

¿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*

*Héctor Palomino***

RESUMEN

En este trabajo se analiza la emergencia de un nuevo régimen de empleo en Argentina con posterioridad a la crisis argentina de 2001, que sustituye el régimen previo de precarización laboral. Se parte del quiebre de las tendencias de empleo registrado y no registrado, fenómeno examinado en el marco más amplio del cambio institucional y social. Entre los componentes del nuevo régimen de empleo se incluyen la evolución de las negociaciones colectivas y los salarios por convenio, los cambios en las regulaciones, así como en el comportamiento de los actores. Estas tendencias vuelven a colocar en primer plano el rol del Estado, de los sindicatos y, más en general, de la acción colectiva en contraposición con los discursos teóricos prevaletentes en las ciencias sociales, concentrados en los efectos sociales de la descomposición de las relaciones de trabajo.

PALABRAS CLAVE: precariedad, régimen de empleo, salarios, negociación colectiva, conflicto laboral, trabajo no registrado.

ABSTRACT

We analyze in this paper the urgency of a new work pattern in Argentina after the crisis in 2001, which substitutes the previous pattern of the labour scarcity. The starting point is the rupture of the labour tendency registered and non-registered, which is an examined phenomenon within the widest framework of the institutional and social change. Among the components of the new labour pattern, the evolution of the collective negotiations and the wages agreement, the changes in regulations as well as the actors' behavior are included. These tendencies place again in the close-up, the State's, the unions' role, and in a more general way, the role of the collective action contrary of the theoretical speeches prevailing in the social sciences, focused in the social effects of the breakdown of the labour relationships.

KEY WORDS: scarcity, work pattern, wage, collective negotiation, labour conflict, non-registered work.

* Una versión de este ensayo fue presentada en el 8 Congreso de ASET-Buenos Aires, agosto de 2007.

** Relaciones de Trabajo-Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo-SSPTyEL-MTESS, [hpalomino@trabajo.gov.ar].

INTRODUCCIÓN

Las actuales tendencias de crecimiento del empleo registrado y de estancamiento y disminución del empleo no registrado en el sistema de seguridad social, reflejan la instalación y consolidación progresiva de un nuevo régimen de empleo, posterior a la salida de la crisis de 2001 en Argentina. La exploración de esta hipótesis se realiza aquí mediante la combinación de diversos indicadores que otorgan una base empírica a los argumentos teóricos de su fundamentación. En esa exploración se enfoca la dinámica del cambio social e institucional, buscando trascender el marco de “estática comparada” usualmente utilizado en la interpretación de tendencias económicas y sociales a partir de indicadores estadísticos. Esperamos que esta contribución aporte a la comprensión del cambio estructural en curso actualmente en Argentina.

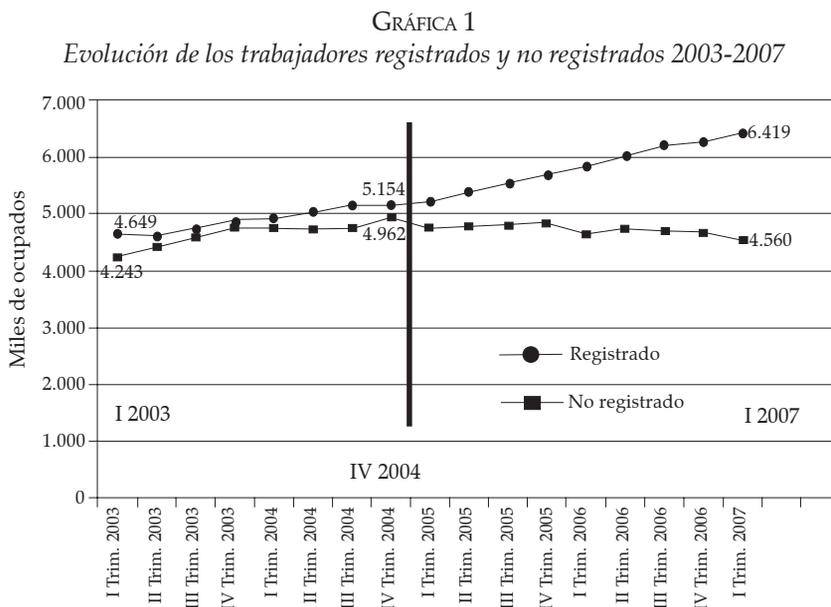
En la primera parte de este escrito se presenta el “hecho” que sirve de punto de partida para la reflexión, construido aquí como la continuidad de las tendencias de empleo registrado y no registrado a partir de un punto de quiebre de la evolución previa, hacia fines de 2004 y principios de 2005. Esto permite diferenciar el periodo actual, caracterizado por la vigencia de lo que denominamos un nuevo régimen de empleo, que sustituye el régimen anterior de precarización laboral. Posteriormente indagamos algunos de los componentes del nuevo régimen de empleo, a partir de una hipótesis de trabajo sobre las “complementariedades institucionales”, derivada del enfoque que prevalece en los estudios contemporáneos sobre las “variedades” del capitalismo. Entre esos componentes destacamos aquellos sobre los que contamos con información agregada, en especial las negociaciones colectivas y la evolución de los salarios de convenio, que tienen el interés teórico adicional de otorgar un fundamento a la hipótesis sobre la renovación de los marcos prevalecientes de acción colectiva. Esto nos permite extender la exploración hacia los cambios regulatorios, típicamente normativo-jurídicos, y también de comportamiento de los actores sociales, entre los que destacamos especialmente los que surgen de la información agregada y cualitativa sobre los conflictos laborales.

Los enfoques y datos aquí presentados, provienen centralmente de los estudios que realizan los distintos equipos de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del

Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), y en especial de la Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo de dicho organismo. Estas reflexiones surgen del intercambio cotidiano en trabajos específicos, reuniones y seminarios con los técnicos y el personal de apoyo de la Subsecretaría, es decir, son el producto de una labor colectiva, más allá que en el curso de la exposición demos cuenta de diversas y valiosas contribuciones individuales. Por supuesto que las fallas de esta presentación deben atribuirse a mi exclusiva responsabilidad.

EL QUIEBRE DE LAS TENDENCIAS DE EMPLEO REGISTRADO Y NO REGISTRADO

El punto de partida de esta exploración surge de la constatación de un quiebre en las tendencias de empleo registrado y no registrado en la seguridad social, que se presentan en la Gráfica 1. Ahí se observa que a partir del cuarto trimestre de 2004, el empleo



FUENTE: elaboración propia con base en la serie elaborada a partir de la *Encuesta Permanente de Hogares* de INDEC por Diego Schlessler y su equipo de colaboradores de la Dirección General de Estadísticas y Estudios Laborales de la SPSyEL, para el *Boletín de Estadísticas Laborales* del MTESS, que puede consultarse en la página electrónica de ese organismo.

asalariado registrado sigue una firme tendencia ascendente hasta la actualidad, en tanto que el empleo no registrado se estanca y tiende a disminuir en términos relativos.

La gráfica permite observar que entre el cuarto trimestre de 2004 y el primer trimestre de 2007, los asalariados registrados se incrementaron en 1 265 000 ocupados, mientras que los asalariados no registrados disminuyeron en 402 000 ocupados. Esta evolución implica que de una situación casi idéntica registrada en el cuarto trimestre de 2004, cuando la brecha entre empleos registrados y no registrados era de menos de 200 mil ocupados, se observa hoy una brecha que se aproxima a los 2 millones de ocupados, en favor del empleo registrado.

