

Construir futuro con trabajo decente

Manual de formación para docentes

Construir futuro con trabajo decente

Manual de formación para docentes



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA.
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.
Construir futuro con trabajo decente. Manual de formación para docentes.
1ra. ed. Buenos Aires, Oficina de la OIT en Argentina. 2005.

TRABAJO DECENTE / FORMACIÓN PROFESIONAL / MANUAL / pub OIT

ISBN 92-2-318015-5 (versión impresa)
ISBN 92-2-318016-3 (versión web pdf)

Datos de catalogación OIT

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas, procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas, procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Vea nuestro sitio en Internet:
www.oit.org.ar

Impreso en Argentina
Diseño y diagramación ZkySky

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Autoridades

Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

Ministro de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Carlos Alfonso Tomada

Secretario de Empleo
Enrique Adolfo Deibe

Director Nacional
de Orientación
y Formación Profesional
Daniel Hernández

Ministerio de Educación,
Ciencia y Tecnología

Ministro de Educación,
Ciencia y Tecnología
Daniel Filmus

Directora Ejecutiva
del Instituto Nacional
de Educación Tecnológica
María Rosa Almandoz

Organización Internacional del Trabajo
Directora de la Oficina de la OIT en Argentina
Ana Lía Piñeyrúa

Equipo de trabajo

Comité Coordinador del Proyecto

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Secretaría de Empleo

Estela Barba

Claudia Berra

Miguel Herrera

Ana María Sampaolesi

María Celeste Varela

Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. Instituto Nacional de Educación Tecnológica

Fernando Paoletti

Cristina Alcón

Laura M. Liguori

Organización Internacional del Trabajo

Laura Golbert

Colaboradores en la producción del manual

Marcelo Krichesky

Teresa Socolovsky

Colaboradores en la elaboración del manual

Construir futuro con trabajo decente

Susana Corradetti

Bruno Fornillo

Ana L. Romero

Prólogo

Con el objetivo de promover los valores relativos a la dignidad del trabajo –en el ámbito de las instituciones de enseñanza media, media-técnica y ciclo Polimodal– los Ministerios de Educación, Ciencia y Tecnología y de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, con el apoyo técnico y financiero de la Organización Internacional del Trabajo decidieron poner en marcha el proyecto denominado “*Construyendo el futuro con trabajo decente*”.

Mediante esta iniciativa, la Argentina –como país miembro de la Organización Internacional del Trabajo– se propone fortalecer estrategias orientadas a difundir los principios del trabajo decente y los contenidos de la *Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo* (OIT). Este proyecto se suma al compromiso del gobierno nacional de situar al empleo en el centro de las políticas económicas y sociales e impulsar la generación de empleos de calidad para todos los trabajadores y trabajadoras, buscando afianzar una sociedad más justa, equitativa y democrática.

Invertir en los jóvenes es invertir en el futuro del país. En tal sentido, el ámbito educativo es un espacio privilegiado para la formación de ciudadanos y ciudadanas que encaren como sujetos autónomos su rol de futuros actores del mundo del trabajo. Reflexionar con los jóvenes sobre el *trabajo* es contribuir a la construcción de un futuro con *trabajo decente*.

Este propósito es el que animó a las organizaciones participantes en este proyecto a incorporar en las propuestas educativas el concepto de trabajo decente y las distintas dimensiones que lo definen: el respeto de los derechos laborales, la protección social, el empleo productivo y bien remunerado, en un marco de diálogo social.

Hoy ponemos a disposición de las escuelas y docentes del país dos textos –*Construir futuro con trabajo decente* y *Experiencias de enseñanza y aprendizaje en torno al trabajo decente y los derechos fundamentales de los trabajadores*– que son el resultado de una tarea realizada por especialistas en temas laborales y educativos, de manera conjunta con supervisores, directivos, docentes y estudiantes de cuatro jurisdicciones educativas que participaron en la primera etapa del proyecto. Para su publicación contamos con el apoyo financiero de USDOL (United States Department of Labour).

Esperamos que estos aportes acompañen los aprendizajes de los y las jóvenes y los preparen para asumir un futuro con más y mejores oportunidades de trabajo decente. La presentación de estos materiales constituye un primer hito en el logro de los objetivos trazados. De aquí en adelante, nuestra convocatoria se amplía a todos los directivos, docentes y estudiantes del país, para compartir con ellos el desafío que dio origen a este proyecto.

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

Daniel Filmus
Ministro de Educación,
Ciencia y Tecnología
de la Nación

Ana Lía Piñeyrúa
Directora de la
Oficina de la OIT
en Argentina

Índice

Introducción	9
Capítulo 1. Los jóvenes: la educación y el trabajo decente	11
Panorama actual	11
Algunas propuestas y desafíos	16
Capítulo 2. Breve panorama de la dinámica sociolaboral desde la Revolución industrial hasta nuestros días	19
La Revolución industrial	19
La segunda revolución industrial, un nuevo modo de acumulación y las organizaciones obreras (1875-1945)	21
El auge del Estado de bienestar (1945-1973)	25
Los cambios económicos, tecnológicos y sociolaborales a partir de 1970	27
Capítulo 3. La Argentina, una historia social del trabajo	31
Exportación e industria: el trabajo rural y el trabajo urbano durante el período 1900-1943	31
<i>Panorama de medio siglo</i>	31
<i>Panorama económico y laboral regional</i>	33
Industrialización y trabajo durante el período 1943-1976	37
<i>a) 1943-1955: la experiencia peronista</i>	37
<i>b) 1955-1976: profundización industrial y racionalización laboral</i>	41
Apertura económica y trabajo durante el período 1976-1999	47
<i>a) 1976-1983: el Proceso de Reorganización Nacional y el neoliberalismo</i>	47
<i>b) 1983-1999: la democracia y el neoliberalismo</i>	50
El trabajo en el cambio de siglo	57

Capítulo 4. La Organización Internacional del Trabajo, los derechos fundamentales y el trabajo decente	59
¿Qué es la OIT?	59
La estructura de la OIT	61
Convenios y derechos fundamentales	63
La promoción del trabajo decente	66
Déficit de trabajo decente	69
 Glosario de conceptos fundamentales	 71
 Anexo	 79
Definiciones operativas sobre el empleo según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo de la República Argentina	
 Bibliografía sobre los temas trabajados	 81

Introducción

Este texto se propone contar una historia. Una historia que se inicia en la Revolución industrial, cuando se asientan las bases del trabajo asalariado que llegan hasta el presente. Como se desprenderá de la lectura de estas páginas, los cambios ocurridos en el mundo laboral durante estos años fueron muchos: en la organización del trabajo, en las relaciones laborales, en la conformación de una red de protección social que cubra a los trabajadores, trabajadoras y a sus familias de riesgos como la enfermedad, la vejez o los accidentes de trabajo.

Es una historia con marchas y contramarchas que deja en evidencia que el concepto mismo de trabajo está en construcción. Los avances tecnológicos, las luchas obreras y las necesidades del capital, así como las ideas imperantes en cada período fueron factores que, con distinto peso según los momentos históricos, incidieron de manera decisiva sobre estos cambios.

Sin duda, la situación del trabajo y de las y los trabajadores, durante los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial no es la misma que la del presente. En esos años, el crecimiento económico fue acompañado por el crecimiento del empleo, con el consiguiente progreso social. Procurar el bienestar del conjunto de la ciudadanía era un objetivo que contaba con un consenso generalizado.

Pero hoy la situación es otra. El trabajo se ha convertido progresivamente en un bien escaso. Sus condiciones han cambiado, los marcos regulatorios se han debilitado, muchos trabajadores han perdido su derecho a los beneficios sociales y otros tantos se han quedado sin empleo. Se ha desencadenado un proceso de exclusión social, de desafiliación, cuya consecuencia es la ruptura del entramado social. Actualmente, algunas ideas imperantes cuestionan que valores como la justicia social y la solidaridad sean las bases del contrato social. Incluso, se cuestiona el trabajo como eje de construcción de lo social. Sin embargo, como señala Robert Castel, esta situación no lleva necesariamente a reconocer “el fin del trabajo”, la “desaparición del trabajo”, o el “adiós al proletariado”; el trabajo continúa siendo una necesidad vital y el medio de conquista de la dignidad.

Este texto propone, entonces, otra mirada: consideramos que el trabajo no es sólo una fuente de ingresos para las personas y los hogares, sino también un ámbito de

reconocimiento social y de producción subjetiva. Por eso, sostenemos que anhelar un trabajo en condiciones dignas es un derecho universal.

El trabajo digno es trabajo decente y, como dice Juan Somavia, Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, “no hay un único camino para construir una sociedad con trabajo decente”. “... El trabajo decente comienza con las personas y se refiere a situaciones reales que reflejan la diversidad, y no es una camisa de fuerza, algo que tenga una solución única: al contrario, constituye una forma de tratar con dinamismo y coherencia las diversas aspiraciones y metas de los distintos individuos, culturas y sociedades... Todos comprendemos las posibilidades del trabajo decente, que evolucionan al ritmo del progreso social y económico, y que sus objetivos pueden ir cambiando a lo largo del tiempo.”¹

Mediante este texto, esperamos acercar a todos los docentes a la problemática del trabajo, en general, y al concepto de trabajo decente en particular, contribuyendo a la reflexión desde un enfoque histórico.

Esta publicación constituye un primer paso en esta dirección. Es el producto del trabajo realizado por especialistas y luego confrontado con la opinión de directivos, docentes y estudiantes de instituciones educativas que fueron seleccionadas por las jurisdicciones convocadas.

En el primer capítulo de este libro se aborda la problemática de la inserción laboral de los jóvenes en el actual contexto de crisis del empleo y se realizan algunas consideraciones sobre la vinculación entre educación y trabajo.

En el segundo capítulo se realiza un breve recorrido sobre los cambios ocurridos en la organización del trabajo y las relaciones laborales, y el desarrollo y las crisis de los Estados de bienestar en Europa.

En el tercer capítulo se presenta el caso de la Argentina, se describen las modificaciones acaecidas en el mundo del trabajo, los derechos sociales alcanzados a lo largo de más de cien años y los actores sociales relevantes que intervienen.

Una breve historia de la Organización Internacional del Trabajo, el análisis de los principios y derechos fundamentales y un desarrollo del concepto de trabajo decente son los contenidos del cuarto y último capítulo. Finalmente, se incluyen dos Anexos, un Glosario de conceptos fundamentales y una extensa bibliografía de referencia y consulta.

1 Conferencia Internacional del Trabajo. 88a. reunión, 30 de mayo - 15 de junio de 2000. Alocución del actual Director General de la OIT, Sr. Juan Somavia, 5 de junio de 2000.

Capítulo 1

Los jóvenes: la educación y el trabajo decente

Panorama actual

El avance de las políticas neoliberales en América latina, en los años noventa, provocó transformaciones sociales, culturales y económicas que dejaron dolorosas huellas en la sociedad. El modelo económico impuesto no sólo provocó un crecimiento del desempleo sino que, al levantar las regulaciones sobre el mercado de trabajo, profundizó la precarización laboral. La caída del salario contribuyó a profundizar las brechas sociales. Estas diferencias se agudizaron por el deterioro de las políticas universales (salud y educación), consecuencia del desfinanciamiento en estos servicios.

Los jóvenes –en particular aquellos en situación de pobreza– se convirtieron en uno de los sectores más perjudicados por este proceso. Si bien por sus potencialidades económicas, sociales y culturales representan el más valioso capital del futuro de un país, estos jóvenes hoy constituyen uno de los grupos económicos y sociales más vulnerables de la sociedad. Así lo demuestran distintos indicadores: las altas tasas de desocupación juvenil que, en promedio, duplican las de los adultos; la baja calidad y escasa productividad de los empleos a los que pueden acceder; la tendencia a trabajar más horas en modalidades de empleo informal, intermitente y precario (caracterizado por su baja productividad, por bajos ingresos y sin protección laboral) y la temprana inclusión en el mercado de trabajo, con la consecuente temprana salida del sistema educativo.

En casi todo el mundo los jóvenes han sido especialmente afectados por la crisis del empleo. En el IV Informe de la 93ª Conferencia Internacional del Trabajo² se indica que la tasa de desempleo juvenil es, en el mundo, del 47%, alcanzando a 88 millones de jóvenes. Estas tasas de desempleo son aún mayores para las mujeres jóvenes que para los varones. En el informe, también se menciona que la gran mayoría de los jóvenes del mundo trabaja en la economía informal (el 93% de los nuevos

2 "El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente". Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª reunión, OIT, Ginebra, 2005.

puestos de trabajo creados en África y casi todos los puestos creados en América latina pertenecen a la economía informal). Se trata de trabajos precarios. Esto quiere decir que jóvenes hombres y mujeres trabajan durante muchas horas por salarios muy bajos, en condiciones deficientes y sin acceso a una protección social o a la posibilidad de organización sindical o negociación colectiva.

Tal vez resulte obvio señalar que el concepto de “juventud” es una construcción social, que no tiene la misma significación ni alcance en los diferentes momentos históricos, ni para los diversos sectores sociales, ni de un país a otro. Además, los jóvenes no conforman un colectivo homogéneo. Sus posibilidades y perspectivas de formación y de empleo obedecen a múltiples factores, como el género, la edad, las características del grupo familiar, el nivel de instrucción alcanzado o en curso, el origen étnico, entre muchos otros factores. Las nuevas formas de organización del trabajo y la inequitativa distribución de la riqueza agudizan la heterogeneidad del mundo juvenil: algunos sectores padecen con mayor crudeza que otros la falta de oportunidades, tanto laborales como educativas. Problemas que, a largo plazo, los afectan no sólo a ellos sino al conjunto social.

En efecto, la falta de oportunidades educativas y de trabajo decente destinado a la juventud proveniente de hogares de bajos ingresos refleja y perpetúa el círculo de reproducción de la pobreza y agudiza las brechas sociales. Adolescentes y jóvenes con educación y formación insuficientes sólo pueden acceder a empleos precarios, cuyos magros ingresos y desprotección social determinan la formación de nuevos grupos familiares pobres, los que –a la vez– criarán y formarán niños, niñas y adolescentes con menores oportunidades de acceso a la nutrición, a la salud, a la educación, al pleno disfrute de sus derechos y al trabajo decente. De este modo, la transmisión de la pobreza se reproduce de generación en generación, cada vez con peor pronóstico.

La situación de desempleo juvenil no es más que la parte visible de una problemática compleja. Aunque no resulte sencillo identificar con claridad cuáles son los trayectos posibles que conforman los circuitos de inclusión laboral y social, no cabe duda de que el ingreso prematuro en el mundo del trabajo, sin una formación adecuada y con pocas posibilidades sobre la elección de determinado rumbo laboral, implica integrarse en las peores condiciones. Esto es lo que ocurre en los sectores más pobres de la población, cuando los adultos responsables del hogar pierden su empleo y sus ingresos, obligando a adolescentes y jóvenes a salir en búsqueda de un trabajo para cubrir parte de las necesidades de la familia.

Esta situación individual y familiar afecta el desempeño escolar o contribuye directamente al abandono de la escolaridad. De este modo, se refuerza el círculo de la pobreza y de la vulnerabilidad social. “Educación, formación y empleo encierran a los jóvenes pobres en un círculo reproductor de la pobreza: no logran trabajos dignos porque no tienen formación y no se forman porque están urgidos por obtener ingresos. A ello se agregan las crecientes segmentaciones culturales, entre las que se destacan las propias del mercado laboral, que se expresan en

que ni los padres ni los abuelos de esos jóvenes se desempeñaron en el mercado de trabajo formal. El círculo se cierra con el pronóstico de que sus hijos tampoco lo lograron” (Lasida, 2005).³

Los jóvenes que no pueden completar su formación básica no logran, en un mundo cada vez más complejo y competitivo, apropiarse de los conocimientos necesarios para participar en forma plena de la vida ciudadana y en el mercado de trabajo. Diferentes investigaciones⁴ realizadas en los últimos años demuestran con crudeza las dificultades que hoy se les presentan a los jóvenes: en estos trabajos se señala que si bien la educación media es una condición necesaria para poder insertarse con relativo éxito en el mundo del trabajo no siempre, y cada vez más, resulta suficiente.

De todos modos, muchos jóvenes siguen valorando la escuela porque es un lugar de *reconocimiento social y de sociabilidad*. “Para ellos, participar de la cultura escolar se convierte en una oportunidad de reconocimiento, tanto hacia el interior de la propia comunidad como en la sociedad global. La escuela no sólo funciona como el umbral mínimo de reconocimiento social sino también como el soporte afectivo que viene a suturar relaciones primarias profundamente quebradas.”⁵

Un examen realizado específicamente sobre la situación argentina a partir de datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH, cuarto trimestre de 2004) expresa los siguientes hallazgos y conclusiones sobre la situación laboral de los jóvenes (MTEySS - SSPTyEL, Lepore y Schleser, 2005).⁶

- Los jóvenes conforman un grupo poblacional especialmente afectado por el desempleo. En el total de los aglomerados relevados, la tasa de desocupación de los jóvenes (15 a 24 años) asciende al 26,3%, lo que representa para el total urbano nacional 718 mil personas. Con este dato, el porcentaje de jóvenes en el desempleo global alcanza al 40%, cifra por demás preocupante si se tiene en cuenta que los jóvenes componen sólo un 20% de la población económicamente activa. Por otra parte, la tasa de desempleo entre las mujeres jóvenes es más elevada que entre los varones de la misma edad.
- Los jóvenes sufren una mayor incertidumbre económica y social, que tiende a expresarse en una mayor vulnerabilidad ante el desempleo. La probabilidad de los jóvenes de estar desempleados es 3 veces mayor que la de los adultos.

3 J. Lasida, “El trabajo dentro de la formación y la formación como parte del trabajo. Aportes y desafíos a partir de Projoven y otras experiencias uruguayas”, en Abdala, E., Jacinto, C., Solla, A., *La inclusión laboral de los jóvenes*, Montevideo, CINTERFOR-OIT, 2005, pp.96-105.

4 Véase Daniel Filmus, Ana Miranda y Analía Otero, “La construcción de trayectorias laborales entre los jóvenes egresados de la escuela secundaria”, en Claudia Jacinto (compiladora), *¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América latina*, Buenos Aires, RedEis y La Crujía, 2004.

5 Silvia Duschatzky, *La escuela como frontera. Reflexiones sobre la experiencia escolar de jóvenes de sectores populares*, Buenos Aires, Paidós, 1999.

6 Eduardo Lepore y Diego Schleser, “Diagnóstico del desempleo juvenil”, en *Trabajo, ocupación y empleo. Trayectorias, negociación colectiva e ingresos*. Serie Estudios/2. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, agosto de 2005. pp. 176-197.

Además, son los más jóvenes entre los jóvenes los más vulnerables al desempleo. Concretamente, entre los adolescentes, la probabilidad de estar desempleado es 4 veces mayor que la de los adultos.

- El desempleo juvenil se concentra en los grupos sociales más vulnerables: las mujeres y los menos educados son los más afectados por esta situación. A la vez, la mayor parte de los jóvenes desempleados proviene de hogares de escasos recursos, muchos de los cuales se encuentran en situación de pobreza. Así se genera un círculo vicioso de transmisión intergeneracional de la pobreza.
- El 26,9% de los varones jóvenes que no completó estudios secundarios está desocupado, mientras que entre los que completaron el nivel secundario la tasa de desocupación es levemente mayor (28,6%). En el caso de los varones, el mayor nivel educativo no parece contribuir a mejorar sus oportunidades de acceso al empleo. En el caso de las mujeres, el índice de desempleo se asocia inversamente con el nivel de estudios (a mayor nivel de estudios, menor desempleo) aunque siempre conserva un nivel superior sobre la media poblacional. El 40% de las mujeres jóvenes con estudios secundarios incompletos está desempleado, mientras sólo el 31,7% de las jóvenes con secundaria completa está en esa misma situación.
- Respecto del acceso al empleo, los jóvenes no enfrentan mayores dificultades que las halladas por los adultos. Además, la permanencia de los jóvenes en situaciones de desempleo es similar o menor que la observada en los adultos. Esto significa que las comparativamente elevadas tasas de desempleo de los jóvenes no se explican por mayores problemas de “entrada al empleo”.
- La temprana inserción en el mundo del trabajo constituye el principal determinante del desempleo juvenil. En efecto, las trayectorias laborales que conducen al desempleo son comparativamente más frecuentes entre los jóvenes, tanto por la pérdida del empleo como por las dificultades en incorporarse al mercado de trabajo.
- Para el ámbito urbano, se identifican tres grupos de jóvenes sin empleo, cuya situación socio-laboral resulta de atención prioritaria en materia de política social y de empleo. Estos grupos son: a) los adolescentes que no estudian (154 mil personas), b) los jóvenes con responsabilidades familiares (69 mil personas) y c) los adolescentes que no trabajan, no buscan trabajo ni estudian (320 mil personas).

Como síntesis, se puede afirmar que una de las características más sobresalientes de la relación actual de los jóvenes con el mercado de trabajo es la “precariedad de las inserciones laborales”. En el extremo más deteriorado del circuito laboral, los jóvenes acceden a empleos “no calificantes”, con escasas posibilidades de aprendizaje. La “rotación” y la “inestabilidad” también son características del tipo de empleo

al que actualmente los jóvenes pueden acceder (Dávila León y cols., 1995).⁷ En otras palabras, sus trayectorias suelen combinar etapas de desempleo, subempleo, inactividad, contratos temporarios y/o autoempleo, actividades que muchas veces rondan el nivel de la supervivencia.

Otra situación que padecen de manera notoria, tanto las mujeres como los varones jóvenes y pobres, es la discriminación. Esta vulneración de los derechos humanos se aplica mediante mecanismos de selección que no sólo tienen en cuenta el nivel de escolaridad formal o la acreditación educativa que presentan los aspirantes, sino también de qué escuela provienen, cuál es su aspecto físico, sus actitudes, su lenguaje y su lugar de residencia. A la mayoría de los trabajos disponibles (cuya oferta es bastante acotada), sólo se llega a través de redes familiares y personales. Sin embargo, estas redes sociales suelen ser muy acotadas para los jóvenes de escasos recursos.

Como resultado de esta situación social compleja, cada vez más segmentada y heterogénea, las trayectorias laborales y educativas de las personas tienen diferentes puntos de partida y de llegada. Claudia Jacinto y Alejandra Solla⁸ detallan distintas situaciones de conflicto o ruptura entre los jóvenes y el mundo del trabajo.

a) *La ruptura de los mecanismos de socialización laboral y los cambios en el imaginario respecto del trabajo.* En el pasado, se aprendía a trabajar realizando las tareas con otro más experimentado. “Aprender en el trabajo” era una de las modalidades para consolidar el salto entre la educación y el trabajo. Pero ante la crisis, actualmente muchos jóvenes tienen nulo o escaso acceso, durante sus experiencias cotidianas, a conocer trabajadores “en acción”, con empleos de calidad. En el contexto actual, ya no hay ejemplos de “buenos trabajos”, decentes; muchas veces ni siquiera hay ejemplos de trabajos relativamente estables. Entonces, ¿qué modelo de trabajo tiene un joven? ¿Cómo sabe y concibe qué es el trabajo si nunca vio a nadie con un trabajo digno en su familia?

