.
-

Cabe señalar que se ha mostrado que la incorporación de los cinco nuevos aglomerados a los cuatro que se consideraban desde 2001 no introduce cambios significativos en el nivel, ni en el comportamiento de los indicadores laborales referentes al universo relevado por EIL en su conjunto.

Principales indicadores

Tasa de entrada: Relación porcentual entre la cantidad de altas registradas durante el mes y la cantidad de ocupados a fin del mes anterior.

Tasa de salida: Relación porcentual entre la cantidad de bajas registradas durante el mes y la cantidad de ocupados a fin del mes anterior.

Tasa de rotación: Promedio simple entre la tasa de entrada y la de salida.

Puestos vacantes: Puestos de trabajo que las empresas buscan activamente cubrir. La inclusión del tema de demanda laboral tiene por objetivo proveer información que contribuya al funcionamiento de los servicios de intermediación laboral.

Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial - OEDE

Es un sistema de información que permite el monitoreo permanente de la demografía de empresas y del empleo asalariado registrado privado. El sistema es administrado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y desarrollado a partir de registros administrativos.

La fuente de datos del Observatorio son las bases del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), que exige a las empresas declarar mensualmente la totalidad del personal que tienen en relación de dependencia para el pago de los aportes y contribuciones patronales. La unidad de análisis es la empresa, definida como una unidad legal independiente e identificada por su Código Único de Identificación Tributaria (CUIT).

El grado de desagregación alcanzado y la frecuencia con que se actualiza la información permiten el tratamiento de series longitudinales que registran la evolución del empleo al nivel de cada empresa. La construcción de esta base longitudinal involucra varios procesos cuyo objetivo final es el de consolidar, a partir del registro administrativo, un sistema de información estadístico.

Cobertura geográfica

El sistema contiene información de todo el país y la cobertura de la base incluye a todas las ramas de la actividad económica privada. Quedan excluidos del registro los trabajadores del sector público, el servicio doméstico, los asalariados no registrados y los trabajadores por cuenta propia, patrones y trabajo familiar.

Definición de tamaño de empresas

La estratificación por tamaño se realiza a partir del empleo promedio histórico de las empresas, medido en el período de análisis. Los rangos de empleo utilizados en cada estrato de tamaño varían según rama de actividad, atendiendo a diferencias sectoriales en la productividad media del trabajo y a las pautas establecidas por el país para la aplicación de políticas orientadas a la pequeña y mediana empresa. Estos tramos se determinaron a partir del nivel de ventas de las empresas definido por la SEPyme en la Resolución 24/2001 que establece el nivel máximo de ventas para cada categoría de empresa (micro, pequeña, mediana y gran empresa), según el sector en el que desarrollan su actividad.

El tamaño es una característica de la empresa en su conjunto y no de cada local en cada empresa. Es decir, que cada empresa y por ende la cantidad de ocupados que emplea,

es clasificada en los estratos de tamaño, según el empleo total de la firma.

Los rangos de empleo utilizados en cada estrato de tamaño varían según la rama de actividad, atendiendo a diferencias sectoriales en la productividad media del trabajo y a las pautas por el país establecidas para la aplicación de políticas orientadas a la pequeña y mediana empresa.

Principales definiciones

Empresas que abren: Son empresas que inician actividades durante el período de referencia. Se identifica el inicio de actividades de una firma a partir del ingreso al padrón de empleadores de AFIP y de la fecha de las primeras declaraciones de personal ocupado de las nuevas firmas.

Empresas que expanden su dotación de empleo: Son empresas que habiendo iniciado actividades en un período anterior, presentan una variación positiva en el empleo entre el trimestre de referencia e igual trimestre del año anterior.

Empresas que cierran: Se definen a partir de un criterio empírico, que considera cerradas (dadas de baja) a aquellas empresas que no declararon personal ocupado en los últimos seis meses. Para poder medir el impacto de los cierres en los flujos de empleo, se considera que el momento en que se produce el cierre de la empresa es el primer período de empleo nulo.

Empresas que contraen su dotación de empleo: Son empresas que presentan una variación negativa en el empleo entre el trimestre de referencia e igual trimestre del año anterior y que no cierran en el período. En forma transitoria, algunas de estas empresas podrían registrar empleo nulo, sin que esto implique el cierre de la firma.

Empresas que mantienen su empleo estable: No todas las empresas cambian el nivel de empleo. Estas empresas se consideran al momento de estimar el nivel de empleo total, pero no aportan a los niveles de creación y destrucción bruta de empleo.

Creación bruta de empleo: Es la suma del aumento en el empleo originado en las empresas que abren y en las empresas que expanden sus dotaciones.

Destrucción bruta de empleo: Incluye el empleo destruido tanto por las empresas que cierran como por las que contraen su dotación de personal.

Cambio neto del empleo en las empresas que atraviesan cambios en la propiedad:

Es la variación del empleo que registra para el consolidado de empresas que atraviesan procesos de cambios en la propiedad. Como se ha mencionado, en estos casos no se pueden medir los flujos de creación y de destrucción neta de puestos (hay “transferencias” de puestos de trabajo).

Variación neta del empleo: Es la diferencia entre la creación bruta y la destrucción bruta, más el cambio neto del empleo de las empresas que atraviesan cambios en la propiedad.

■ Ingresos y salarios

Los cuadros presentados en esta sección han sido elaborados con datos de tres fuentes de información distintas: Encuesta Permanente de Hogares (EPH), Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y Convenios y Acuerdos homologados.

Principales definiciones

Ingreso medio de la ocupación principal

- **EPH:** Los datos corresponden a la declaración del total de ocupados sobre sus ingresos mensuales, se excluye a los beneficiarios de planes de empleo que realizan contraprestación laboral. En este caso, sólo se consideraron los ocupados plenos, aquellos que trabajaron más de 35 horas en la semana de referencia.

Remuneración promedio de los asalariados registrados - SIPA: Remuneración declarada por la empresa (previa a las deducciones por cargas sociales) para cada mes. No refleja la influencia del sueldo anual complementario ni de adicionales con periodicidad no mensual (bonificación por vacaciones, premios, becas). Para el cálculo de la remuneración normal y permanente se desestacionalizó la información original de remuneraciones utilizando el método X12-ARIMA, obteniendo una serie de remuneraciones con el componente estacional distribuido a lo largo del año. Posteriormente se neteó el valor de los

componentes estacionales utilizando el factor de estacionalidad promedio de los meses de agostos. Se presentan dos series (i) la desestacionalizada, y (ii) la serie de tendencia ciclo donde, además de excluir el componente estacional, excluye el componente irregular.

Salario conformado promedio de convenio – Convenios y Acuerdos homologados:

Está compuesto por los salarios básicos, los adicionales estipulados y los aumentos por Decreto del Poder Ejecutivo, en caso de que no estuvieran incorporados a los salarios de convenio o ya hubieran sido absorbidos por aumento.

Salario básico de convenio - Convenios y Acuerdos homologados:

Es el salario mínimo que percibe un trabajador sin antigüedad que cumple una jornada normal de trabajo, según lo establece el convenio colectivo de trabajo, durante el mes considerado, sin contemplar los adicionales, para la categoría seleccionada.

■ Programas de empleo y capacitación

En esta sección se presenta un resumen de las acciones de la Secretaría de Empleo.

En primer lugar, se presenta la evolución de la cantidad de beneficiarios según los distintos programas de transferencia de ingresos y luego según el tipo de prestación realizada.

La sección también presenta los montos transferidos en concepto de ayuda económica a personas y la evolución del Servicio federal de empleo, detallando la cantidad de Oficinas de Empleo y las personas atendidas por año.

■ Negociación colectiva

Principales definiciones

Ritmo negocial: La información de base utilizada proviene de los convenios y acuerdos homologados. La lista de los mismos fue facilitada por la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo y los antecedentes fueron consistidos con la misma.

Personal comprendido: Estimaciones basadas en un procesamiento especial de datos actualizados del SIJP, cruzando la información

de rama de actividad y obra social, y otros antecedentes.

■ Plan Nacional de Regularización del Trabajo

El Plan Nacional de Regularización del Trabajo es una acción conjunta entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y las autoridades laborales de los gobiernos provinciales con intervención del Consejo Federal del Trabajo. Se trata de un plan sistemático y permanente con alcance en todo el territorio nacional. Con el PNRT, el Gobierno Nacional procura combatir el trabajo no registrado; verificar el cumplimiento de la normativa en defensa de los derechos fundamentales del trabajo y la debida protección social; alcanzar una mayor eficiencia en la detección y corrección de los incumplimientos de la normativa laboral y la seguridad social; lograr que los empleadores regularicen en forma voluntaria su situación e incorporen a sus trabajadores al sistema de seguridad social; e implementar una enfática acción concientizadora de los beneficios del trabajo decente y legal.

Principales definiciones

Establecimientos relevados: Cantidad de establecimientos relevados. La unidad de relevamiento es el local, no la empresa.

Trabajadores relevados: Cantidad de trabajadores que se encontraban trabajando en el momento de la inspección y que pudieron ser relevados.

Trabajadores verificados en Seguridad Social: Trabajadores relevados cuya situación registral fue contrastada mediante consulta a las bases de datos de la AFIP y de la ANSES.

Trabajadores no registrados en el momento de la inspección: Trabajadores que no fueron declarados conforme a la legislación vigente en el momento de la inspección.

Porcentaje de trabajadores no registrados: Es la relación entre la cantidad de trabajadores no registrados al momento de la inspección y la cantidad de trabajadores verificados en Seguridad Social.

Trabajadores regularizados en el corto plazo: Cantidad de trabajadores regularizados en el corto plazo como consecuencia de la acción inspectiva. No están incluidas regularizaciones posteriores luego de que las actuaciones del MTEySS fueron derivadas del AFIP.

Tasa de Regularización: Es el porcentaje de trabajadores que al momento de la fiscalización no contaban con la Clave de Alta Temprana y les regularizaron esta situación por efecto de la acción inspectiva, es decir, antes de la audiencia de descargo.

■ Seguridad Social

Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)

Comprende a todas las personas físicas mayores de 18 años que se desempeñen en relación de dependencia en la actividad pública o privada, o ejerzan actividades en forma autónoma. Están excluidos del sistema el personal militar de las fuerzas armadas, las fuerzas de seguridad, personal policial y los menores de 18 años. Al momento en que la ley entró en vigencia, no quedaron incluidas en el SIPA las cajas de los empleados públicos provinciales y municipales, así como tampoco se incorporaron los convenios de corresponsabilidad gremial.

En la actualidad, algunas cajas provinciales han efectivizado su pase al sistema nacional (Instituto Municipal de Previsión Social de la Ciudad de Buenos Aires y las provincias de Santiago del Estero, Catamarca, Salta, Mendoza, San Juan, La Rioja, Río Negro, Jujuy, San Luis y Tucumán).

Principales definiciones

Afiliados: Son todos los sujetos incorporados al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

Aportantes: Incluye a los trabajadores en relación de dependencia que están consignados en una declaración jurada procesada en el mes analizado y a los trabajadores autónomos que realizaron un pago en dicho lapso.

Beneficios: Son las prestaciones pagadas por ANSES en concepto de jubilación ordinaria, jubilación por edad avanzada, pensión por

fallecimiento, subsidio a la pobreza (Decretos N° 2.627/92 y N° 1.524/94), retiro por invalidez. También incluye las siguientes cajas provinciales: IMPS, Catamarca, Jujuy, La Rioja, Mendoza, Río Negro, Salta, San Juan, San Luis, Santiago del Estero, Tucumán y Municipalidad de Tucumán. No incluye repagos, pensiones no contributivas y pensiones coparticipables.

■ Riesgos del trabajo

Principales definiciones

Empleadores asegurados / afiliados: Son los empleadores que, identificados de forma unívoca por su CUIT, se encuentran cubiertos por el Sistema de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT) debido a que suscribieron un contrato con una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) o porque están incluidos en la opción del autoseguro.

Trabajadores cubiertos: Se consideran trabajadores cubiertos a aquellos incluidos por los empleadores afiliados en las declaraciones juradas que presentan mensualmente a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) cuando se encuentran dentro del Sistema Único de la Seguridad Social y a través de las notificaciones de las ART en el caso de que no pertenezcan a este sistema.

Accidente de trabajo: Es un acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo *-in itinere*.

Enfermedad profesional: Son tipificadas como enfermedades profesionales (EP) aquellas donde el trabajo es la causa necesaria o es un factor que contribuye como causa de la enfermedad. También se considera como EP cuando el trabajo es el desencadenante de la aparición y/o agravante de una patología. A los fines del presente trabajo se consideran “enfermedades profesionales” a las que están incluidas en el Listado de Enfermedades Profesionales.

Reagravación: A los fines del registro de accidentabilidad, se considera reagravación al reingreso de un accidente / enfermedad profesional previamente notificado.

Accidentabilidad: Es la frecuencia o índice

de accidentes laborales o enfermedades profesionales.

Trabajador damnificado: Es todo trabajador asegurado que sufrió un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional por el hecho o en ocasión del trabajo, incluyendo los accidentes de trabajo *in itinere*.

Jornadas no trabajadas: Se consideran jornadas no trabajadas al período (días hábiles y no hábiles) transcurrido entre la fecha del accidente o la declaración de la primera manifestación invalidante de la enfermedad profesional, y la fecha de la finalización de la Incapacidad Laboral Temporal (ILT), sin considerarse estas dos fechas.

Días con baja laboral: Se consideran días con baja laboral a las jornadas no trabajadas por el damnificado dentro del período de Incapacidad Laboral Temporal (ILT).

Índices: Se desarrollan los índices para establecer comparaciones de forma directa entre categorías de una misma variable. Los índices que se presentan son los recomendados e indicados por la XIII Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomienda que el cálculo de los índices sólo considere los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja laboral.

Índice de incidencia: Expresa la cantidad de trabajadores damnificados por el hecho o en ocasión del trabajo en un período de 1 (un) año, por cada mil trabajadores cubiertos.

Índice de gravedad: Los índices de gravedad calculados son dos, no excluyentes, pero sí complementarios.

Índice de pérdida: El índice de pérdida refleja la cantidad de jornadas no trabajadas en el año, por cada mil trabajadores cubiertos.

Duración media de las bajas: La duración media de las bajas indica la cantidad de jornadas no trabajadas en promedio, por cada trabajador damnificado, incluyendo solamente aquellos con baja laboral.

Índice de incidencia en fallecidos: Expresa la cantidad de trabajadores damnificados que fallecen por el hecho o en ocasión del trabajo en un período de un año, por cada un millón de trabajadores cubiertos.

Diagrama

Mercado de trabajo - EAHU

Situación ocupacional de la población urbana total

3° Trimestre 2013 - En miles de personas

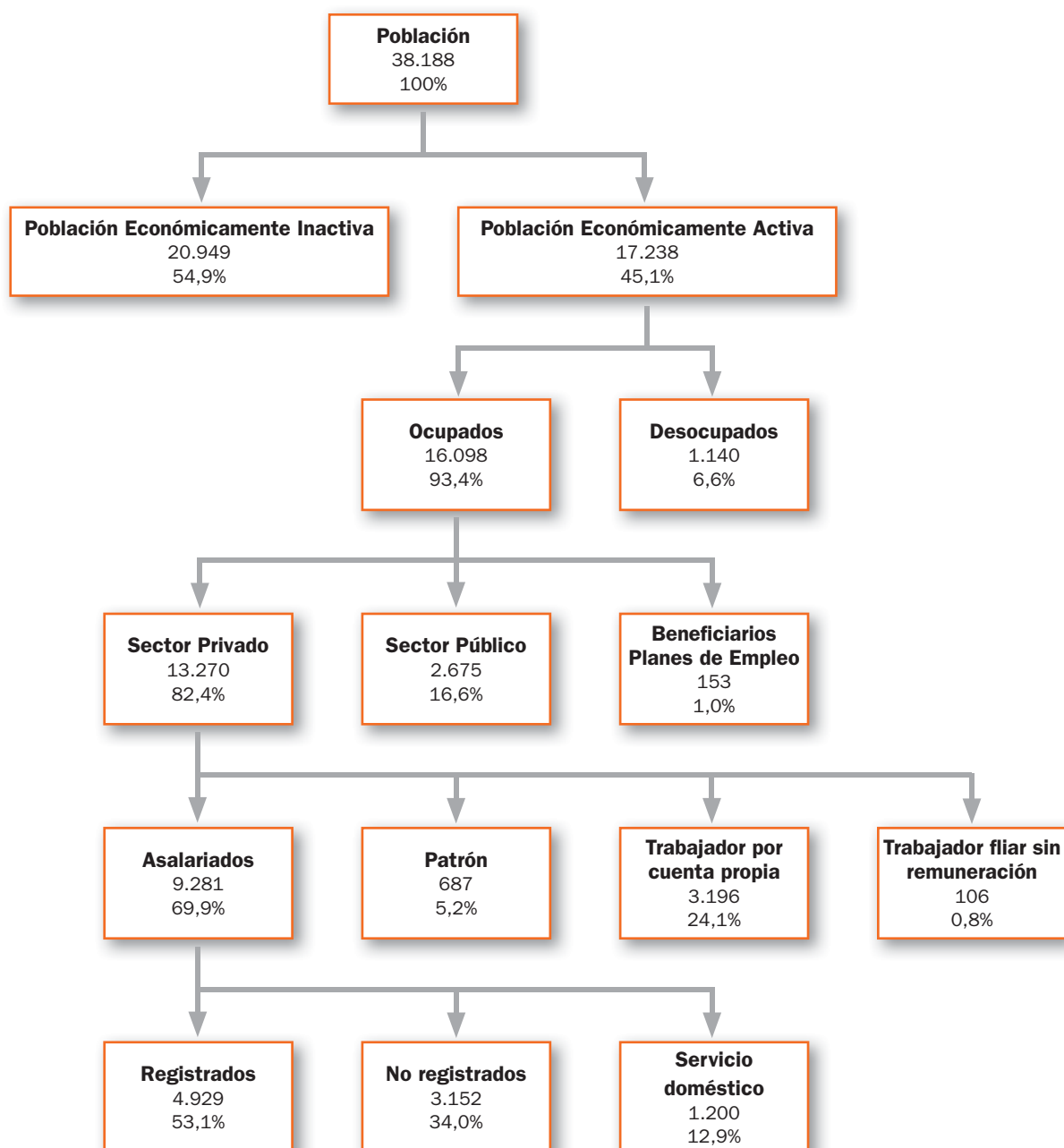


Tabla 1
Mercado de trabajo - EPH

Evolución de la situación ocupacional

	Actividad	Tasas (Total de aglomerados relevados)		
		Empleo	Desocupación	Subocupación
3° Trim 03	46,3	38,8	16,1	16,5
4° Trim 03	46,3	39,7	14,4	16,2
1° Trim 04	46,1	39,6	14,3	15,4
2° Trim 04	46,7	39,9	14,7	15,1
3° Trim 04	46,7	40,6	13,1	15,0
4° Trim 04	46,5	40,9	12,0	14,1
1° Trim 05	46,1	40,1	12,9	12,5
2° Trim 05	46,0	40,5	12,0	12,8
3° Trim 05	46,7	41,5	11,1	13,0
4° Trim 05	46,5	41,8	10,0	11,8
1° Trim 06	46,4	41,2	11,3	11,0
2° Trim 06	47,0	42,1	10,3	12,1
3° Trim 06	46,7	42,0	10,1	10,9
4° Trim 06	46,4	42,4	8,6	10,7
1° Trim 07	46,6	42,1	9,7	9,3
2° Trim 07	46,4	42,5	8,3	10,0
3° Trim 07 ¹
4° Trim 07	45,6	42,2	7,5	9,1
1° Trim 08	45,8	42,0	8,3	8,3
2° Trim 08	45,8	42,2	8,0	8,7
3° Trim 08	45,5	42,0	7,8	9,4
4° Trim 08	46,2	42,8	7,3	9,1
1° Trim 09	46,5	42,6	8,4	9,0
2° Trim 09	46,3	42,3	8,7	10,5
3° Trim 09	46,1	41,9	9,1	10,6
4° Trim 09	46,3	42,4	8,4	10,3
1° Trim 10	46,0	42,2	8,3	9,2
2° Trim 10	46,1	42,5	7,9	9,9
3° Trim 10	45,9	42,5	7,5	8,8
4° Trim 10	45,8	42,4	7,3	8,4
1° Trim 11	45,8	42,4	7,4	8,2
2° Trim 11	46,6	43,2	7,3	8,4
3° Trim 11	46,7	43,4	7,2	8,8
4° Trim 11	46,1	43,0	6,7	8,5
1° Trim 12	45,5	42,3	7,1	7,4
2° Trim 12	46,2	42,8	7,2	9,4
3° Trim 12	46,9	43,3	7,6	8,9
4° Trim 12	46,3	43,1	6,9	9,0
1° Trim 13	45,8	42,2	7,9	8,0
2° Trim 13	46,5	43,1	7,2	9,7
3° Trim 13	46,1	42,9	6,8	8,7
4° Trim 13	45,6	42,7	6,4	7,8
1° Trim 14	45,0	41,8	7,1	8,1
Var. 1° Trim.14 / 1° Trim.13				
Absoluta	-0,8	-0,4	-0,8	0,1
Relativa	-1,7%	-0,9%	-10,1%	1,3%

Notas:

1. No se presenta la información correspondiente al 3° trimestre de 2007 debido a que en dicho trimestre no se relevaron algunos de los principales aglomerados de la EPH (GBA, Mar del Plata, Bahía Blanca y Gran La Plata).