¿Cómo interpretar esta evolución? Los factores que inciden en ella son diversos, pero cabe señalar en principio que la misma involucra una reversión acentuada de las tendencias que prevalecieron por lo menos desde mediados de la década anterior, cuando el trabajo no registrado absorbió prácticamente la totalidad del crecimiento del empleo. La “reversión” de esa tendencia es notoria, ya que desde fines de 2004 hasta hoy, prácticamente la totalidad del saldo neto de crecimiento del empleo corresponde al empleo registrado.

La hipótesis que aducimos y que buscaremos fundamentar en este estudio, es que la nueva tendencia de crecimiento del empleo registrado se vincula con la instalación de un nuevo régimen de empleo con protección social, diferenciado del previo régimen de precarización laboral instalado a partir del modelo de la convertibilidad. Antes de desarrollar los argumentos sobre este “cambio de régimen”, comentaremos brevemente algunos de los significados del indicador utilizado.

La noción de “trabajo no registrado” surge del concepto estadístico de “asalariados sin jubilación” utilizada por la *Encuesta Permanente de Hogares* de INDEC.¹ Esta noción alude a los asalariados que no son registrados por sus empleadores en la seguridad social y, en líneas generales, se adapta bastante bien a la idea de “precariedad” en el sentido de la desvinculación del salario con la protección social.

¹ Las observaciones que siguen figuran en el estudio de Lépore, Roca, Schlater y Schlessler, 2006.

En la interpretación más difundida del indicador, éste es relacionado con la práctica de empleadores que en pos de la disminución de los costos laborales, o bien no declaran a sus trabajadores con el fin de evitar el pago de las respectivas cargas previsionales, o bien obligan a sus empleados a suscribir un contrato de prestación de servicios, de índole comercial o civil, no laboral, incurriendo en lo que se denomina “fraude laboral”. En este último caso los “falsos” empleados se ven obligados a asumir por sí mismos el costo de incorporación a la seguridad social, inscribiéndose como “autónomos” o “monotributistas”.

En estas interpretaciones resulta necesario deslindar el carácter de los empleadores, que pueden corresponder a los hogares, el Estado y las empresas privadas. En el caso de los hogares, la figura típica asociada es la de las trabajadoras del servicio doméstico, que constituye una proporción significativa, superior al 20%, del trabajo no registrado. La condición de la mayoría de estas trabajadoras es la de “no registradas”, aunque la reforma introducida para estimular su inscripción en la seguridad social puede haber modificado parcialmente esa condición. El impacto de esa reforma es importante, ya que posibilitó la inscripción en la seguridad social de 260 000 trabajadoras domésticas, aproximadamente la cuarta parte del total.²

En relación con el Estado, la figura típica asociada es la del personal contratado en términos de prestadores de servicios (en contratos de “locación de obra” o de “locación de servicios”), que deben inscribirse en la seguridad social como “autónomos” o “monotributistas”. La información de la encuesta no permite deslindar empíricamente en estas situaciones la condición voluntaria o involuntaria por parte de los trabajadores. La incidencia de esta categoría (correspondiente a los casos en que el empleador es el Estado), es inferior al 5% del total de trabajo no registrado.

En relación con las empresas privadas, la versión actual de la encuesta permite identificar la mayoría de las situaciones de no registro y algunas de las características del empleador respectivo,

² Como la reforma estableció una serie de mecanismos de inscripción “voluntaria” en la seguridad social tanto de parte de las trabajadoras del servicio doméstico como de los hogares empleadores, es posible teóricamente delinear diversos tipos de trayectorias laborales, aunque se carece de información para determinar empíricamente esas configuraciones.

en particular el sector de actividad y sus dimensiones en términos de la cantidad de empleados, pero no otras características del empleador como el grado de formalización, tipo de mercado en los que opera, etcétera. Una encuesta reciente (III trimestre de 2005) del MTESS realizada en colaboración con el INDEC y el Banco Mundial, permitió detectar situaciones diferentes de no registro de los trabajadores según el carácter de los empleadores y su grado de formalización. De esta manera pudo determinarse la incidencia del trabajo no registrado según diferentes tipos de empresas: aquellas que no registran sólo una parte de sus trabajadores pero registran otra parte –empresas “formales”– de aquellas empresas que no registran a ninguno de sus trabajadores y operan comúnmente en el sector informal –empresas “informales”.

Finalmente, la categoría de trabajadores no registrados incluye también a los perceptores de subsidios por desempleo incorporados por el Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados (PJJHD), que son clasificados como “asalariados” cuando realizan una contraprestación laboral en el marco de ese programa. Sobre la caracterización de estos “asalariados” no existe un consenso, pero la encuesta de hogares permite distinguirlos estadísticamente y provee información al respecto a partir de la publicación sistemática de dos tipos de tasas: las “oficiales” que los consideran “dentro” del mercado de trabajo, y las “complementarias” que los deja “fuera” del mismo. La incidencia de esta categoría dentro del trabajo no registrado fue significativa en la época de instalación del PJJHD, especialmente durante 2002 y 2003 cuando llegó a incorporar a 2 millones de personas. Esa incidencia fue disminuyendo progresivamente hasta la actualidad: en mayo de 2007 permanecían en el programa aproximadamente 950 000 personas (*Plan Integral para la Promoción del Empleo*, 2007). La encuesta de hogares recoge información parcial de estos perceptores de subsidios, ya que sólo contabiliza aquellos que declaran percibirlo y realizar alguna contraprestación laboral efectiva sólo en las áreas relevadas por la encuesta.

La descripción de las diversas figuras laborales cubiertas por la noción de trabajo no registrado revela una gran heterogeneidad, lo que constituye un llamado de atención para las interpretaciones simplistas que tienden a concebirla como una totalidad a partir de sólo una de esas figuras. La simplificación prevalece en particular entre los analistas que tienden a asimilar el no registro a la “informa-

lidad" laboral, y atribuirlo íntegramente a las necesidades de empresas privadas que recurren a ese mecanismo para disminuir sus costos laborales. Este argumento sirve comúnmente al fin de demandar rebajas de las "cargas sociales" de los empleadores, destinadas a favorecer a las empresas privadas, bajo el supuesto que de esa manera disminuirá el "trabajo en negro" y/o la "informalidad". Esta argumentación es discutible, aunque sólo se aplicaría, como hemos visto, a una porción –importante pero limitada– del trabajo no registrado, la correspondiente a las empresas privadas. No se aplicaría ni al trabajo doméstico, ya que en este caso los empleadores son hogares y no empresas, ni a los perceptores de subsidios por desempleo, ni a los contratados por el Estado. Pero incluso en el caso de las empresas privadas, cabe diferenciar diversos tipos de situaciones.