Hoy día los jóvenes acceden a trabajos inestables y precarios, o a planes sociales de emergencia que exigen contraprestaciones, las que en general funcionan “como si” fueran trabajo. En este sentido, cabe interrogarse acerca de cuán “formativos” son estos modos de incorporarse en la actividad laboral.

Paralelamente se produce un desplazamiento del lugar del trabajo en la constitución de las identidades sociales, en la constitución de la subjetividad. El lugar que antes se asignaba a la “ética del trabajo” hoy parece estar ocupado por una “estética del consumo”. Suele decirse que, para los jóvenes, el trabajo se desdibuja como “eje de

⁷ Oscar León Dávila, Raúl Irrizabal Moya y Astrid Oyarzún Chicuy, “Los jóvenes como comunidades de realizadores: entre lo cotidiano y lo estratégico. Siete propuestas para el desarrollo juvenil”, mimeo, Santiago de Chile, 1995.

⁸ Claudia Jacinto y Alejandra Solla, “Tendencias en la inserción laboral de jóvenes: los desafíos para las organizaciones de la sociedad civil”, en Abdala, E., Jacinto C., Solla A., *La inclusión laboral de los jóvenes*, Montevideo, CINTERFOR-OIT, 2005, pp.123-139.

la organización personal”, aunque será preciso diferenciar situaciones socioeconómicas, capitales culturales y sociales y, entre otras variables, tramos etarios, para comprender con mayor profundidad estos procesos.

Estas situaciones no nos llevan a coincidir con aquellos autores que plantean el fin del trabajo. Por el contrario, acordamos con Roberto Castel cuando en *Metamorfosis de la cuestión social* (1999) afirma que:

"el trabajo permanece como referencia dominante no sólo económicamente, sino también psicológica, cultural y simbólicamente, hecho que se comprueba por las reacciones de aquellos que no tienen trabajo".

b) *La ruptura en las modalidades de pasaje hacia la vida adulta.* Hace veinte años se sostenía que el momento en que el joven pasaba a la vida adulta estaba vinculado con la inserción laboral, con la salida del hogar de origen y con la constitución de una nueva familia. Hoy, en cambio, puede hablarse de una adolescencia y de una juventud “interminables”, pues se han desintegrado todos estos ritos de pasaje. Este fenómeno se vincula tanto con la crisis económica como con los cambios en las relaciones intrafamiliares. Además, se vincula con los modos como los y las jóvenes conciben y viven la inserción laboral.

c) *La ruptura del valor de la educación como garantía para la obtención de un buen trabajo.* Tradicionalmente, la educación fue concebida como el vehículo privilegiado de ascenso social y demostró esta capacidad en la experiencia de muchos sectores. Pero actualmente la capacidad de la educación para “garantizar” un buen trabajo se ha debilitado en términos reales y, por lo tanto, también en la visión social, subjetiva, acerca de su valor. La educación media, si bien se ha extendido notoriamente, resulta necesaria pero no suficiente para acceder a un trabajo de calidad. La educación y sus vinculaciones con la formación para el trabajo deben analizarse en el marco de las modificaciones y el deterioro de las posibilidades de empleo que caracterizaron a la década de los noventa.

Algunas propuestas y desafíos

*Debemos respetar a los jóvenes, escucharlos y acompañarlos.
Debemos sentarnos a aprender con ellos, dejar de pensar en ellos como parte del futuro y asumirlos como protagonistas en la construcción del presente.*
Gustavo Gennuso

Dadas las dificultades ya mencionadas, resulta indispensable reflexionar a partir de diferentes ejes, para construir alternativas de políticas públicas destinadas a la inserción laboral de los y las jóvenes. Sobre todo, porque muchos jóvenes con trabajos y contratos precarios naturalizan este tipo de situación laboral, mientras pocos advierten que las relaciones laborales están unidas al ejercicio de sus derechos.

En este contexto, la escuela debe promover estrategias de enseñanza que problematicen las percepciones y creencias de los jóvenes respecto del mundo del trabajo. Sin duda, el primer paso será remarcar las relaciones entre educación y preparación para el trabajo, buscando las propuestas educativas más adecuadas. Una formación sólida en los conocimientos y competencias básicas para la vida ciudadana y laboral incluye la reflexión acerca de: qué es trabajar, qué es un trabajo decente, cuáles son los derechos y la promoción de su ejercicio. Algunos interrogantes que pueden orientar esta reflexión son los siguientes:

- Teniendo en cuenta los cambios ocurridos en los últimos años y las nuevas modalidades que se van configurando, ¿cómo abordar la temática referida a la inserción laboral y el trabajo decente?
- ¿Cuáles son los parámetros a tener en cuenta, en el actual contexto, para medir la inclusión laboral?
- ¿Qué dispositivos son necesarios para acompañar a los jóvenes en el tránsito desde la finalización de la escolaridad hasta la inserción laboral?
- ¿Cuál debería ser la calidad de la formación si nos planteamos como objetivo prioritario apoyar la preparación para el trabajo y la inserción laboral?
- ¿Cuáles son las mejores estrategias que pueden desarrollar las instituciones educativas para convertirse en un espacio de formación valorado por los jóvenes y con capacidad de ofrecer modalidades formativas apropiadas, tanto para quienes asisten con regularidad como para quienes han tenido que dejar sus estudios y no encuentran allí un espacio significativo?
- ¿Cómo pueden distintos sectores participar y asumir compromisos frente a una problemática que afecta la calidad de vida de los y las jóvenes, de sus familias y de la sociedad?

Preguntas como éstas deberían servir para impulsar una reflexión junto con los jóvenes acerca de la construcción de un proyecto de vida laboral centrado en dos ejes. Por una parte, la empleabilidad, entendida como “la aptitud para encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica y profesional” (M. A. Ducci, OIT).⁹ Esta aptitud no puede lógicamente considerarse en abstracto sino vinculada con la situación y las características de las personas y su contexto. Para mejorar su empleabilidad, hombres y mujeres deberán fortalecer saberes y competencias que les permitan resolver,

con autonomía, reflexión y flexibilidad, cuestiones relativas a la organización del propio trabajo. En segundo lugar, los y las jóvenes deberán reflexionar sobre sus compromisos y derechos como ciudadanos y como trabajadores. En este sentido, la discusión sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la promoción del concepto de trabajo decente resultan fundamentales.

Existe un amplio consenso para incluir esta temática como parte de la agenda pública y desarrollar estrategias de apoyo a los jóvenes en situaciones de mayor vulnerabilidad. Esta disposición para abordar la problemática del empleo juvenil deberá traducirse, con la participación y el apoyo de organizaciones e instituciones de la sociedad, en el diseño e implementación de las políticas públicas. Hoy día, existe un sinnúmero de experiencias de cuya evaluación se pueden obtener importantes lecciones para el diseño de políticas públicas.¹⁰

Indudablemente, las instituciones educativas pueden brindar un importante aporte fortaleciendo los aprendizajes requeridos por el mundo del trabajo y creando espacios de reflexión y crítica. Son ineludibles temáticas como la formación de ciudadanía, la vinculación con el mundo del trabajo y la adquisición de saberes destinados a la continuidad de los estudios. Un ámbito educativo transformado deberá desarrollar prácticas de enseñanza que supongan la incorporación de los diversos rasgos culturales de los jóvenes, sus inquietudes y problemas, en un espacio y tiempo escolar capaz de alojar las diferencias y de transmitir los conocimientos relevantes de la cultura contemporánea.

En todo caso, para toda sociedad, emprender acciones tendientes a favorecer la inclusión de los jóvenes implica elaborar en forma colectiva respuestas y alternativas adecuadas que ocupen un lugar destacado en la agenda pública.

9 María Angélica Ducci, "La formación al servicio de la empleabilidad", Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Montevideo, CINTERFOR-OIT, N° 142, enero-abril de 1998.

10 El libro *La inclusión laboral de los jóvenes*, coordinado por Ernesto Abdala, Claudia Jacinto y Alejandra Solla (CINTERFOR-OIT, 2005) dedica un amplio espacio a experiencias de inclusión laboral en América latina.

Capítulo 2

Breve panorama de la dinámica sociolaboral desde la Revolución industrial hasta nuestros días

La Revolución industrial

La segunda mitad del siglo XVIII es un momento crucial para la historia de la humanidad. En 1789, el estallido de la Revolución francesa significó una transformación en el sistema político feudal: las nuevas ideas de "libertad, igualdad y fraternidad" trascendieron rápidamente las fronteras europeas. Por estos mismos años, se produce otra transformación igual de significativa en sus consecuencias pero que se desarrollará de manera más gradual: la Revolución industrial. Nacida en Inglaterra, esta revolución significó un cambio sustancial en el modo de producción, en la organización socioeconómica y en la vida misma de las personas, pues las situó en un paisaje histórico completamente transformado. Ambos acontecimientos signan el comienzo de la edad contemporánea y establecen las bases del capitalismo.

Una serie de condiciones hizo posible que Inglaterra se convirtiera en el país que expandió una nueva lógica económica: su control del comercio internacional; los cercamientos en el campo (privatización de las tierras feudales y expulsión de los campesinos), que obligaron a los campesinos a migrar a las ciudades; la existencia de una antigua producción rural de paños; y el ascenso de una burguesía que acumulaba día a día poder económico y político.

Con la Revolución industrial, la fábrica se convierte en la unidad de producción sobre la que se va a levantar el nuevo sistema económico. Allí, el trabajo humano se encargaría de llevar la producción hasta niveles jamás alcanzados. El cambio en las modalidades de trabajo fue drástico: la automatización de la tarea resultaba alienante, al igual que el tiempo (alrededor de 16 horas diarias) que los trabajadores pasaban en la fábrica. Por ser más dóciles y diestros, se convirtió en moneda corriente la contratación de mujeres y niños: a ellos se les pagaba todavía menos que a los trabajadores hombres, con la excusa de que, por su contextura física y menor resistencia, producían menos.

El contrato de trabajo se establecía, supuestamente, en condiciones de igualdad y libertad: el trabajador vendía su fuerza de trabajo diaria a cambio de un salario. Sin embargo, no era un intercambio simétrico. Como el operario estaba obligado a trabajar para vivir y para mantener a su familia no tenía otra alternativa que aceptar el

salario fijado por el patrón. Por otra parte, de la riqueza generada por la utilización de la fuerza de trabajo, significativamente mayor que el salario obtenido por el trabajador, se apropiaba el patrón.

En ciudades como Liverpool o Birmingham, que se constituyeron en grandes centros de producción textil, la forma de vida se reveló totalmente precaria. Aunque muchos trabajadores combinaban el trabajo fabril con la continuidad de la vida agrícola, las ciudades y las fábricas crecían a pasos agigantados. En estas concentraciones obreras, condiciones de vida como el hacinamiento y la falta de servicios públicos favorecieron la reaparición de epidemias. El cólera y el tifus, por ejemplo, afectaron a Glasgow en la década de 1830.¹¹

Además de los bajos salarios y las largas e insalubres horas que los obreros pasaban en las fábricas, la inestabilidad laboral era una de las características de la condición obrera de la época. Las palabras de Eric Hobsbawm, un prestigioso historiador contemporáneo, describen de modo particularmente crudo la marca central que definió la existencia de los trabajadores en ese tiempo:

“Si hubo un factor que determinó las vidas de los obreros en el siglo XIX, ese fue la *inseguridad*. Al comienzo de la semana no sabían cuánto dinero podrían llevar a sus casas al finalizar aquella. No sabían cuánto iba a durar su trabajo o, si lo perdían, cuándo podían conseguir otro empleo o bajo qué condiciones. No sabían cuándo iban a encontrarse con un accidente o una enfermedad y, aunque eran conscientes de que en un cierto momento de su vida, en la edad madura –quizá a los cuarenta años para los obreros no cualificados o a los cincuenta para los más capacitados–, serían incapaces de llevar a cabo en toda su extensión el trabajo físico de un adulto, no sabían qué les pasaría entre este momento y la muerte”.¹²

El opresivo clima que se respiraba en las fábricas tenía su correlato en las distintas esferas de la vida social y política. La distancia entre clases se tomaba como un dato natural: que los obreros tuviesen un pasar “respectable” era lo máximo que la “gente de bien” estaba dispuesta a aceptar y tolerar. Pero las resistencias a estos marcos opresivos de existencia no tardaron en manifestarse. En sus orígenes, no se hicieron buscando cierta liberación o derechos igualitarios para todos los hombres y mujeres sino que se encarnaron en la búsqueda de una justicia más propia de la tradición medieval. Las rebeliones se llevaban adelante en nombre de la costumbre y del pasado, ahora vistos con nostalgia. Así, el movimiento ludista, imbuido por una visión romántica de la vida aldeana, promovió la destrucción de las máquinas, a las que juzgaba culpables de quebrar la vieja armonía social. Pero cuando ya fue claro que la tecnología era un proceso irreversible y que la des-

trucción de las máquinas no iba a detener el proceso de industrialización, esta forma de lucha aún continuó utilizándose para obtener aumentos salariales y disminución de las jornadas de trabajo.

La creciente y cada vez más intensa agitación obrera liderada por los más calificados –la “aristocracia obrera”– permitió avanzar en el derecho de asociación. En 1824, por ejemplo, se anuló la legislación que prohibía asociarse y comenzaron a surgir los sindicatos (Trade Unions). Este proceso culminó en 1830 con la formación de la Unión General de Protección al Trabajo. Sin embargo, habría de pasar tiempo y otros dramáticos acontecimientos, para que los trabajadores logaran participar con su voto en el sistema político. En 1838, la Asociación de Trabajadores de Londres confeccionó un programa llamado la Carta del Pueblo (que dio origen al movimiento cartista) mediante el cual se exigía, entre otras cosas, el derecho al sufragio universal.¹³

La percepción de que la situación de los obreros podía tornarse peligrosa para el orden instituido se hizo más visible, hacia 1848, con el estallido de los movimientos democráticos. En este contexto, se exigía el derecho al voto para todos los ciudadanos, pues no era posible la democracia sin sufragio universal. Además, el reclamo del sufragio no era el único objetivo, también era necesario reducir las dramáticas desigualdades sociales agudizadas por la crisis que enfrentaban las economías europeas. Si bien esta ola revolucionaria fue sofocada con el uso de la fuerza por las monarquías absolutistas, la serie de movilizaciones obreras que recorrió Europa durante esos años fue considerada un punto de anclaje para la historia social moderna. Este acontecimiento marca el final del carácter revolucionario de la burguesía y la conformación de las organizaciones obreras que lentamente van a ir ganando espacio hasta convertirse en un importante factor de poder.

La segunda revolución industrial, un nuevo modo de acumulación y las organizaciones obreras (1875-1945)

Hacia 1830, la aparición del ferrocarril dio a la economía mundial un gran impulso. Sin embargo, la crisis de la industria textil inglesa se desencadenaría en torno a 1860 a causa fundamentalmente de la competencia desatada entre las pequeñas empresas familiares. En un panorama económico donde la baja paulatina pero constante de los precios amenazaba con recrudecer, una serie de nuevos avances tecnológicos dio vitalidad a la economía capitalista de fines del siglo XIX. Así, la electricidad, el avance de la química, el trabajo a gran escala con el metal y la consolidación de empresas monopólicas y de grandes firmas se combinaron con la expansión del im-

11 Susana Bianchi, *Historia social del mundo occidental. Del feudalismo a la sociedad contemporánea*, Buenos Aires, Universidad Nacional de Quilmes, 2005, pág. 117.

12 Eric Hobsbawm, *La era del Imperio, 1875-1914*, Buenos Aires, Crítica, 1998.

13 Susana Bianchi, ob. cit., pág. 119.

perialismo –principalmente británico y francés– que proveía un mercado de venta y una fuente de materias primas para los países centrales. De este modo, se sentaron las bases de una etapa de bonanza económica cuyos efectos perdurarían hasta la Primera Guerra Mundial.

En este contexto económico, un nuevo modo de organizar el trabajo imprimiría su dinámica a la producción a partir de principios del siglo XX. Se trata del taylorismo, que consistía en una organización de la producción dentro de la fábrica que descomponía el trabajo en diversas tareas de fácil aprendizaje, que el operario debía repetir una y otra vez en el menor tiempo posible. Un ejemplo de taylorismo se presenta en el filme *Tiempos modernos*, que dirige y protagoniza Charles Chaplin. Tiempo después, el taylorismo daría paso al fordismo.

El fordismo fue, hasta mediados de la década del setenta, el modo de acumulación hegemónico que se dio en los principales centros capitalistas (así como también en aquellos países que buscaban industrializarse). Según la teoría regulacionista (véase *Escuela regulacionista y Estado de bienestar* en el Glosario), el fordismo implicaba la existencia de una organización del trabajo capaz de sostener una producción masiva para amplios mercados internos. La lógica de este sistema se basaba en la incorporación de los trabajadores al consumo, lo que generaría la demanda de los productos. El “Estado de bienestar”, como veremos más adelante, será el modo de regulación institucional correspondiente a este modo de acumulación, para juntos establecer lo que se denominó el régimen de acumulación fordista o, en otras palabras, *la sociedad salarial* (véase en el Glosario).

En sus comienzos, el fordismo se caracterizó por un tipo de producción realizada en líneas de montaje, de acuerdo con los principios adoptados por el industrial estadounidense Henry Ford, quien implementó este nuevo modo de producción para su automóvil modelo T. Henry Ford racionalizó las viejas tecnologías y produjo una división del trabajo al convertir cada una de las funciones dentro de la fábrica en una tarea especializada. Con esta dinámica, logró importantes aumentos de productividad. Así se fue homogeneizando la condición de la clase obrera, los antiguos saberes laborales se volvían obsoletos debido a la implementación de la línea de montaje: el producto (por ejemplo, un auto) pasaba por un circuito donde cada trabajador aplicaba una tarea preestablecida, de manera repetitiva y regulada por la velocidad de la línea. En este sistema, el trabajo era mecánico y no necesitaba mucha calificación, sin embargo, los salarios eran relativamente altos.

Con el correr del tiempo, la jornada laboral tendió a reducirse, por una parte, porque el aumento de la productividad permitía que en un tiempo menor los obreros produjeran más y, por otra parte, debido a las presiones sindicales. En Inglaterra y en otros países, comenzó a desarrollarse un sindicalismo lo suficientemente fuerte como para presionar a los patrones con tal éxito que muchas veces el recurso de huelga sólo funcionaba como una amenaza. Paralelamente, la aparición de nuevas corrientes de pensamiento (que iban desde la filantropía hasta el socialismo), a las

que se sumaban las voces que proveían de distintos cultos religiosos que demandaban mejores condiciones de trabajo y también la evidencia de que la explotación de los trabajadores perjudicaba, en el largo plazo, la producción en calidad y cantidad, incidieron para que gobiernos de distintos países comenzaron a dictar normas de protección destinadas a los trabajadores. Sin duda, la generación de un excedente económico también se convirtió en otro factor que contribuyó a esta toma de conciencia.

A fines de 1880, a raíz de una huelga de estibadores ocurrida en Inglaterra, el sindicalismo se abrió al conjunto de los trabajadores y comenzó a crecer en número y organización, procurando superar los límites del concepto de nación. El internacionalismo se asentaba en la idea de clase. Los obreros se identificaban en su condición de “proletarios”,¹⁴ y ya no como sucedía anteriormente por su religión, su lengua o su nacionalidad. En 1864, el economista y filósofo alemán Karl Marx funda la Asociación Internacional de Trabajadores, conocida como la Primera Internacional, que reunió a pensadores de distintas vertientes. Unos años más tarde, en 1889, Friederich Engels crearía la Segunda Internacional.

En noviembre de 1884 se celebró en Chicago, en los Estados Unidos, el IV Congreso de la American Federation of Labour. Durante este encuentro, se propuso que a partir del primero de mayo de 1886 se obligara a los patrones a respetar la jornada laboral de ocho horas y que, en caso contrario, se respondiera con huelgas. En 1886, el presidente de los Estados Unidos Andrew Johnson promulgó la llamada Ley Ingersoll, estableciendo definitivamente las ocho horas diarias como jornada laboral. Sin embargo, esta ley no se cumplió y, por lo tanto, las organizaciones laborales y sindicales de los Estados Unidos se movilizaron.

Llegada la fecha, los obreros paralizaron la producción mediante más de cinco mil huelgas. El episodio más famoso de esta lucha fue el funesto incidente de mayo de 1886 en la Haymarket Square de Chicago, donde, durante una manifestación contra la brutal represión de una huelga realizada anteriormente, estalló una bomba que provocó la muerte de varios policías. Aunque nunca se pudo descubrir quién fue el responsable de este atentado, cuatro líderes anarquistas fueron acusados, juzgados sumariamente y ejecutados. En julio de 1889, la Segunda Internacional instituyó el Día Internacional del Trabajador, para perpetuar la memoria de los hechos acaecidos en Chicago en 1886. Esta reivindicación fue emprendida por obreros estadounidenses e inmediatamente adoptada y promovida por la Asociación Internacional de los Trabajadores, que la convirtió en demanda común de la clase obrera de todo el mundo. El Congreso de París de la Segunda Internacional acordó celebrar el Día del Trabajador el 1º de mayo de cada año.

¹⁴ Se denomina “proletario” a quien no tiene otra fuente de ingresos más que la venta de su fuerza de trabajo a cambio de un salario.

Si bien el avance del movimiento obrero, capitaneado por la socialdemocracia, era considerado peligroso, sólo fue percibido como una real amenaza para el orden constituido cuando en 1917 el partido bolchevique llegó al poder en la Rusia de los zares. A partir de la Revolución rusa, en un intento por disuadir la adhesión de los trabajadores a las filas del socialismo, se multiplicaron los esfuerzos por mejorar la protección social de los gobiernos de distintos países.

Esta red de protección comenzó con normas destinadas especialmente a las mujeres y a los niños, que se referían al límite de la jornada laboral y a las consecuencias derivadas de los accidentes de trabajo. Luego, la protección del trabajador, sea éste hombre o mujer, se extendió a otros riesgos denominados sociales, como la enfermedad, los accidentes de trabajo y la vejez. La reglamentación sobre estas variables es considerada el inicio de la seguridad social moderna.

La primera propuesta sobre este tema correspondió al canciller prusiano Von Bismarck, quien en 1889 propone la creación de cajas de jubilación para los distintos grupos ocupacionales, que se financiarían con el aporte de los trabajadores y empleadores. Pero la pregunta es ¿por qué un personaje como Bismarck, conocido como el Canciller de Hierro, es el primero en proponer estas medidas? Y, para responderla, habrá que tener en cuenta dos circunstancias fundamentales. Por una parte, el desarrollo industrial de Alemania, que ya despuntaba como futura potencia mundial. Este desarrollo industrial implicaba la necesidad de contar con una fuerza de trabajo considerable en términos cuantitativos y que debía estar en buenas condiciones físicas para encarar diariamente su labor. Por otra parte, había que considerar seriamente el nivel de organización del movimiento obrero comandado por la socialdemocracia. Con el seguro social de Bismarck lo que se intentaba era desalentar la propaganda socialista entre los trabajadores.

A partir de este punto de inflexión, los gobiernos comienzan a buscar acuerdos internacionales con el propósito de mejorar la situación de los trabajadores. Entre los más relevantes se encuentran la reunión de los estados europeos en las Conferencias de Berna de 1905 y 1906, convocadas a instancias de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores. En estos encuentros, se discutieron técnicamente normas protectoras para el trabajo de las mujeres (por ejemplo, para el trabajo nocturno) y se fijaron las bases para la prohibición del uso de fósforo blanco en los procesos industriales.