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, sobre la base de EPH (INDEC).

Tabla 1 (continuación)
Mercado de trabajo - EPH

Evolución de la situación ocupacional				
	Población (Total de aglomerados relevados - en miles de personas)			
	Población total	PEA	Ocupados	Desocupados
3° Trim 03	23.252	10.761	9.023	1.738
4° Trim 03	23.330	10.812	9.250	1.562
1° Trim 04	23.407	10.801	9.259	1.542
2° Trim 04	23.484	10.973	9.365	1.608
3° Trim 04	23.563	11.001	9.556	1.445
4° Trim 04	23.642	10.992	9.671	1.321
1° Trim 05	23.722	10.933	9.520	1.412
2° Trim 05	23.798	10.946	9.637	1.310
3° Trim 05	23.878	11.152	9.911	1.240
4° Trim 05	23.957	11.132	10.015	1.117
1° Trim 06	24.036	11.163	9.900	1.262
2° Trim 06	24.113	11.328	10.158	1.170
3° Trim 06	24.192	11.301	10.160	1.141
4° Trim 06	24.271	11.270	10.298	972
1° Trim 07	24.351	11.341	10.242	1.099
2° Trim 07	24.427	11.327	10.388	939
3° Trim 07 ¹	24.507
4° Trim 07	24.586	11.218	10.374	844
1° Trim 08	24.665	11.304	10.364	939
2° Trim 08	24.742	11.340	10.438	902
3° Trim 08	24.821	11.305	10.426	879
4° Trim 08	24.901	11.506	10.669	837
1° Trim 09	24.980	11.620	10.648	972
2° Trim 09	25.057	11.606	10.592	1.014
3° Trim 09	25.136	11.578	10.526	1.052
4° Trim 09	25.215	11.667	10.690	977
1° Trim 10	25.294	11.648	10.685	963
2° Trim 10	25.371	11.688	10.771	918
3° Trim 10	25.450	11.680	10.809	870
4° Trim 10	25.530	11.678	10.827	851
1° Trim 11	25.609	11.703	10.839	864
2° Trim 11	25.686	11.977	11.097	880
3° Trim 11	25.765	12.042	11.171	870
4° Trim 11	25.844	11.909	11.106	803
1° Trim 12	25.924	11.804	10.961	843
2° Trim 12	26.000	12.004	11.138	866
3° Trim 12	26.080	12.217	11.286	931
4° Trim 12	26.159	12.101	11.270	831
1° Trim 13	26.238	12.028	11.075	953
2° Trim 13	26.315	12.222	11.337	885
3° Trim 13	26.395	12.160	11.331	830
4° Trim 13	26.462	12.077	11.305	772
1° Trim 14	26.529	11.938	11.089	848
Var. 1° Trim.14 / 1° Trim.13				
Absoluta	290,6	-90,0	14,3	-105,7
Relativa	1,1%	-0,7%	0,1%	-11,1%

Notas:

1. No se presenta la información correspondiente al 3° trimestre de 2007 debido a que en dicho trimestre no se relevaron algunos de los principales aglomerados de la EPH (GBA, Mar del Plata, Bahía Blanca y Gran La Plata).

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, sobre la base de EPH (INDEC).

Tabla 2
Mercado de trabajo - EPH

Principales indicadores por aglomerado					
1° trimestre de 2014					
	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desempleo	Tasa de subempleo	Tasa de empleo no registrado ¹
Total 31 aglomerados	45,0	41,8	7,1	8,1	32,8
Región Gran Buenos Aires	46,3	42,7	7,7	8,5	32,5
Ciudad de Buenos Aires	52,2	49,1	5,9	5,9	23,5
Partidos del Conurbano	44,6	40,9	8,3	9,3	35,5
Gran Mendoza	44,0	42,0	4,5	10,0	32,3
Gran San Juan	41,5	38,7	6,7	9,7	41,6
San Luis y El Chorrillo	39,6	39,1	1,5	2,9	33,2
Corrientes	39,8	37,3	6,3	2,2	33,8
Formosa	34,8	34,1	2,1	5,2	37,9
Gran Resistencia	31,2	31,2	...	0,5	36,4
Posadas	40,3	38,9	3,4	4,5	33,2
Gran Catamarca	45,0	40,8	9,4	4,4	35,5
S.M. Tucumán y Tafí Viejo	42,4	40,2	5,1	6,0	45,3
S.S. de Jujuy	39,8	37,7	5,1	6,7	24,8
La Rioja	41,2	39,6	3,8	6,3	37,6
Salta	42,8	39,4	8,0	8,6	44,2
Santiago del Estero y La Banda	37,4	35,6	4,9	9,4	42,0
Bahía Blanca	47,6	43,4	8,8	4,5	24,9
Concordia	37,7	35,4	6,3	9,4	38,8
Gran Córdoba	47,1	42,8	9,1	11,4	33,7
Gran La Plata	47,3	44,0	7,0	10,4	29,4
Gran Rosario	48,3	45,0	6,7	7,3	30,1
Paraná	44,6	41,8	6,2	10,4	30,4
Santa Fe y Santo Tomé	44,4	41,7	6,0	5,8	36,5
Mar del Plata y Batán	47,8	43,4	9,0	10,8	33,1
Río Cuarto	45,2	41,5	8,3	7,2	44,8
Santa Rosa y Toay	39,5	39,0	1,2	2,7	17,3
San Nicolás y Villa Constitución	38,1	35,4	7,2	4,4	26,5
Comodoro Rivadavia y Rada Tilly	42,0	39,6	5,8	3,6	21,2
Neuquén y Plottier	43,0	39,4	8,5	5,1	22,6
Río Gallegos	46,4	44,4	4,4	1,8	14,3
Ushuaia y Río Grande	49,3	45,1	8,5	3,8	9,7
Rawson y Trelew	45,6	43,2	5,1	4,9	28,5
Viedma y Carmen de Patagones	43,3	41,8	3,6	4,2	23,8

Nota

1. Tasa de empleo no registrado de 14 años y más: relación entre el empleo no registrado y el total de los asalariados de 14 años y más. La tasa de empleo no registrado se calcula siguiendo los criterios metodológicos del INDEC, tal como es presentada en el informe trimestral "Indicadores socioeconómicos", bajo la denominación "Asalariados sin descuento jubilatorio".

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, sobre la base de EPH (INDEC).

Tabla 3
Mercado de trabajo - EPH

Tasa de actividad según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo y quintil de ingreso per cápita familiar								
Total de aglomerados relevados								
	1° Trím 12	2° Trím 12	3° Trím 12	4° Trím 12	1° Trím 13	2° Trím 13	3° Trím 13	4° Trím 13
Total	45,5	46,2	46,9	46,3	45,8	46,5	46,1	45,6
Sexo								
Varones	54,0	54,7	55,9	55,6	54,8	55,4	55,2	54,4
Mujeres	37,4	38,0	38,5	37,5	37,3	37,9	37,5	37,5
Edad								
Hasta 24 años	16,3	17,3	18,4	16,6	17,3	17,4	16,7	16,6
Entre 25 y 34 años	79,0	79,1	80,9	80,3	78,8	79,7	80,4	80,3
Entre 35 y 49 años	82,1	82,2	82,1	82,0	81,2	82,3	82,0	81,8
Entre 50 y 59 años	75,9	75,8	75,3	75,0	75,2	76,0	75,0	74,0
60 años y más	24,4	26,0	26,4	26,5	24,6	26,1	26,3	25,8
Posición en el hogar								
Jefe	70,5	70,5	70,5	70,8	69,9	71,1	70,4	70,2
Cónyuge	53,1	53,9	55,0	54,3	53,1	53,4	54,3	53,9
Hijo	25,6	26,9	28,5	26,6	27,2	27,2	26,8	26,3
Otros	28,9	30,1	30,2	31,3	29,4	30,2	30,2	31,3
Nivel educativo								
Hasta primario incompleto	8,5	8,7	8,3	8,3	7,8	7,6	8,0	7,8
Primario completo	53,1	54,0	54,0	52,9	51,2	52,1	53,3	51,4
Secundario incompleto	38,6	40,4	42,1	40,5	39,5	40,7	39,2	40,4
Secundario completo	69,1	69,9	71,2	70,6	68,5	71,2	70,8	70,4
Terc/univ incompleto	58,3	59,6	62,5	60,7	59,0	60,1	60,9	60,4
Terc/univ completo	82,6	82,8	82,2	81,9	82,3	82,6	83,2	82,7
Ingreso per cápita familiar								
1er Quintil	32,3	32,6	34,6	32,8	32,9	32,8	32,0	31,5
2do Quintil	40,0	41,9	41,6	41,3	40,5	42,9	41,5	40,6
3er Quintil	46,3	46,2	47,4	46,1	47,2	45,0	47,8	45,6
4to Quintil	56,7	56,0	56,3	57,6	55,6	57,7	56,5	57,7
5to Quintil	69,0	70,6	69,3	72,1	69,6	71,2	69,2	71,5

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, sobre la base de EPH (INDEC).

Tabla 4
Mercado de trabajo - EPH

Población económicamente activa según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo y quintil de ingreso per cápita familiar								
Total de aglomerados relevados (En miles de personas)								
	1° Trim 12	2° Trim 12	3° Trim 12	4° Trim 12	1° Trim 13	2° Trim 13	3° Trim 13	4° Trim 13
Total	11.804	12.004	12.217	12.101	12.028	12.222	12.160	12.077
Sexo								
Varones	6.789	6.896	7.050	7.044	6.969	7.071	7.052	6.959
Mujeres	5.015	5.108	5.167	5.057	5.059	5.151	5.108	5.118
Edad								
Hasta 24 años	1.736	1.846	1.949	1.758	1.839	1.861	1.790	1.799
Entre 25 y 34 años	3.115	3.092	3.237	3.279	3.124	3.149	3.156	3.279
Entre 35 y 49 años	4.066	4.136	4.097	4.113	4.153	4.238	4.245	4.102
Entre 50 y 59 años	1.938	1.908	1.891	1.906	1.926	1.904	1.899	1.867
60 años y más	949	1.022	1.044	1.045	987	1.071	1.070	1.030
Posición en el hogar								
Jefe	5.871	5.853	5.808	5.882	5.845	5.998	5.887	5.816
Cónyuge	2.569	2.587	2.647	2.628	2.579	2.582	2.656	2.618
Hijo	2.632	2.774	2.952	2.743	2.815	2.834	2.787	2.778
Otros	732	790	810	849	789	808	830	864
Nivel educativo								
Hasta primario incompleto	566	590	561	558	507	504	537	538
Primario completo	2.174	2.218	2.134	2.097	2.037	2.021	2.059	2.010
Secundario incompleto	1.976	2.033	2.182	2.073	2.031	2.165	2.131	2.185
Secundario completo	3.034	3.082	3.223	3.157	3.080	3.305	3.145	3.208
Terc/univ incompleto	1.597	1.621	1.699	1.667	1.740	1.686	1.683	1.641
Terc/univ completo	2.457	2.458	2.418	2.549	2.634	2.541	2.606	2.494
Ingreso per cápita familiar								
1er Quintil	2.444	2.474	2.549	2.472	2.530	2.512	2.426	2.430
2do Quintil	2.279	2.450	2.423	2.591	2.374	2.634	2.484	2.491
3er Quintil	2.285	2.181	2.323	2.146	2.338	2.126	2.364	2.170
4to Quintil	2.440	2.521	2.570	2.509	2.377	2.545	2.529	2.650
5to Quintil	2.355	2.378	2.352	2.382	2.409	2.405	2.358	2.336

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, sobre la base de EPH (INDEC).

Tabla 5
Mercado de trabajo - EPH

Tasa de empleo según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo y quintil de ingreso per cápita familiar								
Total de aglomerados relevados								
	1° Trim 12	2° Trim 12	3° Trim 12	4° Trim 12	1° Trim 13	2° Trim 13	3° Trim 13	4° Trim 13
Total	42,3	42,8	43,3	43,1	42,2	43,1	42,9	42,7
Sexo								
Varones	50,8	51,0	52,5	52,5	51,1	51,8	52,0	51,3
Mujeres	34,2	35,0	34,6	34,2	33,8	34,7	34,3	34,6
Edad								
Hasta 24 años	13,3	14,3	14,8	13,9	13,8	14,0	13,5	13,6
Entre 25 y 34 años	73,6	73,0	74,8	74,7	71,9	73,7	74,6	75,1
Entre 35 y 49 años	78,4	78,5	78,2	78,4	77,6	78,9	78,8	78,7
Entre 50 y 59 años	72,4	72,9	71,9	71,3	72,0	73,3	72,1	72,1
60 años y más	23,3	25,0	25,6	25,6	23,6	25,1	25,5	24,9
Posición en el hogar								
Jefe	67,5	67,8	67,9	68,4	67,1	68,4	67,9	67,8
Cónyuge	50,3	51,0	51,6	50,9	49,9	50,4	51,3	51,3
Hijo	21,9	22,9	24,0	22,9	22,7	23,0	22,8	22,9
Otros	25,5	26,6	27,3	28,6	25,7	27,4	27,6	28,0
Nivel educativo								
Hasta primario incompleto	7,8	8,2	7,6	7,6	7,0	7,0	7,6	7,4
Primario completo	49,5	50,5	50,6	49,7	48,1	49,2	50,5	48,3
Secundario incompleto	34,9	36,3	37,3	36,9	34,8	36,2	35,2	36,8
Secundario completo	63,8	63,9	65,3	65,1	63,1	65,9	65,5	65,5
Terc/univ incompleto	52,7	54,3	56,3	55,3	52,3	54,4	54,3	55,5
Terc/univ completo	80,1	80,2	80,0	79,4	79,4	79,5	80,6	80,4
Ingreso per cápita familiar								
1er Quintil	27,0	27,6	28,7	27,9	27,2	27,6	27,8	27,1
2do Quintil	36,6	38,0	37,9	37,8	36,7	39,4	37,9	37,4
3er Quintil	44,0	43,5	44,5	43,6	44,2	42,2	44,6	42,7
4to Quintil	54,4	54,0	54,1	55,7	53,1	55,5	54,4	56,2
5to Quintil	67,9	69,6	68,2	71,0	68,6	69,8	67,9	70,4

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, sobre la base de EPH (INDEC).

Tabla 6
Mercado de trabajo - EPH

Población ocupada según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, categoría ocupacional, rama de actividad, tamaño del establecimiento, calificación de la tarea, horas trabajadas y quintil de ingreso per cápita familiar

Total de aglomerados relevados (En miles de personas)								
	1° Trim 12	2° Trim 12	3° Trim 12	4° Trim 12	1° Trim 13	2° Trim 13	3° Trim 13	4° Trim 13
Total	10.961	11.138	11.286	11.270	11.075	11.337	11.331	11.305
Sexo								
Varones	6.381	6.433	6.628	6.651	6.495	6.618	6.655	6.573
Mujeres	4.580	4.704	4.657	4.619	4.579	4.719	4.675	4.732
Edad								
Hasta 24 años	1.414	1.518	1.566	1.466	1.465	1.495	1.444	1.476
Entre 25 y 34 años	2.904	2.853	2.992	3.048	2.847	2.912	2.931	3.067
Entre 35 y 49 años	3.884	3.948	3.908	3.933	3.971	4.065	4.090	3.946
Entre 50 y 59 años	1.850	1.835	1.808	1.813	1.843	1.836	1.826	1.818
60 años y más	908	985	1.012	1.010	949	1.029	1.039	997
Posición en el hogar								
Jefe	5.629	5.629	5.591	5.678	5.608	5.770	5.684	5.618
Cónyuge	2.435	2.446	2.482	2.460	2.425	2.439	2.514	2.495
Hijo	2.249	2.367	2.482	2.356	2.351	2.395	2.370	2.417
Otros	648	696	731	776	691	733	762	774
Nivel educativo								
Hasta primario incompleto	522	555	516	511	454	467	510	507
Primario completo	2.029	2.074	1.999	1.972	1.914	1.906	1.953	1.889
Secundario incompleto	1.784	1.829	1.932	1.890	1.788	1.930	1.916	1.991
Secundario completo	2.799	2.820	2.955	2.907	2.838	3.062	2.917	2.985
Terc/univ incompleto	1.445	1.478	1.532	1.518	1.541	1.526	1.505	1.507
Terc/univ completo	2.383	2.382	2.351	2.471	2.540	2.446	2.528	2.426
Categoría ocupacional								
Patrón	383	447	452	487	405	455	475	404
Cuenta propia	2.054	2.124	2.006	2.063	2.084	2.233	2.125	2.176
Obrero o empleado	8.467	8.496	8.753	8.667	8.503	8.579	8.679	8.668
Trabajador familiar	57	70	75	53	83	70	51	56
Rama de actividad								
Actividades primarias	123	124	108	120	118	119	110	123
Industria manufacturera	1.467	1.439	1.504	1.455	1.464	1.523	1.503	1.467
Construcción	1.010	994	1.008	1.019	971	1.040	1.038	992
Comercio	2.021	2.078	2.081	2.096	2.061	2.061	2.047	2.049
Hoteles y restaurantes	402	395	410	434	418	384	398	377
Transporte, almacenaje y comunicaciones	862	898	923	958	893	867	903	945
Serv financieros, inmobiliarios, alquileres y empresariales	1.066	1.089	1.136	1.153	1.168	1.174	1.020	1.068
Enseñanza	840	860	874	918	879	904	910	863
Servicios sociales y de salud	626	618	634	583	620	637	667	629
Servicio doméstico	798	849	875	817	780	846	824	838
Otros servicios comunitarios, sociales y personales 1	1.552	1.612	1.576	1.535	1.524	1.585	1.669	1.688
Otras ramas	109	104	97	107	110	125	134	149
Sin especificar	85	77	59	73	69	71	108	118
Tamaño del establecimiento								
Hasta 5 personas	4.626	4.819	4.934	4.869	4.756	5.058	4.957	4.903
De 6 a 40 personas	2.661	2.647	2.639	2.655	2.562	2.524	2.604	2.484
Más de 40 personas	3.033	2.913	3.003	3.034	3.118	3.029	3.003	3.045
Sin especificar	641	758	709	712	638	726	767	872
Calificación de la tarea								
Profesional	1.096	1.075	1.021	1.039	1.095	1.105	902	901
Técnica	1.896	1.978	2.024	2.019	1.911	1.948	2.168	2.110
Operativa	5.647	5.514	5.531	5.791	5.565	5.745	5.940	5.895
Sin calificación	2.322	2.571	2.710	2.421	2.503	2.539	2.321	2.399
Horas trabajadas								
Hasta 19 horas	1.112	1.337	1.391	1.303	1.168	1.396	1.269	1.275
De 20 a 34 horas	2.040	2.367	2.318	2.318	2.013	2.379	2.420	2.291
De 35 a 45 horas	3.461	3.661	3.805	3.811	3.577	3.953	3.871	3.941
De 46 a 60 horas	2.559	2.669	2.650	2.727	2.602	2.625	2.634	2.702
Más de 60 horas	798	832	786	839	768	739	740	754
No trabajó en la semana	991	273	336	272	946	246	398	342
Ingreso per cápita familiar								
1er Quintil	2.042	2.093	2.110	2.100	2.089	2.119	2.107	2.090
2do Quintil	2.086	2.222	2.208	2.368	2.152	2.420	2.271	2.294
3er Quintil	2.174	2.053	2.182	2.032	2.187	1.993	2.207	2.036
4to Quintil	2.344	2.428	2.469	2.425	2.273	2.446	2.434	2.583
5to Quintil	2.316	2.342	2.317	2.345	2.374	2.360	2.312	2.302

Notas:

1. Incluye Administración pública y defensa, asociaciones sindicales, empresariales y sociales, servicios culturales y deportivos, entre otros.

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, sobre la base de EPH (INDEC).