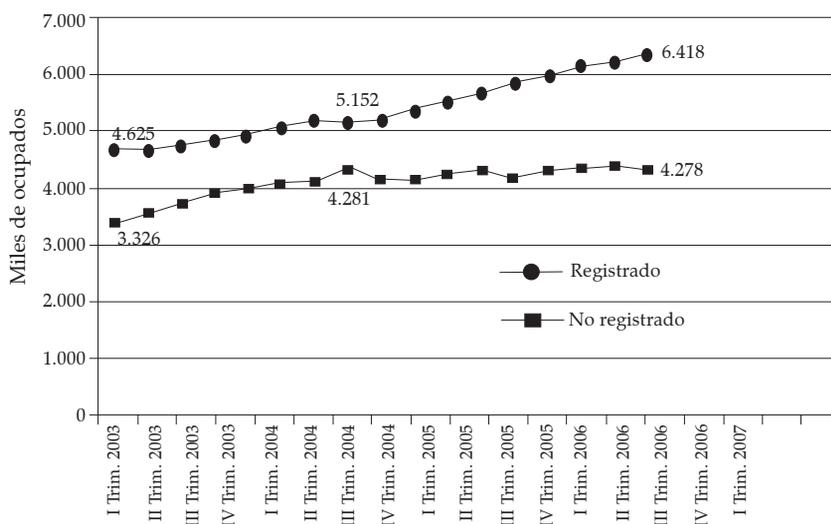
La Gráfica 1 indica que la incidencia del trabajo no registrado desciende desde el último trimestre de 2004 con un ritmo superior a dos puntos porcentuales por año. La rapidez de esta disminución se relaciona sobre todo con uno de los componentes del trabajo no registrado, el que corresponde a los perceptores de subsidios del PJJHD. La disminución de la cantidad de estos perceptores se relaciona con factores diversos, de los cuales el más importante es su incorporación al empleo, por lo que pesa aquí el mismo factor determinante del descenso de la tasa de desocupación abierta durante el mismo periodo. Pero también pesan en esta tendencia algunos factores institucionales, como el traspaso a otros programas sociales que no exigen contraprestación laboral, y demográficos, ya que la condición de acceso al subsidio se limita a quienes tienen hijos menores de 18 años.

Si no se considera a los perceptores de subsidios del PJJHD, se observa –en la Gráfica 2– que la cantidad de trabajadores no registrados se estanca a partir del último trimestre de 2004, por lo que disminuye su incidencia relativa pero su número absoluto registra una escasa variación. Un aspecto de interés en esta evolución es la del trabajo doméstico que crece a lo largo del periodo, mientras que las otras categorías, las que corresponden al Estado y a las empresas privadas, tienden a estancarse apreciablemente.

En la Gráfica 3 se observa que también se estancan, a partir del último trimestre de 2004, las categorías no asalariadas, por lo que la evolución creciente del empleo es explicada centralmente por la

dinámica ascendente de los asalariados registrados en la seguridad social. Cualquiera de las gráficas muestra claramente que el crecimiento reciente del empleo responde al del empleo registrado, que absorbe casi íntegramente el saldo neto de crecimiento ocupacional.

GRÁFICA 2
Evolución de los trabajadores registrados y no registrados 2003-2007
(sin planes de empleo)

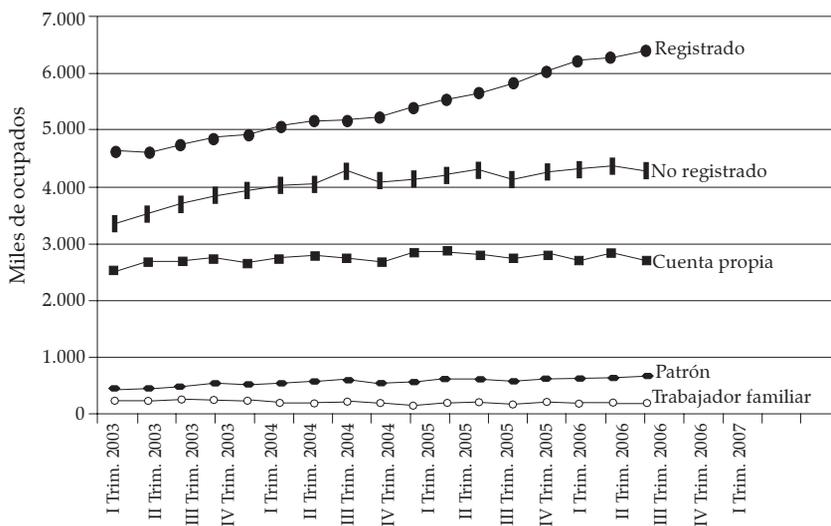


FUENTE: SSPTyEL-MTESS con base en EPH.

SOBRE LA NOCIÓN DE PRECARIZACIÓN

La noción de precarización laboral utilizada aquí alude a la desvinculación del salario de las protecciones y garantías asociadas con ese tipo de remuneración. Este es el sentido definido por los estudios incluidos en una temprana recopilación sobre el tema realizada en Argentina a fines de la década de 1980 (Galín y Novick, 1989). Esta definición permite vincularla con la más restringida de "asalariados no registrados en el sistema de seguridad social por sus empleadores" que corresponde a la sintetizada en el término de trabajadores "no registrados". Si bien este sentido de la "precarización" es restringido, está asociado con diversas carencias padecidas por los asalariados

GRÁFICA 3
 Evolución de las categorías ocupacionales 2003-2007
 (ocupados sin planes)



FUENTE: SSPTyEL-MTESS con base en EPH.

riados clasificados en esta categoría, algunas de las cuales son relevadas por la encuesta, tales como la de no cobrar aguinaldo, no contar con vacaciones pagas, no disponer de una obra social y otras. Además, la no inscripción en la seguridad social es una característica compartida por algunas figuras contractuales no específicamente laborales, como los contratos de “pasantía” y los de “prestación de servicios”.

La noción de precariedad vinculada con la inserción laboral fue desarrollada en Francia para aludir a la sustitución paulatina de las situaciones “normales” de empleo, definidas por contratos de duración indeterminada, a tiempo pleno y con unicidad del empleador, por situaciones “particulares” de empleo (Desvé y Lorençon, 2002). A partir de la década de 1970, cuando el crecimiento económico se torna más lento y se registra un incremento del desempleo, se asiste a la difusión de formas particulares de empleo (“atípicas” en relación con la “norma” mencionada) antes limitadas a la pequeña producción mercantil y las actividades agrícolas, que se reflejan en contratos

de duración determinada, contratos a tiempo parcial, contratos "asistidos" –subsidiados por programas estatales de diferente tipo–, actividades de tiempo reducido. Lo que vincula estas formas particulares de empleo con la precariedad, es que en ellas prevalecen la inestabilidad o discontinuidad de las trayectorias laborales o profesionales, ingresos insuficientes y no está asegurada la protección social (Fourcade, 1992).

En Argentina es conocido que algunas actividades funcionan con base en contratos caracterizados por la inestabilidad, como la construcción y las actividades agropecuarias estacionales, así como algunas de la administración pública, desde mucho tiempo antes que comenzara a hablarse de precariedad. Por otro lado, la insuficiencia de ingresos puede afectar a vastos sectores de asalariados, aunque no en todos esos casos puede hablarse estrictamente de precariedad, por más que ésta se asocie frecuentemente con bajos ingresos. Finalmente, la desvinculación del contrato con la seguridad social afecta desde la década de 1990 a una proporción creciente de los asalariados, y sólo en años recientes se observa una reversión de esa tendencia.

Los términos de "precarización" y "precariedad" se fueron popularizando en la última década no sólo por la erosión de las garantías y protección de una parte importante de los asalariados, sino también a instancias de los movimientos sociales contestatarios de la denominada globalización neoliberal, que fueron incorporando sentidos más amplios y en algunos casos diferentes que los enumerados, en particular el de la inestabilidad en el empleo. El término se fue extendiendo a diferentes modalidades de inserción ocupacional en diversos países, aunque no en todos se lo utiliza con los mismos sentidos. Sólo en años recientes puede constatararse la búsqueda de sentidos compartidos para esta noción en diferentes países, por lo que puede esperarse de estos relevamientos, aún incipientes, la detección de los sentidos comunes integrados en términos diferentes, así como los sentidos diferentes incorporados en conceptos nominalmente idénticos. Sin embargo, más allá de estas diferencias, en líneas generales la noción es utilizada con una orientación precisa: la de indicar una serie de fenómenos de desestructuración de los mercados de trabajo que afectan la condición de los asalariados.