Los años inmediatamente posteriores a la Primera Guerra Mundial (1914-1918) constituyen una época de avance y de evolución, tanto para el pensamiento económico y social como para la difusión de las artes y el trabajo industrial. Los gobiernos continuaban promulgando leyes protectoras y los derechos de los trabajadores se consagran con rango constitucional. Son exponentes de lo que se llamó “constitucionalismo social” la Constitución mexicana de 1917 y la Constitución alemana de 1919. En estos años, se crea en el seno de la Sociedad de las Naciones, que es la organización internacional nacida al finalizar la Primera Guerra, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuya constitución y evolución se detalla en el capítulo 4 de este libro.

Aquella “belle époque” (véase el Glosario), que prometía bienestar para la humanidad, concluye con el estallido de una crisis económica sin precedentes. La debacle económica mundial, precipitada por la crisis que la economía estadounidense venía arrastrando desde hacía más de un año como consecuencia de la caída de los precios agrícolas, estalla el 29 de octubre de 1929, cuando cae la Bolsa de Comercio de Nueva York. Ese día se derrumbaron los valores de las acciones –al diluirse las esperanzas de los inversores luego de que los precios de numerosos productos cayeran por espacio de tres meses consecutivos– y se vendieron precipitadamente unos 16 millones de acciones.

Las causas de la crisis estadounidense fueron fundamentalmente dos, en primer lugar, la contracción de la demanda y del consumo personal, y los excesos de producción con las consiguientes pérdidas de inversiones; en segundo lugar, la reducción en la oferta monetaria y la política de altos tipos de interés llevada a cabo por el Banco de la Reserva Federal desde 1928, con el fin de combatir la especulación bursátil. Esta profunda crisis se propagó al resto de los países y la desocupación afectó a millones de trabajadores.

Los comienzos de los años treinta estarían signados por el ascenso del nazismo y del fascismo, así como también por la guerra civil española. Esta intensa movilización social y política, que Europa atraviesa bajo un cielo de continua inestabilidad, culmina con la Segunda Guerra Mundial. Paradójicamente, el período que se había inaugurado con una fe inusitada en el progreso culmina con el lanzamiento de bombas atómicas sobre dos ciudades (Hiroshima y Nagasaki) de Japón.

El auge del Estado de bienestar (1945-1973)

Finalizada la Segunda Guerra Mundial, la economía de los países capitalistas creció como no lo había hecho antes en toda su historia. Lo particular de esta etapa es que el crecimiento se realiza ahora alrededor del globo. En efecto, América latina refuerza su proceso de industrialización y lo mismo hace parte del continente asiático. Aunque para finales de la década del sesenta el aumento de la productividad capitalista supere –y ya nunca será alcanzada– a la de los países socialistas, en los años cincuenta y más allá, el “socialismo real” continuaría creciendo sin freno. Por lo pronto, la producción mundial de manufacturas se cuadruplicaba entre principios de los años cincuenta y principios de los setenta, y el comercio mundial de productos elaborados se multiplicaba por diez.

La complejización de la división internacional del trabajo se sostuvo con el establecimiento de una moneda que hacía de equivalente general, el dólar, y un país, los EE.UU., que debía regular, no sólo económicamente, cierto equilibrio en el funcionamiento del capital global. Con los acuerdos de Bretton Woods, alcanzados al finalizar la Segunda Guerra, se crea el Banco Mundial y el BIRD (más adelante

denominado Fondo Monetario Internacional), con el objetivo de ayudar a equilibrar las cuentas fiscales de los estados y promover su desarrollo. Paralelamente, y dado el colapso de la Sociedad de las Naciones, en cuyo seno se había creado la Organización Internacional del Trabajo, al concluir la segunda confrontación bélica, se acuerda la creación de una nueva entidad supranacional: el sistema de las Naciones Unidas.

En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo se convierte en la Agencia especializada en cuestiones laborales de las Naciones Unidas. Un año antes, en 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo convocada por la OIT en la ciudad de Filadelfia (Estados Unidos) había adoptado una Declaración, cuyo preámbulo establece que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social y proclama “una participación equitativa en los frutos del progreso”.

Finalizada la Segunda Guerra Mundial y hasta mediados de los años setenta, una conjunción de políticas económicas de corte keynesiano (véase el Glosario), la ayuda dada por los Estados Unidos a los países europeos, como el Plan Marshall (véase el Glosario), así como una fuerte presencia del Estado en el campo de las políticas sociales, permitieron que el crecimiento económico fuera acompañado por una mejora respecto de la equidad y el bienestar de la población. Ésta fue la época en que los niveles de evolución de las normas protectoras del trabajo, la distribución de la riqueza (medida por la participación de los trabajadores en el Producto Bruto Interno o PBI), los beneficios sociales que acompañaban al trabajo remunerado y la participación de los sindicatos en las decisiones políticas llegaron a su punto más consistente.

En este ciclo económico, los acuerdos resultaban aceptables para todas las partes. Los empresarios, considerando que la expansión económica permitía obtener cuantiosos beneficios, estaban dispuestos a pagar salarios altos. Los trabajadores, cuyos empleos estaban asegurados y bien remunerados, obtenían seguros complementarios que iban subiendo con regularidad. Las negociaciones sobre las condiciones de trabajo y sobre el nivel del salario, así como otras políticas públicas que afectaban a la población, eran discutidas entre los distintos actores sociales; fundamentalmente, entre el Estado, los empresarios y los sindicatos. De este modo, se fue construyendo un Estado de bienestar que amplió su cobertura y que cada vez fue más pródigo.

Este período, que se extiende desde fines de la Segunda Guerra Mundial hasta comienzos de la década de los años setenta, es conocido como “los dorados treinta años” y se considera el momento de esplendor de los Estados de bienestar. En términos societales, se puede afirmar que se conformó un acuerdo entre Capital y Trabajo, aquello que la teoría regulacionista (véase *Escuela regulacionista* en el Glosario) denomina “el pacto fordista”.

Los cambios económicos, tecnológicos y sociolaborales a partir de 1970

El proceso que a continuación se describe se enfrentó a fines de los años setenta y presenta serias dificultades en todos los campos. El continuo avance de la economía requería mantener, como ocurría hasta ese momento, un crecimiento de la productividad y de las ganancias. Por el contrario, un freno en la productividad o un aumento desproporcionado de los salarios provocaría la desestabilización del virtuoso círculo de “los dorados treinta años”. Durante ese período había sido posible un constante aumento de los beneficios de los capitalistas, de los salarios de los trabajadores y un crecimiento de la economía. Pero lo que sucede a partir de la década del setenta es una caída en la productividad y un estancamiento de la economía mientras los precios ascienden. En esta situación, ¿acaso era posible mantener el pacto fordista sosteniendo los viejos niveles de ganancia y los salarios altos cuando la productividad decrecía? O, en otras palabras: ¿cómo mantener los salarios altos si la productividad no aumentaba?

Sin duda hubo un factor predominante que ayudó a desencadenar este proceso. En una economía mundial cuya actividad industrial y de transportes se sostenía utilizando como combustible el petróleo, la suba inusitada de su precio en 1973 funcionó como un disparador que llevó el sistema al colapso. Por esos años, la decisión del gobierno estadounidense de depreciar su moneda, para favorecer la exportación de sus productos ante la competencia que le presentaban Alemania y Japón, contribuyó a la desestabilización del sistema monetario internacional. Paralelamente, la organización del trabajo bajo el modelo fordista era demasiado rígida frente a la variación y a la evolución que experimentaba la demanda. En este contexto, por ejemplo, la pujante producción de automóviles Ford Falcon ya no encontraba tan fácilmente compradores, ya sea porque la competencia había aumentado, ya sea por la pérdida de poder adquisitivo de los consumidores.

Por último, en este contexto de estanflación –recesión más inflación–, el Estado se encontraba frente a un dilema: o bien aumentaba los impuestos (con lo que perdía aceptación y consenso) o bien se endeudaba con préstamos de la banca nacional o internacional. Para mantener o acrecentar las ganancias del capital, ya no era posible mantener el pacto fordista.

Ya por los años setenta el triunfo de candidatos neoliberales como Ronald Reagan, en los EE.UU., y Margaret Thatcher, en Inglaterra, contribuyó a crear las condiciones para un cambio en el clima ideológico de la época. Así comienza a predominar la postura que proclama que se deben restringir las regulaciones estatales en el campo económico y laboral. Años después, en 1990, se elaborará el llamado Consenso de Washington, un compendio de principios de corte neoliberal que se aplicó en la economía de los países occidentales y que significó un cambio radical de las políticas keynesianas.

La estrategia propuesta en el Consenso de Washington fue, por una parte, lograr un aumento en la rentabilidad del capital disminuyendo tanto el peso de los salarios y de las cargas sociales en el costo final del producto como reduciendo el impacto de las reglamentaciones generales –garantizadas por ley– sobre la estructuración del trabajo. Por otra parte, se intentó aumentar la productividad. Y, en este sentido, la incorporación de la informática –robótica, telecomunicaciones y microelectrónica– representó un gran cambio: la disminución de los tiempos muertos, la elevación de la calidad del producto, la disminución del consumo de materias primas, la reducción del espacio físico de la planta y la articulación del diseño de producción.

La creciente hegemonía de las políticas neoliberales arrasó con muchos de los derechos sociales adquiridos por los trabajadores a lo largo del siglo XX. Con el argumento de que el Estado se había convertido en una institución dispendiosa, ineficiente, desbordada por las crecientes demandas corporativas y capturada por los sectores medios mientras desprotegía a los más débiles, la estructura del Estado de bienestar comenzó a desmoronarse.

Simultáneamente, junto con este cambio en la concepción del papel que el Estado debe jugar en el bienestar de los ciudadanos, se producen cambios en la economía como consecuencia del predominio de nuevas formas de producción y debido a las innovaciones tecnológicas. Por una parte, el sector terciario (de servicios) comienza a predominar sobre el sector industrial. Por otra parte, la producción industrial, sustentada en la máquina y en la producción en serie, comienza a ser reemplazada por nuevas tecnologías.

El mejoramiento en las comunicaciones y las tecnologías permitió que el capital se instalara en distintos lugares del mundo. Específicamente, en aquellos lugares menos protegidos por las normas laborales y donde, sobre todo, el precio de la mano de obra es barato (esto ocurrió en los países del sudeste asiático y en China). Las fábricas, para reducir costos, externalizaron parte de su producción y la organización del trabajo se modificó: el viejo modelo de organización fordista fue reemplazado por modelos híbridos. Así, por ejemplo, se desarrolló el trabajo en células o círculos de calidad, donde cada sector pasa a “regularse autónomamente” y lo que cada trabajador hace no llega a afectar al grupo. En otras palabras, el capital comienza a solicitar creatividad y se desarrolla la hiperactividad como modo de aumentar la producción.

La convivencia de distintos modelos de producción señala el fin de la homogeneidad y uniformidad propia de la organización fordista. Ahora predomina la diversificación, los productos ya no se realizan en serie sino que procuran adaptarse a una demanda cambiante. La conjunción de estas modificaciones tecnológicas y los cambios en la organización del trabajo constituyen lo que suele denominarse toyotismo (véase el Glosario). Este modelo surgió en Japón en la empresa automotriz Toyota. Sin embargo, deberá tenerse en cuenta que estas modalidades de organización del trabajo coexisten con otras formas de producción e, incluso, con las artesanales.

El siglo XX concluye con cambios tecnológicos; la posibilidad de que un capital volátil asiente sus fábricas en distintas áreas del planeta provocó una división económica del mundo que agudizó las diferencias entre los países ricos y los pobres. En líneas generales, se instaló el fenómeno de la globalización que, tal como la define el sociólogo Robert Castel, significa:

“Una nueva fase de la expansión del sistema capitalista que se caracteriza por la apertura de los sistemas económicos nacionales, el aumento del comercio internacional, la expansión de los mercados financieros, la reorganización espacial de la producción, la búsqueda permanente de ventajas comparativas y la competitividad que da prioridad a la investigación tecnológica, la aparición de elevadas tasas de desempleo y el descenso de niveles históricos de remuneración y formación de polos económicos regionales”.¹⁵

En efecto, estos cambios impactaron sobre el mercado de trabajo. Las modificaciones resultantes tanto de la incorporación de nuevas tecnologías como de la organización del trabajo significaron un importante aumento en la tasa de desempleo. A esto se sumó un conjunto de modificaciones en las relaciones laborales. Los nuevos empleos del período 1980-1990 fueron atípicos, distintos de la tradicional modalidad de contrato por tiempo indeterminado (algo cada vez menos frecuente en estos años). La limitada duración del trabajo es actualmente para el individuo una fuente permanente de incertidumbres y sobresaltos.

En este proceso, como consecuencia de la desregulación del mercado de trabajo, los trabajadores fueron perdiendo la malla de protección social que se había creado desde comienzos del siglo XX. Una vez más, como en los años de la Revolución industrial, los trabajadores se encuentran desprotegidos al enfrentar distintos riesgos sociales, como la enfermedad o el desempleo. El empleo precario, de corta duración, significa la pérdida de muchos de los derechos sociales adquiridos a lo largo de casi cien años. Además, se multiplica la situación del trabajador que queda excluido del mercado de trabajo por un tiempo indeterminado.

El trabajo no es solamente una fuente de ingresos: es una forma de cultura y de reconocimiento social. “Quien no trabaja no tiene, pero, sobre todo, quien no trabaja no es”, según palabras de un jurista de renombre internacional como Humberto Romagnoli. Además de las graves consecuencias que acarrea la pérdida de la autoestima, la falta de trabajo y la precarización de las relaciones laborales también provocan la ruptura de los lazos sociales, de aquellos lazos que las personas construyen tanto en el trabajo como en su entorno social. En los últimos años, se ha acuñado una variedad de nuevos términos para dar cuenta de esta nueva situación. Así, por ejemplo, autores como Robert Castel hablan de “desafiliación”, mientras que otros hablan de “exclusión social” (véase el Glosario).

¹⁵ Robert Castel, *La metamorfosis de la cuestión social*, Buenos Aires, Paidós, 1999.

Los fenómenos aquí descritos de ningún modo son privativos de Europa, de los Estados Unidos o de otras regiones y países. La Argentina ha sido partícipe de estos procesos. Como veremos en el próximo capítulo, desde principios del siglo XX la Argentina comenzó a desarrollar un sistema de protección social. Además, se observará cómo aquellas reformas neoliberales, que sucintamente se han descrito en este capítulo, se implementaron de un modo drástico, que impactó sobre las relaciones laborales y generó una pérdida masiva de derechos por parte de los trabajadores.

Capítulo 3

La Argentina, una historia social del trabajo

Exportación e industria: el trabajo rural y el trabajo urbano durante el período 1900-1943

La expansión de la producción agroganadera para la exportación caracterizó la economía de las primeras tres décadas del siglo XX en la Argentina. Esta economía en expansión y desarrollo dio por resultado un mercado de trabajo abierto que, por sus oportunidades, funcionó como polo de atracción para la aventura de los muchos emigrantes que llegaron a comienzos de siglo al país, buscando un ascenso socioeconómico. La crisis de 1930 fue un vuelco económico y político. A la vez que se clausuró la experiencia republicana inaugurada en 1916, la nueva situación económica internacional obligó a los gobernantes a priorizar el mercado interno y profundizar la industrialización para el consumo local. Durante esta expansión se conformó un sector de trabajadores urbanos y rurales que desplegó una serie de estrategias de adaptación a los cambios de la economía. A lo largo de este período, los trabajadores se constituyeron como un actor que poco a poco, en la búsqueda de mejorar su situación laboral, fue sustituyendo el enfrentamiento por el diálogo con los empresarios y con el Estado.

Panorama de medio siglo

El siglo XX en la Argentina comenzó en plena etapa de expansión y diversificación económica: el boom de las exportaciones agroganaderas impulsó el desarrollo de industrias relacionadas con el procesamiento, el transporte, la comercialización y el abastecimiento de la producción agraria. Esta economía en crecimiento creó un mercado de trabajo atractivo y dinámico que se mantuvo en expansión y transformación constante en los primeros tiempos, generando oportunidades muy diversas que marcaron la suerte del trabajador.

La expectativa de obtener beneficios de este circuito atrajo a gran cantidad de inmigrantes europeos y también internos, que buscaban integrarse en las diferentes actividades. El trabajo, para los inmigrantes, era la posibilidad de una vida nueva. Sin embargo, no todos tuvieron la misma suerte y muchos regresaron a sus lugares de origen. En la Pampa húmeda, el trabajo estaba donde se presentaba cada actividad.

En tiempos de cosecha, en el campo; luego, se podía probar suerte en obras como la extensión de las vías férreas o las construcciones de la ciudad. Este circuito interconectaba el campo con la ciudad y tenía por constante la inestabilidad. Es decir que no era seguro que se consiguiese el siguiente trabajo temporal.

En el campo, durante la segunda década del siglo, se consolidó el modelo de la estancia mixta, donde se combinó la explotación agrícola, generalmente a cargo de arrendatarios (que no eran asalariados pero tampoco eran empresarios) con la ganadería, a cargo de los propietarios de la tierra. En los tiempos de siembra y cosecha, el trabajo de la familia del chacarero era completado con el empleo ocasional de peones, también empleados en la ganadería.

El lugar de los chacareros era inestable: la precariedad de la tenencia de la tierra los convertía en la variable de ajuste. En épocas de malas cosechas, las relaciones se hacían más rígidas y el conflicto visible. Los precios de los insumos de trabajo: granos, bolsas para transporte de cosecha, maquinaria se convertían en un gran peso para el chacarero, quien podía quedar endeudado por un sistema de crédito poco flexible.

En este complicado juego de relaciones se insertaba el trabajo asalariado en el campo. El peón cumplía múltiples funciones, podía tener una posición fija en una estancia o se lo contrataba para tareas estacionales: siembra, cosecha, faena, marcado de ganado, etc. El trabajo estacional hizo que la existencia y continuidad del trabajo dependiera del éxito de la cosecha y de los precios de la carne. El trabajo del peón era inestable e irregular. Los arrendatarios y los peones sufrían los reveses de la ausencia de legislación; aunque sus reclamos en raras ocasiones coincidieron en una misma protesta.

En la ciudad, las oportunidades de trabajo eran más diversas y complementaban el circuito laboral del campo: construcción privada, construcción pública, trabajo administrativo, comercio, servicios e industria proporcionaban una oferta variada y dinámica. Las fábricas, talleres y otras actividades, como la extensión de las vías férreas, demandaban cantidad de mano de obra. En principio, ésta venía de otros países pero también hubo aporte de inmigrantes rurales que llegaron a la ciudad en busca de mejores oportunidades.

El crecimiento urbano creó consumidores para todo tipo de productos: tornillos, calzados, pastas, entre otros. El tamaño de las fábricas que los producían variaba, sin embargo, todas se adaptaban a las necesidades del consumo: las más grandes, por ejemplo, como la industria gráfica, incorporaron tecnología de importación y organizaron la producción bajo el modelo fordista. A partir de la década del veinte, con la entrada de empresas de capital estadounidense, como la General Motors, se fue generalizando la aplicación de este modelo. La organización racional del trabajo involucraba la planificación de las actividades por un capataz y la división de la tarea. El trabajador tenía menor control sobre el proceso de fabricación y los ritmos de trabajo, y menor decisión sobre el producto final.

Los frigoríficos resultaron un modelo de fábrica moderna e innovadora. El trabajo se dividía en etapas: traslado y limpieza de los animales, matanza, faena y procesamiento. Si bien la maquinaria ocupaba un lugar importante, el conocimiento del trabajador en tareas como la separación de la carne y el hueso era esencial. El trabajo era controlado sobre la base del rendimiento y la fragmentación de las tareas: el trabajador debía adaptarse a las labores asignadas, que fluctuaban día a día de acuerdo con la entrada de animales o la estación del año. El control del trabajo, dado por la organización espacial y laboral de la producción, se completaba con un riguroso sistema de penalidades: multas, sanciones y despidos eran las respuestas frente a faltas como las llegadas tarde y lo que los empleadores consideraban “holgazanería”.

La industria tuvo un nuevo impulso a partir de 1930: el aumento del precio de las importaciones favoreció el proceso sustitutivo y generó una ampliación de la industria destinada al mercado interno y de servicios. Esto derivó en una transformación de la composición del mercado de trabajo: las zonas rurales en crisis expulsaron mano de obra hacia las nuevas fábricas, aumentando el número de personas ocupadas en el trabajo fabril en los cordones industriales de las ciudades de Buenos Aires y Rosario.

A partir de la crisis de 1930, el Estado comenzó a intervenir en el proceso económico como articulador, regulando los precios de los productos agrarios y estimulando el desarrollo industrial. Además, acentuó su rol de empresario; la forma como se organizaron las empresas estatales y su impacto en la integración regional argentina tiene su ejemplo en Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF). La extensión de la explotación de YPF en Salta, Neuquén, Mendoza, Chubut y Santa Cruz implicó una movilización de recursos y trabajo en la construcción de la infraestructura. Además de abrir nuevos polos de producción, se construyeron barrios para los obreros, se abrieron caminos, se mejoró la comunicación y se instalaron escuelas para las poblaciones que se creaban alrededor de la explotación del petróleo. YPF no sólo implicó un salto en la instalación de infraestructura sino que también marcó un cambio en la vinculación de la empresa con otro tipo de actividades: promovió el desarrollo del turismo y las carreras automovilísticas en ruta. Esta empresa petrolera fue pionera en un tipo de concepción del trabajo que involucraba, junto con el empleo, la preocupación por la satisfacción de la vivienda, la educación y el tiempo libre de los trabajadores.

Panorama económico y laboral regional

El circuito de trabajo del sector agroexportador convivió e interactuó con otras formas de trabajo y producción. En la Patagonia, la estancia ovina y el cultivo intensivo en el Alto Valle fueron las actividades más dinámicas. En el Nordeste (NEA), el quebracho primero y el algodón después, junto con la yerba mate, conformaron un bloque de explotación productiva y mercado laboral hasta la década del sesenta. La región del Cuyo y el Noroeste (NOA), con el vino y el azúcar, fueron las primeras en incorporarse a la dinámica de producción. La explotación de un solo producto en zonas de organización social más tradicional conformaron un mercado de trabajo con-

trastante con el vinculado con la exportación. La ausencia de una legislación nacional y la existencia de un Estado controlado por elites locales definieron en estas zonas condiciones de trabajo mucho más duras que las que se desarrollaron en la Pampa húmeda.

En el espacio regional del NOA, la explotación de la caña de azúcar originó una concentración de capitales en manos de las elites locales. La situación fue diferente en Salta y Tucumán. En Salta, las tierras pertenecían a los ingenios que empleaban jornaleros, y no existían oportunidades de protesta. En Tucumán, la explotación estaba a cargo de campesinos, que disputaban con los ingenios por el precio de la caña. En 1923, una de estas peleas finalizó con la intervención directa de Marcelo Torcuato de Alvear. La instalación del cultivo y el procesamiento de caña de azúcar movilizaba y transformaba a la región: para la zafra era necesaria una masa de trabajadores temporarios. Éstos provenían de las provincias vecinas e incluían un alto porcentaje de indígenas. Se instalaban en torno de los ingenios y sus condiciones de vida, salubridad y alimentación eran precarias. El trabajo combinaba el empleo del trabajador y la ayuda de su familia (como los niños pelando cañas),¹⁶ sin que esto implicase más de un salario.