Tabla 7
Mercado de trabajo - EPH

Tasa de desempleo según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo y quintil de ingreso per cápita familiar								
Total de aglomerados relevados								
	1° Trím 12	2° Trím 12	3° Trím 12	4° Trím 12	1° Trím 13	2° Trím 13	3° Trím 13	4° Trím 13
Total	7,1	7,2	7,6	6,9	7,9	7,2	6,8	6,4
Sexo								
Varones	6,0	6,7	6,0	5,6	6,8	6,4	5,6	5,6
Mujeres	8,7	7,9	9,9	8,7	9,5	8,4	8,5	7,5
Edad								
Hasta 24 años	18,5	17,8	19,6	16,6	20,3	19,6	19,3	17,9
Entre 25 y 34 años	6,8	7,7	7,6	7,0	8,9	7,5	7,1	6,5
Entre 35 y 49 años	4,5	4,6	4,6	4,4	4,4	4,1	3,7	3,8
Entre 50 y 59 años	4,6	3,8	4,4	4,9	4,3	3,6	3,8	2,6
60 años y más	4,3	3,7	3,1	3,4	3,8	3,9	2,9	3,2
Posición en el hogar								
Jefe	4,1	3,8	3,7	3,5	4,1	3,8	3,5	3,4
Cónyuge	5,2	5,5	6,2	6,4	6,0	5,6	5,3	4,7
Hijo	14,5	14,7	15,9	14,1	16,5	15,5	14,9	13,0
Otros	11,5	11,8	9,7	8,6	12,3	9,3	8,2	10,3
Nivel educativo								
Hasta primario incompleto	7,9	6,0	7,9	8,4	10,5	7,4	4,9	5,8
Primario completo	6,6	6,5	6,3	5,9	6,0	5,7	5,2	6,0
Secundario incompleto	9,7	10,1	11,4	8,8	12,0	10,9	10,1	8,9
Secundario completo	7,8	8,5	8,3	7,9	7,9	7,4	7,2	7,0
Terc/univ incompleto	9,5	8,8	9,8	8,9	11,4	9,5	10,6	8,2
Terc/univ completo	3,0	3,1	2,8	3,1	3,5	3,7	3,0	2,7
Ingreso per cápita familiar								
1er Quintil	16,5	15,4	17,2	15,1	17,4	15,7	13,2	14,0
2do Quintil	8,5	9,3	8,8	8,6	9,3	8,2	8,6	7,9
3er Quintil	4,9	5,9	6,1	5,3	6,5	6,2	6,7	6,2
4to Quintil	4,0	3,7	3,9	3,3	4,4	3,9	3,7	2,5
5to Quintil	1,7	1,5	1,5	1,6	1,4	1,9	2,0	1,5

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, sobre la base de EPH (INDEC).

Tabla 8
Mercado de trabajo - EPH

Población desocupada según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, intensidad, tipo de desempleo y quintil de ingreso per cápita familiar								
Total de aglomerados relevados (En miles de personas)								
	1° Trim 11	2° Trim 11	3° Trim 11	4° Trim 11	1° Trim 12	2° Trim 12	3° Trim 12	4° Trim 12
Total	843	866	931	831	953	885	830	772
Sexo								
Varones	408	463	422	392	474	453	397	387
Mujeres	435	403	510	439	479	432	433	386
Edad								
Hasta 24 años	321	328	383	292	374	365	346	322
Entre 25 y 34 años	211	239	245	231	277	237	225	212
Entre 35 y 49 años	182	189	189	180	182	173	155	156
Entre 50 y 59 años	88	73	83	94	83	68	73	49
60 años y más	41	38	32	35	38	42	31	33
Posición en el hogar								
Jefe	243	224	217	204	237	228	204	198
Cónyuge	134	141	165	168	154	144	142	123
Hijo	383	407	470	387	465	439	417	362
Otros	84	93	79	73	97	75	68	89
Nivel educativo								
Hasta primario incompleto	45	35	44	47	53	37	27	31
Primario completo	144	145	135	125	123	114	106	121
Secundario incompleto	192	204	250	183	243	236	214	194
Secundario completo	236	262	268	249	242	244	228	224
Terc/univ incompleto	152	143	167	149	199	159	178	134
Terc/univ completo	74	76	67	78	93	95	77	68
Intensidad (tiempo de búsqueda)								
Menos de 1 mes	218	194	211	180	245	191	174	195
De 1 a 3 meses	299	278	266	275	354	288	270	212
Más de 3 a 6 meses	106	183	149	107	113	158	135	121
Más de 6 a 12 meses	70	74	119	98	82	95	104	96
Más de un año	150	138	186	170	158	153	148	149
Tipo de desempleo								
Con experiencia en los últimos 3 años	674	672	742	670	776	708	677	606
Con experiencia laboral anterior a los últimos 3 años	69	74	76	71	66	71	61	58
Sin experiencia laboral	100	120	113	90	111	107	92	107
Ingreso per cápita familiar								
1er Quintil	402	381	439	372	441	393	319	340
2do Quintil	194	228	214	223	222	215	213	197
3er Quintil	111	128	141	115	151	133	157	135
4to Quintil	96	93	101	84	104	100	94	67
5to Quintil	39	36	35	37	35	45	46	34

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, sobre la base de EPH (INDEC).

Tabla 9
Mercado de trabajo - EPH

Población desocupada con experiencia laboral ¹ según categoría ocupacional, rama de actividad, tamaño del establecimiento y calificación de la tarea								
Total de aglomerados relevados (En miles de personas)								
	1° Trim 12	2° Trim 12	3° Trim 12	4° Trim 12	1° Trim 13	2° Trim 13	3° Trim 13	4° Trim 13
Total	674	672	742	670	776	708	677	606
Categoría ocupacional								
Patrón	2	3	8	9	11	2	6	2
Cuenta propia	118	109	116	100	150	110	124	128
Obrero o empleado	554	557	618	561	614	595	546	476
Trabajador familiar	1	2	0	1	0	1	1	0
Ramas de actividad								
Actividades primarias	5	6	6	6	7	11	3	6
Industria manufacturera	98	87	67	79	82	80	88	80
Construcción	120	138	138	109	150	116	129	131
Comercio	128	104	140	104	129	136	111	117
Hoteles y restaurantes	35	46	58	55	55	49	37	41
Transporte, almacenaje y comunicaciones	36	43	46	57	40	38	21	26
Serv financieros, inmobiliarios, alquileres y empresariales	78	78	72	69	99	81	97	67
Enseñanza	23	17	30	15	39	22	18	13
Servicios sociales y de salud	22	12	15	21	8	12	24	13
Servicio doméstico	81	73	107	101	106	102	99	67
Otros servicios comunitarios, sociales y personales ²	45	66	61	51	57	61	48	44
Otras ramas	2	2	2	4	3	1	1	1
Tamaño del establecimiento								
Hasta 5 personas	382	391	427	403	453	425	402	370
De 6 a 40 personas	165	157	160	134	164	137	134	121
Más de 40 personas	78	70	95	73	87	83	81	60
Sin especificar	49	54	60	60	71	64	60	55
Calificación de la tarea								
Profesional	11	17	9	18	22	18	1	14
Técnica	55	64	67	57	104	69	21	53
Operativa	350	297	344	331	334	301	95	306
Sin calificación	258	294	322	264	316	321	560	233

Notas:

1. Experiencia laboral en los últimos tres años.

2. Incluye Administración pública y defensa, Asociaciones sindicales, empresariales y sociales, Servicios culturales y deportivos, entre otros.

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, sobre la base de EPH (INDEC).

Tabla 10
Mercado de trabajo - EPH

Tasa de subempleo según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo y quintil de ingreso per cápita familiar								
Total de aglomerados relevados								
	1° Trim 12	2° Trim 12	3° Trim 12	4° Trim 12	1° Trim 13	2° Trim 13	3° Trim 13	4° Trim 13
Total	7,4	9,4	8,9	9,0	8,0	9,7	8,7	7,8
Sexo								
Varones	6,1	7,0	7,2	7,2	6,8	8,1	7,2	6,0
Mujeres	9,2	12,6	11,3	11,6	9,6	11,9	11,0	10,3
Edad								
Hasta 24 años	8,7	11,3	10,8	11,0	9,0	12,6	11,0	8,9
Entre 25 y 34 años	6,6	9,1	7,6	8,5	7,5	10,0	8,3	7,2
Entre 35 y 49 años	6,8	9,0	8,8	9,0	7,1	9,1	8,1	8,0
Entre 50 y 59 años	8,7	9,2	9,1	8,0	8,4	8,2	8,3	7,0
60 años y más	7,7	8,9	9,9	9,1	10,2	8,8	10,0	8,1
Posición en el hogar								
Jefe	6,9	8,1	7,6	7,8	7,3	8,3	7,7	6,8
Cónyuge	8,2	11,1	11,0	10,3	8,9	10,1	8,9	8,8
Hijo	8,2	10,6	9,9	10,3	8,9	12,0	10,7	9,0
Otros	5,6	9,2	7,8	9,6	6,6	10,8	9,4	7,6
Nivel educativo								
Hasta primario incompleto	12,7	15,6	15,4	13,0	15,1	16,2	11,7	11,2
Primario completo	11,0	11,5	12,7	12,2	10,5	12,6	10,4	9,7
Secundario incompleto	9,1	11,0	9,5	11,6	10,4	12,1	11,4	10,5
Secundario completo	6,1	8,4	7,7	6,8	6,7	8,2	8,0	6,3
Terc/univ incompleto	5,1	7,9	8,5	8,3	6,4	8,8	8,6	7,8
Terc/univ completo	4,9	6,8	5,4	6,6	5,2	6,7	5,7	5,0
Ingreso per cápita familiar								
1er Quintil	13,9	14,6	15,2	16,0	14,5	15,8	14,9	14,5
2do Quintil	7,8	13,2	10,8	10,4	9,4	11,6	9,7	8,6
3er Quintil	7,2	8,0	7,9	7,9	7,1	10,2	9,3	7,5
4to Quintil	4,9	6,9	6,4	6,7	5,1	7,1	6,2	5,2
5to Quintil	3,2	3,9	3,9	3,8	3,3	3,7	3,6	3,1

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, sobre la base de EPH (INDEC).

Tabla 11
Mercado de trabajo - EPH

Población subocupada según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, categoría ocupacional, ramas de actividad, calificación de la tarea y quintil de ingreso per cápita familiar								
Total de aglomerados relevados (En miles de personas)								
	1° Trim 12	2° Trim 12	3° Trim 12	4° Trim 12	1° Trim 13	2° Trim 13	3° Trim 13	4° Trim 13
Total	877	1.127	1.088	1.091	956	1.188	1.065	940
Sexo								
Varones	414	484	506	504	472	573	506	415
Mujeres	463	643	582	587	485	615	559	525
Edad								
Hasta 24 años	152	209	210	193	165	235	197	160
Entre 25 y 34 años	206	280	245	280	234	315	261	237
Entre 35 y 49 años	278	371	359	371	295	387	342	329
Entre 50 y 59 años	168	175	171	153	162	156	158	131
60 años y más	73	91	103	95	100	94	107	83
Posición en el hogar								
Jefe	407	473	441	457	426	499	452	394
Cónyuge	211	286	291	271	229	261	236	230
Hijo	217	295	293	282	250	340	300	251
Otros	41	73	63	81	52	87	78	65
Nivel educativo								
Hasta primario incompleto	72	92	86	73	77	82	63	60
Primario completo	239	256	272	256	213	255	213	195
Secundario incompleto	180	224	208	241	212	261	243	230
Secundario completo	184	259	248	216	207	273	252	203
Terc/univ incompleto	82	129	145	138	112	148	145	128
Terc/univ completo	120	167	130	168	136	169	149	125
Categoría ocupacional								
Patrón	4	5	11	9	10	14	6	13
Cuenta propia	306	389	341	379	354	439	353	300
Obrero o empleado	563	726	734	700	589	734	701	622
Trabajador familiar	4	6	2	4	3	1	6	5
Rama de actividad								
Actividades primarias	3	1	4	7	2	2	4	4
Industria manufacturera	75	98	115	89	86	126	87	76
Construcción	135	135	137	141	144	179	153	117
Comercio	93	133	142	134	134	146	128	107
Hoteles y restaurantes	31	43	32	33	35	46	35	39
Transporte, almacenaje y comunicaciones	40	36	53	61	46	35	47	32
Serv financieros, inmobiliarios, alquileres y empresariales	80	98	100	121	77	111	79	64
Enseñanza	48	119	96	125	72	111	115	88
Servicios sociales y de salud	44	36	34	44	44	50	42	38
Servicio doméstico	196	254	237	225	190	213	191	231
Otros servicios comunitarios, sociales y personales ¹	124	161	134	103	119	163	178	133
Otras ramas	3	7	3	4	4	2	6	6
Sin especificar	3	3	1	5	2	4	1	4
Calificación de la tarea								
Profesional	40	54	37	48	50	52	34	33
Técnica	125	201	178	205	139	189	179	152
Operativa	397	415	435	450	415	565	523	396
Sin calificación	314	456	438	388	352	381	328	359
Ingreso per cápita familiar								
1er Quintil	341	362	387	396	367	398	363	352
2do Quintil	177	323	262	269	222	305	242	214
3er Quintil	164	174	184	169	166	217	221	162
4to Quintil	121	174	164	167	121	180	156	139
5to Quintil	74	93	91	91	80	89	84	73

Notas:

1. Incluye Administración pública y defensa, asociaciones sindicales, empresariales y sociales, servicios culturales y deportivos, entre otros.

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, sobre la base de EPH (INDEC).

Tabla 12
Mercado de trabajo - EPH

Tasa de empleo no registrado ¹ según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, ramas de actividad, tamaño del establecimiento, calificación laboral y quintil de ingreso per cápita familiar								
Total de aglomerados relevados								
	1° Trim 12	2° Trim 12	3° Trim 12	4° Trim 12	1° Trim 13	2° Trim 13	3° Trim 13	4° Trim 13
Tasa de empleo no registrado de 18 años y más	32,5	33,8	34,6	34,1	31,5	34,1	34,3	33,0
Sexo								
Varones	30,0	30,6	31,6	31,6	29,0	32,3	32,2	31,8
Mujeres	35,6	37,6	38,5	37,3	34,8	36,3	37,0	34,6
Edad								
Hasta 24 años	53,9	54,6	58,6	58,7	51,4	56,7	61,8	57,8
Entre 25 y 34 años	31,0	33,0	32,6	31,8	30,7	32,1	32,3	32,3
Entre 35 y 49 años	26,3	27,3	27,0	27,0	26,0	27,8	26,5	25,2
Entre 50 y 59 años	26,8	28,0	29,5	28,2	26,4	27,4	27,3	26,4
60 años y más	38,0	37,8	42,5	43,1	33,2	40,3	44,0	39,3
Posición en el hogar								
Jefe	28,0	28,0	27,8	27,3	26,0	27,6	27,7	27,0
Cónyuge	29,3	32,3	36,1	32,1	28,1	31,0	32,4	29,6
Hijo	43,2	44,4	45,5	46,5	42,6	47,1	46,4	45,6
Otros	39,6	43,2	39,7	46,3	45,4	46,4	46,0	42,5
Nivel educativo								
Hasta primario incompleto	60,4	68,5	70,2	61,3	60,0	64,4	59,1	56,4
Primario completo	49,0	47,2	52,6	52,3	46,9	52,1	52,2	51,0
Secundario incompleto	46,8	48,7	48,5	50,9	47,4	48,7	51,7	48,2
Secundario completo	28,5	31,1	31,1	31,2	29,5	30,8	31,0	31,1
Terc/univ incompleto	26,0	28,3	27,7	26,5	24,6	27,2	27,3	25,5
Terc/univ completo	12,5	12,2	13,3	12,9	13,4	13,8	13,5	11,9
Rama de actividad								
Actividades primarias	20,4	16,0	24,8	24,4	27,1	25,9	26,7	29,7
Industria manufacturera	26,8	28,8	29,7	31,8	28,4	27,7	29,5	29,8
Construcción	60,8	59,9	65,5	64,4	59,4	65,4	71,1	68,3
Comercio	33,6	38,1	40,9	35,8	35,8	38,5	39,2	37,3
Hoteles y restaurantes	42,4	47,2	43,6	46,3	41,3	50,1	41,7	41,5
Transporte, almacenaje y comunicaciones	31,2	31,1	32,9	37,0	31,0	30,5	31,1	33,2
Serv financieros, inmobiliarios, alquileres y empresariales	21,0	21,7	21,8	25,5	20,6	23,5	24,4	23,4
Enseñanza	6,3	8,0	8,1	7,8	5,5	8,4	7,5	6,5
Servicios sociales y de salud	25,6	21,1	22,3	18,9	17,7	20,4	21,1	15,7
Servicio doméstico	82,9	83,6	83,6	84,6	81,8	80,2	80,5	77,7
Otros servicios comunitarios, sociales y personales ²	18,7	19,4	20,3	17,8	18,8	20,2	20,7	19,7
Tamaño del establecimiento								
Hasta 5 personas	69,2	73,3	73,9	72,6	68,6	71,4	34,4	69,3
Entre 6 y 40 personas	28,0	26,6	27,7	28,5	27,9	28,3	72,3	27,3
Más de 40 personas	9,8	9,1	8,4	8,6	7,7	8,5	27,7	9,5
Calificación de la tarea								
Profesional	15,8	16,1	15,7	15,5	15,1	18,1	18,3	13,5
Técnica	13,9	14,0	28,4	15,8	13,6	14,1	14,3	13,9
Operativa	27,2	27,2	61,6	29,8	25,3	29,7	30,7	29,9
Sin calificación	60,5	62,2	16,0	59,8	58,7	58,9	59,2	56,8
Ingreso per cápita familiar								
1er Quintil	63,5	64,5	67,6	61,8	59,4	62,3	65,5	64,2
2do Quintil	41,6	44,9	45,8	43,6	42,4	44,1	46,2	40,8
3er Quintil	29,4	29,8	32,9	30,1	29,8	30,7	30,8	32,8
4to Quintil	21,3	22,2	22,2	23,5	20,9	23,8	23,7	21,8
5to Quintil	14,7	15,3	13,6	16,9	13,3	15,7	13,7	14,2

Notas:

1. Tasa de empleo no registrado considerando a los asalariados de 18 años y más. De acuerdo a la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (Ley 24.241), son los asalariados mayores de 18 años los que se encuentran obligados a realizar aportes a la seguridad social (Artículo 2). Por lo tanto, para el cálculo de la tasa de empleo no registrado se siguen los criterios metodológicos definidos por el INDEC con la única excepción de que en este caso se considera únicamente a los asalariados mayores de 18 años. En ese caso, el INDEC abarca a la población desde los 14 años. El indicador así calculado se presenta en la tabla 2.

2. Incluye Administración pública y defensa, asociaciones sindicales, empresariales y sociales, servicios culturales y deportivos, entre otros.

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, sobre la base de EPH (INDEC).

Tabla 13
Mercado de trabajo - EPH

Empleo no registrado ¹ según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, rama de actividad, tamaño de establecimiento, calificación de la tarea, horas trabajadas y quintil de ingreso per cápita familiar								
Total de aglomerados relevados (En miles de personas)								
	1° Trim 12	2° Trim 12	3° Trim 12	4° Trim 12	1° Trim 13	2° Trim 13	3° Trim 13	4° Trim 13
Total	2.733	2.829	2.980	2.929	2.658	2.903	2.958	2.842
Sexo								
Varones	1.414	1.413	1.528	1.538	1.371	1.549	1.550	1.522
Mujeres	1.319	1.417	1.452	1.391	1.286	1.354	1.408	1.319
Edad								
Hasta 24 años	653	674	736	712	622	712	750	707
Entre 25 y 34 años	765	784	830	817	738	760	790	834
Entre 35 y 49 años	772	810	807	813	785	847	828	754
Entre 50 y 59 años	338	355	372	352	336	342	348	329
60 años y más	204	206	234	236	176	241	242	218
Posición en el hogar								
Jefe	1.159	1.137	1.140	1.121	1.068	1.149	1.143	1.107
Cónyuge	544	588	683	606	516	554	617	557
Hijo	819	856	915	897	816	927	909	916
Otros	211	249	241	305	257	272	289	262
Nivel educativo								
Hasta primario incompleto	219	245	235	196	167	188	190	189
Primario completo	729	695	731	727	643	711	741	686
Secundario incompleto	620	650	686	711	619	687	728	700
Secundario completo	622	670	734	720	648	730	705	721
Terc/univ incompleto	308	341	347	325	307	327	326	316
Terc/univ completo	234	228	247	251	273	260	269	229
Rama de actividad								
Actividades primarias	19	15	22	24	23	25	24	31
Industria manufacturera	312	302	336	368	323	311	345	344
Construcción	375	335	370	363	312	405	415	368
Comercio	394	465	502	438	435	452	478	458
Hoteles y restaurantes	136	145	139	159	133	146	126	114
Transporte, almacenaje y comunicaciones	224	231	250	289	223	218	224	246
Serv financieros, inmobiliarios, alquileres y empresariales	156	169	175	201	171	187	169	177
Enseñanza	50	64	66	68	46	69	64	53
Servicios sociales y de salud	132	110	123	92	91	109	118	82
Servicio doméstico	654	696	707	673	626	670	648	637
Otros servicios comunitarios, sociales y personales ²	249	260	278	237	251	270	293	285
Otras ramas	16	20	7	9	14	23	21	22
Sin especificar	15	18	5	8	9	18	30	24
Tamaño del establecimiento								
hasta 5 personas	1.528	1.668	1.815	1.713	1.548	1.712	1.744	1.637
de 6 a 40 personas	718	662	687	717	683	676	687	647
más de 40 personas	297	262	251	261	239	257	272	287
Sin especificar	191	237	227	238	188	257	255	271
Calificación de la tarea								
Profesional	117	111	110	103	109	123	109	84
Técnica	187	195	229	226	189	196	217	211
Operativa	1.129	1.079	1.151	1.270	1.017	1.221	1.324	1.245
Sin calificación	1.300	1.445	1.489	1.330	1.343	1.363	1.308	1.302
Horas trabajadas								
hasta 19	612	675	744	665	578	717	653	641
20 a 34	613	729	733	671	609	685	737	636
35 a 45	591	647	721	730	651	741	731	736
46 a 60	567	525	551	590	514	532	591	603
más de 60	217	202	171	224	178	183	188	181
No trabajó en la semana	134	50	61	48	127	43	59	45
Ingreso per cápita familiar								
1er Quintil	923	916	965	905	831	888	932	912
2do Quintil	652	750	769	796	677	812	788	701
3er Quintil	488	464	559	468	526	458	532	525
4to Quintil	398	419	435	455	372	456	455	447
5to Quintil	272	280	252	304	252	289	250	257

Notas:

1. Empleo no registrado considerando a los asalariados de 18 años y más. De acuerdo a la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (Ley 24.241), son los asalariados mayores de 18 años los que se encuentran obligados a realizar aportes a la seguridad social (Artículo 2). Por lo tanto, para el cálculo de la tasa de empleo no registrado se siguen los criterios metodológicos definidos por el INDEC con la única excepción de que en este caso se considera únicamente a los asalariados mayores de 18 años.