Esos fenómenos han sido conceptualizados de manera muy diversa, como "desafiliación" (Castel, 1995), "corrosión" (Sennet,

1999), “fragmentación” (Offe, 1994), “individualización” (Beck, 2000; Giddens, 1998; Castells, 1994), y otros. Estas conceptualizaciones tienen el interés de vincular los cambios en los mercados de trabajo con sus impactos sociales, y posiblemente es esto lo que ha favorecido su difusión en los estudios sociológicos en Argentina desde la segunda mitad de la década de 1990. Un estudio reciente realizado en el curso de una tesis de doctorado (Wyczykier, 2007), sugiere una línea fructífera de indagación sobre el tema, que es afín con el enfoque aquí adoptado. Esta reflexión, surgida del campo de estudios sobre movimientos sociales, tiene la ventaja no sólo de vincular conceptualmente autores y problemas de origen y localización diversos, sino también la de abrir la indagación sobre la evolución reciente de diversas experiencias en Argentina. De acuerdo con esta línea de interpretación, aquellos conceptos teóricamente diversos comparten el rasgo común de aludir a una ruptura de los marcos previos de acción colectiva. En este sentido, la precarización laboral puede ser concebida como un efecto de la ruptura o descomposición del marco previo de acción colectiva.

Este mismo enfoque puede adoptarse para comprender el movimiento contrario al de la precarización. Precisamente, el estudio citado recurre a la noción de “recolectivización” para aludir al proceso de recomposición, reconstrucción o construcción de un nuevo marco de acción colectiva en las experiencias que, como las de las empresas recuperadas por los trabajadores, recurren a la autogestión para poner en funcionamiento los establecimientos que fueron abandonados por sus propietarios o directivos en el seno de la crisis económica y de empleo reciente. Es que, efectivamente, los trabajadores deben gestionar por sí mismos el proceso productivo, al mismo tiempo que deben solucionar diversas carencias más allá de éste, lo cual implica no sólo obtener ingresos suficientes para la supervivencia sino también restituir protecciones y garantías (como por ejemplo las vinculadas con la salud y la jubilación) antes integrados a su salario como trabajadores dependientes.

Esta noción de “recolectivización”, colocada en un plano más general, permite indagar un conjunto de procesos recientes en el campo de las relaciones laborales que apuntan a la recomposición del marco de la acción colectiva en Argentina. Es a estos procesos a los que aludimos en términos de la configuración de un nuevo régimen de empleo.

LA EMERGENCIA DE UN NUEVO RÉGIMEN DE EMPLEO

La hipótesis de base para explicar la dinámica de crecimiento de los asalariados registrados en la seguridad social, es la emergencia de un nuevo régimen de empleo que desplaza el régimen de precarización laboral previo. Como sobre este último y su entronización en la pasada década existe una abundante bibliografía y extensos análisis sobre sus determinantes, hemos optado aquí por obviar su tratamiento extenso y enfocarnos directamente sobre las características del nuevo régimen de empleo e indicar qué aspectos del anterior régimen viene a modificar y/o sustituir.

La noción de “régimen” alude a la identificación de una serie de “complementariedades institucionales” entre distintos componentes de las relaciones laborales. El supuesto base en este enfoque es la presunción de coherencia entre diversas instituciones en un contexto socioeconómico dado, precisamente porque ambos (instituciones y contexto) reflejan determinados compromisos políticos entre grupos sociales (Amable, 2006). Este enfoque tiene la ventaja de definir las instituciones en términos del tipo de compromiso político –seguramente coyuntural e inestable– que las sustenta, favoreciendo su análisis en términos de economía política más que normativos o jurídicos. Asimismo, la ventaja de identificar las complementariedades es la de evitar las interpretaciones monocausales, orientando la indagación sobre diversos cambios institucionales y estrategias de actores sociales, que pueden hallarse en correspondencia o contradicción con otras instituciones y estrategias.

En este caso concreto, la búsqueda de los determinantes del crecimiento del empleo registrado desde fines de 2004 hasta la actualidad nos llevará más allá de las tendencias de crecimiento económico. Éstas son sin duda importantes, ya que constituyen un marco necesario para el crecimiento del empleo en general, pero no son suficientes para explicar por qué el crecimiento del empleo registrado contrasta con el decrecimiento o estancamiento del empleo no registrado durante el mismo periodo. Asimismo, nuestro objetivo específico no es analizar la salida de la crisis de 2001, sino aquellos componentes políticos y económicos que permiten comprender y enmarcar el surgimiento del nuevo régimen de empleo, así como señalar la importancia de la acción estatal para el mismo.

Esos otros factores que se describirán a continuación, pueden ser enmarcados en i) el nuevo rol del Estado, en virtud de la recuperación de su capacidad de arbitraje, que incide también en la redefinición normativa en diversas áreas, principalmente las vinculadas con la esfera de actuación del Poder Judicial; ii) un conjunto de políticas públicas, tales como la revitalización del salario mínimo y la negociación colectiva; iii) la redefinición de las estrategias de los actores sociales, principalmente los sindicatos, y también de los empresarios, aunque en este último caso más que de estrategias podría hablarse de comportamientos adaptativos.

El nuevo rol del Estado

La salida de la crisis de 2001 fue encarada a partir del fortalecimiento de la capacidad de intervención estatal sobre la economía y, fundamentalmente, de la recuperación de su capacidad de arbitraje frente a los actores internos, condición para afrontar la presión y demandas de los actores externos. El indicador central de esta recuperación fue la obtención de un nuevo equilibrio macroeconómico mediante la devaluación del tipo de cambio, el impulso al crecimiento económico y el empleo, el equilibrio presupuestario logrado por medio del incremento de los recursos fiscales y la renegociación de la deuda externa. En cada uno de esos planos la aplicación de la política estatal debió enfrentar resistencias de los actores afectados negativamente, al tiempo que recibía apoyo y legitimación por parte de los beneficiarios de dichas políticas. La referencia a la recuperación de la capacidad de arbitraje del Estado indica precisamente este rol mediador entre intereses contrapuestos, más allá de la debilidad del Estado en términos de “aparato”.

La potencialidad del esquema descrito para impulsar el crecimiento económico es notable y ha suscitado una renovación del debate sobre el desarrollo económico en Argentina, incluida la reevaluación del modelo sustitutivo de importaciones que prevaleciera hasta mediados de la década de 1970, habida cuenta de su “aire de familia” con el modelo económico actual (Gerchunoff, 2006). En este sentido, se señalan dos momentos diferentes del anterior modelo sustitutivo de importaciones: i) el prevaleciente hasta principios de la década de 1960, en que ese modelo aparecía

limitado por el sector externo de la economía, debido a la insuficiencia de las exportaciones para garantizar un crecimiento sostenido, dando lugar al esquema *stop and go* lo que se reflejaba en ajustes periódicos de la actividad económica; ii) el prevaleciente durante la mayor parte de la década de 1960 y hasta mediados de la de 1970, en que la restricción externa fue atenuada lo cual permitió superar la recurrencia de los ciclos de *stop and go*. En esencia, este argumento indica que lo que se denominó “agotamiento” del modelo sustitutivo de importaciones se refería al momento i), mientras que durante la década de 1960 ese modelo manifestó su capacidad de resolver la restricción externa que imponía ajustes cíclicos. En relación con la situación contemporánea, el nuevo modelo guarda afinidad con ese segundo momento de la sustitución de importaciones, en el sentido de que no se observan hoy restricciones externas debido a la expansión de la cantidad y valor de las exportaciones gracias a la particular coyuntura de los mercados internacionales en los que opera Argentina.