El punto neurálgico de esta producción era el ingenio, el que a fines del siglo XIX recibió un gran impulso tecnológico y modernizador. El trabajo en los ingenios combinó una creciente racionalización y control de la organización. Los trabajadores permanentes habitaban en villas cercanas, que los ingenios destinaban para ellos. Esto permitía, entre otras cosas, el control de la vida de los trabajadores. La composición salarial, pago en comida, vales para comprar en almacenes de la compañía y retención por deudas aseguraban la fijación de la mano de obra al territorio.

En el NEA, con el tanino, se desarrolló un complejo de explotación similar que combinaba la actividad forestal de tala del quebracho con la elaboración fabril del tanino. La explotación estuvo a cargo de La Forestal, una compañía de capital británico que monopolizó la producción eliminando la competencia de los pequeños productores. Esta producción estimuló la migración de provincias vecinas. Tierras, almacenes y obrajes pertenecían a la compañía; en algunas ocasiones, La Forestal se arrogó incluso facultades judiciales y policiales en sus tierras. En el monte, la organización del trabajo estuvo a cargo de los contratistas, supervisados por las empresas. El trabajador percibía su paga en relación con una carga de madera preestablecida; para cubrir estas cuotas de carga se utilizaba frecuentemente mano de obra familiar, lo que no significaba mayor remuneración. Las condiciones de vida eran precarias y la paga estaba compuesta generalmente por vales que sólo se podían cambiar en los almacenes de la empresa o con los contratistas. Las poblacio-

nes crecieron alrededor del quebracho y las fábricas de tanino. Aparecieron fábricas de ladrillos, se instalaron redes ferroviarias y ramales junto con almacenes, edificios administrativos y viviendas de empleados. El diagrama urbano marcaba las jerarquías y la empresa controlaba la vida laboral cotidiana. El traslado de la producción consistía en el abandono del área por parte de la empresa y ésta quedaba librada a su propia suerte. La pérdida del trabajo era la pérdida de todos los recursos: casa, escuela y médico empresarial.

La inmigración y el cambio en el mercado de trabajo trajeron una serie de conflictos y problemas sociales y laborales que marcó los primeros años del siglo. Las huelgas y protestas encabezadas fundamentalmente por los anarquistas fueron desafíos a los que el Estado respondió principalmente mediante dos modalidades. Por un lado, utilizó la acción represiva, como la ley de Residencia.¹⁷ Por otro lado, comenzó a debatir propuestas en torno a la forma de reglamentar el mundo del trabajo. Éste fue el caso del fallido Código de Trabajo de 1904, de Joaquín V. González.

En 1907, se creó el Departamento Nacional del Trabajo, que muestra una de las primeras preocupaciones del Estado por reglamentar y legislar el mundo laboral. Muchas de las leyes promulgadas en esos años –en su mayoría por iniciativa de los diputados socialistas– significaron un avance en la protección al trabajador, como la Ley de obligatoriedad del descanso dominical promulgada en 1905. Simultáneamente, surgieron las primeras cajas de jubilación, cuyos beneficiarios eran grupos profesionales que ocupaban un lugar estratégico en el sistema productivo o en la administración pública: militares, empleados públicos, ferroviarios. Gozar de una jubilación significaba no sólo una protección para las personas de edad sino también un alivio para la familia del trabajador, que disponía entonces de mayores ingresos. Estos proyectos se dieron en el marco de un régimen político restringido que se modificó con la sanción de la ley Sáenz Peña.¹⁸ A partir de 1916, se modificó la relación del Estado con la sociedad, cuando el presidente Hipólito Yrigoyen comenzó a arbitrar los conflictos obreros. Simultáneamente, diferentes circunstancias llevaron a un aumento de la sindicalización y a modificaciones en la conducción: el anarquismo, que no negociaba con el Estado, decayó en importancia y dio lugar en la conducción a vertientes sindicales más dispuestas a la negociación con el Estado.

Las circunstancias económicas y sociales de la Primera Guerra Mundial provocaron el aumento en las cifras de desocupación y la baja en los salarios reales. La respuesta de los sindicatos de mayor peso, ferroviarios y marítimos, no se hizo esperar. A partir de 1917 se realizó una serie de huelgas que afectaron el desarrollo de la economía en un punto nodal. La intervención personal y puntual del presidente Yrigoyen permitió la resolución de la ola de conflictos desencadenada entre 1919 y 1921.¹⁹

16 El uso de mano de obra infantil fue muy común en las explotaciones agrarias que utilizaban mano de obra familiar. El trabajo infantil estaba reglamentado, sin embargo, el cumplimiento de la legislación fue distinto según la región del país que se tratase.

17 La Ley de Residencia del año 1909 permitía expulsar del país a aquellos inmigrantes que estuviesen involucrados en actividades políticas ilegales. De esta forma, el Estado obtuvo una herramienta de control social.

18 La Ley Sáenz Peña reglamenta el ejercicio del voto: secreto, obligatorio y de lista incompleta.

19 Nos referimos a la Semana Trágica y a la represión desencadenada en la Patagonia contra los trabajadores.

Ello implicó un cambio en la figura del Estado, el que pasó a ejercer un rol protagónico como articulador de las relaciones sociales. Las negociaciones de las empresas con los gremios y sindicatos implicaron un reconocimiento del actor sindical al permitir un mejor y más rápido acuerdo, pero este reconocimiento fue más de hecho que legal. Los reclamos se refirieron a problemas salariales, a las condiciones de trabajo, a la jornada laboral de 8 horas y al reconocimiento del sindicato como actor legal de negociación.

Entre 1919 y 1921, una serie de conflictos vinculados con la coyuntura económica desfavorable cruzó los reclamos por aumento salarial con los reclamos por mejoras en la calidad del trabajo. Estos conflictos abarcaron tanto la zona urbana como la rural y pusieron al descubierto las condiciones de trabajo y de explotación experimentadas en varias regiones del país. Sin embargo, la fuerte represión estatal y civil, y la mejora del ciclo económico hicieron que la fuerza de esta protesta se diluyera. También hubo cambios en la conducción del movimiento obrero. El movimiento sindical en la década del veinte tuvo su pilar en la Unión Ferroviaria, un sindicato integrado y centralizado que negoció sistemática y orgánicamente con las empresas ferroviarias, descartando la huelga como elemento de acción. Las empresas estimularon la conformación de organismos que les permitiesen una mejor negociación, tanto para resolver conflictos como para negociar condiciones de trabajo.

Las leyes debatidas fueron variadas, aunque la mayoría no vio la luz por las trabas del sistema político. La reglamentación de accidentes de trabajo y la creación de nuevas cajas de jubilación²⁰ son algunos ejemplos de la legislación propuesta por el Estado, en su característica reformista, para evitar conflictos. Los avances en la legislación laboral durante este gobierno fueron muchos: regulación del trabajo femenino e infantil,²¹ prohibición del trabajo nocturno en establecimientos destinados a la elaboración de pan,²² establecimiento de los derechos civiles de las mujeres²³ y fijación del 1° de mayo como feriado nacional. A partir de 1932, con el gobierno de Agustín P. Justo, varias leyes más fueron aprobadas; por ejemplo, los empleados de comercio se beneficiaron con “el sábado inglés” (se trabaja sólo media jornada).

A partir de la década del treinta, en un contexto de clausura política,²⁴ se inició un segundo ciclo de conflictos. Pese a la creación de la Central General de Trabajadores (CGT) en 1930, los sindicatos no lograban conformar una unidad y los viejos baluartes, como la Unión Ferroviaria, conservaban su peso en la lucha. Luego, a partir de la segunda mitad de la década, aparecieron con más fuerza los sindicatos de la rama industrial. Éstos, estructurados en forma novedosa por el Partido Comunista, agrupaban

a trabajadores de las empresas que habían crecido en los últimos años. La Federación Obrera de la Construcción organizó a los trabajadores del sector de un modo que reproducía en espejo la organización de la empresa: los trabajadores ya no se agrupaban por oficio, albañiles por ejemplo, sino por pertenencia a la industria de la construcción. Estos nuevos sindicatos adquirieron, a fines de la década del treinta, un peso fundamental y fueron los protagonistas de una serie de huelgas y protestas.

Industrialización y trabajo durante el período 1943-1976

a) 1943-1955: la experiencia peronista

En la década del cuarenta, el desenlace de la Segunda Guerra Mundial creó en el mundo condiciones de mercado favorables para la Argentina: los cereales y la carne eran productos muy requeridos. Esta situación permitió un mayor ingreso de divisas al país, que se destinaron a alentar la producción industrial orientada al mercado interno. El Estado adquirió un papel central en la producción, promovió créditos baratos, nacionalizó las empresas extranjeras de servicios públicos²⁵ y aumentó el gasto público.

La experiencia del trabajador se modificó de modo radical durante los años de gobierno peronista. Había trabajo en condiciones dignas y bien pago. Para los trabajadores que venían del interior, el empleo urbano significó la posibilidad de acceder a mejores condiciones de vida. La sanción de leyes laborales y la consolidación de sindicatos organizados como un actor legítimo transformaron las negociaciones entre los sindicatos, el Estado y las empresas.

Más trabajo y mejores condiciones de vida

La expansión industrial consistió en la ampliación de los establecimientos existentes y en la aparición de muchos otros, de tamaño pequeño. La maquinaria y la organización del trabajo casi no se modificaron. Lo característico fue un aumento de la producción sin que ésta fuera acompañada por un crecimiento importante en la productividad. En general, la producción estaba destinada al consumo interno. Los establecimientos variaban en tamaño y composición: grandes fábricas de cocinas o de heladeras convivían con otras medianas o pequeñas, especialmente en el sector textil o de la confección.

20 El sindicato ferroviario fue uno de los primeros en obtener su caja de jubilación, en 1923 y por iniciativa de Marcelo T. de Alvear.

21 Ley 11.317 sancionada el 30 de setiembre de 1924.

22 Ley 11.338 sancionada el 1 de setiembre de 1926.

23 Ley 11.357 sancionada el 14 de setiembre de 1926.

24 En 1930 se produce una intervención militar que saca a Yrigoyen del gobierno e inaugura una época signada por el fraude electoral, lo que aseguraría el acceso de algunos candidatos al poder.

25 Durante el gobierno de Juan Domingo Perón una serie de empresas extranjeras, como las dedicadas a ferrocarriles y teléfonos, fue comprada por el Estado.

En poco tiempo se incrementó el número de fábricas y talleres de manufacturas; también creció la construcción en las grandes ciudades y en sus cordones suburbanos, y se acrecentó la demanda de trabajadores. La ciudad se convirtió, cada vez más, en un destino con reales posibilidades de trabajo y con mejores condiciones de vida para la población rural.

Este proceso acentuó la migración interna que había comenzado en la década anterior profundizando el fenómeno de la urbanización. Los emigrantes que llegaban a las ciudades de Buenos Aires, Rosario o La Plata tenían buenas posibilidades de encontrar trabajo. Para los que venían del empleo rural, peones y jornaleros, el empleo en la ciudad significó una forma de ascenso social, ya que cobraban mejor que en sus lugares de origen y tenían acceso a otras comodidades, desde la educación hasta el entretenimiento, que les permitieron ampliar el horizonte de sus expectativas.

Para quienes ya vivían en la ciudad se multiplicaron las fuentes de trabajo y aparecieron posibilidades de emprender un negocio propio: un pequeño taller textil necesitaba una máquina y dos o tres empleados, y con el acceso al crédito barato este proyecto era viable. Los trabajadores ya instalados tuvieron un acceso más fácil a los bienes de consumo y pudieron hacer una mejor utilización de los beneficios sociales. Conjuntamente con el empleo industrial, se ampliaron las actividades a cargo del Estado y con esto las posibilidades de trabajo, así surgió el empleo en áreas de gobierno, correos, bancos, instituciones escolares y recreativas.

El pleno empleo y la consecuente estabilidad laboral contribuyeron a modificar la experiencia del trabajador. El aumento del poder adquisitivo de los salarios permitió que nuevos sectores ingresaran al mercado de consumo. De pronto, comprar una heladera, muebles, la radio o los libros necesarios para estudiar resultaba accesible. Los años de gobierno peronista fueron una experiencia distinta del tiempo libre; el mundo del trabajador cambió cualitativamente. Las vacaciones pagas, el aguinaldo, la indemnización por despido o accidente y otros beneficios mejoraron su calidad de vida. Ir al cine, tomarse vacaciones en Mar del Plata o Córdoba, en el hotel del sindicato, o ir al club del sindicato fueron actividades que se convirtieron en cotidianas. También se volvieron más accesibles las formas de mejorar la situación de vida y asegurar el futuro de los hijos. Más gente pudo tener la casa propia, completar el ciclo escolar o instalarse como cuentapropista.

La protección de los trabajadores. El rol del Estado

El golpe militar de junio de 1943 desplazó al presidente Ramón Castillo²⁶ y el Grupo de Oficiales Unidos (GOU) se hizo cargo del gobierno hasta 1946. Los sindicatos

fueron intervenidos y los principales referentes detenidos; los sindicatos de orientación comunista fueron disueltos e ilegalizados. En este clima de control y represión, Juan Domingo Perón²⁷ comenzó a actuar desde la Secretaría de Trabajo y Previsión promoviendo una serie de reivindicaciones salariales y de condiciones de trabajo. Estas nuevas reglas de juego, planteadas desde el gobierno, atrajeron al diálogo a algunos sindicatos. Además, incentivaron la formación de nuevos sindicatos y la afiliación de los trabajadores. Éste fue el caso de los trabajadores del azúcar, que anteriormente no estaban organizados. En 1944, en la Federación de Obreros y Trabajadores de la Industria Azucarera (FOTIA), estos trabajadores se constituyeron como una organización en Tucumán. El impulso de participación dado al movimiento obrero culminó en una experiencia política: la conformación del Partido Laborista, que incluía la presencia de individuos y sindicatos, y que fue la fuerza política que llevó a Perón al poder en 1946. En el caso de Tucumán, los obreros sindicalizados en la FOTIA fueron los protagonistas del Partido Laborista Tucumano.

La ley de Asociaciones Profesionales reglamentó el tipo de representación de los sindicatos y las condiciones de negociación,²⁸ estipuló la existencia de un solo sindicato por rama de industria reconocido por el Estado (y autorizado para las negociaciones) y una única Confederación. El Estado adquirió un rol de mediador entre el capital y el trabajo; esta faceta se acentúa a partir de los decretos de 1944, que promueven la negociación colectiva bajo su tutela. En este contexto, los convenios entre sindicatos y empresas sólo tenían validez si eran aprobados por la Secretaría de Trabajo. Esta norma garantizaba la implementación de lo pautado en las negociaciones, ya que el convenio revestía carácter obligatorio dentro del sector de la actividad y, si no era cumplido por parte de las empresas, podía ser implementado por la fuerza. Los sindicatos de transporte y servicios fueron, por su nivel de organización, quienes más utilizaron esta norma.

Con el marco legal de la ley de Asociaciones Profesionales se organizaron los sindicatos bajo el modelo de la Unión Ferroviaria: conducción centralizada que decidía sobre huelgas y convenios, con capacidad de intervención en las secciones. Los sindicatos, organizados en su mayoría por ramas industriales, crecieron en número de afiliados durante los primeros años. Esta organización se ensamblaba en una única confederación sindical, la CGT. En el ámbito de la fábrica se organizaron comisiones internas de planta y sección que se ocuparon de presentar los reclamos del ámbito de trabajo y de mantener el diálogo con la patronal. Estas comisiones eran la articulación desde el interior de la fábrica con el sindicato. Conjuntamente con la organización, se renovó el elenco dirigente. Los nuevos dirigentes se adaptaron a la circunstancia y al modelo de Estado de corte corporativista, negociando a través de los nuevos mecanismos, por paritarias, y de acuerdo con las convenciones colectivas.

27 Durante esos tres años, Juan Domingo Perón, primero a cargo del Departamento Nacional del Trabajo y luego a cargo de la vicepresidencia, llevó a cabo una serie de negociaciones con algunos sindicatos que le permitieron conformar una base política que lo llevó al triunfo electoral de 1946 con la fórmula: Juan Domingo Perón - Hortensio Jazmín Quijano. Esta fórmula fue reelecta en 1952 y derrocada en 1955.

28 Decreto ley 23852/45.

26 En 1943 el vicepresidente Ramón Castillo se hace cargo de la presidencia, debido a la muerte de Ramón Ortiz.

Esta organización sindical, de carácter verticalista, muchas veces se convirtió en un instrumento del gobierno. El Estado se ocupaba de mantener el control a través de mecanismos como la capacidad de otorgar o sacar la personería jurídica y, a partir de 1951, exigiendo a los dirigentes sindicales la adhesión a Perón. Sin embargo, este tipo de organización no puso fin a la confrontación obrera. Entre 1946 y 1948 se desarrolló una serie de huelgas destinadas a hacer efectivas las conquistas laborales y a ampliar los beneficios. Si los primeros beneficiados fueron los ferroviarios, los nuevos sindicatos como la FOTIA se movilizaron para obtener las mismas conquistas. Los logros obtenidos estuvieron relacionados con el momento de bonanza económica y de construcción del poder político de Perón.

Entre 1946 y 1955 se asistió a un proceso de generalización de los beneficios. En 1943, se creó la Caja de jubilaciones de empleados de comercio y, en 1946, la del personal de industria; con esta medida, se amplió el número de trabajadores que podían acceder a una jubilación.²⁹ En 1944 se fundó el Instituto Nacional de Previsión Social, con el propósito de crear un sistema de seguridad social unificado, que homogeneizase la edad de jubilación entre las distintas cajas y estableciera un seguro para accidentes, enfermedad, maternidad, incapacidad, fallecimiento y desempleo. Sin embargo, esta propuesta no llegó a implementarse. El principal obstáculo provino de los sindicatos de trabajadores con altos salarios, quienes se negaron a este proceso de nivelación por temor de ver reducidos sus beneficios.

Una segunda etapa de lucha se presentó a partir de 1949, cuando en circunstancias económicas adversas,³⁰ distintos gremios se dispusieron a la huelga, en defensa de lo conquistado y por el reclamo de ajustes salariales en relación con la inflación. Bancarios, ferroviarios y gráficos comenzaron a realizar huelgas y el gobierno optó por reprimir e intervenir sus sindicatos e, incluso, por disciplinar por la fuerza a los sindicatos opositores. En el caso de los sindicatos de filiación peronista también se optó por reprimir los reclamos: el gremio de la FOTIA quedó intervenido y perdió autonomía de negociación.

Desde la Secretaría de Salud Pública y posterior Ministerio, el gobierno inició una serie de campañas destinadas a mejorar las condiciones de salud de la población. Estas campañas involucraron obras de saneamiento urbano, campañas de prevención y vacunación, y la construcción de hospitales. El ministro de Salud Ramón Carrillo impulsó la creación de un sistema unificado de Salud y asistencia social, en el que el Estado iba a tener una activa participación. Sin embargo, este proyecto se enfrentó con una serie de obstáculos. Los sindicatos más organizados, siguiendo la tradición de las viejas mutuales, organizaron sus propios sistemas de salud, las llamadas “obras sociales”. Así, en 1944 los ferroviarios inauguraron su propio hospital y, posteriormente, muchos otros sindicatos hicieron lo mismo. El sistema se organizó en

paralelo con la actividad del ministerio de Salud pública y se difundió la fórmula que asociaba la cobertura de salud con la ocupación.

Estos ejemplos muestran cómo la implementación de políticas de protección social fue el resultado tanto de la planificación estatal como de la fuerza de negociación y acción de los sindicatos con el Estado. En obras llevadas a cabo por el Estado (construcción de hospitales, recreos, hoteles e infraestructura), los sindicatos y sus trabajadores fueron los grandes beneficiados. De este modo, gremios como el bancario obtuvieron, por fuerza de negociación, presión y concesión, un hospital, el policlínico bancario, y su propia red hotelera para vacaciones, entre otros servicios e infraestructura. Sin embargo, no todos los trabajadores estaban cubiertos por los sindicatos.

La Fundación Eva Perón amplió y extendió la política redistributiva del Estado hacia sectores no sindicalizados a través de la construcción de hospitales, hogares y escuelas. La acción directa por parte de su fundadora, que satisfacía de manera personal las necesidades particulares que le formulaban, fue una característica del período. Por el origen de sus recursos, esta institución era en parte pública y en parte privada: recibía aportes desde el Estado, desde la CGT y desde distintos actores privados.

Gran parte de la legislación promulgada en los años del peronismo apuntó a mejorar la calidad de vida de ciudadanos y ciudadanas: las vacaciones pagas permitieron mayor acceso al turismo, y hubo logros como el aguinaldo para las fiestas y la sanción del estatuto del peón. El punto máximo de esta legislación fue la inclusión de los derechos del trabajador en la Constitución de la Nación, sancionada en 1949.

b) 1955-1976: profundización industrial y racionalización laboral

Cuando en 1955 la intervención militar puso fin al gobierno peronista, la sociedad argentina ya no era la misma. En el mundo del trabajo se había incorporado una serie de valores: trabajo estable y bien pago, posibilidades de ascenso social, cobertura frente a los distintos riesgos sociales. Los sindicatos habían adquirido un poder y representatividad que les permitía intervenir en las negociaciones políticas; a la vez, el Estado había incorporado una serie de funciones de administrador y regulador de las relaciones sociales.

El golpe militar de 1955 inauguró un panorama político y social complejo en la Argentina. Para los sucesivos gobiernos, dos fueron los problemas urgentes: consolidar un régimen político estable en el contexto de la proscripción del peronismo y colocar a la Argentina a la par del desarrollo económico mundial. Ambos condicionaron la trama política, caracterizada por negociaciones donde los distintos actores se disputaban el control del Estado. En este contexto, hubo dos intentos por recomponer el poder del Estado: el del general Juan Carlos Onganía, a partir del golpe de

²⁹ En 1943, se pasó de 400.000 afiliados a aproximadamente 2.300.000.

³⁰ A partir de 1949 cambia la relación de precios de los productos primarios en el mercado internacional, lo que produce una disminución en la entrada de divisas.

estado de 1966 y el de Perón, electo por tercera vez en 1973. El primero se propuso disciplinar de manera autoritaria a los distintos actores; el segundo, acordar con ellos mediante un pacto corporativo. Pero ambas propuestas fracasaron.

A lo largo de este período, los gobiernos llevaron a cabo una política orientada a profundizar el desarrollo industrial. Estimularon las inversiones en la industria de base y buscaron limitar la acción de los sindicatos en la fábrica para lograr el incremento en la productividad. La vida del trabajador cambió. Durante los años peronistas, el trabajo había permitido acceder a un mejor nivel de vida. Ahora, en el nuevo contexto económico los salarios altos empezaron a disminuir, mientras que las empresas avanzaban en el control del trabajo y en la racionalización de las pautas de producción. Por otra parte, la economía sufría crisis cíclicas que el Estado resolvía a través de devaluaciones, que en lo inmediato significaban una caída del salario real. Pleno empleo y salario justo se convirtieron, entonces, en los principales reclamos de los trabajadores que encontraron en la identidad peronista un lugar conjunto de reclamo. Frente a este panorama de exclusión política y modernización económica, el sindicalismo peronista adquirió una doble representación, política y sindical.