2. Incluye Administración pública y defensa, asociaciones sindicales, empresariales y sociales, servicios culturales y deportivos, entre otros.

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, sobre la base de EPH (INDEC).

Tabla 14
Mercado de trabajo - EIL

Evolución del nivel de empleo registrado privado						
Total de aglomerados relevados						
	Evolución del empleo			Principales tasas		
	Índice base ago. 01=100	Variaciones relativas		Tasa de entrada	Tasa de salida	Tasa de rotación
		Mensual	Anual			
ene-12	135,4	-0,3%	2,7%	3,0	3,3	3,2
feb-12	135,3	-0,1%	2,0%	2,6	2,7	2,7
mar-12	135,4	0,0%	2,0%	3,1	3,1	3,1
abr-12	135,1	-0,2%	1,7%	2,2	2,4	2,3
may-12	134,7	-0,3%	1,1%	2,2	2,4	2,3
jun-12	134,7	0,0%	0,8%	2,5	2,5	2,5
jul-12	134,3	-0,3%	0,1%	2,4	2,7	2,6
ago-12	133,8	-0,3%	-0,4%	2,2	2,5	2,3
sep-12	133,9	0,1%	-0,7%	2,5	2,4	2,4
oct-12	133,8	-0,1%	-1,1%	2,2	2,3	2,3
nov-12	134,2	0,3%	-1,1%	2,6	2,3	2,4
dic-12	133,9	-0,3%	-1,4%	2,3	2,5	2,4
ene-13	134,1	0,2%	-0,9%	2,5	2,3	2,4
feb-13	134,3	0,1%	-0,7%	2,3	2,1	2,2
mar-13	134,1	-0,1%	-0,9%	2,4	2,6	2,5
abr-13	134,1	0,0%	-0,7%	2,9	2,9	2,9
may-13	133,7	-0,3%	-0,8%	2,2	2,5	2,3
jun-13	133,8	0,1%	-0,6%	2,2	2,1	2,1
jul-13	134,6	0,6%	0,2%	3,2	2,6	2,9
ago-13	134,2	-0,3%	0,3%	2,4	2,6	2,5
sep-13	134,4	0,2%	0,4%	2,2	2,1	2,2
oct-13	134,7	0,2%	0,6%	2,6	2,4	2,5
nov-13	135,2	0,4%	0,7%	2,9	2,5	2,7
dic-13	135,0	-0,2%	0,8%	2,5	2,6	2,5
ene-14	135,0	0,0%	0,7%	2,5	2,5	2,5
feb-14	134,9	-0,1%	0,4%	2,1	2,2	2,2
mar-14	134,8	-0,1%	0,5%	2,7	2,7	2,7
abr-14	134,7	-0,1%	0,4%	2,4	2,5	2,5
may-14	134,4	-0,3%	0,5%	1,8	2,0	1,9
jun-14	134,6	0,2%	0,6%	2,1	1,9	2,0

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales - Encuesta de Indicadores Laborales.

Tabla 15
Mercado de trabajo - EIL

Evolución del nivel de empleo registrado privado según aglomerado relevado ¹														
	ene-12	feb-12	mar-12	abr-12	may-12	jun-12	jul-12	ago-12	sep-12	oct-12	nov-12	dic-12	ene-13	feb-13
Gran Buenos Aires Empresas de 10 y más trabajadores.														
Índice base Ago'01=100	135,9	135,7	136,0	135,7	135,4	135,4	135,1	135,0	135,2	135,1	135,4	135,1	135,2	135,4
Variación Mensual	-0,3%	-0,1%	0,2%	-0,2%	-0,2%	0,0%	-0,2%	-0,1%	0,1%	-0,1%	0,3%	-0,2%	0,1%	0,1%
Variación Anual	2,8%	2,1%	2,1%	1,8%	1,3%	1,1%	0,3%	0,0%	-0,2%	-0,5%	-0,6%	-0,9%	-0,5%	-0,2%
Tasa de Entrada 2	3,0	2,5	3,3	2,2	2,1	2,6	2,5	2,2	2,5	2,1	2,5	2,2	2,2	2,0
Tasa de Salida 3	3,3	2,7	3,1	2,4	2,3	2,6	2,8	2,3	2,4	2,2	2,2	2,4	2,2	1,9
Tasa de Rotación 4	3,2	2,6	3,2	2,3	2,2	2,6	2,6	2,2	2,5	2,2	2,4	2,3	2,2	2,0
Gran Córdoba Empresas de 10 y más trabajadores.														
Índice base Ago'01=100	140,7	140,3	139,5	138,8	138,3	138,3	137,9	136,6	136,2	136,3	137,2	136,7	138,2	139,0
Variación Mensual	-1,3%	-0,3%	-0,6%	-0,5%	-0,3%	0,0%	-0,3%	-0,9%	-0,3%	0,1%	0,6%	-0,3%	1,1%	0,6%
Variación Anual	3,2%	1,7%	0,7%	-0,5%	-1,3%	-1,4%	-1,6%	-2,8%	-3,3%	-3,5%	-3,2%	-4,0%	-1,8%	-0,9%
Tasa de Entrada 2	2,6	2,9	2,8	2,8	3,1	2,6	2,0	2,9	2,4	3,6	3,2	3,4	4,0	2,9
Tasa de Salida 3	3,8	3,1	3,3	3,3	3,5	2,7	2,3	3,8	2,6	3,5	2,5	3,7	2,9	2,3
Tasa de Rotación 4	3,2	3,0	3,1	3,0	3,3	2,6	2,1	3,3	2,5	3,5	2,8	3,6	3,4	2,6
Gran Rosario Empresas de 10 y más trabajadores.														
Índice base Ago'01=100	129,2	129,5	128,6	128,9	128,2	127,8	127,1	125,3	125,0	124,8	125,4	124,5	125,3	123,0
Variación Mensual	0,3%	0,2%	-0,7%	0,2%	-0,5%	-0,3%	-0,5%	-1,4%	-0,2%	-0,1%	0,5%	-0,8%	0,6%	-1,8%
Variación Anual	0,7%	0,6%	0,4%	0,6%	-0,1%	-1,1%	-1,9%	-4,1%	-4,7%	-4,5%	-4,9%	-3,4%	-3,1%	-5,0%
Tasa de Entrada 2	4,2	2,8	2,6	2,6	2,8	2,4	2,6	1,8	2,7	2,2	3,0	2,0	3,9	2,3
Tasa de Salida 3	3,9	2,6	3,3	2,3	3,3	2,7	3,1	3,2	3,0	2,4	2,5	2,7	3,2	4,1
Tasa de Rotación 4	4,0	2,7	3,0	2,5	3,0	2,5	2,8	2,5	2,9	2,3	2,7	2,3	3,6	3,2
Gran Mendoza Empresas de 10 y más trabajadores.														
Índice base Oct'04=100	133,5	133,7	133,0	132,7	131,1	130,7	129,2	128,5	127,9	127,9	127,6	126,6	127,7	129,5
Variación Mensual	0,9%	0,2%	-0,6%	-0,2%	-1,2%	-0,3%	-1,1%	-0,6%	-0,4%	0,0%	-0,2%	-0,8%	0,9%	1,4%
Variación Anual	1,8%	1,4%	1,4%	2,2%	0,4%	0,2%	-0,6%	-0,8%	-1,5%	-2,0%	-3,1%	-4,3%	-4,4%	-3,2%
Tasa de Entrada 2	3,4	2,9	2,7	2,5	1,7	1,8	1,4	1,8	1,8	2,1	2,6	2,3	3,7	4,5
Tasa de Salida 3	2,5	2,7	3,3	2,7	2,8	2,2	2,5	2,4	2,2	2,1	2,9	3,0	2,9	3,2
Tasa de Rotación 4	2,9	2,8	3,0	2,6	2,3	2,0	1,9	2,1	2,0	2,1	2,8	2,7	3,3	3,9
Gran Tucumán Empresas de 10 y más trabajadores.														
Índice base Oct'04=100	143,3	144,6	146,6	145,8	145,4	146,4	146,9	144,5	143,5	143,2	142,5	142,9	142,6	141,6
Variación Mensual	-0,6%	0,9%	1,4%	-0,6%	-0,3%	0,7%	0,4%	-1,7%	-0,7%	-0,2%	-0,5%	0,3%	-0,2%	-0,7%
Variación Anual	3,2%	3,1%	5,1%	3,7%	3,0%	3,3%	3,6%	2,2%	1,1%	1,2%	-0,9%	-0,8%	-0,4%	-2,1%
Tasa de Entrada 2	1,6	2,4	3,1	1,4	1,1	1,7	2,0	1,5	1,8	1,8	1,4	1,9	1,3	1,5
Tasa de Salida 3	2,2	1,5	1,7	2,0	1,4	1,0	1,6	3,2	2,5	2,1	1,9	1,6	1,5	2,3
Tasa de Rotación 4	1,9	2,0	2,4	1,7	1,2	1,3	1,8	2,4	2,1	2,0	1,6	1,8	1,4	1,9
Gran Paraná Empresas de 5 y más trabajadores.														
Índice base Oct'05=100	111,3	110,9	110,1	110,6	110,7	110,4	110,5	110,0	110,1	110,5	111,7	110,5	110,9	111,4
Variación Mensual	2,0%	-0,4%	-0,7%	0,4%	0,1%	-0,3%	0,1%	-0,4%	0,1%	0,4%	1,1%	-1,1%	0,4%	0,5%
Variación Anual	6,2%	4,2%	2,6%	2,5%	2,9%	1,8%	1,1%	1,2%	0,8%	1,4%	2,1%	1,2%	-0,4%	0,5%
Tasa de Entrada 2	4,8	2,6	2,5	2,8	2,1	1,4	3,0	1,5	1,6	2,3	4,6	3,2	2,9	3,3
Tasa de Salida 3	2,7	3,0	3,2	2,4	2,0	1,7	2,9	1,9	1,5	1,8	3,6	4,3	2,5	2,8
Tasa de Rotación 4	3,8	2,8	2,9	2,6	2,0	1,6	3,0	1,7	1,5	2,0	4,1	3,8	2,7	3,0
Gran Resistencia Empresas de 5 y más trabajadores.														
Índice base Ago'08=100	107,5	108,6	109,4	109,0	107,8	107,7	107,2	105,7	106,5	107,3	109,6	109,0	109,4	111,7
Variación Mensual	-0,9%	1,0%	0,7%	-0,4%	-1,0%	-0,2%	-0,5%	-1,4%	0,7%	0,8%	2,1%	-0,6%	0,4%	2,0%
Variación Anual	1,8%	2,0%	0,8%	0,4%	-1,2%	-1,2%	-1,6%	-3,8%	-3,3%	-2,8%	0,2%	0,4%	1,8%	2,8%
Tasa de Entrada 2	1,8	3,6	2,3	1,6	2,6	1,6	2,6	1,8	2,4	3,1	4,3	1,6	2,6	5,4
Tasa de Salida 3	2,7	2,6	1,6	2,0	3,6	1,7	3,0	3,2	1,6	2,3	2,2	2,1	2,2	3,4
Tasa de Rotación 4	2,3	3,1	1,9	1,8	3,1	1,6	2,8	2,5	2,0	2,7	3,2	1,9	2,4	4,4
Gran Santa Fe Empresas de 5 y más trabajadores.														
Índice base Oct'08=100	111,5	112,0	111,2	110,7	111,0	111,3	110,6	110,9	111,4	111,2	111,7	111,3	111,6	111,7
Variación Mensual	0,8%	0,4%	-0,7%	-0,5%	0,3%	0,3%	-0,6%	0,3%	0,4%	-0,1%	0,4%	-0,4%	0,3%	0,1%
Variación Anual	8,4%	8,2%	5,9%	5,1%	5,0%	4,6%	3,4%	3,6%	3,9%	2,8%	2,8%	0,6%	0,1%	-0,2%
Tasa de Entrada 2	1,9	3,2	1,6	2,1	1,8	1,7	1,2	1,9	1,9	1,5	1,8	1,8	1,6	1,7
Tasa de Salida 3	1,1	2,7	2,4	2,6	1,5	1,4	1,9	1,6	1,5	1,7	1,3	2,2	1,2	1,6
Tasa de Rotación 4	1,5	2,9	2,0	2,3	1,6	1,5	1,6	1,8	1,7	1,6	1,6	2,0	1,4	1,7

Notas:

1. A partir del I trimestre de 2011, con el objetivo de diversificar la cobertura de la EIL, se sumaron a los resultados generales correspondientes a Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Mendoza y Gran Rosario, los siguientes centros urbanos: Gran Tucumán (relevado desde noviembre/04), Gran Resistencia (desde septiembre/08), y Gran Santa Fe (a partir de noviembre/08). Finalmente a partir del 2° trimestre de 2011 se incorporan los resultados correspondientes a Gran Paraná (relevado a partir de octubre de 2005).
2. Relación porcentual entre la cantidad de altas registradas durante el mes y la cantidad de ocupados a fin del mes anterior.
3. Relación porcentual entre la cantidad de bajas registradas durante el mes y la cantidad de ocupados a fin del mes anterior.
4. Promedio simple entre la tasa de entrada y la de salida.

Tabla 15 (continuación)
Mercado de trabajo - EIL

mar-13	abr-13	may-13	jun-13	jul-13	ago-13	sep-13	oct-13	nov-13	dic-13	ene-14	feb-14	mar-14	abr-14	may-14	jun-14
135,3	135,3	135,1	135,2	136,1	135,7	135,8	136,1	136,8	136,6	136,6	136,4	136,4	136,5	136,2	136,3
-0,1%	0,0%	-0,2%	0,1%	0,7%	-0,3%	0,1%	0,2%	0,5%	-0,1%	0,0%	-0,1%	0,0%	0,0%	-0,2%	0,1%
-0,5%	-0,3%	-0,3%	-0,2%	0,7%	0,5%	0,5%	0,8%	1,0%	1,1%	1,0%	0,7%	0,8%	0,8%	0,8%	0,9%
2,3	2,8	2,1	2,1	3,1	2,3	2,1	2,6	3,1	2,5	2,4	2,0	2,8	2,5	1,7	2,1
2,4	2,8	2,3	2,0	2,5	2,6	1,9	2,4	2,6	2,6	2,4	2,2	2,8	2,5	1,9	2,0
2,3	2,8	2,2	2,0	2,8	2,4	2,0	2,5	2,9	2,6	2,4	2,1	2,8	2,5	1,8	2,0
139,2	139,5	139,1	139,6	140,5	140,3	140,9	141,8	141,6	141,1	141,1	141,0	140,6	140,2	139,4	140,4
0,1%	0,2%	-0,3%	0,3%	0,7%	-0,2%	0,5%	0,6%	-0,1%	-0,4%	0,1%	-0,1%	-0,3%	-0,3%	-0,6%	0,7%
-0,2%	0,5%	0,6%	1,0%	1,9%	2,7%	3,4%	4,0%	3,2%	3,2%	2,1%	1,4%	1,0%	0,5%	0,2%	0,6%
3,6	3,5	3,3	3,6	4,5	3,5	3,7	3,9	2,6	2,8	3,5	2,9	2,1	3,0	2,5	3,1
3,5	3,3	3,6	3,2	3,9	3,7	3,3	3,3	2,7	3,2	3,4	3,0	2,4	3,4	3,1	2,3
3,5	3,4	3,4	3,4	4,2	3,6	3,5	3,6	2,6	3,0	3,4	2,9	2,3	3,2	2,8	2,7
121,9	121,2	120,8	120,5	119,9	119,5	120,2	120,2	120,7	120,4	121,2	121,7	120,8	119,7	119,1	119,3
-0,9%	-0,6%	-0,3%	-0,3%	-0,5%	-0,3%	0,6%	0,1%	0,4%	-0,2%	0,6%	0,4%	-0,8%	-0,9%	-0,4%	0,1%
-5,2%	-6,0%	-5,8%	-5,7%	-5,7%	-4,6%	-3,9%	-3,7%	-3,8%	-3,2%	-3,3%	-1,1%	-1,0%	-1,2%	-1,4%	-1,0%
2,3	2,7	2,1	1,7	2,1	2,4	3,4	2,7	2,3	2,5	3,9	2,6	1,7	2,1	1,7	2,1
3,2	3,3	2,4	2,0	2,6	2,7	2,8	2,6	2,0	2,7	3,3	2,2	2,5	3,1	2,2	2,0
2,8	3,0	2,3	1,8	2,4	2,6	3,1	2,6	2,1	2,6	3,6	2,4	2,1	2,6	1,9	2,1
129,4	128,3	124,8	124,6	125,1	125,3	125,5	124,6	124,5	124,2	124,0	124,1	124,1	123,6	122,6	122,3
-0,1%	-0,8%	-2,8%	-0,1%	0,4%	0,1%	0,2%	-0,8%	-0,1%	-0,2%	-0,2%	0,1%	0,0%	-0,4%	-0,8%	-0,3%
-2,7%	-3,3%	-4,8%	-4,6%	-3,2%	-2,5%	-1,9%	-2,6%	-2,4%	-1,9%	-2,9%	-4,2%	-4,1%	-3,7%	-1,7%	-1,8%
4,4	3,5	3,2	2,9	3,8	2,3	2,0	1,4	1,8	1,8	1,4	2,6	2,4	1,6	1,1	1,5
4,4	4,3	6,0	3,1	3,4	2,2	1,8	2,1	1,9	2,0	1,6	2,6	2,4	2,0	1,9	1,8
4,4	3,9	4,6	3,0	3,6	2,3	1,9	1,8	1,9	1,9	1,5	2,6	2,4	1,8	1,5	1,6
139,6	139,5	139,1	139,2	140,1	140,7	140,2	141,2	141,4	141,3	141,1	140,6	139,5	139,4	139,2	139,2
-1,4%	-0,1%	-0,3%	0,1%	0,7%	0,4%	-0,4%	0,7%	0,1%	0,0%	-0,2%	-0,4%	-0,7%	-0,1%	-0,2%	0,0%
-4,8%	-4,3%	-4,3%	-4,9%	-4,6%	-2,6%	-2,3%	-1,4%	-0,8%	-1,1%	-1,1%	-0,7%	-0,1%	-0,1%	0,0%	0,0%
1,2	2,1	1,8	1,5	2,3	2,3	1,2	2,1	1,4	1,6	1,8	2,2	2,1	1,6	1,7	1,5
2,6	2,2	2,1	1,5	1,7	1,9	1,6	1,4	1,3	1,6	1,9	2,6	2,8	1,7	1,9	1,5
1,9	2,1	2,0	1,5	2,0	2,1	1,4	1,7	1,3	1,6	1,8	2,4	2,4	1,6	1,8	1,5
111,1	111,7	111,6	111,9	112,2	112,0	111,6	111,1	111,0	110,7	111,5	111,7	112,0	111,5	111,7	111,5
-0,3%	0,5%	0,0%	0,3%	0,3%	-0,2%	-0,3%	-0,5%	-0,1%	-0,3%	0,8%	0,1%	0,2%	-0,4%	0,2%	-0,2%
0,9%	1,0%	0,8%	1,4%	1,6%	1,8%	1,4%	0,5%	-0,6%	0,2%	0,6%	0,2%	0,7%	-0,2%	0,1%	-0,3%
3,1	3,2	2,3	2,0	1,8	1,4	1,2	1,2	1,5	2,2	2,1	2,0	1,8	1,0	1,3	0,8
3,4	2,7	2,3	1,7	1,5	1,6	1,6	1,7	1,5	2,6	1,3	1,8	1,5	1,4	1,0	1,0
3,2	2,9	2,3	1,9	1,6	1,5	1,4	1,5	1,5	2,4	1,7	1,9	1,7	1,2	1,2	0,9
111,8	111,7	111,7	112,2	114,1	112,2	112,1	112,8	110,4	107,8	108,1	108,0	109,0	108,9	110,5	112,1
0,2%	-0,1%	0,0%	0,4%	1,7%	-1,7%	0,0%	0,6%	-2,1%	-2,3%	0,3%	-0,1%	0,9%	-0,1%	1,4%	1,5%
2,3%	2,5%	3,6%	4,2%	6,5%	6,1%	5,3%	5,1%	0,7%	-1,1%	-1,2%	-3,3%	-2,5%	-2,5%	-1,1%	-0,1%
2,4	2,3	2,1	2,7	5,7	2,2	3,1	3,5	1,9	3,0	3,9	2,2	5,1	2,7	3,4	3,5
2,3	2,4	2,0	2,3	4,0	3,9	3,1	2,9	4,0	5,4	3,6	2,4	4,2	2,7	2,0	2,0
2,4	2,4	2,0	2,5	4,9	3,0	3,1	3,2	2,9	4,2	3,8	2,3	4,6	2,7	2,7	2,8
111,4	111,7	111,8	112,3	112,6	112,5	112,6	112,9	113,7	114,1	115,0	115,0	114,1	113,6	113,6	113,5
-0,3%	0,2%	0,1%	0,4%	0,2%	-0,1%	0,1%	0,3%	0,7%	0,3%	0,8%	0,0%	-0,8%	-0,4%	0,0%	0,0%
0,2%	0,9%	0,7%	0,9%	1,8%	1,4%	1,1%	1,5%	1,8%	2,5%	3,0%	2,9%	2,4%	1,7%	1,5%	1,1%
1,5	1,8	1,6	1,7	1,5	1,4	1,8	1,4	1,6	1,7	1,8	1,2	0,9	1,1	1,4	0,9
1,8	1,6	1,5	1,3	1,3	1,5	1,6	1,1	0,9	1,4	1,0	1,2	1,7	1,5	1,4	0,9
1,7	1,7	1,5	1,5	1,4	1,5	1,7	1,3	1,2	1,6	1,4	1,2	1,3	1,3	1,4	0,9

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales - Encuesta de Indicadores Laborales.