Más allá de las tendencias positivas del nuevo “modelo” económico, éstas permiten explicar sobre todo el crecimiento del empleo en los últimos cuatro años. Sin embargo, cabe diferenciar dos etapas diferentes en ese crecimiento: la primera, vigente durante 2003 y 2004, cuando crecían conjuntamente el empleo no registrado y el empleo registrado; y la segunda etapa que se prolonga en el curso de los últimos tres años, 2005-2007, en que el grueso del empleo creado corresponde a los asalariados registrados en la seguridad social. Es en relación con esta última tendencia que cabe reflexionar respecto del cambio del régimen de empleo, y acerca de las políticas estatales orientadas a favorecer el crecimiento del empleo registrado. Entre esas políticas destacamos dos: una encarada por el MTESS, y otra relacionada con cambios jurídicos y normativos provenientes del Poder Judicial.

- i) A partir de 2004 el MTESS encaró el fortalecimiento de la inspección del trabajo, a partir de un Programa *ad hoc*, el Programa Nacional de Regularización del Registro Laboral, orientado al control del trabajo no registrado en las empresas de manera planificada. El marco para el diseño de ese programa fue la Ley 25.877 de Ordenamiento Laboral sancionada en marzo de 2004. La incorporación de 400 inspectores y la inversión de recursos para su capacitación

y profesionalización, revitalizó una institución que había sido prácticamente anulada durante la década de 1990. Posiblemente este sea uno de los instrumentos de política aplicada más relevante no sólo en términos de eficacia práctica, sino sobre todo simbólica, ya que indica claramente la orientación estatal favorable al control del registro laboral y la penalización. En el marco de ese programa, entre septiembre de 2003 y marzo de 2007 se extendió la inspección a 389 000 empresas con una cobertura de 1 126 000 trabajadores (PNRT, 2007).

En relación con la argumentación desarrollada aquí, el contraste de este fortalecimiento de la inspección laboral con el desmantelamiento de ese instituto durante la década de 1990 es notable. En esta última, prevalecía una concepción orientada a desplazar el control estatal hacia controles de “mercado”, por medio de los instrumentos previstos en la legislación sobre riesgos del trabajo. El supuesto de esa concepción era que mediante las aseguradoras de riesgos del trabajo las empresas se verían obligadas a registrar a los trabajadores. Por otro lado, la disminución de los costos del registro laboral, principalmente la eliminación o disminución transitoria de las contribuciones patronales a la seguridad social, debía constituir un estímulo para el registro laboral. En vista del incremento del trabajo no registrado a niveles inéditos, particularmente desde mediados de la década de 1990 en adelante, estos mecanismos se revelaron ineficaces (Beccaria y Galín, 2001; González y Palomino, 2006).

- ii) En febrero de 2006 la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo produjo una acordada destinada a unificar los criterios aplicados por los jueces del fuero en relación con los casos de subcontratación.³ La ocasión de esta novedad introducida en la jurisprudencia fue un caso en que una trabajadora de una empresa subcontratada demandó a la empresa principal para la que prestaba servicios. El argumento de la Cámara se basó en una norma vigente en el derecho civil que faculta al acreedor a

³ Se refiere al fallo del 3 de febrero de 2006, relacionado con el expediente 21.551/2001, Sala VI, caratulado “RAMÍREZ, MARÍA ISIDORA c/ RUSSO COMUNICACIONES E INSUMOS SA. Y OTRO s/ DESPIDO”, convocado a acuerdo plenario en virtud de lo dispuesto por el artículo 288 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, para unificar jurisprudencia sobre la siguiente cuestión: “¿Es aplicable el artículo 705 del Código Civil a la responsabilidad del artículo 30 LCT?”.

seleccionar al deudor sobre el cual ejercer su demanda. Este criterio se halla en correspondencia con el principio de “solidaridad” entre empleadores –la obligación de la empresa principal de responder por los trabajadores contratados por las empresas proveedoras o clientes de aquélla– frente a los trabajadores subcontratados, sancionado por los artículos 29 y 30 de la Ley de Contrato de Trabajo que regula los derechos individuales de los trabajadores. Este cambio normativo se orienta a limitar la subcontratación “precarizante”, en el sentido de obligar a las empresas a controlar las condiciones de trabajo y empleo de sus subcontratadas. Aunque resulta difícil evaluar el impacto efectivo de la norma, ésta incidió en la filosofía de los consultores de empresa que frecuentan el espacio público con artículos de opinión, que a partir de la jurisprudencia citada comenzaron a advertir a sus clientes sobre los riesgos que asumen en caso de no ejercer controles sobre las condiciones de trabajo de las empresas subcontratadas, y recomendando la subcontratación sólo con los fines originales de ésta, basadas en los beneficios potenciales de la especialización.

En términos prácticos, esta acordada de la Cámara de Apelaciones vino a restituir la vigencia plena del principio de solidaridad de los empleadores en la subcontratación, que había sido afectada a partir de normas derivadas también de la jurisprudencia en la década pasada. En 1993 la Corte Suprema había dispuesto –por medio de un *leading case*–⁴ limitar la vigencia del principio de solidaridad entre empleadores frente a trabajadores subcontratados, eliminando la responsabilidad de la empresa principal y abriendo así la posibilidad de difundir la subcontratación “precarizante”. Este es un ejemplo típico que puede aducirse en relación con la hipótesis de complementariedad institucional, en el sentido de que la disposición de la Corte Suprema de la década de 1990 era consistente con el régimen de precarización laboral, mientras que la acordada reciente de la Cámara de Apelaciones es consistente con el nuevo régimen de empleo. En este caso lo significativo es que tanto la precarización en la década

⁴ Se refiere al caso tratado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, a partir del fallo dictado en autos: “Rodríguez c/Cía. Embotelladora Argentina”, del 15 de abril de 1993.

pasada como el rechazo de la precarización en el nuevo régimen de empleo, no involucran cambios del cuerpo legal sino de su interpretación a partir de la jurisprudencia respectiva, es decir, son cambios de tipo adaptativo en relación con un cuerpo legal relativamente antiguo, la Ley que regula el derecho individual de trabajo.

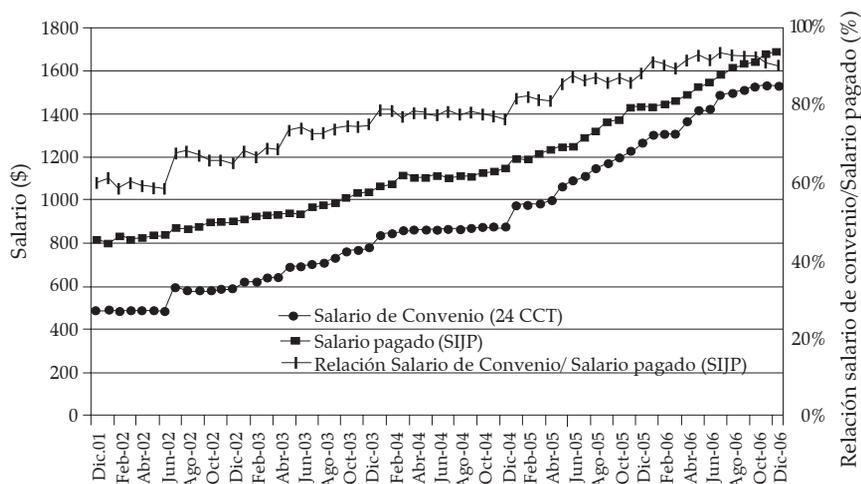
También pueden mencionarse otros ejemplos de la reorientación del Poder Judicial en el sentido de la producción de normas tendientes a consolidar un nuevo régimen de empleo, que van desde la revisión de la Ley de Accidentes de Trabajo y de la norma sobre indemnización por despidos por parte de la Corte Suprema, o la instalación de una nueva normativa que incorpora figuras penales (no excarcelables) en los casos de fraudes tributarios. Esta reorientación jurídica, que no será analizada aquí por razones de espacio, también puede ser interpretada en términos de las complementariedades institucionales dentro del nuevo régimen de empleo.