Hubo cambios en la legislación laboral que fueron utilizados como instrumento de negociación por los distintos gobiernos. Así, durante este período se incorpora en la Constitución de la Nación de 1957 el artículo 14 bis y se avanza en la cobertura de salud para los jubilados. Pero al mismo tiempo se produjeron algunos retrocesos: se interrumpieron las negociaciones por convenciones colectivas de trabajo y los delegados de fábrica perdieron poder.

Aumentar la productividad, profundizar la industrialización

El problema de la productividad no era nuevo y presentaba dos aspectos: la inversión en maquinaria y la intensidad del trabajo. Ya durante el gobierno de Juan Domingo Perón se había intentado implementar una serie de estrategias para enfrentarlo. En 1954, durante el Congreso de la Productividad, se trató de establecer un acuerdo entre el sector sindicalizado del trabajo y el sector de la producción. Sin embargo, aún quedaban por resolver los dos problemas: la inversión y la resistencia sindical a la transformación de las condiciones de trabajo.

Para resolver el problema de la inversión y profundizar la industrialización se tomó una serie de medidas que permitió la radicación de capitales extranjeros.³¹ La industria sufrió una de sus más importantes transformaciones, promovida y planeada desde el gobierno. Las leyes de radicación de capitales extranjeros y de promoción

industrial estipularon un régimen especial para el desarrollo de sectores claves que permitió un mejor acople de la producción de insumos y bienes de capital con las ramas de industria ya expandidas. El gobierno garantizó condiciones privilegiadas para la inversión, de tipo fiscal, crediticio y de mercado interno cautivo; incluso, en algunos casos actuó él mismo como empresario. Se dio prioridad a la explotación de petróleo y gas, estimulando la creación de las industrias de sus derivados, químicas y petroquímicas, y se impulsó el desarrollo de la energía eléctrica, la industria siderúrgica, la celulosa, las maquinarias y la industria automotriz.

Esta transformación se dio fundamentalmente en Córdoba y en la franja inferior del río Paraná, donde el paisaje social cambió sustancialmente. En Córdoba, la presencia de la fábrica empezó a marcar los ritmos de la ciudad: los horarios de entrada y salida de los trabajadores impactaban en la capital provincial. En las nuevas ciudades industriales la vida giraba alrededor de estas actividades. Villa Constitución, San Nicolás, Zárate, Campana crecieron como ciudades alrededor de una empresa o dos, y la vida cotidiana se tiñó de la vida laboral. Negocios, bares, restaurantes para el consumo de nuevos trabajadores o de personal directivo con alto poder adquisitivo. Construcción de viviendas, servicio doméstico, escuelas y hospitales crecieron, se modernizaron y se transformaron con la llegada de la nueva empresa. La ciudad y las nuevas fábricas quedaron íntimamente relacionadas.

En el cordón industrial bonaerense, también se instaló la nueva industria y se conformó un polo de mercado de trabajo atractivo. A diferencia del litoral, este cordón se anexó a los viejos espacios industriales del conurbano; la industria vieja y la nueva se mezclaron. La organización de la producción que traían estas empresas modificó la relación entre el empleador y el obrero. Estas empresas implementaban una propuesta de innovación tecnológica y cambios en la organización del trabajo. En poco tiempo esta pauta fue incorporada a varios sectores y alteró la vida del trabajador: se ajustaron los tiempos de la producción, la distribución de tareas y la composición del salario y, además, los premios a la producción empezaron a ocupar un lugar importante. Se apuntó a racionalizar la organización interna y a ejercer un mayor control del trabajo. A partir de 1956³² la vida en las fábricas se modificó: el obrero podía ser trasladado de sector, de acuerdo con las necesidades de la producción; los salarios se ajustaban a los incentivos de producción; en algunas fábricas las negociaciones se hicieron por fuera del sindicato o se hicieron acuerdos individuales y, finalmente, se redujeron las atribuciones de las comisiones internas.

La explotación de los recursos energéticos se realizó principalmente en Mendoza, en Salta y en distintos puntos de la Patagonia, donde el Estado se constituyó en actor decisivo para el desarrollo de la región. Una de las obras más grandes en movilización de recursos fue la represa hidroeléctrica El Chocón-Cerros Colorados; también se puso en explotación la mina de hierro en Sierra Grande, para proveer a la indus-

31 Primero, con los acuerdos que establece Perón y, luego, con la ley de radicalización de capitales extranjeros de 1958, implementada durante el gobierno de Arturo Frondizi.

32 Decreto 2.739 de 1956.

tria siderúrgica de San Nicolás. Esta movilización de recursos transformó distintos bolsones del sur en un mercado de trabajo activo y atractivo, y la vida se organizó en torno a los recursos de estos emprendimientos.

Un caso que contrasta con éstos fue la evolución de la industria azucarera en el NOA. A partir de 1955, se inició en la región una política orientada a desregular la producción y reducir los subsidios de la industria. La producción sobrepasaba los límites del mercado interno y no era rentable para la exportación ya que el precio no era internacionalmente competitivo. Con el mercado sobresaturado, los puestos de trabajo disminuyeron y los intereses involucrados en el azúcar presionaron al Estado para que éste buscara una solución.

El gobierno de Onganía apuntó a racionalizar la producción de los ingenios: eliminó los subsidios y fortaleció a los productores más eficientes y concentrados, lo que repercutió fuertemente sobre la economía del NOA. Así disminuyó el mercado para los cañeros y se produjo una ola de quiebras y cierres de ingenios que provocó una desestructuración en la economía regional y un aumento del desempleo. Entre otras cosas, el gobierno de Onganía se propuso realizar una limpieza de las empresas ineficientes y dependientes del Estado, consideradas como una de las fuentes del déficit estatal, lo que generó una importante desocupación. Además, la mecanización implicó una disminución en la demanda de trabajo. En el panorama de crisis económica, racionalización e incorporación de tecnología, los reclamos por el pleno empleo y el mantenimiento del salario real comenzaron a ser el eje de la acción sindical.

El mercado de trabajo nacional se desarrolló en forma despereja y diversa. Las condiciones variaron según las regiones y las condiciones económicas. El crecimiento industrial se dio de forma heterogénea. Hacia 1973, algunas áreas se hallaban absolutamente renovadas y cercanas a las pautas de competitividad internacional, pero los sectores tradicionales, como el textil, continuaron sin modernizarse. Esta brecha, que se agudizó a lo largo del tiempo, generó dos tipos de empresarios con diferente representación pero con alta capacidad de presión en las decisiones del Estado.

Reformular el Estado en el contexto de la negociación corporativa

El escenario político de este período estuvo marcado por la proscripción de la principal fuerza política, la creciente participación de las fuerzas armadas en política y la fuerza de los actores sindicales y económicos. En este contexto, los gobiernos no lograron capitalizar el poder político para mantener al Estado como articulador e intermediario de los distintos intereses particulares.

Luego del golpe militar de 1955, la estructura sindical articulada con el Estado se derrumbó. La legislación y la acción gubernamental estuvieron dirigidas a debilitar el control sindical en la fábrica. En un primer momento los sindicatos fueron intervenidos, la ley de asociaciones profesionales quedó derogada y gran parte de los diri-

gentes sindicales quedaron fuera de sus funciones. Durante los primeros años de este período, el sindicalismo buscó relacionarse con los reclamos del ámbito de trabajo y estas acciones dieron lugar al surgimiento de nuevos dirigentes capaces de articular en sus protestas las necesidades de la fábrica.

Este sindicalismo, de resistencia, marcó una de las etapas más combativas de la organización sindical. La defensa del empleo, de las condiciones de trabajo y del salario se combinó con prácticas de boicot, lucha sindical y huelgas duras. En estos años se cristalizó el doble carácter de los sindicatos, que luego se desarrollaría en plenitud durante la década siguiente. Por un lado, el sindicalismo comenzó a ser el núcleo de identidad peronista; por otro, continuó ejerciendo su función de defensa de los intereses de los trabajadores. Frente al panorama de proscripción del peronismo, la identificación sindical peronista y política comenzaba a amalgamarse cada vez más. Las 62 organizaciones³³ fueron el símbolo de este poder.

La legislación laboral de este período estuvo marcada por la capacidad de negociación del Estado, los sindicatos y las empresas en el marco del proceso de transformación de las condiciones de trabajo. Las comisiones internas de la fábrica eran el principal escollo para la racionalización de las condiciones de trabajo, por eso la legislación estuvo orientada a limitar su injerencia. En 1956, se dictó una serie de leyes, orientada a disminuir el control sindical dentro de la fábrica. En contraposición con esta disminución, se obtuvieron algunas conquistas: la actualización de asignaciones por maternidad, por carga de familia, las licencias por casamiento y las asignaciones por antigüedad. En 1957, con la reforma constitucional, el artículo 14 bis que legislaba los derechos del trabajador quedó incorporado a la Constitución de la Nación.

En 1958, Arturo Frondizi accede al poder con el apoyo de Perón y restituye, a cambio del apoyo político, la vigencia de las leyes de organización sindical suspendidas en 1955. Así se restablece la forma organizativa que reconocía un solo sindicato por rama de actividad. La legislación asignaba al Estado la supervisión de la actividad sindical y garantizaba la existencia de un sistema centralizado, con derechos en la negociación de las condiciones de trabajo. Con el establecimiento del descuento por planilla de la cuota sindical, los sindicatos tuvieron una base financiera para recuperar su aparato.

A partir de 1958, la organización sindical retomó la estructura piramidal: organización local, provincial y nacional articulada con la CGT. Los sindicatos contaron con fondos para mejorar los beneficios de salud, vacaciones y tiempo libre de los trabajadores. La disposición de fondos y la organización centralizada se combinaron con la

³³ A mediados de 1957, proscribió el partido peronista, durante un Congreso normalizador de la CGT un grupo de sindicatos forman las 62 organizaciones peronistas, levantando las banderas de la independencia económica, la soberanía política y la justicia social.

capacidad de negociación frente a la situación de reestructuración económica. La organización vertical del sindicato garantizaba a la cúpula sindical una importante cuota de poder, incrementado por el control que seguían ejerciendo en las elecciones internas. La capacidad para movilizar, parar la producción y dirigir una huelga constituía el modo de demostrar el poder.

Esta situación cambió radicalmente con Onganía, quien en un primer momento trató de recomponer el poder del Estado eliminando las vías de negociación. La reestructuración económica provocó reacciones de protesta de algunos sindicatos, a los que el gobierno optó por intervenir o quitar su personería gremial. Ante esta situación, se produce una división: los gremios golpeados por la política económica se agruparon en la CGT de los Argentinos mientras que los gremios participacionistas (vandonistas)³⁴ formaron la CGT Azopardo.

La ola de protestas se desarrolló fuera del área agraria pampeana y del cordón industrial bonaerense: Rosario, Chipoletti y Córdoba encabezaron movimientos de huelga y reclamos. En esta coyuntura, surgió un nuevo tipo de sindicalismo, más combativo y relacionado con las necesidades de la fábrica, que fue característico de las nuevas áreas industrializadas, donde la industria había impactado sobre la estructura social.

En mayo de 1969, estalló en Córdoba, la plaza de producción industrial automotriz más importante, un movimiento de protesta obrera distinto del articulado por los sindicatos. Allí, las empresas extranjeras habían establecido una organización sindical por planta, que no se articulaba con la representación nacional. Esta organización se vinculaba estrechamente con las preocupaciones de la fábrica y con los reclamos cotidianos, como el sábado inglés. El movimiento de Córdoba en mayo de 1969, que se expandió hacia otros sectores a través de manifestaciones callejeras, atacó el corazón mismo de la transformación industrial: las condiciones de trabajo. En un contexto de pleno empleo y salarios altos cuestionó las pautas de trabajo resultantes de la racionalización y los premios de productividad.

A partir del Cordobazo, la política del gobierno buscó ordenar las relaciones de los actores y dar un paso más hacia la ampliación del bienestar que había comenzado durante el peronismo. En el contexto de la negociación y presión de los distintos actores, las iniciativas del gobierno encontraron sus límites en la puja de las corporaciones con el Estado.

En 1970, Onganía sancionó la reglamentación de las obras sociales (ley 18.610), las que habían crecido en forma desordenada y desigual.³⁵ La nueva legislación estable-

cía el aporte del trabajador y del patrón para su financiamiento y la administración por parte de los sindicatos. Proponía homogeneizar las prestaciones a través de la creación del Instituto de Obras Sociales, el cual proveería un fondo de redistribución destinado a las obras sociales de menores recursos. Poco después, se creó el Instituto Nacional de Jubilados y Pensionados del cual depende el PAMI (Programa de Asistencia Médica Integral), un servicio de salud destinado a todos los jubilados, que se convirtió en el mayor prestatario del Estado.

El segundo intento del período por restaurar la autoridad del Estado estuvo a cargo de Juan Domingo Perón en su tercera presidencia. Durante su gobierno, se sancionó una nueva ley de contrato de trabajo que reunió la jurisprudencia de los tribunales laborales otorgando una ventajosa posición al trabajador. Así quedaban reglamentadas todas las contingencias en la relación entre empleado y trabajador: jornada, horarios, licencias, indemnizaciones y vacaciones, entre otras cosas. Por otra parte, se incluían principios generales contra discriminación y abusos. Esta ley, expresada en un lenguaje accesible, reglamentaba nuevamente la organización sindical. Asimismo, la nueva ley de asociaciones profesionales incluía la figura del fuero sindical y la reglamentación de las convenciones colectivas acentuando el rol protagónico del sindicato.

La apertura política y la elección de Perón marcaron el último intento de rearmar el poder del Estado a comienzos de los años setenta. En un contexto de alta inflación, el intento de Perón fue el de concertar intereses corporativos: el Pacto social firmado con la garantía de Perón obligaba a sindicatos y empresarios a no subir precios ni a reclamar suba de salarios por un tiempo. Sin embargo, en un ambiente político cada vez más enrarecido por la violencia, este pacto tuvo poco éxito: una vez muerto Perón y desatada la espiral inflacionaria, la lucha por el salario adquirió nuevas dimensiones.

Entre 1974 y 1975, la política del gobierno dio un fuerte giro: Celestino Rodríguez marcó las pautas de la nueva orientación económica. Los sindicatos oficialistas, reunidos en la CGT, ejercieron presión para ajustar los salarios. En 1975, una nueva ola de huelgas se desató en un contexto de violencia generalizado.

Apertura económica y trabajo durante el período 1976-1999

a) 1976-1983: el Proceso de Reorganización Nacional y el neoliberalismo

El 24 de marzo de 1976 una intervención militar inauguró un nuevo período de clausura política. Durante estos años, las bases sobre las cuales se había construido el país fueron destruidas por medio de una política sistemática de terrorismo de Estado. Esta acción programática desarmó lazos sociales, reformó el carácter del Estado, produjo una apertura en la economía. El resultado, como veremos, fue un país devastado, una economía desindustrializada y una población empobrecida.

³⁴ Los gremios que reconocían el liderazgo del dirigente metalúrgico Augusto Vandor.

³⁵ Mientras que importantes sectores de la población quedaban sin protección sanitaria, por ejemplo, los jubilados, la calidad y el tipo de prestaciones de las obras sociales de los trabajadores eran muy desiguales.

Las grandes transformaciones estructurales

El Estado, según el discurso militar, era el culpable de la situación social y económica de la Argentina de la década del setenta. Con este diagnóstico, se llevó a cabo un proceso de transformación de los mecanismos del Estado para intervenir, controlar y estimular el proceso económico. A la vez, se favoreció un proceso de concentración económica y endeudamiento que, combinado con el deterioro de las empresas estatales, dio inicio a una política de desindustrialización

El mercado, como planteó el ministro de Economía José A. Martínez de Hoz, debía ser el instrumento disciplinante de los actores económicos y sociales, y debía establecer las leyes de la economía. Producción, salarios y trabajo quedarían signados por este nuevo sistema, mientras el Estado perdía las herramientas para intervenir en la economía. Se conformó entonces un mercado abierto donde la circulación de capitales y la especulación financiera tuvieron fáciles mecanismos de fluctuación. Se abandonaron las políticas de subsidio a la industria y la competencia de productos importados destruyó empresas nacionales que habían crecido durante el período anterior. La economía financiera se convirtió en el eje dinámico de esta etapa.

Achicar el Estado implicaba desprenderse de las empresas estatales. Pero como esta propuesta chocaba contra los intereses e ideas de algunos integrantes de la cúpula militar, las posturas fueron ambiguas. Se separó de la Administración al personal más calificado y se fue construyendo una imagen de mala administración signada por la corrupción y el desorden interno. Se realizó, sin control, una privatización de empresas estatales, que permitió a los competidores privados crecer a costa del Estado. En esta operación, las empresas de servicios se deterioraron, endeudaron y, a la vez, promovieron el crecimiento de las contratistas privadas. Al mismo tiempo, nuevos grupos económicos se especializaron en obtener prebendas del Estado y financiarlas con los mecanismos de la especulación. La construcción fue el caso más paradigmático: gran cantidad de obras llevadas a cabo por el Estado, como autopistas, edificios y estadios, licitadas y pagadas con este mecanismo, permitieron que crecieran grandes grupos económicos.

Como consecuencia de estos hechos, se produjo una repentina caída del salario que afectó el nivel de vida del trabajador sin producir todavía desempleo. Hubo una significativa caída del empleo industrial y una transferencia de las grandes empresas hacia las medianas y pequeñas, de trabajadores industriales a trabajadores de empresas de servicios, como la construcción, y de trabajadores dependientes cuenta-propistas. La caída del salario real se agudizó con la crisis inflacionaria desatada luego de 1982.

En este contexto, los empleadores tuvieron la posibilidad de avanzar sobre los derechos del trabajador y ajustar los controles de ritmos, asistencia y movilidad de los operarios dentro de la planta. Las medidas disciplinarias se multiplicaron: apertamientos, suspensiones, despidos o sanciones monetarias, como el cese de pa-

go de gratificaciones o premios, fueron más fáciles de imponer. El rasgo más impactante del período fue la presencia del control policial sobre el trabajador. En algunas fábricas, el ejército ingresaba y se instalaba en las plantas, donde el obrero trabajaba a punta de arma y sin posibilidad de protesta. La policía completó el disciplinamiento y conjuntamente se inauguró una política de persecución ideológica en la que el pedido de investigación de antecedentes de los trabajadores era moneda corriente.

El movimiento sindical

La política de represión inaugurada por el régimen militar afectó a las organizaciones sindicales: los dirigentes de base fueron detenidos, encarcelados y posteriormente “desaparecidos”. Los obreros fueron identificados según sus relaciones e inclinaciones políticas. De este modo, se buscaba fracturar cualquier tipo de vínculo de solidaridad. Las listas negras y el control ideológico fueron algunos de los métodos empleados.

El movimiento obrero se recluyó. Los sindicatos no intervenidos intentaron imitar las anteriores experiencias con gobiernos militares, buscando un acercamiento pero sin conseguir resultados. Sus peticiones reunían tres puntos: salario, libertad de presos y normalización sindical. Otros sindicalistas optaron por una opción combativa. La respuesta del gobierno fue el diálogo controlado por la presencia del ejército, la ocupación de las fábricas, la sanción de condena a las actividades de huelga y la represión. Las fábricas automotrices, parte importante del movimiento sindical combativo, fueron uno de los blancos de la represión militar. A fines de 1977, una serie de conflictos laborales combinaron la presencia de distintos sectores, estatales y privados. Aunque estas protestas consiguieron subas salariales, los huelguistas fueron fuertemente reprimidos. En 1978, los dirigentes sindicales se encontraban divididos en dos alas: la dialoguista y la de quienes se resistieron al diálogo.

Durante este período, el único espacio oficial para la denuncia sindical se encontró en la asistencia a la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra. De acuerdo con los postulados de la OIT, la representación debía ser tripartita: gubernamental, empresarial y sindical, lo que obligaba una vez por año a la confrontación entre sindicatos y gobierno. Para el movimiento obrero, las reuniones de la OIT significaron un lugar de resonancia para la denuncia y para conseguir apoyo internacional, tanto respecto al reclamo por mejores salarios como respecto al conjunto de la situación laboral.

En el ámbito laboral se dictó una serie de leyes; la suspensión de la actividad sindical y de las negociaciones colectivas se combinó con la suspensión del derecho a huelga. La CGT y los sindicatos fueron intervenidos, al mismo tiempo que la ley de prescindibilidad permitió el despido de empleados de la administración pública.

En el campo de la protección social, el gobierno levantó, por tiempo indefinido, la obligación de realizar aportes patronales. Esta reducción impactó en las finanzas del sistema previsional: al contar con menos ingresos, el gobierno no pudo respetar la legislación existente que fijaba un haber previsional acorde con los aportes realizados y el resultado fue la concentración de las jubilaciones en el nivel mínimo. Las obras sociales fueron intervenidas. La baja inversión en los servicios sociales repercutió en la calidad de las prestaciones ofrecidas.

Se reformó la ley de Contrato de Trabajo sancionada en 1974, anulando todas las normas alcanzadas en cuestión de derechos individuales. De los 300 artículos originales, sólo quedaron 125. La estrategia del gobierno militar en materia sindical estuvo delineada por la ley de Asociaciones gremiales de 1979. Ésta planteaba una organización sindical fraccionada, despegada del movimiento político y regresiva en conquistas laborales, con fuerte control estatal. Disolvió la CGT, prohibiendo la existencia de un organismo sindical de tercer grado, así como la sindicalización conjunta de empleados de distintas jerarquías, y limitó geográficamente la conformación de sindicatos. Por sobre todo, la ley permitía una alta intervención del Estado en la actividad sindical. Éste quedaba autorizado para clausurar, inhabilitar dirigentes o actividades, controlar los fondos del sindicato o vetar los estatutos internos. Sólo podía haber reunión sindical previo aviso al gobierno. Más adelante, en 1980, las obras sociales se separaron de los sindicatos y pasaron a estar bajo el control del Estado. La ley de Asociaciones gremiales, legislada en el momento en que el movimiento sindical se rearmaba, fue duramente cuestionada por la OIT y, en 1983, fue derogada.

El año 1982 se inicia con huelgas y conflictos laborales. La CGT lanzó un plan de lucha; el 30 de marzo se convocó a un acto en la Plaza de Mayo, en repudio a las políticas del gobierno, y hubo manifestaciones en todo el país. La policía cercó la plaza y los accesos, y la represión fue violenta. Cuando al año siguiente el país retomó el camino de la democracia, el sindicalismo presentó dos banderas: la defensa de la democracia, que había sido arrasada por la dictadura, y la oposición a la política económica que estaba sumergiendo a la sociedad en una gran crisis.

b) 1983-1999: la democracia y el neoliberalismo

La salida del régimen militar encontró a la sociedad argentina empobrecida, con desempleo y precarización laboral, con servicios sociales deteriorados y con el Sistema de Seguridad Social desfinanciado. Este panorama resultaba la contracara del modelo que se había consolidado hasta los años setenta, cuando se destacó el avance en los derechos de los trabajadores. El fenómeno, además de sus características locales, se vinculaba con un cambio de tendencia en el nivel mundial (véase en el Capítulo 2 la sección “Los cambios económicos, tecnológicos y sociolaborales a partir de 1970”). A medida que se avanzaba en la reconstrucción de la democracia, se descubría la profundidad del deterioro. La deuda externa, la desindustrialización, la concentración económica y la inflación fueron las condiciones heredadas y funcionaron como condicionantes a la hora de encarar una política económica.