Tabla 16
Mercado de trabajo - EIL

Razones del movimiento de personal														
Total de aglomerados relevados - En porcentajes														
Motivo de altas y bajas	ene-12	feb-12	mar-12	abr-12	may-12	jun-12	jul-12	ago-12	sep-12	oct-12	nov-12	dic-12	ene-13	feb-13
Altas	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Por razones de la demanda¹	51,6	44,2	45,5	38,2	40,5	49,5	43,5	44,7	52,4	45,1	50,1	53,1	47,0	42,2
Por razones internas²	48,3	55,6	53,9	60,1	59,3	49,6	53,8	54,9	46,5	54,6	49,7	45,4	52,7	57,4
Cambios en la gestión y el proceso productivo	13,7	14,4	12,7	15,4	15,8	12,1	13,8	16,5	11,3	17,5	11,6	12,3	15,3	13,0
Adecuación de competencias laborales	0,8	1,7	0,6	1,7	2,3	2,7	0,9	1,5	1,4	2,1	1,1	1,5	2,7	3,0
Cubrir vacantes	33,8	39,5	40,6	42,9	41,2	34,8	39,1	36,9	33,9	35,1	37,1	31,6	34,6	41,4
Otras	0,1	0,1	0,6	1,7	0,2	0,9	2,7	0,3	1,1	0,2	0,1	1,4	0,4	0,4
Bajas	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Bajas decididas por las empresas	56,5	51,7	49,7	41,5	46,4	56,9	55,1	48,0	58,3	45,9	55,8	54,4	45,6	48,0
Por razones de la demanda³	31,8	25,3	29,1	20,2	19,5	36,3	32,7	23,1	35,3	24,0	31,9	32,2	19,3	29,3
Por razones internas⁴	24,8	26,5	20,6	21,3	27,0	20,7	22,4	25,0	23,0	21,9	23,9	22,2	26,3	18,8
Cambios en la gestión y el proceso productivo	10,4	7,3	6,1	6,4	7,4	6,2	6,7	6,5	6,3	6,2	8,2	7,3	6,9	5,6
Raz. disciplinarias / Inadecuación de competencias	9,4	14,0	11,8	11,7	15,9	11,1	11,6	15,0	11,6	11,8	12,5	11,9	16,0	9,6
Fin de reemplazo	5,0	5,2	2,7	3,2	3,7	3,3	4,1	3,5	5,1	3,9	3,2	3,0	3,4	3,5
Bajas decididas por las personas	40,9	44,1	47,0	54,3	50,5	39,8	39,8	46,0	36,1	48,8	38,7	41,4	50,8	49,4
Otras	2,6	4,1	3,3	4,2	3,1	3,3	5,1	6,0	5,6	5,3	5,5	4,2	3,6	2,6

Notas:

1. Incluye las incorporaciones de personal ocasionadas por aumento de la demanda de bienes y/o servicios que produce la empresa.
2. Incluye las incorporaciones motivadas por: "Reorganización del proceso productivo", "Incorporación de nuevas máquinas y/o equipos", "Cambios organizativos en la gestión de la empresa", "Subcontratación de otra empresa", "Adecuación de competencias laborales", "Cubrir vacantes" y "Razones disciplinarias".
3. Incluye las desvinculaciones de personal ocasionadas por disminución de la demanda de bienes y/o servicios que produce la empresa.
4. Incluye las desvinculaciones motivadas por: "Reorganización del proceso productivo", "Incorporación de nuevas máquinas y/o equipos", "Cambios organizativos en la gestión de la empresa", "Subcontratación de otra empresa", "Inadecuación de competencias laborales", "Fin de reemplazo" y "Razones disciplinarias".

Tabla 16
Mercado de trabajo - EIL

mar-13	abr-13	may-13	jun-13	jul-13	ago-13	sep-13	oct-13	nov-13	dic-13	ene-14	feb-14	mar-14	abr-14	may-14	jun-14
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
33,4	36,3	39,4	44,3	48,8	45,1	45,4	46,2	58,1	49,8	52,0	39,3	43,9	48,0	42,5	49,3
65,3	63,1	60,5	54,5	48,9	54,3	53,8	52,9	40,1	49,3	46,7	59,7	54,2	49,8	52,3	50,0
15,3	24,0	16,5	15,8	19,4	11,6	15,0	13,3	12,0	11,0	10,4	15,3	13,4	12,1	12,6	15,4
1,6	1,1	3,1	1,7	1,5	2,3	1,6	1,2	2,4	2,9	1,7	1,0	1,7	2,3	3,3	2,7
48,4	38,0	40,8	36,9	28,0	40,4	37,2	38,3	25,7	35,4	34,6	43,4	39,1	35,5	36,5	32,0
1,3	0,6	0,1	1,2	2,3	0,6	0,8	0,9	1,7	0,9	1,3	1,0	1,9	2,2	5,2	0,7
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
45,6	53,0	49,9	52,0	53,7	60,6	51,7	53,9	62,4	55,1	50,4	50,9	52,1	60,5	51,4	50,6
23,2	32,1	25,5	30,2	25,6	31,2	23,7	24,8	36,4	34,4	26,7	25,7	25,4	29,6	24,6	27,1
22,4	20,9	24,4	21,9	28,1	29,4	28,0	29,1	26,1	20,7	23,7	25,2	26,7	30,9	26,8	23,5
7,5	5,8	7,0	6,6	10,4	9,8	7,7	9,5	9,0	5,1	6,4	7,1	6,9	6,1	6,5	6,6
11,8	12,1	14,0	11,7	11,8	13,1	14,2	12,8	12,0	11,2	13,5	14,1	9,8	10,4	12,0	11,6
3,1	3,0	3,4	3,6	5,9	6,6	6,1	6,8	5,2	4,4	3,8	3,9	9,9	14,4	8,3	5,3
51,3	42,0	45,6	43,7	43,7	34,2	46,2	43,2	34,6	42,9	47,9	45,7	44,3	35,8	43,7	46,4
3,0	5,0	4,4	4,3	2,7	5,1	2,1	2,8	2,9	2,0	1,8	3,4	3,6	3,7	4,9	3,0

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales - Encuesta de Indicadores Laborales.

Tabla 17
Mercado de trabajo - EIL

Periodo	Puestos vacantes ¹										
	Composición de empresas según puestos vacantes				Total de aglomerados relevantes - En porcentajes				Composición puestos vacantes según calificación		
	Total	Empresas con puestos vacantes	Empresas sin puestos vacantes	Total	Mujeres	Varones	Indistinto	Total	Profesionales	Técnicos	Operativos
ene-12	100,0	8,7	91,3	100,0	15,6	37,2	47,2	100,0	4,1	16,5	55,7
feb-12	100,0	11,9	88,1	100,0	13,2	37,8	49,0	100,0	5,2	21,4	54,9
mar-12	100,0	10,1	89,9	100,0	11,6	42,3	46,1	100,0	7,5	16,7	58,4
abr-12	100,0	10,3	89,7	100,0	15,9	41,0	43,1	100,0	12,2	22,0	47,2
may-12	100,0	8,5	91,5	100,0	10,1	31,2	58,7	100,0	9,4	14,5	41,7
jun-12	100,0	11,3	88,7	100,0	11,6	35,1	53,3	100,0	16,2	16,6	49,3
jul-12	100,0	10,7	89,3	100,0	7,9	42,2	49,9	100,0	11,8	21,6	50,1
ago-12	100,0	11,7	88,3	100,0	11,2	47,7	41,1	100,0	9,2	15,5	58,1
sep-12	100,0	11,0	89,0	100,0	6,2	58,1	35,7	100,0	5,7	15,9	55,6
oct-12	100,0	10,2	89,8	100,0	11,4	43,9	44,6	100,0	6,7	18,6	51,2
nov-12	100,0	8,9	91,1	100,0	5,8	52,6	41,6	100,0	6,5	17,0	56,4
dic-12	100,0	10,9	89,1	100,0	10,1	44,7	45,2	100,0	5,9	19,8	58,5
ene-13	100,0	9,2	90,8	100,0	14,7	37,5	47,8	100,0	10,1	15,1	53,3
feb-13	100,0	10,9	89,1	100,0	8,1	32,0	59,9	100,0	7,6	28,0	51,1
mar-13	100,0	9,5	90,5	100,0	12,6	37,6	49,8	100,0	7,5	25,4	55,1
abr-13	100,0	10,6	89,4	100,0	8,5	52,5	39,0	100,0	6,7	21,3	57,6
may-13	100,0	9,5	90,5	100,0	8,0	25,0	67,0	100,0	7,5	33,4	47,2
jun-13	100,0	8,1	91,9	100,0	4,9	29,2	65,9	100,0	9,6	27,5	43,6
jul-13	100,0	8,0	92,0	100,0	8,3	40,0	51,7	100,0	7,3	19,4	48,4
ago-13	100,0	10,4	89,6	100,0	6,9	37,7	55,4	100,0	12,2	24,2	44,2
sep-13	100,0	9,1	90,9	100,0	4,8	34,9	60,3	100,0	7,5	29,1	50,1
oct-13	100,0	9,4	90,6	100,0	8,6	32,1	59,3	100,0	6,6	34,2	43,2
nov-13	100,0	11,0	89,0	100,0	8,5	23,7	67,8	100,0	7,5	25,5	36,1
dic-13	100,0	9,1	90,9	100,0	8,2	39,5	52,3	100,0	8,7	26,2	50,8
ene-14	100,0	9,8	90,2	100,0	7,5	40,1	52,4	100,0	14,5	22,5	46,3
feb-14	100,0	7,5	92,5	100,0	13,1	35,7	51,2	100,0	14,4	27,8	43,0
mar-14	100,0	9,4	90,6	100,0	6,9	34,9	58,2	100,0	10,8	26,8	52,9
abr-14	100,0	11,9	88,1	100,0	7,3	31,2	61,5	100,0	11,2	18,3	60,8
may-14	100,0	10,8	89,2	100,0	5,0	26,8	68,2	100,0	10,7	22,8	55,8
jun-14	100,0	8,2	91,8	100,0	10,8	43,7	45,5	100,0	14,0	25,2	47,2

Nota:
1. Puestos vacantes: puestos de trabajo que las empresas buscan activamente cubrir.
Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales - Encuesta de Indicadores Laborales.

Tabla 18

Mercado de trabajo - Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial

Evolución del empleo registrado y empresas, por sector y tamaño¹**Industria, Comercio y Servicios (INCOSE)**

	1° 2012	2° 2012	3° 2012	4° 2012	1° 2013	2° 2013	3° 2013	4° 2013
--	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Empleo - Asalariados registrados del sector privado - En miles de personas

Industria	1.280	1.275	1.272	1.281	1.288	1.285	1.282	1.285
Grandes	678	679	678	684	693	691	689	691
Medianas	289	287	285	288	287	287	286	286
Pequeñas	234	232	232	231	230	230	229	230
Microempresas	79	78	78	78	77	77	77	77
Comercio	1.149	1.134	1.133	1.150	1.161	1.144	1.145	1.158
Grandes	418	416	416	424	431	427	426	431
Medianas	177	174	174	177	177	174	174	176
Pequeñas	310	305	304	307	309	305	305	307
Microempresas	244	238	239	242	244	239	241	242
Servicios	2.992	2.961	2.963	2.999	3.018	2.994	3.003	3.036
Grandes	1.593	1.586	1.584	1.611	1.617	1.620	1.624	1.646
Medianas	606	606	610	614	609	611	612	619
Pequeñas	478	466	467	470	477	463	465	469
Microempresas	315	302	302	304	315	300	301	303
Total INCOSE	5.422	5.369	5.368	5.431	5.467	5.424	5.430	5.478
Grandes	2.690	2.681	2.678	2.719	2.741	2.738	2.739	2.768
Medianas	1.072	1.068	1.068	1.079	1.073	1.072	1.072	1.081
Pequeñas	1.022	1.003	1.003	1.009	1.016	997	999	1.006
Microempresas	637	618	619	624	637	616	619	622

Empresas Privadas que declaran ocupados al Sistema de Seguridad Social - En miles de empresas

Industria	60	60	60	60	59	59	59	59
Grandes	2	2	2	2	2	2	2	2
Medianas	6	6	6	6	6	6	6	6
Pequeñas	20	20	20	20	20	20	20	20
Microempresas	32	32	32	32	31	31	31	31
Comercio	170	169	170	171	171	171	172	172
Grandes	2	2	2	2	2	2	2	2
Medianas	5	5	5	5	5	5	5	5
Pequeñas	32	32	32	32	32	32	32	32
Microempresas	130	130	130	131	132	131	132	132
Servicios	281	281	281	282	282	281	282	282
Grandes	5	5	5	5	6	6	6	6
Medianas	16	16	16	16	16	16	16	16
Pequeñas	62	62	62	61	61	61	61	61
Microempresas	198	197	198	198	199	198	199	199
Total INCOSE	510	510	511	512	512	511	513	514
Grandes	10	10	10	10	10	10	10	10
Medianas	28	28	28	28	28	28	28	28
Pequeñas	114	114	114	114	113	113	113	113
Microempresas	359	359	360	361	362	361	362	363

Nota:

1. La clasificación de las firmas en estratos de tamaño se realiza considerando las dotaciones de empleo en cada período. Por lo tanto, una misma firma puede encontrarse en diferentes estratos de tamaño en diferentes años si es que esta incrementa o contrae su empleo. Este criterio, es adecuado para conocer la estructura del empleo por tamaño de firmas. No obstante, las estadísticas de la presente tabla no son adecuadas para estimar el crecimiento del empleo para cada estrato. La diferencia entre períodos no sólo refleja el crecimiento de las firmas que permanecen en un mismo tramo de tamaño, sino también el efecto de aquellas que saltan de estratos.

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales - Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, sobre la base de SIPA.

Tabla 19**Mercado de trabajo - Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial****Descomposición del cambio neto en el empleo**

Serie desestacionalizadas								
Industria, Comercio y Servicios - Asalariados registrados del sector privado - En miles de personas - Total País								
Variaciones respecto al trimestre anterior¹								
	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
	2012	2012	2012	2012	2013	2013	2013	2013
Creación bruta de empleo	222,8	207,7	205,1	214,4	215,9	213,9	219,5	210,9
Empresas que abren	38,0	32,9	33,0	33,5	35,9	35,3	38,0	38,1
Empresas que expanden su empleo	184,8	174,8	172,1	180,9	180,0	178,6	181,6	172,8
Destrucción bruta	204,2	209,1	201,5	191,3	193,9	204,5	209,4	204,2
Empresas que cierran	29,1	31,6	29,3	27,6	32,7	35,0	32,5	30,1
Empresas que contraen su empleo	175,0	177,5	172,2	163,8	161,2	169,5	176,9	174,1
Empresas que cambian de CUIT-fusiones y adquisiciones ²	-3,4	3,4	0,8	0,0	-5,9	-0,1	1,2	0,0
Cambio neto en el empleo ³	15,2	2,0	4,4	23,1	16,1	9,3	11,3	6,7

Notas:

1. El cambio en el empleo se mide a partir de la diferencia en el empleo, a nivel de cada firma, entre el trimestre actual y el trimestre anterior.
2. Empresas que atraviesan procesos de cambio en la propiedad que implican modificaciones en su Código de Identificación Tributaria: fusiones, adquisiciones, escisiones, cambios de sociedades.
3. El cambio neto es la diferencia entre la creación bruta y la destrucción bruta de empleo.

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales - Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, sobre la base de SIPA.

Tabla 20**Mercado de trabajo - Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial****Descomposición del cambio neto en el empleo por sector económico**

Series desestacionalizadas								
Industria, Comercio y Servicios - Asalariados registrados del sector privado - En miles de personas - total País								
Variaciones respecto al trimestre anterior¹								
	1° 2012	2° 2012	3° 2012	4° 2012	1° 2013	2° 2013	3° 2013	4° 2013
Industria								
Creación Bruta	38,4	38,9	37,7	40,4	41,0	38,2	39,1	36,5
Destrucción Bruta	38,5	40,6	38,2	36,5	35,7	37,1	40,5	38,0
Empresas que cambian de CUIT- fusiones y adquisiciones ²	-2,0	1,7	0,1	0,8	-1,2	0,0	0,0	0,0
Cambio neto en el empleo ³	-2,1	-0,1	-0,5	4,8	4,1	1,1	-1,4	-1,5
Comercio								
Creación Bruta	48,8	46,2	47,2	49,5	48,8	48,2	48,7	48,0
Destrucción Bruta	46,6	44,9	47,2	43,2	44,3	49,6	46,1	46,8
Empresas que cambian de CUIT- fusiones y adquisiciones ²	-0,8	-0,9	1,4	-0,2	-1,5	0,0	0,0	0,0
Cambio neto en el empleo ³	1,4	0,4	1,5	6,0	3,1	-1,4	2,6	1,2
Servicios								
Creación Bruta	135,6	122,6	120,2	124,5	126,0	127,5	131,7	126,3
Destrucción Bruta	119,0	123,5	116,1	111,6	113,9	117,8	122,8	119,4
Empresas que cambian de CUIT- fusiones y adquisiciones ²	-0,6	2,6	-0,7	-0,6	-3,3	-0,1	1,2	0,0
Cambio neto en el empleo ³	16,0	1,7	3,4	12,3	8,9	9,6	10,2	6,9

Notas:

1. El cambio en el empleo se mide a partir de la diferencia en el empleo, a nivel de cada firma, entre el trimestre actual y el trimestre anterior.
2. Empresas que atraviesan procesos de cambio en la propiedad que implican modificaciones en su Código de Identificación Tributaria: fusiones, adquisiciones, escisiones, cambios de sociedades.
3. El cambio neto es la diferencia entre la creación bruta y la destrucción bruta de empleo.

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales - Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, sobre la base de SIPA.