La determinación de los salarios y la negociación colectiva

La evolución reciente de los salarios de convenio en Argentina, muestra su convergencia con los salarios efectivamente pagados, la reducción progresiva de la brecha entre ambos (Gráfica 4). Esta convergencia actual contrasta apreciablemente con la situación previa, ya que hacia 2001 la brecha entre salarios de convenio y salarios pagados alcanzaba prácticamente al 50%. Dicho de otra manera: hasta 2001 los salarios pagados duplicaban prácticamente los salarios de convenio mientras que hacia fines de 2006, el promedio de los salarios de convenio constituían más del 80% de las remuneraciones efectivamente pagadas

La brecha entre salarios de convenio y salarios pagados puede ser interpretada como el margen a disposición de las empresas para “individualizar” la relación salarial: dado que el salario de convenio es pactado colectivamente, la brecha refleja la capacidad empresarial para particularizar el vínculo salarial con sus empleados. En términos de la diferencia entre ambos periodos, el actual y el que culminara con la crisis de 2001, puede ser interpretada como un cambio de

GRÁFICA 4
 Convergencia salario de convenio y salario pagado (2001-2006)



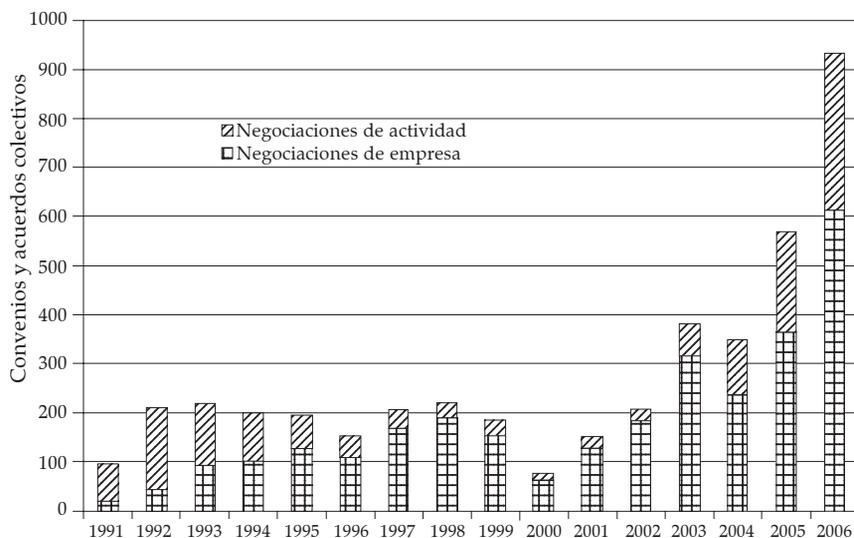
FUENTES: Salario de Convenio: Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo-SSPTyEL-MTESS, sobre la Base de Negociación Colectiva (elaboración: D. Trajtenberg y M. Zanabria). Salario Real: Remuneraciones brutas de los asalariados registrados del sector privado. Dirección de Estadísticas y Estudios Laborales-SSPTyEL con base en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (elaboración S. Rojo y V. Castillo). La gráfica muestra la relación entre el promedio de los salarios conformados de convenio y las remuneraciones efectivas de los asalariados privados, en términos de la evolución mensual entre 2001 y 2006 del porcentaje que representa el salario de convenio sobre las remuneraciones.

tendencia en el que se pasa de un periodo de “individualización” de la relación salarial, a la determinación “colectiva” de los salarios a partir de la mediación sindical.

Un factor clave de esta nueva tendencia es el incremento sistemático de la negociación colectiva, y en especial de la negociación por rama de actividad (Gráfica 5). En 2006 se registraron 930 negociaciones homologadas por el MTESS, valor que supera más de cuatro veces el promedio de negociaciones registrado durante la década de 1990. La cifra de 2006 no constituye un registro excepcional, son más bien una “norma”, confirmada por información más reciente sobre la cantidad de negociaciones homologadas en el primer trimestre de 2007 (que superaron a las registradas en el mismo trimestre del año anterior). La alineación de esta tendencia con el

nuevo régimen de empleo parece evidente: comparando la evolución que muestran las gráficas 1 y 5, el incremento de la cantidad de negociaciones colectivas coincide en el tiempo con el crecimiento del empleo registrado. En este sentido la evolución del empleo registrado supone un nuevo marco para la determinación salarial a partir de mecanismos colectivos, del mismo modo que, en sentido contrario, la individualización de la relación salarial prevaeciente en la década de 1990 operaba en un marco de baja frecuencia de la negociación colectiva (Palomino y Trajtenberg, 2007).

GRÁFICA 5
Dinámica de la negociación colectiva 1991-2006



FUENTE: Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo-SSPTyEL. Elaboración de David Trajtenberg, con base en la información sobre convenios y acuerdos colectivos homologados, provistos por la Secretaría de Trabajo-MTESS.

La reducción de la brecha entre salarios de convenio y salarios pagados indica la disminución del margen de discrecionalidad empresarial para fijar unilateralmente los salarios de sus trabajadores sin la mediación del sindicato. Es necesario matizar esta observación, en el sentido de que el movimiento reflejado por la gráfica es de

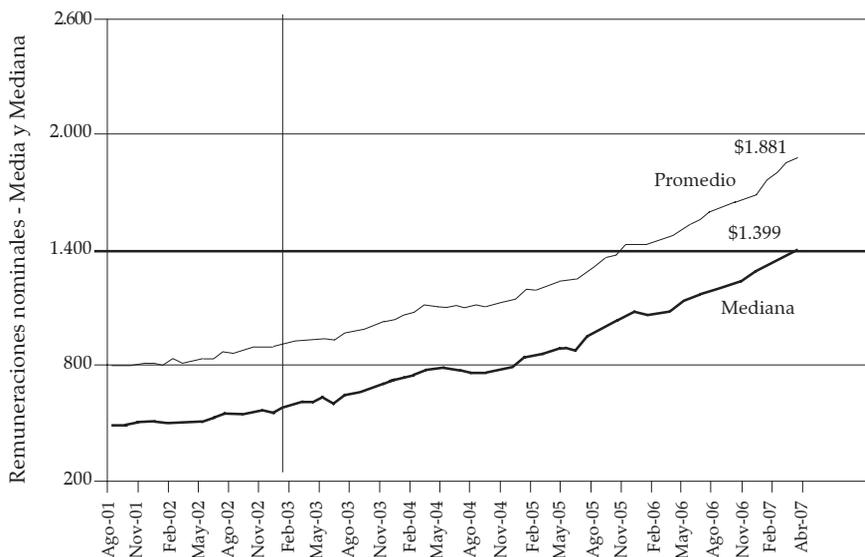
tendencia “agregada” y que existen importantes diferencias entre sindicatos, vinculadas con relaciones de poder y control. En efecto, pueden existir acuerdos colectivos en establecimientos que superan los salarios de convenio del sector respectivo, hecho frecuente en los sectores oligopolizados. Este hecho, bien conocido en Argentina y también frecuente en otros países, tiende a incrementar los diferenciales salariales. La información disponible sobre algunos sectores (véase el caso de la industria de la alimentación y el contraste entre panaderos y aceiteros en Senén González y otros, 2006), muestra que pueden distinguirse actividades en las que los salarios tienden a evolucionar muy por encima del promedio salarial de toda la economía, mientras que en otros el salario promedio se establece muy próximo al salario mínimo.