Durante el gobierno de Raúl Alfonsín distintos planes trataron infructuosamente de atacar algunos de estos problemas. Sin embargo, la concentración de capitales en manos de un grupo de empresarios y la deuda externa marcaban los ritmos de la economía. El gobierno propuso medidas para sanear la situación financiera y lanzar proyectos de transformación económica, que no encontraron respaldo de la sociedad ni de los sectores económicos más poderosos y fueron rápidamente devorados por la espiral inflacionaria. En 1989, las políticas económicas propuestas por Alfonsín se derrumbaron. El salario se volvió insuficiente y la incapacidad de mantener el ahorro privado repercutió en un ciclo de quiebras que, en el marco de una situación de parálisis económica, redujo todavía más las oportunidades de trabajo. Un gran porcentaje de la población no llegaba a cubrir sus necesidades básicas (véase el siguiente cuadro).

Cuadro 1. Tasas de pobreza e indigencia en % (Gran Buenos Aires)

Período	Pobres	Indigentes
1986	12,7	3,5
1990	33,7	6,6
1995	24,8	6,3
1999	26,7	6,7

FUENTE: ENCUESTA PERMANENTE DE HOGARES
(INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS)

La pobreza y el descenso de la capacidad adquisitiva de una importante franja de la población fueron las características de la década del ochenta. Frente a esta situación, el gobierno implementó el programa PAN (Programa Alimentario Nacional), destinado a cubrir las necesidades de los sectores más deteriorados. El problema de la pobreza fue considerado producto de una coyuntura, aunque la crisis de fines de la década y las políticas implementadas luego durante los noventa marcaron su continuidad.

A fines de la década, entre 1988 y 1990, la crisis cobró dimensiones espectaculares, y la inflación se convirtió en hiperinflación. Frente a esta economía cercada por la deuda externa, los grupos económicos y la inflación, el discurso sobre la ineficacia del Estado volvió a cobrar fuerza: las empresas en déficit, el atraso tecnológico, la mala administración fueron los eslóganes más comunes para atacar la capacidad administrativa del Estado, haciéndose eco del clima de crítica neoliberal internacional.

Desmontar el Estado interventor y benefactor e insertar la economía nacional en el mundo globalizado eran las soluciones propuestas y avaladas por el Fondo Monetario Internacional y por el Banco Mundial, en el contexto de las políticas orientadas por el Consenso de Washington. Esta transformación fue hecha por el presidente Carlos Saúl Menem, quien al llegar al gobierno en circunstancias de crisis económica y social pudo aplicar medidas de ajuste y transformación estatal con consenso

de la población. Sin embargo, estas políticas pronto agudizaron la cuestión social, aumentaron el desempleo y profundizaron la precariedad laboral. La legislación laboral mermó derechos adquiridos por los trabajadores en años anteriores.

La transformación se dio a partir de dos leyes rectoras: la ley de Emergencia económica y la ley de Reforma del Estado. La primera apuntó a liberalizar la economía y achicar la intervención estatal: suspendió subsidios, privilegios y regímenes de promoción, estimulando el ingreso de productos importados. Fue el cuarto ministro de Economía de este gobierno, Domingo Cavallo, quien profundizó esta reforma económica. Con el propósito de parar la inflación, puso en marcha la ley de Convertibilidad que ató el valor del peso al valor del dólar. Si bien con esta medida quitó al Estado la herramienta básica de intervención en la fluctuación de la moneda, logró temporalmente el control de la inflación.

La ley de Reforma del Estado estipuló la privatización de empresas. Se privatizaron la empresa de teléfonos (ENTEL) y la línea aérea nacional Aerolíneas Argentinas. A estas empresas se les aseguraron las tarifas, pocas regulaciones y una situación de monopolio. No se aseguró, sin embargo, un adecuado control de los servicios. Poco tiempo después fueron privatizados los ferrocarriles, los canales de televisión, las áreas petroleras, la electricidad y el gas, los correos, los aeropuertos, el Banco Hipotecario Nacional y la empresa YPF. La reforma del Estado autorizó el despido de empleados, lo que junto con la privatización y el achicamiento del sector industrial creó una masa de desempleo estructural que llegó en 1993 al 10% (véase el siguiente cuadro).

Cuadro 2. Evolución de la tasa de desempleo (en %)

Año	%
1990	8,6
1991	6,9
1992	6,9
1993	9,9
1994	10,7
1995	18,4
1996	17,1
1997	16,1
1998	13,2
1999	12,4

FUENTE: ENCUESTA PERMANENTE DE HOGARES, INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (ONDA MAYO)

Durante algunos años este sistema económico, sostenido por un fuerte ajuste y el ingreso de capitales extranjeros por períodos muy cortos, dejó un superávit producido por las privatizaciones y la inyección de capital. Este superávit ocultó por un tiempo la profunda transformación de la economía. Pero el año 1995 marcó el límite de este proceso, con un “cimbronazo” de la economía internacional que finalmente se completó en la economía interna con una ola de cierre de fábricas. El llamado efecto tequila (iniciado en México) se superó con fuerte apoyo del FMI. Entre 1997 y 1999, la crisis económica mundial dio inicio a un largo ciclo de recesión económica que tendría efectos sobre la tasa de desempleo.

La transformación de la legislación

La Ley Nacional de Empleo 24.013, sancionada en 1991, trajo dos grandes novedades, la creación del Seguro de desempleo y la modificación de las pautas de reclutamiento del mercado de trabajo. Entre sus objetivos, estableció la eliminación del trabajo no registrado. A tal fin, concedió facilidades para la contratación de empleados,³⁶ otorgando indulgencias a los empleadores que no habían cumplido con las contribuciones patronales a la Seguridad social. Pero este objetivo no se logró: entre 1991 y 2002 el trabajo no registrado aumentó de un 25 a un 40%³⁷.

**Cuadro 3. Empleo no registrado
(asalariados a los que no se les descuenta el aporte jubilatorio)**

Año	Tasa de no registro (en %)
1990	25,9
1998	38,4
2002	40,6

FUENTE: SUBSECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN TÉCNICA Y ESTUDIOS LABORALES, SOBRE LA BASE DE LA ENCUESTA PERMANENTE DE HOGARES (INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS). TOMADO DE LANARI Y SLAVIN, OB. CIT.

Esta ley incorporó nuevas modalidades contractuales a término, que eximieron en forma total o parcial de las contribuciones patronales a las empresas y fijó un tope para las indemnizaciones, lo que facilitó el despido de trabajadores de altos ingresos. La flexibilización de los contratos laborales se agudizó con la sanción de la ley de Pasantías³⁸

36 Se denomina “trabajo no registrado” a aquel que no está contemplado en las convenciones colectivas de trabajo, cuyo trabajador no tiene acceso a la Seguridad social.

37 Véase María Estela Lanari y Eleonora Slavin, *Déficit de trabajo decente en la Argentina: análisis y perspectiva*, Buenos Aires, Suárez, 2005.

38 Ley 25165 de 1999.

y la ley 24.465/95 que permitía el contrato a tiempo parcial y el contrato de aprendizaje como figura no laboral. El empleo se hizo más inestable. A partir de 1991, el gobierno estableció que los aumentos salariales que se pactaran en la negociación colectiva deberían corresponderse con aumentos en la productividad.

La privatización del sistema previsional y la instalación de un sistema jubilatorio basado en la capitalización privada fue otra de las medidas adoptadas en estos años. Luego de largos debates se permitió al trabajador elegir entre el sistema estatal de reparto, sustentado en la solidaridad intrageneracional,³⁹ y el sistema de capitalización privado, manejado por las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP). En 1993, se inició la desregulación de las obras sociales con el fin de aumentar la competencia y permitir que los beneficiarios eligieran libremente su obra social (decreto 9/93).

La dinámica del trabajo. Inclusión y exclusión

A principios de la década del noventa, las privatizaciones trajeron despidos y reducción de personal. Esto tuvo su efecto más dramático en las zonas del país que se articulaban económicamente en relación con una industria. Las ciudades que habían crecido a partir del funcionamiento de una siderurgia o mina sufrieron un colapso, al igual que aquellos pueblos que dependían del paso del ferrocarril o de YPF. Al disminuir la masa salarial, todo el circuito económico montado alrededor de la fábrica se desmoronó. Disminuyeron los clientes de los bares, confiterías, cines o tiendas de ropa afectando de forma encadenada e irreversible a toda la zona. Por su parte, las empresas privadas, en un marco de apertura económica, debieron optar por la renovación tecnológica y el desplazamiento de mano de obra, para afrontar la competencia y evitar el cierre. Por uno u otro camino, se producían despidos.

Desde 1993 el índice de desempleo, como se observa en el Cuadro 2, superó los límites históricos. Esta situación no fue percibida durante los primeros años, ya que las indemnizaciones amortiguaron el impacto. Los ex empleados instalaron su propia remisería, quiosco o videoclub. Sin embargo, la competencia entre los nuevos locales aumentó y, con la falta de compradores, en pocos años quebraron. La exclusión de los trabajadores del mercado laboral trajo su exclusión del mercado de consumo. A partir de 1995, se agudizaron en las provincias las crisis y el ajuste con el reemplazo de las leyes de exenciones industriales por las de incentivo al agro y al turismo. Así se retiraron fábricas de provincias como Tierra del Fuego y, en Tucumán, se cerraron varios ingenios. La tasa de desocupación abarcó en ese año hasta cerca del 19% de la población económicamente activa.

La gran mayoría de estos trabajadores desocupados, como consecuencia de la precarización laboral y las condiciones impuestas por la Ley de Empleo,⁴⁰ no tuvo acceso al Seguro de desempleo. Por el contrario, sólo una proporción que oscila entre el 5 y el 8% de los desocupados lo obtuvo. En este contexto, los índices de pobreza y de indigencia subieron dramáticamente.

Ante las dificultades del mercado de trabajo, el gobierno comenzó a implementar una serie de programas. Entre ellos se destaca el Proyecto Joven y el Plan Trabajar. Simultáneamente, proliferaron instituciones dedicadas a dar asistencia a problemas de supervivencia, como comedores o merenderos. En estos espacios se inauguró una nueva dinámica de relaciones entre el Estado, la sociedad civil y la creciente participación de organizaciones no gubernamentales (ONGs).

El circuito del mercado de trabajo se había reducido y transformado, había menores oportunidades y nuevas exigencias. Durante años, un empleo como ingeniero o técnico en fábricas o empresas estatales era una salida posible, sin embargo, esta opción empezó a mermar o desapareció. La baja demanda de mano de obra generó un contexto de sobreexigencia para los pocos puestos de trabajo disponibles. Dominio de idiomas, manejo de PC, competencias de adaptación y otros saberes (no siempre necesarios a la hora de desempeñarse en el puesto) se transformaron en requisitos imprescindibles, aun cuando su dominio no garantizaba el acceso al empleo. Los sectores más desfavorecidos perdieron su posibilidad de acceso a la educación formal y a la capacitación, con lo cual quedaron cada vez más alejados de la posibilidad de acceder al empleo. Al mismo tiempo se observa el deterioro general del sistema educacional y su alejamiento respecto de las demandas del mercado laboral. La educación y la capacitación ya no son, como en otros tiempos, las claves para acceder, permanecer y progresar en el mercado de trabajo. La inestabilidad laboral, la dificultad para ingresar a un mercado cada vez más restringido y los contratos precarios se convirtieron en norma para las nuevas generaciones y para quienes perdieron sus trabajos y buscan reinserirse.

Los actores: de la protesta sindical al movimiento de desocupados

La apertura democrática encontró a la organización sindical en una situación precaria; la herencia legal y administrativa del gobierno militar no había dejado una situación clara. A partir de esta circunstancia, se reelaboró la normativa básicamente poniendo en vigencia las viejas normas de organización sindical. Junto con esto, se

39 En este régimen, el aporte de los trabajadores y la contribución de los empleadores financian la jubilación de aquellos que se retiran del mercado de trabajo.

40 Sólo pueden acceder al seguro las personas despedidas de un puesto asalariado que hayan realizado aportes a la Seguridad social durante al menos 12 meses de los 36 meses anteriores al despido. Esta reglamentación abarca a aquellos que están cubiertos por la ley de Contratos de Trabajo, por lo tanto, excluye a los empleados de la construcción, el servicio doméstico, el sector público y las actividades rurales. (Luis Beccaria y Roxana Mauricio, *Mercado de trabajo y equidad en la Argentina*, Buenos Aires, Universidad de General Sarmiento - Prometo, 2005).

dispuso la sanción de una serie de leyes que daba forma a las organizaciones sindicales: asociaciones profesionales, convenios colectivos y la readquisición del control de las obras sociales por parte de los sindicatos.

El contexto de crisis económica de la década del ochenta, la inflación y la transformación de las pautas de trabajo fueron explosivos. El sindicalismo agudizó sus reclamos por ajustes de salario en relación al ciclo inflacionario y logró congregarse en un amplio arco de oposición al gobierno. En sus protestas, se unificó el descontento por la situación económica y el reclamo salarial en el contexto inflacionario. En este panorama, los sindicatos estatales adquirieron mayor peso y capacidad de negociación frente al Estado; la CGT se convirtió en un foco de presión frente a las políticas económicas propuestas. En esta disputa se planteó un estilo de negociación que permitió unir y concentrar fuerzas: sentarse a negociar o abandonar la negociación fue la estrategia más utilizada y permitía mantener la presión. En el año 1988, la CGT organizó 13 huelgas generales.

A partir de 1989, la CGT se dividió y fluctuó entre distintos intentos de recomposición, unificación y movilización. La política de cierre, privatización y reconversión de las empresas estatales desató una ola de huelgas y protestas. Sin embargo, la capacidad de presión del movimiento sindical ya había disminuido. A partir de 1994 comienzan a resurgir distintos intentos de conducción del movimiento obrero. Se crea el Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA) y, conjuntamente con la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), se organiza una serie de protestas. Pero la conducción del movimiento obrero se encuentra fracturada.

La década del noventa se caracterizó por la aparición de tipos de protesta novedosos en sus acciones y en sus sujetos. Los jubilados se conformaron como grupo frente al desarme del Estado de bienestar. Por otra parte, a partir de 1995, estallan conflictos en distintas provincias, sobre todo en aquellas donde la desindustrialización y las privatizaciones habían hecho estragos. Empleados públicos, trabajadores de Tucumán y distintas organizaciones gremiales confluían en un ciclo de protesta frente a la sanción de las leyes laborales. La Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) instaló su “carpa blanca” frente al Congreso Nacional con una novedosa estrategia de reclamo salarial que consistía en un ciclo de ayunos docentes rotativos. Los ex trabajadores de Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF) de las zonas petroleras de Cutral Có y Tartagal cortaron rutas, prendieron fuego a neumáticos y buscaron hacerse oír interrumpiendo el libre tránsito. Esta forma de protesta de “piquetes” y fogones empezó a desarrollarse en todo el país. A esto se sumaban estrategias de supervivencia: las ollas populares reunían a trabajadores desocupados, jóvenes que nunca habían ingresado en el mercado laboral, sus familiares y amigos. La protesta laboral pasó a ser, como signo de los tiempos, la protesta de los desocupados; en sus primeras manifestaciones, se hizo a partir de una organización dada por lazos comunitarios. La actitud del gobierno respecto de este novedoso panorama se centró en tres estrategias: represión, negociación y asistencialismo.

A medida que avanzaba la crisis, esta movilización se multiplicó y expandió a otros sectores. La calle fue ocupada y permitió una alta trascendencia mediática. La crítica abarcaba un amplio arco de ideas y acciones, sin embargo, se aunaba en una protesta ética contra el modo contemporáneo de “hacer” política.

El trabajo en el cambio de siglo

A finales de 2001, la Argentina estaba sumida en un caos político, económico y social de tal magnitud, que su desenlace era difícil de prever. De acuerdo con la información oficial, el 32% de las personas vivía bajo la línea de pobreza y la tasa de desocupación ascendía al 18,4%. Esta situación tendía a agravarse como consecuencia de una economía prácticamente paralizada. Ante la movilización popular que recorría las calles al grito de “que se vayan todos”, el presidente Fernando De la Rúa se vio obligado a renunciar.

En este escenario, declarado ya el default económico con los organismos internacionales y desencadenado el tan temido proceso inflacionario, en un clima de alta conflictividad e inestabilidad social y política se suceden en menos de quince días dos presidentes, elegidos por la Asamblea Legislativa. Finalmente, el 1 de enero de 2002 asume la presidencia de la Nación Eduardo Duhalde.

Durante su gobierno, que se extiende hasta mayo de 2004 se toma una serie de medidas que lograron bajar la conflictividad social, controlar la inflación y poner en marcha la economía. En efecto, a mediados de 2003, la situación comenzó a mejorar. La salida de la convertibilidad, al mejorar el tipo de cambio, favoreció las exportaciones, sobre todo las de productos agropecuarios. La reactivación económica no tardó en llegar y en poco tiempo el Producto Bruto Interno argentino comenzó a crecer.

Como consecuencia de la activación de la economía, se observa una caída en la tasa de desocupación. Sin embargo, el mercado laboral todavía presenta una serie de problemas: alto porcentaje de empleos no registrados, una tasa de desocupación de dos dígitos, salarios retrasados en relación con el costo de vida.

Actualmente, la preocupación por la creación de puestos de trabajo que permitan absorber la desocupación y una mejora en la calidad del empleo es compartida tanto por los distintos actores sociales (empresarios y sindicatos) como por el gobierno del presidente Néstor Kirchner. De hecho, se está implementando una serie de medidas, tendientes a mejorar la situación de los trabajadores. De este modo, el gobierno está poniendo en marcha acciones para combatir el trabajo no registrado, fomentando planes de empleo, promoviendo la firma de convenios colectivos e impartiendo cursos de formación y capacitación profesional. El tema de los jóvenes comienza a ocupar un lugar prioritario en la agenda de gobierno.

Capítulo 4

La Organización Internacional del Trabajo, los derechos fundamentales y el trabajo decente

¿Qué es la OIT?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada en 1919 al término de la Primera Guerra Mundial y, luego de la Segunda Guerra Mundial, la OIT pasa a formar parte del sistema de las Naciones Unidas, creado en 1946.

Su fundación respondió a cuestiones de diversa índole: en primer lugar, responde a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez más inaceptable. También hubo razones de carácter político: de no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución. El tercer argumento es de orden económico y se refiere a la necesidad de que todos los países adopten medidas en favor de los trabajadores con el propósito de lograr una situación de igualdad. Como se expresa en el Preámbulo de la Constitución de la OIT: “si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituirá un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países...”⁴¹

La OIT se ocupa de formular normas internacionales de trabajo, a través de convenios y recomendaciones, por medio de los cuales se fijan ciertas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales, como: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan la totalidad del espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo.

41 Tomado del documento "La OIT: qué es, qué hace", Ginebra, OIT, Departamento de Comunicación, 2000.

Dentro del sistema de la Naciones Unidas, la OIT es la única organización que cuenta con una estructura tripartita en sus órganos de administración, donde participan representantes de los trabajadores, los empleadores y el gobierno de los países miembros.

Constitución de la OIT Preámbulo

“Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;

“Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;

“Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países:

“Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.”

En los treinta primeros años de actividad normativa de la OIT se adoptaron 103 Convenios internacionales, los que conforman más del cincuenta por ciento del total de convenios adoptados en los ochenta y cinco años de vida de la Organización, con un total de 185 Convenios.⁴² Esta intensa actividad inicial obedeció a la necesidad de crear rápidamente un “Código”, que abarcara los temas fundamentales del trabajo. Superada esta etapa inicial, el énfasis se centró en el cumplimiento de las normas, con programas de apoyo destinados a aquellos países cuyo desarrollo económico implicaba obstáculos a las garantías laborales mínimas.

En 1944, durante la Segunda Guerra Mundial, la OIT convocó –como se mencionó en el Capítulo 2 de este manual– a la Conferencia Internacional del Trabajo que se realizó en Filadelfia (EE.UU.). Allí, de común acuerdo con los representantes de cuarenta y un países, se aprobó la *Declaración de Filadelfia*. Al año siguiente, la OIT se incorporó como la Agencia especializada en temática laboral de las Naciones Unidas.

Principios de la Declaración de Filadelfia

- El trabajo no es una mercancía.
- La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.
- La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, y de seguridad económica e igualdad de oportunidades.

La estructura de la OIT

La OIT realiza su labor a través de tres órganos principales: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo. Su singular organización se caracteriza por ser tripartita, ya que en ella participan gobiernos, empleadores y trabajadores.

42 También se han adoptado 196 Recomendaciones (incluida la adoptada en el ámbito de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2005), que suelen acompañar a los Convenios. Si bien estas recomendaciones no son ratificadas por los gobiernos, cumplen con el objetivo de explicitar una determinada temática o implican una normativa autónoma, cuando las partes no encuentran oportuno avanzar con un Convenio Internacional de Trabajo pero entienden adecuado orientar la normativa interna mediante una Recomendación.

Conferencia Internacional del Trabajo

Los Estados miembros de la OIT participan en la reunión anual de la Conferencia Internacional, celebrada en Ginebra, Suiza, en el mes de junio. Cada Estado miembro está representado por dos delegados de gobierno, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores. Los delegados se presentan acompañados de consejeros técnicos. En general, se presentan el ministro de Trabajo u otro ministro encargado de las cuestiones laborales. Este representante encabeza la delegación de cada país, hace uso de la palabra y presenta las opiniones de su gobierno.

Los delegados de los empleadores y de los trabajadores pueden opinar y votar de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus organizaciones. En ocasiones, su voto difiere e incluso puede oponerse al de los representantes de sus gobiernos.

La Conferencia tiene una función muy importante. Establece y adopta el texto de las normas internacionales del trabajo. Sirve de foro donde se debaten cuestiones sociales y laborales de importancia para todo el mundo. La Conferencia aprueba también el presupuesto de la Organización y elige al Consejo de Administración de la OIT.

El Consejo de Administración

Es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces por año en Ginebra. Adopta decisiones acerca de la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto que, a continuación, presenta a la Conferencia para su adopción. También elige al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, quien se desempeña por un período renovable de cinco años.

Está integrado por 28 miembros gubernamentales, 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores. Los diez Estados de mayor importancia industrial están representados con carácter permanente, mientras que los otros miembros son elegidos por la Conferencia cada tres años entre los representantes de los demás países miembros. Los empleadores y los trabajadores eligen sus propios representantes independientemente unos de otros.

La Oficina Internacional del Trabajo

Es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo y tiene responsabilidad primordial sobre las actividades que prepara con la supervisión del Consejo de Administración y la conducción del Director General. La Oficina cuenta con alrededor de 1.900 funcionarios de más de cien nacionalidades que se desempeñan en su sede de Ginebra y en cuarenta oficinas repartidas por el mundo. Además, en virtud del programa de Cooperación técnica, unos 600 expertos desarrollan sus misiones en diferentes regiones. La Oficina también actúa en calidad de centro de investigación y documentación y, como casa editora, publica una amplia gama de estudios especializados, informes y periódicos.

Convenios y derechos fundamentales

Los Convenios son un conjunto de normas internacionales de trabajo cuyo fin es mejorar las condiciones de empleo de los trabajadores de todo el mundo. Los Convenios deben ser ratificados por los miembros de la OIT. Como se dijo anteriormente, hasta el año 2005, la OIT había adoptado 185 Convenios sobre una amplia gama de temas. A fines de los noventa, el Consejo de Administración decidió que ocho convenios debían considerarse fundamentales para los derechos de quienes trabajan y debían ser ratificados y aplicados por todos los Estados miembros de la Organización. Estos ocho Convenios fundamentales son los siguientes.