Tabla 21**Mercado de trabajo - Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial****Descomposición del cambio neto en el empleo por tamaño de empresa**

Series desestacionalizadas								
Industria, Comercio y Servicios - Asalariados registrados del sector privado - En miles de personas - total País								
Variaciones respecto al trimestre anterior¹								
	1° 2012	2° 2012	3° 2012	4° 2012	1° 2013	2° 2013	3° 2013	4° 2013
Grandes								
Creación Bruta	65,7	61,8	57,3	65,9	64,6	65,3	66,8	62,4
Destrucción Bruta	63,2	64,8	60,5	52,9	53,6	56,8	63,0	58,8
Empresas que cambian de CUIT ²	-1,9	3,7	1,5	2,1	-1,1	0,0	0,9	0,0
Cambio Neto ³	0,6	0,6	-1,7	15,1	10,0	8,5	4,8	3,7
Medianas								
Creación Bruta	43,4	40,8	41,3	42,3	41,7	41,3	41,9	41,5
Destrucción Bruta	40,3	41,6	40,2	38,5	39,4	40,7	42,5	46,1
Empresas que cambian de CUIT ²	-0,9	-0,2	-0,7	-1,1	-1,9	0,0	0,3	0,0
Cambio Neto ³	2,2	-1,0	0,5	2,7	0,4	0,6	-0,2	0,0
Pequeñas								
Creación Bruta	58,4	53,7	55,4	55,9	57,2	55,5	56,8	56,3
Destrucción Bruta	53,7	54,2	55,0	53,8	53,8	55,8	55,8	55,7
Empresas que cambian de CUIT ²	-0,5	-0,2	-0,1	-0,8	-2,1	0,0	-0,1	0,0
Cambio Neto ³	4,2	-0,7	0,3	1,3	1,3	-0,3	1,0	0,7
Microempresas								
Creación Bruta	53,2	49,7	50,1	50,9	53,4	49,9	53,1	51,8
Destrucción Bruta	46,9	47,4	47,6	46,6	47,1	49,1	48,4	49,0
Empresas que cambian de CUIT ²	0,0	0,1	0,1	-0,1	-0,8	0,0	0,0	0,0
Cambio Neto ³	6,3	2,4	2,6	4,2	5,5	0,8	4,7	2,8

Notas:

1. El cambio en el empleo se mide a partir de la diferencia en el empleo, a nivel de cada firma, entre el trimestre actual y el trimestre anterior.

2. Empresas que atraviesan procesos de cambio en la propiedad que implican modificaciones en su Código de Identificación Tributaria: fusiones, adquisiciones, escisiones, cambios de sociedades.

3. El cambio neto es la diferencia entre la creación bruta y la destrucción bruta de empleo.

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales - Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, sobre la base de SIPA.

Tabla 22**Mercado de trabajo - Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial****Descomposición del cambio neto en el empleo por sector económico y tamaño de empresa****Empleo asalariado registrado privado - Industria, Comercio y Servicios - Tasas normalizadas ¹****Tasas a trimestres corridos**

	1° 2012	2° 2012	3° 2012	4° 2012	1° 2013	2° 2013	3° 2013	4° 2013
Por sector económico								
Industria								
Creación Bruta	3,0	3,0	3,0	3,2	3,2	3,0	3,0	2,8
Destrucción Bruta	3,0	3,2	3,0	2,9	2,8	2,9	3,2	3,0
Empresas que cambian de CUIT-fusiones y adquisiciones ²	-0,2	0,1	0,0	0,1	-0,1	0,0	0,0	0,0
Cambio neto en el empleo ³	-0,2	0,0	0,0	0,4	0,3	0,1	-0,1	-0,1
Comercio								
Creación Bruta	4,3	4,0	4,2	4,3	4,2	4,2	4,3	4,2
Destrucción Bruta	4,1	3,9	4,2	3,8	3,8	4,3	4,0	4,1
Empresas que cambian de CUIT-fusiones y adquisiciones ²	-0,1	-0,1	0,1	0,0	-0,1	0,0	0,0	0,0
Cambio neto en el empleo ³	0,1	0,0	0,1	0,5	0,3	-0,1	0,2	0,1
Servicios								
Creación Bruta	4,5	4,1	4,1	4,2	4,2	4,2	4,4	4,2
Destrucción Bruta	4,0	4,2	3,9	3,7	3,8	3,9	4,1	4,0
Empresas que cambian de CUIT-fusiones y adquisiciones ²	0,0	0,1	0,0	0,0	-0,1	0,0	0,0	0,0
Cambio neto en el empleo ³	0,5	0,1	0,1	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2
Por tamaño de empresa								
Grandes								
Creación Bruta	2,5	2,3	2,1	2,4	2,4	2,4	2,4	2,3
Destrucción Bruta	2,4	2,4	2,3	2,0	2,0	2,1	2,3	2,1
Empresas que cambian de CUIT-fusiones y adquisiciones ²	-0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Cambio neto en el empleo ³	0,0	0,0	-0,1	0,6	0,4	0,3	0,2	0,1
Medianas								
Creación Bruta	4,0	3,8	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9
Destrucción Bruta	3,7	3,9	3,8	3,6	3,7	3,8	4,0	4,3
Empresas que cambian de CUIT-fusiones y adquisiciones ²	-0,1	0,0	-0,1	-0,1	-0,2	0,0	0,0	0,0
Cambio neto en el empleo ³	0,2	-0,1	0,0	0,3	0,0	0,1	0,0	0,0
Pequeñas								
Creación Bruta	5,7	5,3	5,5	5,6	5,7	5,5	5,7	5,6
Destrucción Bruta	5,3	5,4	5,5	5,4	5,3	5,5	5,6	5,6
Empresas que cambian de CUIT-fusiones y adquisiciones ²	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,2	0,0	0,0	0,0
Cambio neto en el empleo ³	0,4	-0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1
Microempresas								
Creación Bruta	8,4	7,9	8,1	8,2	8,5	8,0	8,6	8,4
Destrucción Bruta	7,4	7,6	7,7	7,5	7,5	7,8	7,8	7,9
Empresas que cambian de CUIT-fusiones y adquisiciones ²	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,1	0,0	0,0	0,0
Cambio neto en el empleo ³	1,0	0,4	0,4	0,7	0,9	0,1	0,8	0,5

Notas:

1. Tasas normalizadas: se calculan dividiendo por el promedio del empleo del trimestre actual y el anterior.
2. Empresas que atraviesan procesos de cambio en la propiedad que implican modificaciones en su Código de Identificación Tributaria: fusiones, adquisiciones, escisiones, cambios de sociedades.
3. El cambio neto es la diferencia entre la creación bruta y la destrucción bruta de empleo.

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales - Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, sobre la base de SIPA.

Tabla 23
Ingresos y salarios

Ingreso medio ¹ de los ocupados plenos ² según variables seleccionadas								
En pesos corrientes - Total de aglomerados relevados								
	1° Trim 12	2° Trim 12	3° Trim 12	4° Trim 12	1° Trim 13	2° Trim 13	3° Trim 13	4° Trim 13
Total	3.807	4.047	4.380	4.466	4.855	5.062	5.527	5.763
Sexo								
Varones	3.926	4.177	4.552	4.559	5.004	5.276	5.711	5.972
Mujeres	3.546	3.751	3.985	4.251	4.509	4.576	5.109	5.301
Edad								
Hasta 24 años	2.646	2.891	2.988	3.216	3.407	3.584	3.831	4.089
Entre 25 y 34 años	3.581	3.916	4.164	4.326	4.697	5.000	5.231	5.619
Entre 35 y 49 años	4.260	4.379	4.726	4.779	5.216	5.399	6.002	6.216
Entre 50 y 59 años	3.996	4.369	4.856	4.872	5.342	5.236	5.964	6.135
60 años y más	3.925	4.056	4.656	4.515	4.923	5.504	5.799	5.982
Posición en el hogar								
Jefe	4.196	4.414	4.829	4.852	5.366	5.635	6.087	6.349
Cónyuge	3.816	4.066	4.404	4.465	4.788	4.829	5.365	5.677
Hijo	2.987	3.245	3.430	3.606	3.836	3.868	4.462	4.618
Otros	3.807	3.249	3.513	3.786	3.820	4.271	4.492	4.698
Nivel educativo								
Hasta primario incompleto	2.343	2.332	2.736	2.986	3.208	3.325	3.584	3.665
Primario completo	2.980	3.134	3.339	3.448	3.670	3.948	4.188	4.393
Secundario incompleto	3.032	3.251	3.620	3.693	3.827	3.955	4.459	4.881
Secundario completo	3.744	3.969	4.130	4.308	4.618	4.824	5.246	5.508
Terc/univ incompleto	4.269	4.285	5.048	4.800	5.318	5.529	6.096	6.529
Terc/univ completo	5.457	5.871	6.220	6.299	6.981	7.328	7.943	8.041
Categoría ocupacional								
Patrón	5.118	4.874	5.376	5.063	6.771	6.220	7.140	7.580
Cuenta propia	2.900	3.161	3.417	3.510	3.808	4.116	4.223	4.501
Asalariado	3.952	4.202	4.523	4.630	4.988	5.211	5.724	5.965
Registrado	4.422	4.745	5.089	5.204	5.571	5.735	6.445	6.699
No registrado	2.601	2.578	2.847	3.068	3.175	3.686	3.691	3.920
Rama de actividad								
Industria manufacturera	3.822	3.980	4.337	4.486	5.214	5.018	5.578	5.816
Construcción	2.857	3.098	3.435	3.397	3.775	3.916	4.330	4.330
Comercio	3.287	3.480	3.764	3.913	4.122	4.296	4.614	5.102
Hoteles y restaurantes	3.195	3.265	3.480	3.732	3.759	4.125	4.447	4.584
Transporte, almacenaje y comunicaciones	4.323	4.428	5.072	4.951	5.161	6.040	6.205	6.444
Servicios financieros, inmobiliarios, alquileres y empresariales	4.519	4.771	5.285	5.209	5.809	5.987	6.677	6.932
Administración pública y defensa	5.003	5.316	5.706	5.612	6.014	6.539	7.198	7.379
Enseñanza	4.586	4.936	5.478	5.782	5.804	5.724	6.731	6.994
Servicios sociales y de salud	4.600	4.680	5.065	5.232	5.423	5.804	6.200	6.607
Servicio doméstico	1.724	1.816	1.676	1.967	2.092	2.305	2.471	2.765
Otros servicios comunitarios, sociales y personales	3.667	3.883	3.815	4.196	4.720	4.770	5.382	5.070
Tamaño del establecimiento								
Hasta 5 personas	2.955	3.141	3.348	3.470	3.849	3.987	4.313	4.547
Entre 6 y 40 personas	3.819	4.184	4.526	4.553	4.812	5.042	5.531	6.054
Más de 40 personas	4.928	5.235	5.691	5.727	6.193	6.542	7.122	7.219
Calificación								
Profesional	6.715	6.480	7.510	7.254	8.428	8.189	9.083	9.241
Técnica	4.489	4.838	5.153	5.197	5.868	6.091	7.063	7.250
Operativa	3.527	3.809	4.141	4.242	4.448	4.772	5.086	5.382
Sin calificación	2.569	2.718	2.844	2.983	3.294	3.448	3.725	3.955

Notas:

1. Ingreso "de bolsillo" de la ocupación principal de los ocupados, excluyendo beneficiarios de planes de empleo.
2. Ocupados que trabajan 35 o más horas semanales.

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, sobre la base de EPH (INDEC).

Tabla 24
Ingresos y salarios

Remuneración ¹ promedio de los asalariados registrados del sector privado				
A valores corrientes				
	Serie desestacionalizada		Tendencia ciclo	
	Remuneración promedio	Variación porcentual	Remuneración promedio	Variación porcentual
1995	815	...	813	...
1996	803	-1,5	805	-1,1
1997	799	-0,4	799	-0,7
1998	807	1,0	807	1,0
1999	812	0,6	812	0,6
2000	815	0,4	816	0,5
2001	813	-0,2	813	-0,4
2002	855	5,1	854	5,0
2003	967	13,1	968	13,4
2004	1.109	14,8	1.107	14,4
2005	1.295	16,7	1.294	16,9
2006	1.571	21,3	1.572	21,4
2007	1.904	21,2	1.904	21,1
2008	2.455	28,9	2.456	29,0
2009	2.959	20,5	2.963	20,7
2010	3.735	26,2	3.738	26,1
2011	4.935	32,1	4.935	32,0
2012	6.389	29,5	6.389	29,5
2013	8.109	26,9	8.110	26,9
2014				
ene-14	9.195	1,9	9.221	2,2
feb-14	9.470	3,0	9.417	2,1
mar-14	9.576	1,1	9.612	2,1

Notas:

1. Serie desestacionalizada - Excluye aguinaldo y otros conceptos estacionales de la remuneración.

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales - Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, sobre la base de SIPA.

Tabla 25
Ingresos y salarios

Salario Conformado promedio de Convenio ¹								
En pesos corrientes								
Actividad	dic-06	dic-07	dic-08	dic-09	dic-10	dic-11	dic-12	dic-13
Administración Pública	2.271	2.668	3.792	4.365	5.280	6.987	8.452	10.480
Bancos Privados Nacionales (ADEBA)	2.141	2.878	4.178	4.972	6.140	7.921	9.862	12.229
Alimentación	1.512	1.762	2.296	2.733	3.682	4.909	6.372	7.995
Aluminio - UOM	1.305	1.569	2.011	2.391	3.104	3.921	4.898	6.254
Autopartes - UOM	1.568	1.888	2.421	2.877	3.734	4.719	5.879	7.492
Calzado	1.334	1.710	2.029	2.525	3.301	4.612	5.535	7.038
Camioneros	2.173	2.568	3.162	3.657	4.558	5.649	7.081	8.935
Comercio	1.215	1.494	1.954	2.280	3.376	4.744	6.293	7.812
Construcción	1.261	1.579	1.887	2.180	2.770	3.486	4.482	5.606
Cuero	1.167	1.423	2.071	2.477	3.255	4.045	5.346	6.635
Electrónica- UOM	1.334	1.606	2.058	2.447	3.176	4.073	5.010	6.377
Encargados de Edificio	1.330	1.568	2.066	2.687	3.426	4.725	5.578	6.913
Entidades Deportivas y Civiles (UTEDyC)	1.561	1.819	2.398	2.758	3.733	4.850	6.111	7.824
Gastronómicos	1.566	1.871	2.483	2.849	3.836	4.981	6.442	8.052
Gráficos	1.415	1.725	2.072	2.701	3.403	4.560	5.761	7.316
Maestranza	1.068	1.310	1.454	1.818	2.291	3.096	4.127	4.997
Plásticos	1.630	1.967	2.462	3.062	3.931	5.449	6.758	8.380
Químicos	1.875	2.043	2.854	3.255	4.335	5.472	7.217	9.041
Sanidad clínicas	1.198	1.711	2.139	2.546	3.237	4.302	5.512	7.058
Seguridad	1.221	1.547	1.963	2.397	3.103	4.115	4.931	6.270
Telefónicos	2.411	2.747	3.373	3.939	4.989	5.254	8.931	13.024
Textiles	1.306	1.503	1.858	2.230	2.870	3.728	4.941	6.078
Transporte de Pasajeros	1.959	2.450	3.231	3.627	4.611	5.726	8.015	9.952

Notas:

1. El salario conformado está compuesto por el salario básico, los adicionales estipulados y los aumentos por Decreto del Poder Ejecutivo, en caso de que no estuvieran incorporados a los salarios de convenio o ya hubieran sido absorbidos por aumento.

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo.

Tabla 26
Ingresos y salarios

Salario básico de convenio 1											
En pesos corrientes											
Actividad	Categoría	dic-06	dic-07	dic-08	dic-09	dic-10	dic-11	dic-12	dic-13		
Administración Pública Nacional	Categoría C5	470	615	1.026	1.186	1.434	1.778	2.151	2.668		
Alimentación	Operario calificado	1.238	1.442	1.880	2.156	2.950	4.020	5.216	6.546		
Bancarios (Banca privada extranjera)	Auxiliar	575	575	2.430	2.892	3.571	4.607	5.736	7.112		
Bancarios (Banca privada nacional)	Auxiliar	575	575	2.430	2.892	3.571	4.607	5.736	7.112		
Calzado	Oficial especializado	1.284	1.516	1.820	2.038	2.924	4.000	4.800	6.200		
Camioneros	Conductor - Primera categoría	1.121	1.306	1.705	2.044	2.540	3.149	3.954	4.983		
Comercio	Vendedor B	1.140	1.140	1.380	1.380	1.848	3.143	5.000	5.449		
Construcción	Oficial	776	1.364	1.630	1.883	2.394	3.011	3.870	4.842		
Cuero	Oficial de Cortador, Emboquillador, Planchador, etc.	1.026	1.396	2.056	2.170	3.110	3.294	4.608	5.816		
Encargados de Edificio	Encargado permanente c/vivienda (2da. Categoría)	1.044	1.331	1.606	2.044	2.606	3.632	4.286	5.314		
Entidades Deportivas y Civiles	Personal administrativo de 3ra.	1.161	1.353	1.784	2.052	2.777	3.608	4.547	5.822		
Gastronómicos	Categoría 4 (Establecimiento III)	1.015	1.015	1.744	1.744	2.180	2.943	3.944	4.930		
Gráficos (Diarios y revistas)	Categoría 6	1.308	1.569	1.884	2.349	3.095	4.130	5.218	6.627		
Maestranza	Oficial 1ra.	882	1.028	1.331	1.664	2.077	2.327	3.182	3.865		
Metalúrgicos (Aluminio)	Operario especializado	1.286	1.523	1.960	2.334	3.032	3.835	4.716	5.848		
Metalúrgicos (Automotriz)	Operario especializado	1.506	1.794	2.296	2.734	3.550	4.491	5.522	6.848		
Metalúrgicos (Electrónica)	Operario especializado	1.278	1.522	1.948	2.318	3.008	3.805	4.682	5.804		
Plásticos	Operario especializado	1.450	1.896	2.296	2.854	3.118	5.258	6.520	8.086		
Sanidad (Clínicas)	Enfermera de piso	1.070	1.528	1.910	2.272	2.886	3.840	4.920	6.300		
Sanidad (Institutos sin internación)	Tercera	1.070	1.528	1.910	2.273	2.887	3.840	4.920	6.300		
Textiles	Categoría 12	1.094	1.312	1.636	1.670	2.144	2.664	4.088	5.068		
Transporte Automotor (UTA)	Conductor de corta y media distancia	1.511	1.611	2.398	2.701	3.449	4.531	5.315	6.923		

Notas:

1. Salario básico de convenio: es el salario mínimo que percibe un trabajador sin antigüedad que cumple una jornada normal de trabajo, según lo establece el convenio colectivo de trabajo, durante el mes considerado, sin contemplar los adicionales, para la categoría seleccionada.

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo.