El rango de los salarios responde en principio a la capacidad y poder relativo de las fuerzas sociales, sindicatos y empleadores, de cada sector y, teóricamente, en la medida que no intervengan mecanismos regulatorios, las negociaciones tenderán a reflejar esas relaciones de fuerza con el consiguiente incremento de los diferenciales salariales entre sectores y dentro de cada sector. Sin embargo, este no parece ser el caso actual, ya que los datos agregados, en especial una tasa de crecimiento de la mediana de los salarios (que indica el valor por debajo del cual se ubica el 50% de los trabajadores) mayor que la del salario promedio, indican que los diferenciales salariales tienden a reducirse (Gráfica 6, referido a asalariados registrados privados);⁵ mientras que el promedio salarial creció 20% entre agosto de 2001 y abril de 2007, la mediana creció 44% en el mismo lapso. Por lo tanto, un contexto de incremento del salario promedio y de reducción de los diferenciales salariales revela que están operando mecanismos regulatorios específicos. En este caso, se trata principalmente de la institución del salario mínimo, vital y móvil.

El incremento progresivo del salario mínimo, vital y móvil constituye una política pública que viene siendo aplicada sistemáticamente desde 2004, y que llevó su valor desde 200\$ hacia fines de 2001 (valor que había sido establecido en 1993), a 800\$ en noviembre de 2006. La determinación de este salario es dispuesta por el Poder Ejecutivo, a instancias del Consejo (tripartito) del Salario

⁵ Véase el *Boletín de remuneraciones* de la SSPTyEL, 2007.

GRÁFICA 6
Evolución de las remuneraciones brutas nominales de los asalariados registrados-salario promedio y mediana agosto 2001-abril 2007



FUENTE: Boletín de remuneraciones, junio de 2007. Dirección de Estadísticas y Estudios Laborales-SSPTyEL. MTESS. Elaborado por S. Rojo y V. Castillo, con base en los datos del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

Mínimo, Vital y Móvil, en el que participan representantes de las centrales sindicales (CGT y CTA) y de diversas cámaras empresariales.

Las funciones del salario mínimo y la negociación colectiva en el nuevo régimen de empleo se diferencian claramente de las que cumplían en el régimen laboral previo. Actualmente, el incremento progresivo del salario mínimo tiende a elevar el “piso” de la negociación colectiva, en el sentido de que asegura para los sindicatos más débiles la obtención de salarios básicos de convenio más elevados que los que podrían obtener si no mediara la intervención estatal. De este modo, mientras que el salario nominal promedio creció 135% entre agosto de 2001 (800\$) y abril de 2007 (1 881\$), el salario mínimo se multiplicó por cuatro en el mismo periodo (al pasar de 200\$ a 800\$): a partir de este mecanismo tiende a atenuarse

la diferenciación salarial. La fijación de un piso más elevado para la negociación colectiva, opera también como un estímulo de ésta, ya que obliga a los sindicatos y los empleadores a convocarla para revisar las escalas salariales de convenio, que es el contenido prevaleciente en la actualidad. Estos mecanismos otorgan a la negociación colectiva contemporánea una función decisiva en la determinación de los salarios, que es básicamente compensadora de las desigualdades salariales.

Durante el periodo de vigencia del régimen de precarización previo en la década de 1990, las funciones del salario mínimo eran radicalmente diferentes, ya que su prolongado congelamiento (permaneció en 200\$ entre 1993 y principios de 2002), tendió a desvincularlo de la negociación colectiva y constituyó un factor de diferenciación salarial en la medida que suponía fijar un "piso" salarial bajo e inmutable (e incluso su disminución en caso de aumento del índice de precios). La función de la negociación colectiva, en este contexto, era básicamente adaptativa en relación con las necesidades de las empresas, lo que explica en parte la relativamente baja frecuencia de las negociaciones a lo largo de la década de 1990, ya que los sindicatos eran renuentes a negociar salarios "a la baja" dada su debilidad relativa, provocada básicamente por el crecimiento de la desocupación y del trabajo no registrado. La función predominantemente adaptativa de la negociación colectiva se comprueba sobre todo por sus contenidos, entre los que prevalecían los temas colocados por las empresas vinculados con sus necesidades de reestructuración y cambios en la organización del trabajo.

El comportamiento de los actores sociales

Uno de los efectos más notorios del nuevo régimen de empleo es la reemergencia de los conflictos laborales impulsados por los sindicatos, que fueron desplazando paulatinamente, en la esfera pública, las movilizaciones impulsadas por diversos actores sociales, en particular, los movimientos de desocupados. Éstos habían liderado la protesta social durante los prolongados años de la crisis, desde mediados de la década de 1990 hasta 2003 (Cotarello, 2006). A partir

de 2004 las protestas cobran la forma del conflicto laboral y sindical y el impulso de los reclamos deviene típicamente salarial.

Una revisión de los conflictos laborales registrados durante 2006 (*Base de conflictos laborales* del MTESS, 2007), indica que al menos 6.2% de los conflictos fueron impulsados por los trabajadores y sus sindicatos sosteniendo como reclamo principal la regularización contractual. Pero si se observa el resto de los conflictos, al menos 20% de los mismos fueron sostenidos por trabajadores y sindicatos cuya condición los situaba en posición de subcontratados y en los que el eje de sus reclamos, fueran salariales o de otro tipo, se basaba en dicha condición. Estos reclamos se multiplicaron en casi todos los sectores de actividad, aunque prevalecieron en el sector de las empresas de servicios públicos privatizados que, durante la década de 1990, acrecentaron la difusión de las relaciones de subcontratación. Tanto en este sector de empresas de servicios públicos, en el que se destacaron las de transporte, telefonía, energía y petróleo, como en sectores más tradicionales como construcción, comercio y salud, numerosos conflictos laborales fueron impulsados en nombre del rechazo a la subcontratación precarizante –o a la “tercerización”– y la demanda de equidad de condiciones de trabajo y salarial con el personal contratado directamente por las empresas.

Las renovadas demandas contemporáneas de trabajadores y sindicatos en contra de la precarización y la subcontratación precarizante contrastan con la relativa prescindencia sindical ante el avance de la precarización durante la década de 1990. Un ejemplo revelador al respecto lo constituye la demanda reciente impulsada y conseguida finalmente en 2007 por el sindicato de Comercio, en demanda del pago de jornada extraordinaria por el trabajo durante los domingos en la Provincia de Buenos Aires. Lo llamativo no es la demanda en sí, sino que se haya efectuado tan recientemente, en contra de una norma que provenía de 1978 –sancionada por el régimen militar de entonces y que habilitaba un régimen rotativo de descansos semanales, lo que equiparaba todos los días de la semana eliminando la diferencia entre días laborales y no laborales–, y fuera impulsada por los mismos dirigentes que habían convivido con esa norma durante más de 28 años. Este es un ejemplo preciso de la incidencia del cambio de régimen de empleo sobre el comportamiento de los actores sociales.

En relación con el comportamiento de los empresarios no disponemos de bases de información comparables a las citadas para las otras dimensiones analizadas, aunque cabe presumir de diversas iniciativas institucionales por un lado, y de un rico anecdotario público por el otro, la adopción de comportamientos adaptativos al nuevo régimen de empleo. Entre las iniciativas institucionales pueden citarse los programas de responsabilidad social empresarial enfocados al control de las cadenas de subcontratación de proveedores, como los que promueve el MTESS. En relación con el anecdotario público, parecen multiplicarse los casos en que los propios empresarios toman la iniciativa para controlar el “trabajo en negro” dentro de sus cadenas de proveedores. Pero, reiteramos, no contamos con la posibilidad de “medir” estadísticamente estos cambios de comportamiento y sólo podemos acceder, en este caso, a algunas mediciones sobre las respuestas a los controles estatales de la inspección del trabajo, en especial al porcentaje de inscripciones a la seguridad social de trabajadores por parte de empresas sobre las que se habían detectado irregularidades al respecto.