Convenios fundamentales

- Convenio N° 87, adoptado en 1948: sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización.
- Convenio N° 98, adoptado en 1949: sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva.
- Convenio N° 29, adoptado en 1930: sobre trabajo forzoso.
- Convenio N° 105, adoptado en 1957: sobre abolición del trabajo forzoso.
- Convenio N° 100, adoptado en 1951: sobre la igualdad de remuneración.
- Convenio N° 111, adoptado en 1958: sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio N° 138, adoptado en 1973: sobre la edad mínima del trabajo infantil.
- Convenio N° 182, adoptado en 1999: sobre las peores formas de trabajo infantil.

¿Qué es la ratificación de las Normas internacionales del trabajo?

La ratificación es el acto por el cual un Estado miembro se compromete oficialmente a tomar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de un Convenio de la OIT, tanto por ley como por práctica. Cuando un país ratifica un Convenio de la OIT, acepta dos medidas importantes. En primer lugar, acepta incorporarlo en

la legislación nacional y aplicarlo. En segundo lugar, acepta someterse al control de la OIT en todo lo concerniente a las medidas que tome para aplicar ese Convenio. Los Convenios de la OIT entran en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Estados miembros hayan sido registradas por el Director General y, para los demás miembros, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada la ratificación de cada uno de ellos.

En 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que establece los derechos humanos vinculados con el trabajo. Sus contenidos básicos, a diferencia de los convenios, son de cumplimiento obligatorio para todos los miembros de la organización. A continuación, se detallan.

Derechos humanos vinculados con el trabajo

a) Libertad de asociación y libertad sindical; reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

La OIT ha sostenido desde sus inicios la defensa del derecho de asociación para trabajadores y empleadores. La libertad sindical implica la defensa del accionar de los actores que ejerzan funciones en asociaciones profesionales de trabajadores o de empleadores (representantes o delegados en la empresa, miembros de los organismos de gestión de las organizaciones y candidatos a esos cargos), así como evitar intromisiones de los empleadores, que afecten el accionar independiente de las organizaciones sindicales de trabajadores, o acciones por parte del Estado, que impongan limitaciones a la autonomía de las organizaciones de empleadores y trabajadores.

La democracia interna de las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores también está sostenida por el accionar de la OIT, que promueve la absoluta libertad de ambos grupos para brindarse la modalidad organizativa que éstos estimen pertinente y para decidir sus actividades y vías de acción.

b) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

El mundo civilizado logró, con muchas dificultades, superar las formas más o menos generalizadas de trabajo esclavo a fines del siglo XIX e incluso a principios del siglo XX. Sin embargo, algunas de estas formas todavía subsisten, aunque lo hacen de manera solapada debido al rechazo generalizado sobre este tipo de explotación. Existe una vinculación evidente del trabajo forzoso con otras violaciones de derechos fundamentales: la libertad sindical y la igualdad de oportunidades y de trato.

c) La abolición efectiva del trabajo infantil.

La OIT, desde su creación, abogó por la eliminación del trabajo infantil estableciendo una edad mínima de acceso que, en la actual normativa, protege el tiempo de educación obligatoria. La Declaración de la OIT relativa a los Prin-

cipios y Derechos Fundamentales en el Trabajo avanza en esta línea. Por una parte, incluye la abolición del trabajo infantil en los derechos fundamentales y, por otra, reconoce la necesidad de un tratamiento especial para este tipo de abuso.

Además de incluir esta problemática en los Derechos Fundamentales, la OIT creó el Programa Infocus sobre el Trabajo Infantil (IPEC), cuyo objetivo es la eliminación del trabajo infantil en todo el mundo, poniendo especial énfasis en la erradicación inmediata de las peores formas de trabajo infantil. Decenas de millones de niños y niñas trabajan en entornos peligrosos (expuestos a productos químicos, tóxicos y a maquinaria peligrosa), son “utilizados” para actividades ilícitas como el tráfico de drogas, la prostitución o la producción de pornografía. Niños y niñas son explotados por redes de tráfico, son forzados a trabajar en condiciones de esclavitud y reciben armas para tomar parte en conflictos bélicos.

d) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La discriminación es un mal cultural y moral que requiere de esclarecimiento y concientización. También es una forma de abuso, ya que se presenta en relación con grupos raciales o religiosos vulnerables; grupos nacionales expuestos al maltrato (migrantes); por género (en tanto las mujeres han percibido y continúan percibiendo una remuneración que –según estimaciones universalmente admitidas– son en promedio menores a las que reciben los hombres por trabajos de igual valor); o por motivos de salud o edad de los individuos. La identificación de acciones discriminatorias permite ser ampliada hacia toda forma de trato desigual injustificado que se advierta en la sociedad y especialmente en el ámbito laboral, ya sea en el acceso, en la permanencia o como causal de extinción de la relación laboral. Los Convenios Internacionales del Trabajo configuran la normativa más amplia con la que contamos, como herramienta para lograr la igualdad de oportunidades y de trato.

Los derechos fundamentales deben ser un objetivo prioritario para los países miembros de la OIT y las organizaciones y actores sociales deben transformarse en guardianes de cualquier desvío, utilizando las herramientas jurídicas que en cada país existen para la defensa de estos derechos. Así, por ejemplo, los Convenios Internacionales del Trabajo referidos a la inspección del trabajo, aunque no integran el grupo de los considerados derechos fundamentales, igualmente son considerados instrumentos que permiten la defensa de esos derechos, pues sin una adecuada inspección no podemos esperar el espontáneo acatamiento de la norma.⁴³

43 En la Argentina, las organizaciones sindicales pueden actuar como “controladores laborales” (mediante una habilitación especial del Ministerio de Trabajo) para favorecer la detección primaria de las infracciones o, simplemente, para denunciar las irregularidades que adviertan o que sean denunciadas por los trabajadores.

Durante todo el proceso de creación y control del cumplimiento de las Normas internacionales del trabajo, la consulta del gobierno de cada país con las organizaciones de empleadores y trabajadores resulta obligatoria. Para la Organización Internacional del Trabajo el tripartismo desempeña un rol fundamental. En efecto, los dos instrumentos básicos que utiliza la Organización en su búsqueda de justicia social –fruto del consenso de los tres actores– son la aplicación de las normas internacionales y el desarrollo de los programas de Cooperación técnica.

La promoción del trabajo decente

Al año siguiente de la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, en 1999, el Director General de la OIT, señor Juan Somavia, instaló el tema del *trabajo decente*. Más adelante, esta propuesta fue presentada ante la Conferencia Internacional del Trabajo; en ella se dice que hoy en día “la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”.⁴⁴ Esta Declaración de la OIT reconoce su origen en la decisión unánime de los jefes de Estado de todas las regiones que se reunieron en 1995 en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y abarca tanto a países desarrollados como a aquellos en vías de desarrollo.

El trabajo decente es el punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos:

1. el empleo,
2. la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo;
3. la protección social,
4. y el diálogo social.

1. La creación de empleo. La OIT reconoce que actualmente es necesario promover políticas públicas que favorezcan la creación de mayores oportunidades de empleo para todas y todos, y que intenten reducir la pobreza y la desigualdad. El empleo es el corazón mismo de la misión de la OIT. Sin un empleo productivo, resulta vano pretender alcanzar los objetivos de un nivel de vida digno, con desarrollo social y económico y con pleno desarrollo personal. El fomento del empleo exige equidad en el acceso a los puestos de trabajo y equidad en los ingresos.

2. La Declaración de los Derechos Fundamentales entraña el compromiso de todos los Estados miembros de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos relativos a: la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento

efectivo de la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en materia de empleo u ocupación. El cumplimiento de estos principios resulta obligatorio para todos los países miembros de la OIT, hayan o no ratificado la Declaración.

3. El sistema de protección social, si bien difiere de un país a otro, debe procurar que todos y todas tengan derecho a la seguridad económica básica (seguro de desempleo, seguro de salud, seguridad y salud en el trabajo), para que puedan desarrollar sus potencialidades en el trabajo, en el seno de su familia y en la sociedad en general. No es suficiente alcanzar el desarrollo económico, cada país debe establecer mediante el diálogo un sistema de protección social que atienda las necesidades de todos, especialmente de las mujeres que trabajan en las economías no estructuradas y también de los excluidos. Para la OIT, el asunto principal en materia de protección social en la empresa es la seguridad y la salud en el trabajo.

4. El fortalecimiento del diálogo social. La OIT considera que el diálogo social, mediante la estructura tripartita, permite y alienta la participación de distintos actores apostando al cumplimiento de los objetivos estratégicos. El diálogo social es considerado en sus múltiples formas y niveles de puesta en práctica, desde la cooperación y las consultas tripartitas hasta la negociación colectiva dentro de la empresa. La OIT considera que al conjunto de los trabajadores no se le puede ofrecer condiciones laborales equitativas, empleos decentes y el producto del desarrollo económico y social, sin la acción consensuada y concertada de los empleadores, de los trabajadores y de los gobiernos.

La promoción del trabajo decente es para todos los trabajadores y trabajadoras. Si bien en sus orígenes la OIT ha centrado esencialmente su atención en las necesidades de los trabajadores asalariados –la mayoría de ellos de sexo masculino– en empresas del sector estructurado, actualmente se interesa por quienes trabajan al margen del mercado de trabajo estructurado, es decir, por los asalariados no reglamentados y los trabajadores por cuenta propia y a domicilio. Por este motivo, la Constitución de la OIT aboga por el mejoramiento de las “condiciones de trabajo”, sean éstas organizadas o no, y se trabaje donde se trabaje, ya sea en la economía estructurada o bien en la no estructurada, en el propio domicilio o en asociaciones locales o de carácter voluntario. La OIT se interesa por los desempleados y por una política encaminada a acabar con el desempleo y el subempleo tanto como se preocupa por la promoción de los derechos en el trabajo. La consecución de este objetivo es indispensable y exige el establecimiento de condiciones propicias para el desarrollo de las empresas.

⁴⁴ Memoria del Director General: “Trabajo decente”, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª. Reunión, Ginebra, junio de 1999.

El trabajo decente

El trabajo decente implica acceder al empleo en condiciones de libertad y en condiciones de reconocimiento de los derechos básicos del trabajo.

Estos derechos garantizan que no haya discriminación ni hostigamiento, que se reciba un ingreso que permita satisfacer las necesidades y responsabilidades básicas económicas, sociales y familiares, y que se logre un nivel de protección social para el trabajador, la trabajadora y los miembros de su familia.

Estos derechos también incluyen el derecho de expresión y de participación laboral, directa o indirectamente a través de organizaciones representativas elegidas por los trabajadores y trabajadoras.

En 1999, el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, propuso durante el Foro Económico Social de Davos la idea de lanzar un Pacto Global entre las Naciones Unidas y el empresariado mundial con el objetivo de salvaguardar un crecimiento económico duradero en el contexto de la globalización, mediante la promoción de un conjunto de valores universales que son considerados fundamentales para satisfacer las necesidades de la población mundial. Esta iniciativa tomó forma con el Lanzamiento del Pacto Global, que tuvo lugar el 26 de julio de 2000 en la ciudad de Nueva York.

El Pacto Global se apoya en la responsabilidad social empresaria. Promueve una red que facilita la asistencia y el intercambio de conocimiento e información para que las empresas conduzcan su negocio teniendo en cuenta una guía de valores universales. Estos valores se podrían agrupar en tres grandes áreas: los derechos humanos, el ámbito laboral y el medio ambiente. Sus principios son los siguientes.

1. Derechos humanos: a) apoyar y respetar la protección de los derechos humanos y b) no ser cómplice de abusos de los derechos.
2. Ámbito laboral: a) apoyar los principios de libertad de asociación y sindical, y el derecho a la negociación colectiva, b) eliminar el trabajo forzoso u obligatorio, c) abolir cualquier forma de trabajo infantil, d) eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.
3. Medio ambiente: a) apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales, b) promover mayor responsabilidad medioambiental, c) alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

Déficit de trabajo decente

Para hacer realidad las aspiraciones es necesario comenzar por hacer frente al déficit global de trabajo decente. Este déficit se traduce en una oferta de empleo insuficiente, una protección social inadecuada, la denegación de los derechos en el trabajo y deficiencias en el diálogo social.

Para la OIT, *la brecha del empleo* es la falla del mundo contemporáneo. Actualmente se calcula que hay 160 millones de personas desempleadas en el mundo. De acuerdo con el informe presentado por el Director General de la OIT: “esta cifra global no traduce la verdadera magnitud de la tragedia de la cual son víctimas familias enteras. Si consideramos también las personas subempleadas, la cifra se dispara a por lo menos mil millones”.

De cada 100 trabajadores de todo el mundo, seis están totalmente desempleados, de acuerdo con la definición oficial de la OIT, y otros 16 no pueden ganar lo suficiente para que su familia pueda superar el umbral mínimo de pobreza de un dólar por día y por persona. Estos trabajadores son los más pobres entre los trabajadores pobres.

Muchos otros trabajan largas jornadas con poca productividad, tienen empleos ocasionales o precarios, o quedan excluidos de la fuerza de trabajo sin que se los contabilice como desempleados. Todos los países, desarrollados y en desarrollo, tienen sus trabajadores pobres. En Suiza, entran en esta categoría 250.000 hombres y mujeres. La magnitud del problema es asombrosa. Según el *Informe sobre el Empleo en el Mundo* de 2004, se calcula que se necesitarán 500 millones de nuevos empleos en los próximos diez años tan sólo para absorber los nuevos ingresos en el mercado de trabajo e influir de algún modo sobre el desempleo.

La brecha de los derechos es cualitativamente diferente, porque se trata de una esfera en la que, en muchos casos, rápidamente se podrían alcanzar progresos mediante medidas legislativas y políticas de desarrollo apropiadas. La OIT estima que hay 250 millones de niños que trabajan en todo el mundo. Por otra parte, las investigaciones desarrolladas en el Instituto Internacional de Estudios Laborales indican que aproximadamente dos países de cada cinco tienen serios o graves problemas en relación con la libertad sindical y que existen nueve millones de trabajadores forzados en el mundo.

En algunos casos, los abusos son la consecuencia de decisiones deliberadas y conscientes, y se les podría poner término mediante un acto de voluntad política. En otros casos, los abusos se podrían enfrentar y combatir mediante políticas bien concebidas, iniciativas privadas, una mayor cooperación técnica y mecanismos de control de la OIT más efectivos. Pero, en todos los casos, es necesario que los actores de la sociedad, sin excepción, se sientan responsables de las políticas desarrolladas en esta esfera, pues de otro modo será muy difícil exigir su aplicación.

Aun cuando *la brecha de la protección social* haya estado probablemente menos presente en la programación general de las políticas, sus proporciones son en verdad alarmantes. Pese a que la información de que se dispone en el nivel mundial es muy fragmentaria, es muy probable que tan sólo un 20% de los trabajadores de todo el mundo esté amparado por una protección social realmente adecuada. En muchos países de bajos ingresos, la protección institucional para los ancianos e inválidos, o para casos de enfermedad y atención de la salud, abarca tan sólo a una mínima parte de la población. Mientras tanto, 3.000 personas mueren cada día como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

La brecha del diálogo social refleja las deficiencias que existen tanto en materia de organización como dentro de las instituciones y, a menudo, también en las actitudes corporativas. Esto tiene varias causas, pero el origen primario es la falta de organización, es decir, el “déficit de representación” en el mundo del trabajo: básicamente, los trabajadores y los empleadores no se han organizado para hacer oír su voz. Los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos, los empleadores en pequeñas empresas y microempresas, los trabajadores del sector público y los trabajadores migrantes se enfrentan a menudo con problemas y obstáculos específicos. Son frecuentes los obstáculos a la representación y al diálogo social, por ejemplo, en las zonas francas industriales (ZFI), donde se concentran 27 millones de trabajadores de todo el mundo.

En todas partes, los trabajadores y empleadores de la economía informal están excluidos del diálogo tripartito, o bien tienen una representación insuficiente en éste. Incluso, cuando están organizados, la falta de mecanismos institucionales de todos modos puede impedir el diálogo. En casos más extremos, se rechaza simplemente el diálogo social por considerarlo adverso a los intereses de una o más de las partes interesadas, que consideran que tienen más posibilidades de lograr sus objetivos por otros medios. En los períodos buenos, la organización no parece necesaria; en los períodos malos, se la echa mucho de menos. En otras palabras, la cultura del diálogo está extendida de manera desigual a lo largo y ancho del mundo actual.

Glosario de conceptos fundamentales

Belle époque

Ésta es la denominación que recibe el período transcurrido entre los últimos veinticinco años del siglo XIX y la Primera Guerra Mundial (1914). En términos genéricos, fue caracterizada como una época de bienaventuranza, porque Europa se consolidaba como el faro del progreso humano. El progreso tecnológico crecía sin cesar y el desarrollo de la economía no sólo era inusitado sino que tendía a incluir a nuevos sectores sociales hasta entonces marginados del bienestar económico. Además, la denominación de *belle époque* responde a una auténtica novedad: la ausencia de conflictos armados entre los países europeos en un continente demasiado acostumbrado a la guerra. Esta realidad será radicalmente modificada a partir de la conmoción que causó la Primera Guerra Mundial.

Capitalismo

Modo de producción en el que los medios de producción (todos los elementos que sirven para producir una mercancía) no pertenecen al trabajador (quien sólo posee su fuerza de trabajo, su capacidad para trabajar) sino al capital. En el modo de producción capitalista se desarrollan distintos *regímenes de acumulación*, los cuales representan la combinación de un *modo de acumulación* (todo aquello relacionado con la estructura económica, especialmente enfocado en la organización del proceso productivo y en la organización del trabajo) y un *modo de regulación* (el conjunto de las formas institucionales que regulan y le dan un marco institucional al funcionamiento del modo de acumulación). Hasta no hace mucho tiempo el régimen de acumulación fordista fue el dominante en el capitalismo. Al describir la dinámica de la sociedad capitalista bajo la caracterización del fordismo como régimen de acumulación, nos estamos remitiendo a la elaboración, a la vez conceptual y empírica, hecha por la *escuela regulacionista*.

Consenso de Washington

A principios de 1990, tras la caída del muro de Berlín, se intentó, en ciertos círculos económicos, formular un listado de medidas de política económica que configurara un “paradigma” único de la economía capitalista. Este listado serviría para orientar la política económica de los gobiernos de los países en desarrollo y se convertiría en un parámetro para que los organismos internacionales (Fondo Monetario Internacional

Banco Mundial) evaluarán el desempeño de sus economías de acuerdo con los principios de la ortodoxia. La primera formulación del llamado “Consenso de Washington” data de 1990. Y se entiende por “Washington” al complejo político-económico-intelectual integrado por los organismos internacionales (FMI, BM), el Congreso de los EE.UU., la Reserva Federal, los altos funcionarios del gobierno de los Estados Unidos y los grupos de expertos. Los temas sobre los cuales se acordaron medidas fueron: la disciplina presupuestaria; los cambios en las prioridades del gasto público (de áreas menos productivas hacia sanidad, educación e infraestructura); la reforma fiscal encaminada a buscar bases imponibles amplias y tipos marginales moderados; la liberalización financiera, especialmente de los tipos de interés; la búsqueda y el mantenimiento de tipos de cambio competitivos; la liberalización comercial; la apertura al ingreso de inversiones extranjeras directas; las privatizaciones; la desregulación de los mercados; y la garantía de los derechos de propiedad.

Constitucionalismo social

A principios del siglo XX, como respuesta a los problemas que la población sufría como consecuencia de la crisis económica y los previsibles efectos de la Primera Guerra Mundial, el economista inglés Lord Beveridge propuso un sistema de Seguridad Social Universal, con la idea de brindar protección social para todos en diferentes contingencias. Esta protección actualmente es considerada como un derecho. Así fue enunciada, para la misma época, por T. H. Marshall. En un tratado ya clásico, este profesor británico sostiene que si el primer paso para el logro de una ciudadanía plena fueron los derechos civiles (basados en el principio de igualdad ante la ley), un segundo paso fue la adquisición de los derechos políticos (es decir, la participación de los ciudadanos en el terreno de la política), y un tercer paso deberá ser el pleno disfrute de los derechos sociales (que legitiman para los ciudadanos y las ciudadanas el acceso a servicios que aseguren un mínimo nivel de calidad de vida que les permita a todos por igual desarrollar con plenitud la vida en sociedad). El constitucionalismo social implica la incorporación de estos principios en la ley fundamental de cada país como derechos de todos los ciudadanos y ciudadanas.

Desafiliación

Este concepto es utilizado por Robert Castel para describir el impacto que produce en la población el hecho de quedar marginada de los lugares estables de la organización del trabajo y de los modos conocidos de pertenencia comunitaria. A diferencia del concepto de exclusión, que daría una visión estática de lo social, con el concepto de desafiliación se quiere indicar una trayectoria, un recorrido que se desarrolla entre la precariedad económica y la inestabilidad social. Este fenómeno provoca un gran desarreglo en la vida subjetiva de las personas.

Doctrina liberal

El liberalismo es una ideología (o una corriente que agrupa diferentes ideologías) basada en la primacía del individuo sobre lo colectivo. Por lo tanto, reconoce obligatoria-

mente las libertades individuales como inalienables. Estas libertades incluyen las de pensamiento, expresión y religión pero también las económicas, bajo la regla de la libre disposición de la propiedad adquirida. El liberalismo económico sostiene que el libre funcionamiento del mercado y la libre oferta y demanda llevará a que los factores de la producción tiendan al equilibrio. En este sentido, el mercado funciona como una “mano invisible” bajo el supuesto de que si hay un exceso de demanda de un producto, por ejemplo, en una región, existirá otra región que lo esté demandando, sea éste mano de obra o un bien. Asimismo, supone un sistema espontáneo que guía la producción sobre la base de las decisiones de los consumidores y la competencia de los agentes sociales. Para el liberalismo económico, la intromisión del Estado en el mercado provocaría distorsiones en su buen funcionamiento; de ahí que el Estado debe “dejar hacer” (*laissez faire*). En otras palabras, el liberalismo defiende la no intromisión del Estado en las relaciones comerciales y laborales entre los ciudadanos; tan sólo debe servir al mercado prestando un marco general.

Escuela regulacionista

Surgida principalmente en Francia a fines del siglo XX, uno de sus representantes más renombrados es Michael Aglietta, con su obra *Régulation et crises du capitalisme*, de 1997. Entre otros representantes de esta corriente se encuentran Boyer, Mistral, Lipietz y Coriat. A propósito del término “regulación”, Boyer ha señalado que hace referencia a las “transformaciones a largo plazo de las economías capitalistas”, en un marco analítico que “combina las intuiciones de Marx y la macroeconomía keynesiana con el objetivo de revivir los análisis institucionalistas o historicistas”. Además, este autor presenta esta escuela como una cuarta corriente que posiciona junto a la neoclásica, la keynesiana y la marxista. Frente a éstas, la escuela regulacionista representaría un intento de realizar una “interacción más amplia entre historia y teoría, estructuras sociales, instituciones y regularidades económicas”. (Boyer, “Régulation”, en J. Eatwell, M. Milgate, P. Newman, eds., *The New Palgrave: a Dictionary of Economics*, Londres, Macmillan, vol. IV, pp. 126-128 y pp. 126-127). Esta línea de pensamiento centra el análisis en la organización del proceso productivo, es decir, en la organización del trabajo. De acuerdo con esta teoría, la organización centrada en la fábrica (cadena de montaje, ritmos repetitivos, eliminación de los tiempos muertos, etc.) posibilitó la producción masiva para grandes mercados y dio origen a la caracterización del fordismo, también conocido como *sociedad salarial*.