Tabla 27
Ingresos y salarios

Evolución del Salario Mínimo Vital y Móvil			
Pesos corrientes			
Períodos con el mismo valor de SMVM	SMVM	Variación	Índice base Ago-93 = 100
ago-93 / Jun-03	200	...	100
jul-03	250	25,0%	125
ago-03	260	4,0%	130
sep-03	270	3,8%	135
oct-03	280	3,7%	140
nov-03	290	3,6%	145
dic-03	300	3,4%	150
ene-04 / Ago-04	350	16,7%	175
sep-04 / Abr-05	450	28,6%	225
may-05	510	13,3%	255
jun-05	570	11,8%	285
jul-05 / jul-06	630	10,5%	315
ago-06	760	20,6%	380
sep-06 / oct-06	780	2,6%	390
nov-06 / jul-07	800	2,6%	400
ago-07 / sep-07	900	12,5%	450
oct-07 / nov-07	960	6,7%	480
dic-07 / jul-08	980	2,1%	490
ago-08 / nov-08	1.200	22,4%	600
dic-08 / jul-09	1.240	3,3%	620
ago-09 / sep-09	1.400	12,9%	700
oct-09 / dic-09	1.440	2,9%	720
ene-10 / jul-10	1.500	4,2%	750
ago-10 / dic-10	1.740	16,0%	870
ene-11 / ago-11	1.840	5,7%	920
aep-11 / ago-12	2.300	25,0%	1.150
sep-12 / ene-13	2.670	16,1%	1.335
feb-13 / jul-13	2.875	7,7%	1.438
ago-13 / dic-13	3.300	14,8%	1.650
ene-14 / jul-14	3.600	9,1%	1.800

Fuente: MTEySS

Tabla 28

Programas de empleo y capacitación

Acciones de la Secretaría de Empleo										
Beneficiarios según programa	Último Mes	Total País								
		2003-2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 (hasta Julio)	TOTAL 2003-2014
Programa Jefes de Hogar	...	2,095,590	750,129	500,717	93,972	13,689	533	2,099,095
Seguro de Capacitación y Empleo	78,367	75,498	103,023	133,615	247,172	262,944	226,752	166,356	94,596	513,036
Jóvenes con más y mejor trabajo	114,199	...	9,526	75,229	124,686	317,495	286,449	259,687	179,661	648,543
Otros programas nacionales de empleo ¹	95,893	568,681	492,446	811,602	718,988	469,143	206,130	231,253	157,278	1,760,527
Becas e incentivos	45,493	261,065	212,133	255,305	189,132	59,890	63,845	86,640	69,031	857,218
Plan Mayores	...	75,132	4,270	1,759	813	465	213	150	...	75,132
Total de Personas en Programas de Transferencia de Ingreso de la Secretaría	330,562	2,732,579	1,446,216	1,657,375	1,218,509	973,418	720,378	659,606	477,996	4,816,685
Seguro por desempleo	83,158	650,265	294,285	362,435	323,882	266,407	255,676	239,386	157,586	1,651,273
Beneficiarios según tipo de prestación	Último Mes	Total País								
		2003-2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 (hasta Julio)	TOTAL 2003-2014
Mejora de la Empleabilidad										
Formación Profesional	40,806	154,960	80,458	123,689	224,073	152,693	129,207	139,521	104,635	882,805
Terminalidad Educativa	73,037	209,785	144,640	215,106	180,173	269,569	195,738	149,096	74,702	969,403
Entrenamiento para el Trabajo	80,268	9,751	18,294	28,665	31,033	65,359	95,039	129,539	113,851	251,964
Talleres de Orientación Laboral	61,848	-	9,521	68,015	107,772	204,769	199,668	180,111	117,326	631,105
Certificación de Competencias	1,062	7,059	11,996	20,143	17,231	16,157	20,718	25,416	3,733	113,618
Inserción Laboral Asistida²										
Inserción Laboral Asistida (PIL y otros)	8,233	9,353	6,913	12,001	14,067	17,013	16,133	17,763	12,657	50,192
Emprendimientos productivos individuales y asociativos	13,837	32,948	26,219	32,779	25,128	23,539	22,349	22,890	16,852	70,496
Otros Programas de Inserción Laboral	-	-	926	4,657	5,031	5,183	-	-	-	8,855
Ocupación Transitoria										
Actividades Comunitarias	5,371	457,222	429,403	585,466	508,384	323,063	83,255	80,415	19,084	1,269,958
Promover	7,694	-	-	-	-	781	9,077	15,007	12,960	18,676
Programa Jefes de Hogar	-	1,239,673	516,116	198,027	10,289	1,367	135	-	-	1,272,406
Obras de Infraestructura Pública	-	114,381	-	-	-	-	-	-	-	114,381
Sostenimiento del Empleo³										
Recuperación Productiva	34,019	21,202	23,345	137,795	130,306	78,329	46,326	39,209	42,421	256,209
Interzafra y otros programas estacionales	15,711	34,769	31,735	66,048	56,044	64,702	62,655	70,845	51,044	162,736
Otros Programas de Mantenimiento del puesto de trabajo	33,098	14,893	6,394	14,726	19,879	25,780	30,239	26,746	48,605	118,018
TOTAL DE PERSONAS EN POLÍTICAS DE EMPLEO	458,454	...	1,800,944	2,103,015	1,773,058	1,470,105	1,932,398	1,087,323	689,852	6,552,259

1. Incluye los Programas: PEC, PROMOVER, Recuperación Productiva, Interzafra, Empleo Comunitario, Sostenimiento del Empleo, Fortalecimiento del Empleo (Madres de Plaza de Mayo), Talleres Protegidos y Convenios Sectoriales
2. Incluye el conjunto de políticas que intervienen de modo directo en la incorporación de trabajadores desocupados al empleo formal asalariado o en modalidades de trabajo independiente o asociativo.
3. Incluye el conjunto de políticas que intervienen para evitar la pérdida inminente del empleo de trabajadores en empresas en crisis o con interrupciones estacionales o en emergencia climática.

Fuente: MTEySS - Secretaría de Empleo - Dirección de Información Estratégica para el Empleo

Tabla 29
Programas de empleo y capacitación

Acciones de la Secretaría de Empleo - Montos transferidos (en miles de pesos corrientes)										
	Total País									
	Acumulado (2003-2014)	2003-2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 (hasta Julio)	
Total montos transferidos en concepto de ayuda económica a personas (en miles)	28.378.579	14.229.472	2.058.573	2.453.308	1.714.141	2.385.906	2.102.287	2.097.138	1.337.754	
Programa Jefes de Hogar	14.278.558	12.275.285	1.165.165	765.495	51.271	21.184	158	
Seguro de Capacitación y Empleo	2.601.355	148.026	196.409	203.123	316.346	609.753	586.094	352.631	188.973	
Jóvenes con Más y Mejor Trabajo	2.808.583	...	3.501	63.356	146.546	837.468	769.620	685.791	302.300	
Otros Programas Nacionales de Empleo	6.954.266	1.692.510	594.676	1.267.475	1.082.602	687.144	460.682	629.530	539.646	
Becas de capacitación	426.812	83.407	54.391	82.642	68.779	73.838	45.318	14.289	4.148	
Incentivos de Inserción Laboral	1.309.005	30.244	44.432	71.217	48.596	156.519	240.415	414.896	302.686	

Fuente: MTEySS - Secretaría de Empleo - Dirección de Información Estratégica para el Empleo

Tabla 30
Programas de empleo y capacitación

Acciones de la Secretaría de Empleo - Servicio Federal de Empleo										
	Total País									
	2003-2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 (hasta Julio)		
Total de Oficinas de Empleo	204	261	309	344	432	504	564	579		
Personas atendidas en Oficinas de Empleo	112.173	166.927	323.366	425.682	637.523	609.364	543.631	332.764		
Adhesiones al Seguro de Capacitación y Empleo	81.494	34.274	53.183	144.777	108.572	33.346	46.566	25.667		
Adhesiones al Programa Jóvenes con más y Mejor Trabajo	...	16.009	73.996	83.040	261.126	141.040	137.433	52.827		

Fuente: MTEySS - Secretaría de Empleo - Dirección de Información Estratégica para el Empleo

Tabla 31
Negociación Colectiva

Evolución y características de la Negociación Colectiva											
2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	I Trim 13	II Trim 13	III Trim 13	I Trim 14
Acuerdos y convenios colectivos homologados	930	1.027	1.231	1.331	2.038	1.864	1.699	231	350	518	600
Personal comprendido en los acuerdos y convenios											344
colectivos homologados	3.500.000	3.938.000	3.992.000	4.001.388	4.220.161	4.235.000	4.304.000	1.024.000	2.416.000	1.959.000	2.153.000
Ámbito de la negociación											
Cantidad											
Empresa	605	691	795	935	1.456	1.339	1.179	169	254	326	430
Actividad	325	336	436	396	582	525	520	62	96	192	170
Distribución porcentual											
Empresa	65,1%	67,3%	64,6%	70,2%	71,4%	72,0%	69,4%	73,2%	72,6%	62,9%	71,7%
Actividad	34,9%	32,7%	35,4%	29,8%	28,6%	28,0%	30,6%	26,8%	27,4%	37,1%	28,3%
Negociaciones por rama de actividad											
Cantidad											
Agricultura	31	22	26	23	20	22	19	2	3	9	5
Minería	24	36	50	48	70	83	61	16	12	16	17
Industria	313	289	389	469	622	587	596	94	76	208	218
Electricidad, Gas y Agua	112	145	127	152	171	216	122	20	26	26	50
Construcción	15	16	22	17	25	44	35	4	10	13	8
Comercio	40	85	91	100	123	111	138	15	35	60	28
Transporte	198	245	298	286	527	360	367	45	115	81	126
Establecimientos financieros	60	55	77	52	137	60	115	15	33	21	46
Servicios	137	134	151	184	343	381	246	20	40	84	102
Distribución porcentual											
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Agricultura	3,3%	2,1%	2,1%	1,7%	1,0%	1,2%	1,1%	0,9%	0,9%	1,7%	0,8%
Minería	2,6%	3,5%	4,1%	3,6%	3,4%	4,5%	3,6%	6,9%	3,4%	3,1%	2,8%
Industria	33,7%	28,1%	31,6%	35,2%	30,5%	31,5%	35,1%	40,7%	21,7%	40,2%	36,3%
Electricidad, Gas y Agua	12,0%	14,1%	10,3%	11,4%	8,4%	11,6%	7,2%	8,7%	7,4%	5,0%	8,3%
Construcción	1,6%	1,6%	1,8%	1,3%	1,2%	2,4%	2,1%	1,7%	2,9%	2,5%	1,3%
Comercio	4,3%	8,3%	7,4%	7,5%	6,0%	6,0%	8,1%	6,5%	10,0%	11,6%	4,7%
Transporte	21,3%	23,9%	24,2%	21,5%	25,9%	19,3%	21,6%	19,5%	32,9%	15,6%	21,0%
Establecimientos financieros	6,5%	5,4%	6,3%	3,9%	6,7%	3,2%	6,8%	6,5%	9,4%	4,1%	7,7%
Servicios	14,7%	13,0%	12,3%	13,8%	16,8%	20,4%	14,5%	8,7%	11,4%	16,2%	17,0%

Notas:

1. Desde el primer trimestre de 2010 se emplea como definición operativa el criterio de "registro de acuerdos y convenios en la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo (DNRT)", principalmente, para reflejar aquellas negociaciones que en determinadas actividades, ramas y empresas tienden a ser recopiladas en una misma resolución homológica. Ahora 1 registro de la DNRT equivale a 1 acuerdo o convenio colectivo. Esta equivalencia es la que posibilita construir el principal indicador considerado para la confección de las estadísticas referidas al tema, esto es, las series mensual/ trimestral/ anual de cantidad de convenios y acuerdos colectivos homologados, que realiza la SSPyEL.

Fuente: MTEYSS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo

Tabla 32

Plan Nacional para la Regularización del Trabajo (PNRT)

Empresas y trabajadores relevados por provincia				
Acumulado entre 2003 y 2014 ¹				
	Establecimientos relevados		Trabajadores relevados	
	Cantidad	Distribución porcentual	Cantidad	Distribución porcentual
Total país	1.325.756	100,0%	3.916.996	100,0%
Buenos Aires	476.872	36,0%	1.213.591	31,0%
Capital Federal	259.172	19,5%	939.245	24,0%
Catamarca	15.410	1,2%	42.285	1,1%
Chaco	19.603	1,5%	59.727	1,5%
Chubut	23.948	1,8%	50.185	1,3%
Córdoba	57.597	4,3%	215.944	5,5%
Corrientes	21.773	1,6%	67.020	1,7%
Entre Ríos	31.533	2,4%	119.619	3,1%
Formosa	15.412	1,2%	46.672	1,2%
Jujuy	22.279	1,7%	61.933	1,6%
La Pampa	13.601	1,0%	32.079	0,8%
La Rioja	14.001	1,1%	70.694	1,8%
Mendoza	55.604	4,2%	185.693	4,7%
Misiones	22.202	1,7%	59.518	1,5%
Neuquén	17.610	1,3%	36.975	0,9%
Río Negro	22.488	1,7%	58.414	1,5%
Salta	21.362	1,6%	60.416	1,5%
San Juan	29.891	2,3%	100.094	2,6%
San Luis	17.274	1,3%	47.541	1,2%
Santa Cruz	13.028	1,0%	30.018	0,8%
Santa Fe	85.301	6,4%	239.267	6,1%
Santiago del Estero	22.582	1,7%	61.746	1,6%
Tierra del Fuego	8.770	0,7%	15.709	0,4%
Tucumán	38.443	2,9%	102.611	2,6%

Nota:

1. El PNRT se implementó en septiembre de 2003. Se incluye a los establecimientos y trabajadores relevados al 30 de junio de 2014.

Fuente: MTEySS - Secretaría de Trabajo.

Tabla 33
Plan Nacional para la Regularización del Trabajo (PNRT)

Empresas y trabajadores relevados por rama de actividad				
Acumulado entre 2005 y 2014 ¹				
	Establecimientos relevados		Trabajadores relevados	
	Cantidad	Distribución porcentual	Cantidad	Distribución porcentual
Total país	1.236.756	100,0%	3.621.958	100,0%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	23.689	1,9%	258.755	7,1%
Explotación de minas, canteras, carbón, petróleo y gas	1.568	0,1%	8.799	0,2%
Industria Manufacturera	78.387	6,3%	394.899	10,9%
Construcción	47.810	3,9%	339.134	9,4%
Comercio, actividades inmobiliarias y de alquiler	731.960	59,2%	1.592.431	44,0%
Hoteles y Restaurantes	112.879	9,1%	420.674	11,6%
Transporte y almacenamiento	47.044	3,8%	73.535	2,0%
Intermediación financiera, servicios empresariales y comunicaciones	22.947	1,9%	68.145	1,9%
Enseñanza	7.256	0,6%	33.813	0,9%
Servicios sociales, comunitarios y personales	163.216	13,2%	431.773	11,9%

Nota:

1. Se incluye a los trabajadores relevados por el PNRT desde enero de 2005 al 30 de junio de 2014, que fueron verificados ante las bases de registro hasta el 11 de julio de 2014.

Fuente: MTEySS - Secretaría de Trabajo.

Tabla 34**Plan Nacional para la Regularización del Trabajo (PNRT)**

Situación registral de los trabajadores al momento de la inspección, por provincia						
Acumulado entre 2005 y 2014 ¹						
	Cantidad de trabajadores			Distribución porcentual		
	No registrado	Registrado	Total	No registrado	Registrado	Total
Total país	1.055.043	2.545.510	3.600.553	29,3%	70,7%	100,0%
Buenos Aires	329.049	786.936	1.115.985	29,5%	70,5%	100,0%
Capital Federal	156.183	713.088	869.271	18,0%	82,0%	100,0%
Catamarca	16.837	21.598	38.435	43,8%	56,2%	100,0%
Chaco	23.128	32.286	55.414	41,7%	58,3%	100,0%
Chubut	14.492	30.469	44.961	32,2%	67,8%	100,0%
Córdoba	58.392	149.265	207.657	28,1%	71,9%	100,0%
Corrientes	29.947	31.151	61.098	49,0%	51,0%	100,0%
Entre Ríos	33.111	77.044	110.155	30,1%	69,9%	100,0%
Formosa	16.885	26.466	43.351	38,9%	61,1%	100,0%
Jujuy	22.615	32.462	55.077	41,1%	58,9%	100,0%
La Pampa	7.796	22.147	29.943	26,0%	74,0%	100,0%
La Rioja	27.710	38.164	65.874	42,1%	57,9%	100,0%
Mendoza	62.791	103.499	166.290	37,8%	62,2%	100,0%
Misiones	19.443	34.310	53.753	36,2%	63,8%	100,0%
Neuquén	12.827	23.085	35.912	35,7%	64,3%	100,0%
Río Negro	21.735	31.932	53.667	40,5%	59,5%	100,0%
Salta	23.789	27.105	50.894	46,7%	53,3%	100,0%
San Juan	34.711	55.347	90.058	38,5%	61,5%	100,0%
San Luis	16.133	23.297	39.430	40,9%	59,1%	100,0%
Santa Cruz	10.414	18.270	28.684	36,3%	63,7%	100,0%
Santa Fe	60.995	164.392	225.387	27,1%	72,9%	100,0%
Santiago del Estero	22.740	32.311	55.051	41,3%	58,7%	100,0%
Tierra del Fuego	4.155	10.360	14.515	28,6%	71,4%	100,0%
Tucumán	29.165	60.526	89.691	32,5%	67,5%	100,0%

Nota:

1. Se incluye a los trabajadores relevados por el PNRT desde enero de 2005 al 30 de junio de 2014, que fueron verificados ante las bases de registro hasta el 11 de julio de 2014.

Fuente: MTEySS - Secretaría de Trabajo

Tabla 35

Plan Nacional para la Regularización del Trabajo (PNRT)

Situación registral de los trabajadores al momento de la inspección, por rama de actividad						
Acumulado entre 2005 y 2014 ¹						
	Cantidad de trabajadores			Distribución porcentual		
	No registrado	Registrado	Total	No registrado	Registrado	Total
Total	1.055.043	2.545.510	3.600.553	29,3%	70,7%	100,0%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	131.391	126.111	257.502	51,0%	49,0%	100,0%
Explotación de minas, canteras, carbón, petróleo, gas	2.707	6.084	8.791	30,8%	69,2%	100,0%
Industria Manufacturera	101.139	290.986	392.125	25,8%	74,2%	100,0%
Construcción	115.102	220.567	335.669	34,3%	65,7%	100,0%
Comercio, actividades inmobiliarias y de alquiler, agencias	400.669	1.182.962	1.583.631	25,3%	74,7%	100,0%
Hoteles y Restaurantes	127.289	290.898	418.187	30,4%	69,6%	100,0%
Transporte	25.559	47.713	73.272	34,9%	65,1%	100,0%
Intermediación financiera y otros servicios financieros y em	14.765	53.079	67.844	21,8%	78,2%	100,0%
Enseñanza	11.048	22.653	33.701	32,8%	67,2%	100,0%
Servicios	125.374	304.457	429.831	29,2%	70,8%	100,0%

Nota:

1. Se incluye a los trabajadores relevados por el PNRT desde enero de 2005 al 30 de junio de 2014, que fueron verificados ante las bases de registro hasta el 11 de julio de 2014.

Fuente: MTEySS - Secretaría de Trabajo

Tabla 36

Plan Nacional para la Regularización del Trabajo (PNRT)

Tasa de regularización por provincia ^{1,2}										
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total país	32,1%	35,2%	37,4%	36,7%	36,0%	36,9%	39,8%	42,8%	44,8%	48,2%
Buenos Aires	31,0%	33,6%	35,3%	32,9%	35,2%	36,7%	39,4%	39,8%	41,1%	44,3%
Capital Federal	36,4%	41,1%	39,1%	38,0%	36,4%	33,8%	38,9%	41,4%	43,4%	45,0%
Catamarca	33,3%	45,2%	46,4%	47,2%	39,6%	40,1%	52,2%	46,8%	50,0%	57,2%
Chaco	41,5%	30,8%	36,9%	28,2%	34,2%	38,0%	42,0%	41,5%	44,6%	46,6%
Chubut	32,1%	26,5%	38,0%	44,6%	37,9%	44,0%	38,8%	42,8%	42,8%	53,7%
Córdoba	24,4%	27,9%	32,2%	40,7%	38,5%	46,5%	45,6%	48,8%	52,2%	58,8%
Corrientes	34,7%	27,8%	31,8%	38,2%	30,7%	29,8%	34,4%	33,0%	33,6%	34,4%
Entre Ríos	32,8%	43,8%	39,3%	39,4%	38,5%	39,5%	41,4%	52,9%	43,9%	45,3%
Formosa	40,4%	40,4%	45,0%	35,3%	35,2%	37,8%	44,8%	46,2%	53,3%	54,6%
Jujuy	8,8%	7,3%	11,8%	34,8%	23,0%	29,2%	29,4%	27,1%	31,3%	39,7%
La Pampa	52,4%	57,3%	58,1%	55,9%	60,9%	58,4%	55,4%	52,8%	56,5%	53,7%
La Rioja	39,4%	35,7%	63,9%	34,6%	42,9%	38,8%	34,9%	50,1%	56,8%	55,5%
Mendoza	32,7%	36,9%	29,2%	23,1%	23,2%	26,9%	33,5%	40,0%	45,7%	51,8%
Misiones	34,4%	38,0%	37,0%	34,4%	38,0%	35,1%	43,1%	49,9%	44,7%	47,1%
Neuquén	22,8%	32,9%	31,5%	36,0%	32,6%	34,3%	37,0%	47,1%	48,4%	56,9%
Río Negro	34,3%	31,8%	30,7%	28,2%	35,3%	29,9%	33,2%	34,3%	42,8%	45,3%
Salta	28,0%	25,1%	44,8%	46,1%	52,1%	54,1%	54,1%	53,6%	52,2%	53,8%
San Juan	36,7%	46,7%	48,0%	49,0%	46,3%	48,2%	51,1%	58,9%	61,6%	65,5%
San Luis	28,5%	34,4%	34,7%	41,3%	35,0%	33,6%	42,2%	48,1%	52,2%	59,1%
Santa Cruz	45,5%	37,9%	51,4%	43,8%	28,3%	26,1%	34,9%	38,9%	38,3%	45,5%
Santa Fe	35,7%	47,9%	48,6%	48,9%	44,4%	45,0%	51,2%	51,9%	55,8%	59,1%
Santiago del Estero	23,3%	22,3%	26,7%	29,3%	41,7%	34,1%	27,8%	33,7%	32,3%	38,8%
Tierra del Fuego	36,9%	43,9%	61,0%	54,1%	38,6%	39,6%	36,5%	45,1%	47,0%	60,1%
Tucumán	30,1%	29,6%	38,9%	35,6%	31,9%	29,5%	31,1%	39,5%	36,5%	40,9%

Nota:

1. Tasa de regularización: es el porcentaje de trabajadores que al momento de la fiscalización no contaban con la Clave de Alta Temprana y les regularizaron esta situación por efecto de la acción inspectiva, es decir, antes de la audiencia de descargo.