CONCLUSIONES: EL NUEVO RÉGIMEN DE EMPLEO Y LA RECOMPOSICIÓN DEL MARCO DE ACCIÓN COLECTIVA

La instalación de un nuevo régimen de empleo fue aducida como hipótesis para explicar el crecimiento del empleo asalariado registrado entre 2005 y 2007, tendencia que, en función de la hipótesis expuesta posiblemente se prolongue en el mediano plazo. La idea de “régimen” apunta a la determinación de una serie de complementariedades institucionales, que vinculan la recuperación del rol de arbitraje y de control del Estado sobre el registro laboral, con la reinstalación normativa del control jurídico sobre la subcontratación, con las políticas públicas del salario mínimo y la negociación colectiva y, finalmente, con los cambios de comportamiento de las organizaciones sindicales, los trabajadores y otros actores sociales.

Estos cambios de comportamiento de los actores sociales, indicados aquí a partir del análisis de los conflictos laborales recientes, apuntan a la renovación de los marcos de acción colectiva.

Esta tesis, surgida de los estudios de los movimientos sociales recientes (Wyczykier, 2007), parece adecuada para la comprensión de la situación argentina contemporánea, aunque se sitúa en contraposición con algunos de los discursos teóricos prevalecientes actualmente en las ciencias sociales, volcadas al análisis de la individualización, la desafiliación y otros conceptos afines, orientados al estudio de los efectos sociales de la desestructuración o descomposición de las relaciones de trabajo. En relación con este discurso, muchas veces utilizado para fundamentar las tendencias ineluctables de la globalización o mundialización, las tendencias aquí reseñadas sólo pueden ser concebidas como extravíos, ya que vuelven a colocarse en primer plano el rol del Estado, los sindicatos y los comportamientos de orden colectivo. Asimismo, ese discurso, fuertemente instalado durante la década de 1990 y que se aplicaba a la explicación del régimen de precarización del empleo prevaleciente en esa época, sigue vigente actualmente a favor de la persistencia de algunos de los fenómenos empíricos que lo sustentan, en especial el desempleo y la precariedad en la inserción laboral. Sin embargo, el desempleo y la precariedad tienden a ser cada vez más acotados, ya que se sitúan en un rápido proceso de disminución. Es decir, los datos “estructurales” relacionados con el elevado número de personas en situación de desocupación y precariedad, no coinciden con la evolución reciente y el cambio en la dinámica del empleo.

La discordancia entre hechos y teorías refleja un fenómeno típico de las transiciones, (Hirschman, 1992) durante las cuales los nuevos esquemas de reflexión, en la medida que no se vinculen con nuevas reglas de comportamiento, permanecen en la sombra de las anteriores modalidades de comprensión de la realidad. Sin embargo, los cambios de comportamiento colectivo detectados en el plano de los conflictos laborales, permiten anticipar que los lazos entre los nuevos esquemas de reflexión con nuevas reglas de comportamiento deberían anudarse en un plazo más o menos breve en Argentina. En particular, se destaca el cambio en los comportamientos de los sindicatos, muchos de los cuales permanecieron relativamente pasivos frente la precarización de la década de 1990, mientras que actualmente la rechazan activamente. Esta situación particular de Argentina en relación con las tendencias descriptas, difiere consi-

derablemente de la vigente en otros países, particularmente los europeos, suelo de emergencia de la noción de precariedad. Lo cual anticipa sin duda, el marco de debate teórico futuro en relación con los temas expuestos.

BIBLIOGRAFÍA

- Amable, B. (2005), *Les cinq capitalismes. Diversité des systèmes économiques et sociaux dans la mondialisation*, Éditions du Seuil, Francia.
- Beccaria, L. y Galín, P. (2002), *Regulaciones Laborales en Argentina. Evaluación y propuestas*, Fundación OSDE/CIEPP, Buenos Aires.
- Bensusán, G. (coord.) (2006), *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*, H. Cámara de Diputados LIX Legislatura, UAM-Xochimilco/Miguel Ángel Porrúa, México.
- Beck, U. (1997), *La reinvencción de la política: hacia una teoría de la modernización reflexiva*, Alianza Editorial, Madrid.
- Castel, R. (1997), *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Paidós, Buenos Aires.
- Cotarelo, M.C. (2006), *Informe sobre conflictos laborales y conflictos sociales 2001-2005*, Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo, SSPTYEL-MTESS, Buenos Aires (inédito).
- Desvé, C. y Lorençon, M.F. (2002), *La precarité de l'emploi*, Dossier de l'ANPE, París.
- Fourcade, B. (1992), "L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990", *Travail et emploi*, núm. 52/2, pp. 4-19, Francia.
- Galín, P. y Campos, M. (2005), "La experiencia internacional sobre políticas para la regularización del empleo no registrado", Proyecto CRISIS, OIT/MTESS, Buenos Aires, julio, Serie de Documentos de Trabajo, núm. 28 [http://www.trabajo.gov.ar/seminarios/2006/files/281105/Galin_02.pdf].
- Galín, P. y Novick (comps.) (1990), *La precarización del empleo en Argentina*, Centro Editor de América Latina, Buenos Aires.
- Giddens, A. (1996), *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*, Ediciones Península, Barcelona.
- Hirschman, A. (1996), *Acción pública e interés privado*, FCE, México.
- Lépure, E., Roca, E., Schachtel, L. y Schlessler, D. (2006), "Evolución del empleo registrado y no registrado en el periodo 1990-2005", *Trabajo, ocupación y empleo*, núm. 5, sobre Salarios, Empresas y Empleo 2003-2006, SSPTYEL-MTESS.
- Offe, K. (1992), *La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Alianza Editorial, Madrid.

- Palomino, H. y Trajtenberg, D. (2007), "Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en Argentina", *Revista de Trabajo*, núm. 3, año 2, nueva época, MTESS.
- Plan Integral para la Promoción del Empleo (2007), "Evolución trimestral de los beneficiarios del Programa Jefas y Jefes de Hogar desocupados, Junio de 2007", Informe de la Secretaría de Empleo-MTESS (inédito).
- Schlesser, D. (2004), "Diagnóstico del empleo no registrado", *Trabajo, ocupación y empleo*, núm. 4, Estudios, SSPTyEL-MTESS.
- Schlesser, D. y Lépore, E. (2005), "La heterogeneidad del trabajo no registrado", SSPTyEL-MTESS, Informe interno no publicado.
- Senen González, C. y Palomino, H. (2006), "Diseño legal y desempeño real: Argentina", capítulo 2 de Bensusán, G. (coord.), *op. cit.*
- Sennet, R. (2000), *La corrosión del carácter*, Anagrama, España.
- Svampa, M. y Pereira, S. (2003), *Entre la ruta y el barrio. La experiencia de las organizaciones piqueteras*, Biblos, Buenos Aires.
- Varios autores (2007), "Los conflictos laborales durante 2006. Base de conflictos laborales", Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo, SSPTyEL- MTESS, Buenos Aires (inédito).
- Wyczykier, G. (2007), "De la dependencia a la autogestión laboral: sobre la reconstrucción de experiencias colectivas de trabajo en la Argentina contemporánea", tesis de doctorado, Flacso, Buenos Aires (inédito).