2. Se incluye a los trabajadores relevados por el PNRT desde enero de 2005 al 30 de junio de 2014, que fueron verificados ante las bases de registro hasta el 11 de julio de 2014.

Fuente: MTEySS - Secretaría de Trabajo

Tabla 37
Plan Nacional para la Regularización del Trabajo (PNRT)

	Tasa de regularización ¹ por rama de actividad ²									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total	32,1%	35,2%	37,4%	36,7%	36,0%	36,9%	39,9%	42,8%	44,9%	48,3%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	21,8%	29,0%	32,6%	29,7%	31,5%	33,1%	34,9%	39,5%	45,8%	53,7%
Explotación de minas, canteras, carbón, petróleo, gas	10,3%	32,7%	44,5%	27,8%	30,2%	33,8%	37,4%	34,7%	16,1%	37,5%
Industria Manufacturera	33,9%	37,0%	39,9%	37,7%	37,4%	36,4%	39,8%	43,3%	45,7%	53,9%
Construcción	36,0%	38,4%	36,0%	27,5%	30,1%	31,4%	34,9%	37,8%	40,8%	42,9%
Comercio, actividades inmobiliarias y de alquiler, agencias	32,8%	36,8%	38,6%	42,2%	38,5%	39,3%	42,7%	44,4%	45,5%	46,2%
Hoteles y Restaurantes	34,9%	41,2%	44,9%	45,9%	45,5%	48,1%	49,0%	53,5%	55,0%	59,2%
Transporte	23,5%	22,3%	23,6%	23,5%	27,0%	23,6%	25,4%	34,0%	36,0%	32,9%
Intermediación financiera y otros servicios financieros y empresariales	24,2%	30,3%	27,0%	33,9%	28,3%	24,3%	35,0%	35,9%	36,1%	37,3%
Enseñanza	22,5%	30,1%	35,2%	41,5%	38,5%	42,2%	39,3%	44,7%	46,4%	48,4%
Servicios	28,7%	31,1%	33,4%	34,9%	31,4%	30,3%	34,6%	35,7%	36,8%	40,4%

Nota:

1. Tasa de regularización: es el porcentaje de trabajadores que al momento de la fiscalización no contaban con la Clave de Alta Temprana y les regularizaron esta situación por efecto de la acción inspectiva, es decir, antes de la audiencia de descargo.

2. Se incluye a los trabajadores relevados por el PNRT desde enero de 2005 al 30 de junio de 2014, que fueron verificados ante las bases de registro hasta el 11 de julio de 2014.

Fuente: MTEySS - Secretaría de Trabajo

Tabla 38

Plan Nacional para la Regularización del Trabajo (PNRT)

Caracterización de los trabajadores relevados						
Acumulado entre 2005 y 2014 ¹						
	Cantidad de trabajadores			Distribución porcentual		
	No registrado	Registrado	Total	No registrado	Registrado	Total
Total	1.055.043	2.545.510	3.600.553	29,3%	70,7%	100,0%
Sexo						
Varones	639.348	1.505.187	2.144.534	29,8%	70,2%	100,0%
Mujeres	415.696	1.040.324	1.456.019	28,6%	71,4%	100,0%
Edad						
Hasta 22 años	253.841	294.190	548.031	46,3%	53,7%	100,0%
Entre 23 y 35 años	487.390	1.295.622	1.783.012	27,3%	72,7%	100,0%
Entre 36 y 55 años	249.539	795.210	1.044.749	23,9%	76,1%	100,0%
Más de 56 años	53.986	151.230	205.216	26,3%	73,7%	100,0%
Sin especificar	10.287	9.258	19.545	52,6%	47,4%	100,0%
Nivel educativo						
Hasta primario incompleto	48.137	55.933	104.070	46,3%	53,7%	100,0%
Primario completo	246.771	482.251	729.022	33,8%	66,2%	100,0%
Secundario incompleto	189.466	370.477	559.943	33,8%	66,2%	100,0%
Secundario completo	362.502	1.047.160	1.409.662	25,7%	74,3%	100,0%
Terc. / Univ. incompleto	85.238	255.334	340.572	25,0%	75,0%	100,0%
Terc. / Univ. completo	72.239	240.930	313.169	23,1%	76,9%	100,0%
Sin especificar	50.690	93.425	144.115	35,2%	64,8%	100,0%

Nota:

1. Se incluye a los trabajadores relevados por el PNRT desde enero de 2005 al 30 de junio de 2014, que fueron verificados ante las bases de registro hasta el 11 de julio de 2014.

Fuente: MTEySS - Secretaría de Trabajo

Tabla 39
Seguridad social

Período	Total	Aportantes según el régimen previsional					
		Relación de Dependencia		Autónomos	Monotributo	Servicio Doméstico	Relación de Dependencia No obligados al SIPA
		Sipa	Otros regímenes				
dic-94 ^{1/}	5.082.748	3.775.518	-	1.306.157	-	240	833
dic-95	4.793.404	3.642.538	-	1.149.737	-	407	722
dic-96	5.125.807	4.170.192	-	953.478	-	514	1.623
dic-97	5.447.384	4.576.680	-	866.675	-	686	3.343
dic-98	5.741.456	4.670.104	-	586.679	479.191	1.039	4.443
dic-99	5.634.707	4.523.833	-	504.797	473.338	28.597	104.142
dic-00	5.608.977	4.527.130	-	440.154	448.144	34.316	159.233
dic-01	5.193.381	4.251.261	-	343.892	387.706	39.430	171.092
dic-02	4.975.822	4.069.671	-	327.887	364.516	39.548	174.200
dic-03	5.476.917	4.480.970	-	329.752	437.580	47.289	181.326
dic-04	6.254.866	4.950.597	-	351.201	703.984	57.573	191.511
dic-05	6.901.976	5.472.556	-	358.611	784.566	78.939	207.304
dic-06	7.563.018	5.896.634	-	362.551	897.934	162.447	243.452
dic-07	8.164.647	6.357.144	-	374.970	982.495	198.203	251.835
dic-08	8.508.486	6.532.469	-	381.407	1.083.820	231.198	279.592
dic-09	8.636.122	6.572.905	-	379.859	1.145.528	256.026	281.804
dic-10	9.023.893	6.829.752	-	380.071	1.236.762	281.516	295.792
dic-11	9.397.305	7.106.980	-	373.009	1.311.783	287.486	318.047
dic-12 ¹	10.669.741	7.155.368	1.560.340	343.864	1.297.786	312.383	-
dic-13	11.247.167	7.229.279	1.748.653	361.152	1.514.651	393.432	-

Nota:

1. Para el período 1994 - 2011 se ha creado la categoría "Relación de Dependencia No Obligados al SIPA", la cual incluye a los docentes de gestión privada adheridos a la educación pública provincial y a los trabajadores de organismos estatales declarados para la cobertura de riesgos del trabajo.

2. A partir de marzo de 2012, en la categoría "Otros Regímenes" se incluye a los trabajadores "No Obligados al SIPA" y a los declarados por Regímenes Provinciales, Municipales y Cajas Profesionales (En función de la Res. MEyFP N° 33/2011).

Para esta nueva clasificación, en el caso de que un trabajador se encuentre en más de un régimen, la selección del mismo se realiza de acuerdo al orden de prioridad presentado en el cuadro, con independencia de la remuneración o renta de referencia declaradas.

Fuente: MTEySS - Secretaría de Seguridad Social - Dirección Nacional de Programación Económica, sobre la base de datos de AFIP

Tabla 40
Seguridad social

Mes	Total	Beneficios del Régimen Previsional						
		Ex Régimen de reparto			Ex Régimen de capitalización			
		Total	Jubilaciones	Pensiones	Total	Jubilaciones ordinarias	Retiros por invalidez	Pensiones por fallecimiento
dic-01	3.348.379	3.301.442	1.972.090	1.329.352	46.937	18.578	9.048	19.311
dic-02	3.337.200	3.268.102	1.940.126	1.327.976	69.098	28.848	11.355	28.895
dic-03	3.337.927	3.231.051	1.905.613	1.325.438	106.876	51.938	15.751	39.187
dic-04	3.317.528	3.176.546	1.862.297	1.314.249	140.982	70.987	20.275	49.720
dic-05	3.356.358	3.179.212	1.872.824	1.306.388	177.146	93.678	24.259	59.209
dic-06	4.016.125	3.789.042	2.492.848	1.296.194	227.083	127.691	29.116	70.276
dic-07	5.127.424	4.784.022	3.485.871	1.298.151	343.402	229.300	33.656	80.446
dic-08 ¹	5.301.692	4.974.505	3.664.916	1.309.589	327.187	234.013	29.835	63.339
dic-09	5.587.767	5.231.576	3.878.956	1.352.620	356.191	245.694	30.332	80.165
dic-10	5.732.284	5.386.445	4.004.256	1.382.189	345.839	238.295	28.025	79.519
dic-11	5.770.665	5.432.130	4.038.388	1.393.742	338.535	230.442	26.700	81.393
dic-12	5.818.057	5.485.745	4.075.425	1.410.320	332.312	223.449	25.446	83.417
dic-13	5.845.300	5.518.428	4.096.345	1.422.083	326.872	216.348	24.138	86.386

Notas:

1. A partir del 9/12/2008 entró en vigencia la Ley 26.425 que crea el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), eliminando el régimen de capitalización, el cual es absorbido y sustituido por el régimen previsional público de reparto.

Fuente: MTEySS - Secretaría de Seguridad Social - Dirección Nacional de Programación Económica, sobre la base de datos de ANSES.

Tabla 41
Riesgos del trabajo

Trabajadores cubiertos ¹ por el sistema de riesgos del trabajo según sector económico.								
Sector económico	Promedio Anual ²							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total	6.674.654	7.248.484	7.742.004	7.848.698	7.966.922	8.311.694	8.660.094	8.770.932
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	329.848	338.495	354.366	343.693	341.343	356.778	357.304	355.249
Explotación de minas y canteras	37.737	41.127	44.527	48.164	49.104	53.564	57.499	58.838
Industrias manufactureras	1.047.186	1.118.373	1.183.258	1.154.989	1.165.688	1.214.237	1.236.339	1.253.579
Electricidad, gas y agua	61.625	62.844	65.013	66.145	66.126	68.191	73.805	76.636
Construcción	379.903	449.617	451.739	411.166	411.791	451.948	444.958	435.475
Comercio, restaurantes y hoteles	996.826	1.085.034	1.182.937	1.189.540	1.226.709	1.296.244	1.331.459	1.341.555
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	470.483	508.242	551.207	556.922	559.697	584.547	597.440	607.326
Servicios financieros, inmobiliarios y profesionales	689.676	772.170	846.745	824.657	844.075	880.957	910.209	900.858
Servicios comunales, sociales y personales	2.657.655	2.868.853	3.058.965	3.249.500	3.281.885	3.389.145	3.646.096	3.739.811
No clasificado	3.716	3.728	3.247	3.922	20.504	16.082	4.986	1.607

Notas:

1. Trabajadores cubiertos son todos aquellos trabajadores incluidos por los empleadores afiliados en las declaraciones juradas que presentan mensualmente a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) cuando se encuentran dentro del Sistema Único de la Seguridad Social y a través de las notificaciones de las ART en el caso de que no pertenezcan a este sistema.
2. La información proviene de sistemas administrativos de registración abierta en el tiempo y por lo tanto está sujeta a modificación a medida que se presentan declaraciones juradas rectificativas.

Fuente: MTEySS - Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Tabla 42
Riesgos del Trabajo

Casos notificados según Tipo de Accidente Ocurrido y Rama de Actividad																
	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	Cantidad	Distribución	Cantidad	Distribución	Cantidad	Distribución	Cantidad	Distribución	Cantidad	Distribución	Cantidad	Distribución	Cantidad	Distribución	Cantidad	Distribución
Total	635.874	100,0%	680.871	100,0%	694.077	100,0%	635.566	100,0%	630.766	100,0%	669.088	100,0%	661.431	100,0%	674.963	100,0%
Tipo de accidente																
Accidente in itinere	71.109	11,2%	88.601	13,0%	99.973	14,4%	102.649	16,2%	111.608	17,7%	121.909	18,2%	132.646	20,1%	139.002	20,6%
Enfermedad Profesional	12.229	1,9%	14.904	2,2%	18.665	2,7%	22.872	3,6%	22.013	3,5%	21.980	3,3%	22.661	3,4%	25.193	3,7%
Reagravación	26.363	4,1%	28.781	4,2%	28.089	4,0%	27.092	4,3%	30.580	4,8%	32.424	4,8%	39.490	6,0%	48.423	7,2%
Accidente de trabajo	526.173	82,7%	548.585	80,6%	547.350	78,9%	482.953	76,0%	466.565	74,0%	492.775	73,6%	466.634	70,5%	462.345	68,5%
Ramas de Actividad																
Agricultura, Silvicultura, Ganadería y Pesca	43.663	6,9%	42.344	6,2%	41.985	6,0%	38.642	6,1%	37.230	5,9%	38.189	5,7%	36.928	5,6%	36.332	5,4%
Explotación de minas y canteras	3.543	0,6%	3.760	0,6%	3.826	0,6%	3.341	0,5%	3.514	0,6%	3.746	0,6%	4.061	0,6%	4.742	0,7%
Industria Manufacturera	151.633	23,8%	157.621	23,1%	159.156	22,9%	142.639	22,4%	136.452	21,6%	145.614	21,8%	143.032	21,6%	144.629	21,4%
Electricidad, gas y agua	4.127	0,6%	4.101	0,6%	4.276	0,6%	4.154	0,7%	3.943	0,6%	4.193	0,6%	4.290	0,6%	4.585	0,7%
Construcción	83.077	13,1%	93.700	13,8%	86.977	12,5%	70.047	11,0%	66.234	10,5%	73.283	11,0%	64.928	9,8%	62.780	9,3%
Comercio, Restaurantes y Hoteles	92.740	14,6%	98.129	14,4%	103.154	14,9%	95.837	15,1%	93.078	14,8%	98.882	14,8%	97.895	14,8%	99.616	14,8%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	46.713	7,3%	50.850	7,5%	52.776	7,6%	51.394	8,1%	53.320	8,5%	56.785	8,5%	59.129	8,9%	61.708	9,1%
Servicios Financieros, Inmobiliarios y Profesionales	53.760	8,5%	59.897	8,8%	60.329	8,7%	52.166	8,2%	52.629	8,3%	54.341	8,1%	54.121	8,2%	52.710	7,8%
Servicios Comunales, Sociales y Personales	156.139	24,6%	169.969	25,0%	180.894	26,1%	176.495	27,8%	180.306	28,6%	191.150	28,6%	195.924	29,6%	207.715	30,8%
Sin información	155	0,0%	216	0,0%	506	0,1%	335	0,1%	333	0,1%	2.628	0,4%	800	0,1%	141	0,0%
Actividades no clasificadas en otra parte	324	0,1%	284	0,0%	198	0,0%	516	0,1%	3.727	0,6%	277	0,0%	323	0,0%	5	0,0%

Fuente: MTEySS - Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Tabla 43
Riesgos del Trabajo

Variación de los indicadores de accidentabilidad para Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales ¹								
Índices	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Índice de Incidencia (por miles) ²	67,9	67,9	65,3	57,6	54,9	56,1	50,9	50,2
Índices de Gravedad								
Índice de Pérdida (por miles) ³	1.706,9	1.861,7	1.843,3	1.616,4	1.573,8	1.724,9	1.664,6	1.718,0
Duración Media de las Bajas (en días) ⁴	25,1	27,4	28,2	28,0	28,9	30,9	32,8	34,2
Índices de Incidencia en Fallecidos (por millón) ⁵	90,6	83,9	73,9	61,3	61,6	67,1	64,9	51,6
Jornadas no trabajadas	11.393.294	13.494.222	14.270.547	12.686.668	12.538.102	14.336.890	14.415.453	15.068.709

Notas:

1. Excluyendo in itinere y reingresos.
2. Expresa la cantidad de trabajadores damnificados por el hecho o en ocasión del trabajo en un período de 1 (un) año, por cada mil trabajadores cubiertos.
3. Expresa la cantidad de jornadas no trabajadas en el año, por cada mil trabajadores cubiertos.
4. Expresa la cantidad de jornadas no trabajadas en promedio, por cada trabajador damnificado, incluyendo solamente aquellos con baja laboral.
5. Expresa la cantidad de damnificados que fallecen por el hecho o en ocasión del trabajo en un período de un año, por cada un millón de trabajadores cubiertos.

Fuente: MTEySS - Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Tabla 44
Riesgos del Trabajo

Indicadores de accidentabilidad para Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales ¹, según rama de actividad y tamaño del empleador. Año 2013.

	Índice de Incidencia (por miles) ²	Índices de Gravedad		Índices de Incidencia en Fallecidos (por millón) ⁵	Jornadas no trabajadas
		Índices de Pérdida (por miles) ³	Duración Media de las Bajas (en días) ⁴		
Total	50,2	1.718,0	34,2	51,6	15.068.709
Rama de actividad					
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	84,3	3.509,5	41,6	146,4	1.246.739
Explotación de minas y canteras	65,3	2.494,0	38,2	153,0	146.743
Industrias manufactureras	78,6	2.529,4	32,2	53,4	3.170.763
Electricidad, gas y agua	42,4	1.341,1	31,7	156,6	102.777
Construcción	109,9	3.397,4	30,9	165,3	1.479.472
Comercio al por mayor y menor y restaurantes y hoteles	48,3	1.434,1	29,7	31,3	1.923.923
Transportes, almacenamiento y comunicaciones	69,4	2.461,3	35,5	146,5	1.494.831
Servicios Financieros, Inmobiliarios y Profesionales	32,7	1.089,4	33,3	32,2	981.359
Servicios comunales, sociales y personales	32,3	1.208,2	37,4	21,7	4.518.595
Actividades no bien especificadas	63,5	2.116,7	33,4	...	3.402
Sin información para la variable	52,5	...	105
Tamaño del Empleador					
1 empleado	36,1	1.431,1	39,7	78,3	274.201
2 empleados	37,1	1.439,7	38,8	85,4	269.833
3-5 empleados	42,6	1.602,6	37,6	79,9	642.100
6-10 empleados	53,0	1.820,7	34,4	107,5	812.763
11-25 empleados	60,6	1.912,6	31,6	88,0	1.391.419
26-40 empleados	66,1	2.010,7	30,4	60,8	893.238
41-50 empleados	64,4	1.985,3	30,9	56,2	423.740
51-100 empleados	61,9	1.997,8	32,3	65,3	1.377.102
101-500 empleados	62,2	2.025,1	32,6	49,3	3.037.899
501-1500 empleados	58,1	1.968,8	33,9	56,6	1.739.147
1501-2500 empleados	51,9	1.677,6	32,4	28,9	638.393
2501-5000 empleados	36,5	1.217,9	33,4	17,6	624.312
Más de 5000 empleados	30,9	1.239,6	40,1	19,6	2.719.355
Sin información para la variable	42,5	...	225.207

Notas:

* Las cifras presentadas pueden presentar diferencias de orden menor, ya que se construyen sobre la base de proyecciones de valores no fraccionarios como lo son los trabajadores o personas accidentadas

1. Excluyendo in itinere y reingresos.

2. Expresa la cantidad de trabajadores damnificados por el hecho o en ocasión del trabajo en un período de 1 (un) año, por cada mil trabajadores cubiertos

3. Expresa la cantidad de jornadas no trabajadas en el año, por cada mil trabajadores cubiertos.

4. Expresa la cantidad de jornadas no trabajadas en promedio, por cada trabajador damnificado, incluyendo solamente aquellos con baja laboral.

5. Expresa la cantidad de damnificados que fallecen por el hecho o en ocasión del trabajo en un período de un año, por cada un millón de trabajadores cubiertos.

Fuente: MTEySS - Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Impreso en diciembre de 2014
en Artes Gráficas Papiros S.A.C.I.
Castro Barros 1395, Ciudad Autónoma de Buenos Aires





Arado en la chacra (1963) - óleo sobre tela - 53cm x 63cm
Colección privada

Juan Carlos Castagnino

Nació el 19 de noviembre de 1908 en Mar del Plata (Argentina). Cursó estudios en la Escuela Superior de Bellas Artes "Ernesto de la Cárcova" en 1928. En el año 1932, entró como ayudante en los talleres de Lino Enea Spilimbergo, Miguel C. Victorica y Gómez Centurión, completando su formación en París con Bracque, Picasso y André Lothe. Dirigido por el artista mexicano David Alvaro Siqueiros y junto a los argentinos Spilimbergo y Antonio Berni, entre otros, realiza los murales de la quinta de Natalio Botana, director del diario Crítica. En 1942 viaja a Europa. De regreso a la Argentina, obtiene varios galardones como el Premio de Honor del Salón Nacional en 1961. Entre 1964 y 1966 reside en Roma. Falleció en Buenos Aires el 21 de abril de 1972.



Ministerio de Trabajo, Empleo
y Seguridad Social

República Argentina