Estado de bienestar

Hace referencia a la provisión de servicios de bienestar por parte del Estado hacia los ciudadanos y ciudadanas. Un Estado de bienestar es un modelo donde, a diferencia de un Estado liberal, el Estado asume la responsabilidad primaria del bienestar de sus ciudadanos. Esta responsabilidad es “comprehensiva”, porque se consideran todos los aspectos del bienestar, y es “universal”, porque cubre a cada persona, a la que considera dotada de derechos. Se trata de un Estado que, además de velar por el respeto de los derechos civiles y políticos de los ciudadanos, contempla sus funciones de reproducción y bienestar (salud, educación, seguridad

social, etc.). De acuerdo con la teoría regulacionista, el Estado de bienestar fue el modo de regulación institucional que se acopló al modo de acumulación fordista (véase más adelante *Modo de producción*). Por ejemplo, ciertos niveles de reproducción de la fuerza de trabajo, la puesta en marcha de obras públicas que para el capital son necesarias pero que durante su ejecución no suponen una ganancia económica, la regulación de la relación entre sindicatos y empresas son todos elementos que permiten un ensamblaje directo entre el modo de acumulación fordista y el modo de regulación institucional del Estado de bienestar.

Exclusión social

El concepto de *exclusión social* se diferencia del de pobreza. Mientras que el término “pobreza” califica a las personas de acuerdo con su nivel de ingresos, el concepto de “exclusión” alude tanto a la ruptura de los lazos o relaciones sociales como a la pérdida de trabajo y de derechos sociales. El concepto de exclusión social permite integrar nociones que estaban ligeramente conectadas, como pobreza y desempleo, privación, falta de acceso a bienes, servicios y activos, renuncia o pérdida de derechos básicos. En otras palabras, estamos ante un individuo que no puede incluirse como un ciudadano pleno en la comunidad.

Imperialismo

El imperialismo consiste en la acción de dominar territorios coloniales, sea por control territorial directo o por métodos indirectos, como el manejo de la política o la economía de las regiones dominadas. Este término se usa para describir la estrategia de un país para mantener colonias y dominación sobre tierras lejanas. El imperialismo fue legitimado bajo la suposición de una superioridad cultural, de raza, de desarrollo tecnológico o de capacidad económico-social. Los principales países imperialistas de fines del siglo XIX fueron Francia e Inglaterra.

Modo de producción

Es el modo de obtener los bienes materiales que le son necesarios a la sociedad para cubrir sus demandas y consumo. El modo de producción constituye la unidad de las fuerzas productivas (la capacidad de producción de una sociedad) y de las relaciones de producción (las relaciones que se establecen entre distintos sectores sociales en el proceso de producción de los bienes materiales; por ejemplo, entre los campesinos y los señores feudales). Tradicionalmente se habla de la existencia de cinco modos de producción que han tendido a sucederse desde el nacimiento de la sociedad humana: el de la comunidad primitiva, el esclavista, el feudal, el capitalista y el “socialismo real”. Actualmente vivimos en el capitalismo.

Monopolio

Existe monopolio cuando un producto, un bien o un servicio determinado es producido por una sola persona o una única empresa. Se debe tener en cuenta que este

bien o servicio no tiene un sustituto, es decir que no existe ningún otro por el cual pueda reemplazarse sin inconvenientes. Por lo tanto, este producto es la única alternativa que el consumidor tiene para comprar. En este contexto, el productor del bien tiene una gran influencia y control sobre el precio del producto, puesto que aporta y controla la cantidad total que se ofrece en el mercado. Así se convierte en un “formador de precios”. El monopolista no tiene competencia cercana, puesto que existen barreras para impedir la entrada de otros productores del mismo bien. Estas barreras pueden ser de distinto tipo (barreras legales, tecnológicas o de otro tipo), y se convierten en obstáculos que los posibles nuevos productores no pueden atravesar. Actualmente, en muchos países existen leyes antimonopolios. Los monopolios, por el gran control que tienen las empresas o las personas productoras, se pueden prestar para que éstas cometan grandes abusos contra los consumidores. Por otra parte, los monopolios traen grandes problemas para el avance tecnológico de los países, puesto que, al tener pleno control sobre el mercado, no tienen ningún incentivo para mejorar su forma de producción e incorporar tecnología, un rasgo que se obtiene a través de la competencia. Mediante leyes antimonopólicas, los gobiernos buscan incentivar la competencia y, así, lograr que el consumidor pueda tener acceso a más y mejores productos a precios más razonables.

Plan Marshall

El Plan Marshall fue un plan de ayuda económica de los Estados Unidos destinado a la reconstrucción de diversos países de Europa, luego de finalizada la Segunda Guerra Mundial, en 1948. El 5 de junio de 1947, el Secretario de Estado George C. Marshall dio una conferencia en la Universidad de Harvard y presentó el esquema de lo que después se conocería como el Plan Marshall. Las naciones europeas no tenían nada que vender para obtener dinero y se encontraban fuertemente disminuidas tras la guerra. Los Estados Unidos ofrecieron hasta 20 mil millones de dólares, pero sólo si las naciones europeas lograban unirse y trazar un plan racional sobre cómo usar la ayuda. Debe tenerse en cuenta que el Plan Marshall también benefició a la economía estadounidense: el dinero se usaría para comprar bienes a los Estados Unidos, y éstos tendrían que ser transportados en barcos transatlánticos de la Marina mercante estadounidense. Además, la ayuda apuntaba a disminuir la amenaza soviética en un nuevo mapa mundial, donde el socialismo real se había expandido hacia buena parte de la Europa liberada. Para 1953, los Estados Unidos habían enviado 13 mil millones de dólares y Europa había sentido el impacto positivo del plan.

Políticas económicas de corte keynesiano

La *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*, publicada en 1936, fue la obra más significativa del economista inglés John Maynard Keynes. Cuando publicó esta obra, el mundo estaba sufriendo todavía el masivo desempleo producido por la gran depresión de los años treinta. La economía política convencional aconsejaba nuevas deflaciones, bajas de salarios y restricciones presupuestarias, pero todos estos remedios no hacían sino agravar la enfermedad. Keynes indicó un camino diferente: proponía un desplazamiento desde la estabilización de los

precios, la renta y el empleo a altos niveles. Contrariamente a lo que se creía, Keynes consideraba que se debía invertir y aumentar el gasto para estimular la creación del empleo, pues esto estimularía el consumo. En definitiva, se trataba de instalar un círculo virtuoso: más trabajo llevaría a más demanda, la que llevaría a más producción y esto redundaría en una mayor cantidad de trabajo. Finalizada la Segunda Guerra Mundial, la propuesta de Keynes fue adoptada por la mayor parte de los países occidentales con un impacto positivo en el crecimiento de la economía. Esta propuesta produjo las políticas propias del *Estado de bienestar* (véase definición en este Glosario).

Revolución rusa

En esta revolución pueden distinguirse dos fases. La primera fue la llamada Revolución de febrero, en 1917, que desplazó la autocracia del zar Nicolás II de Rusia y buscaba establecer en su lugar un régimen democrático. La segunda fase fue la Revolución de octubre, en la que los Soviets, inspirados y controlados cada vez más por el Partido Bolchevique (comandado por Lenin y Liev D. Trotsky, y que posteriormente constituiría el Partido Comunista), tomaron el poder del gobierno. Esta revolución determinó la caída del sistema capitalista en Rusia y el establecimiento del primer sistema caracterizado como “socialismo real”.

Sociedad salarial

Una sociedad salarial es aquella donde la mayoría de la población logra acceder a protecciones y derechos sociales asociados con el trabajo. Detrás de esta construcción, está presente un Estado social activo. En la sociedad salarial, el trabajador se encuentra respaldado por un conjunto de protecciones, dentro y fuera del espacio de trabajo, pues posee un salario y una seguridad social que lo cubre en materia de salud, vivienda, jubilación, etc. Este conjunto de protecciones representan –según el sociólogo Robert Castel– “los soportes colectivos que emanan de la propiedad social”.

Toyotismo

El toyotismo es una organización del trabajo surgida en los últimos años del siglo XX en la empresa japonesa homónima. Las características esenciales de este sistema son: la automatización (es decir, la capacidad de una máquina no sólo de producir sino también de detectar problemas, lo que permite al obrero trabajar sobre varias máquinas); el *just-in-time* (o “justo a tiempo”, que consiste en no acumular *stock*, aprovisionándose según la demanda), el trabajo en equipos (donde la presión no es exteriorizada sino interiorizada a través del trabajo en grupos); la flexibilidad del trabajador (el obrero realiza distintas tareas y se adapta a los ritmos cambiantes de la demanda); la subcontratación (el armado de piezas en empresas que logran bajos costos; de este modo se pueden modificar los pedidos ante la variación de la demanda) y, finalmente, la gestión participativa, que incentiva a los obreros para que propongan mejoras en la productividad.

Trabajo precario

Precario significa, literalmente, “inseguro, incierto, difícil, delicado”. Como concepto, establece una referencia hacia las condiciones de vida y de trabajo que no ofrecen ninguna garantía. En primer lugar, un empleo es *precario* cuando tiene un reducido horizonte de tiempo o cuando existe un gran riesgo de pérdida. En segundo lugar, cuando existen pocas posibilidades para los trabajadores de controlar las condiciones de ese empleo. En tercer lugar, cuando no existe protección o cuando la seguridad social no está garantizada. Finalmente, un empleo es *precario* cuando los bajos ingresos están relacionados con condiciones de pobreza. El concepto de precariedad comprende entonces las dimensiones de: inestabilidad, carencia de protección, inseguridad, así como debilidades sociales y económicas. No es una sola dimensión, sino la combinación de los diversos factores la que determina el carácter de un empleo precario. Sin embargo, puede afirmarse que la presencia de uno solo de estos rasgos alcanza para caracterizar un trabajo como precario.

Anexo

Definiciones operativas sobre el empleo según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo de la República Argentina

Población económicamente activa: integrada por las personas que tienen una ocupación o que, sin tenerla, la están buscando de manera activa. Está constituida por la población ocupada más la población desocupada.

Población ocupada: conjunto de personas que tiene por lo menos una ocupación, es decir que en la semana de referencia ha trabajado como mínimo una hora (en una actividad económica). El criterio de una hora trabajada, además de preservar la comparabilidad con otros países, permite captar las múltiples ocupaciones informales y/o de baja intensidad que realiza la población. Para poder discriminar dentro del nivel de empleo qué parte corresponde al empleo de baja intensidad, pueden restarse del empleo total aquellas personas que trabajan menos de cierta cantidad de horas (por ejemplo, los subocupados). La información obtenida permite realizar distintos recortes, según la necesidad de información de que se trate, así como caracterizar ese tipo de empleos.

Población desocupada: se refiere a personas que, no teniendo ocupación, están buscando activamente trabajo. Corresponde a la desocupación abierta. Este concepto no incluye otras formas de precariedad laboral, como el caso de personas que realizan trabajos transitorios mientras buscan activamente una ocupación, aquellas que trabajan jornadas involuntariamente por debajo de lo normal, los desocupados que han suspendido la búsqueda por falta de oportunidades visibles de empleo, los ocupados en puestos que se encuentran por debajo de la remuneración mínima o por debajo de su calificación, etc. Estas modalidades también son relevadas por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), como indicadores separados.

Población subocupada horaria: se refiere a los ocupados que trabajan menos de 35 horas semanales por causas involuntarias y están dispuestos a trabajar más horas. Comprende a todos los ocupados en empleos de tiempo reducido (incluye, entre otros, a los agentes de la Administración pública provincial o municipal cuyo horario de trabajo ha sido disminuido) que están dispuestos a trabajar más horas.

Población subocupada demandante: se refiere a la población subocupada (por causas involuntarias pero dispuesta a trabajar más horas), que además busca activamente otra ocupación.

Población subocupada no demandante: se refiere a la población subocupada (por causas involuntarias pero dispuesta a trabajar más horas), que no está en la búsqueda activa de otra ocupación.

Población inactiva: conjunto de personas que no tienen trabajo ni lo buscan activamente. Puede subdividirse en inactivos marginales e inactivos típicos, según estén dispuestos o no a trabajar.

Cálculo de tasas

Tasa de actividad: calculada como porcentaje entre la población económicamente activa y la población total.

Tasa de empleo: calculada como porcentaje entre la población ocupada y la población total.

Tasa de desocupación: calculada como porcentaje entre la población desocupada y la población económicamente activa.

Tasa de subocupación horaria: calculada como porcentaje entre la población subocupada y la población económicamente activa.

Tasa de subocupación demandante: calculada como porcentaje entre la población de subocupados demandantes y la población económicamente activa.

Tasa de subocupación no demandante: calculada como porcentaje entre la población de subocupados no demandantes y la población económicamente activa.

Bibliografía sobre los temas trabajados

Los jóvenes: la educación y el trabajo decente

ABDALA, Ernesto. “Jóvenes, educación y empleo en América latina”. OIT - CIEAP - UAEM. Papeles de Población, N° 33, julio-septiembre de 2002.

ABDALA E., JACINTO C. y SOLLÁ A. *La inclusión laboral de los jóvenes*. Montevideo. CINTERFOR - OIT, 2005.

DÁVILA LEÓN, Oscar; IRRIZÁBAL MOYA, Raúl; OYARZÚN CHICUY, Astrid. “Los jóvenes como comunidades de realizadores: entre lo cotidiano y lo estratégico”. Siete propuesta para el desarrollo juvenil, mimeo. Santiago de Chile, 1995.

DUCCI, María Angélica. “La formación al servicio de la empleabilidad”. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. CINTERFOR - OIT, N° 142. Montevideo, enero-abril de 1998.

DUSCHATZKY, Silvia. *La escuela como frontera. Reflexiones sobre la experiencia escolar de jóvenes de sectores populares*. Buenos Aires, Paidós, 1999.

JACINTO, Claudia (compiladora). *¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América latina*. Buenos Aires, RedEis y La Crujía, 2004.

LEPORE, Eduardo y SCHLESER, Diego. “Diagnóstico del desempleo juvenil”, en *Trabajo, ocupación y empleo. Trayectorias, negociación colectiva e*

ingresos. Serie Estudios/2. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, agosto de 2005.

OIT. Conferencia Internacional del Trabajo, Informe IV: “El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente”. 93ª reunión, OIT, Ginebra, 2005.

SALVIA, Agustín. *Jóvenes trabajadores: situación, desafíos y perspectivas en la Argentina*. Buenos Aires, Serie Documentos de Trabajo, Fundación Friederich Ebert, 2003.

TENTI FANFANI, Emilio y SIDICARO, Ricardo. *La Argentina de los jóvenes*. Buenos Aires, Losada, 1998.

Marco histórico general, desde la Revolución industrial hasta la crisis del Estado de bienestar

ASHFORD, Douglas. *La aparición de los Estados de bienestar*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.

BIANCHI, Susana. *Historia social del mundo occidental. Del feudalismo a la sociedad contemporánea*. Buenos Aires, Universidad Nacional de Quilmes, 2005.

HIMMELFARB, Gertrude. *La idea de la pobreza. Inglaterra a principios de la era industrial*. México, Fondo de Cultura Económica (1983).

HOBSBAWM, Eric. *La era del capital. 1848-1875*. Buenos Aires, Crítica, 1997.

HOBSBAWM, Eric. *La era del imperio 1875-1914*. Buenos Aires, Crítica, 1997.

HOBSBAWM, Eric. *Historia del siglo XX*. Buenos Aires, Crítica, 1995.

MIHSRA, Ramesh. “El Estado de bienestar después de la crisis: los años ochenta y más allá”, en *Crisis y futuro*

del Estado de bienestar, compilación de Rafael Muñoz de Bustillo, Alianza Universidad, 1989.

POLANYI, Karl. *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. México, Fondo de Cultura Económica, 1992.

THERBORN, Goran. "Los retos del Estado de bienestar: la contrarrevolución que fracasa, las causas del malestar y la economía política de las presiones de cambio", en *Crisis y futuro del Estado de bienestar*, compilación de Rafael Muñoz de Bustillo, Alianza Universidad, 1989.

TITMUS, Richard M. *Política social*, Barcelona, ARIEL, 1981.

Los cambios económicos, tecnológicos y sociolaborales a partir de 1970

CASTEL, Robert. *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires, Paidós, 1999.

FITOUSSI, J. P. y ROSANVALLON, P. *La nueva era de las desigualdades*. Buenos Aires, Manantial, 1997.

MORENO, Luis. *Ciudadanos precarios. La "última red" de protección social*. Barcelona, Ariel, 2000.

NEFFA, Julio César y TOLEDO, Enrique. *El futuro del trabajo. El trabajo del futuro*. Buenos Aires, Clacso, 2001.

ROSANVALLON, Pierre. *La nueva cuestión social. Repensar el Estado de bienestar*. Buenos Aires, Editorial Manantial, 1995.

SALVIA, A., CARPIO, J. y MIRANDA, "La exclusión de los jóvenes en los noventa. Factores, alcances y perspectivas, en I Congreso Internacional de Pobres

y Pobreza". Buenos Aires, Universidad Nacional de Quilmes y Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET, noviembre de 1997.

La organización del trabajo y los postulados de la escuela regulacionista

CORIAT, Benjamín. *El taller y el cronómetro. (Ensayos sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa)*. Madrid, Siglo XXI Editores, 1982.

CORIAT, Benjamín. *Pensar al revés. (Trabajo y organización en la empresa japonesa)*. México, Siglo XXI Editores, 1992.

Bibliografía de referencia para el caso argentino

Obras generales

AA.VV. *De las cofradías a las organizaciones de la sociedad civil. Historia de la iniciativa asociativa en la Argentina*. Buenos Aires, Gadis, 2002.

ACADEMIA NACIONAL DE LA HISTORIA, *Nueva Historia de la Nación Argentina*. 10 vols., Buenos Aires, Planeta, 2000.

BARSKY, Osvaldo y GELMAN, Jorge. *Historia del agro argentino. Desde la conquista hasta fines del siglo XX*. Buenos Aires, Mondadori - Grijalbo, 2001.

BECCARIA, Luis y MAURICIO, Roxana. *Mercado de trabajo y equidad en la Argentina*. Buenos Aires, Universidad General Sarmiento - Prometeo, 2005.

BIALET MASSE, *Informe sobre el estado de las clases obreras en la Argentina a comienzos de los noventa*. Biblioteca Política Argentina, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1985.

BIDART CAMPOS, Germán J. *Historia política y constitucionalidad de la Argentina*, Buenos Aires, EDIAR, 1977.

CAMPI, Daniel (comp.), *Estudios sobre la historia de la industria azucarera argentina*. San Miguel de Tucumán, Universidad Nacional de Jujuy y Universidad Nacional de Tucumán, 1991.

DE RIZ, Liliana. *Historia argentina. La política en suspenso*. Buenos Aires, Paidós, 2000.

DEVOTO, Fernando y MADERO, Marta (dir.). *Historia de la vida privada en la Argentina*. 3 vols., Buenos Aires, Taurus, 1999.

DÍAZ ALEJANDRO, Carlos. *Ensayos sobre la historia económica argentina*. Buenos Aires, Amorrortu, 1970.

DORFMAN, Adolfo. *Historia de la industria argentina*. Buenos Aires, Solar - Hachette, 1983.

DORFMAN, Adolfo. *Cincuenta años de la industrialización en la Argentina 1930-1980*, Buenos Aires, Solar - Hachette, 1983.

FERRER, Aldo. *La economía argentina*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 1963.

GAIGNARD, Romain. *La pampa argentina*. Buenos Aires, Solar, 1989.

GERCHUNOFF, Pablo y LLACH, Lucas. *El ciclo de la ilusión y el desencanto. Un siglo de políticas económicas argentinas*. Buenos Aires, Ariel, 1998.

GIBERTI, Horacio C. E. *El desarrollo agrario argentino*, Buenos Aires, Eudeba, 1964.

GIBERTI, Horacio C. E. *Historia económica de la ganadería argentina*, Buenos Aires, Hachette, 1974.

ORTIZ, Ricardo. *Historia económica argentina*. Buenos Aires, Plus Ultra, 1964.

ROFMAN, A. y ROMERO, Luis Alberto. *Sistema socioeconómico y estructura regional en la Argentina*. Buenos Aires, Amorrortu, 1995.

ROMERO, Luis Alberto. *Breve historia contemporánea de la Argentina*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 2001.

ROMERO, Luis Alberto. *Argentina, una crónica total del siglo XX*. Buenos Aires, Aguilar, 2000.

ROMERO, Luis Alberto y ROMERO, José Luis (dir.). *Buenos Aires. Historia de Cuatro Siglos*. Buenos Aires, Altamira, 2000.

SCHVARZER, Jorge. *Empresarios del pasado. La Unión Industrial Argentina*. Buenos Aires, CISEA - Imago Mundi, 1991.

SCHVARZER, Jorge. *La industria que supimos conseguir. Una historia político-social de la industria argentina*. Buenos Aires, Planeta, 1996.

TORRADO, Susana. *Historia de la familia en la Argentina moderna (1870-2000)*. Buenos Aires, Ediciones de la Flor, 2003.

Exportación e industria: el trabajo rural y el trabajo urbano entre 1900-1943

ANSALDI, Waldo. *Conflictos obrero-rurales pampeanos (1900-1937)*. 3 vols., Buenos Aires, CEAL, 1993.

ARCONDO, Aníbal. En el reino de Ceres. La expansión agraria en Córdoba, 1870-1914. Córdoba, Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Ciencias Económicas, 1996.

BILSKY, Edgardo J. *La FORA y el movimiento obrero*, Buenos Aires, CEAL, 1985.

BILSKY, Edgardo J. *La semana trágica*. Buenos Aires, CEAL, 1984.

CATTARUZZA, Alejandro (dir.). *Nueva historia argentina*. Tomo 7: "Crisis económica, avance del Estado e incertidumbre política", Buenos Aires, Sudamericana, 2001.

CORTÉS CONDE, Roberto. *El progreso argentino*. Buenos Aires, Sudamericana, 1979.

DEL CAMPO, Hugo. *Sindicalismo y peronismo. Los comienzos de un vínculo perdurable*. Buenos Aires, CLACSO, 1983.

FALCÓN, Ricardo (dir.). *Nueva historia argentina*. Tomo 6: "Democracia, conflicto social y renovación de ideas", Buenos Aires, Sudamericana, 2000.

FALCÓN, Ricardo. *Los orígenes del movimiento obrero*. Buenos Aires, CEAL, 1984.

FALCÓN, Ricardo. *El mundo del trabajo urbano*. Buenos Aires, CEAL, 1986.

GALLO, Ezequiel. *La pampa gringa*. Buenos Aires, Sudamericana, 1983.

GALLO, Ezequiel y CORTÉS CONDE, Roberto. *La formación de la Argentina moderna*. Buenos Aires, Paidós, 1973.

GONZÁLEZ LEANDRI, Ricardo. *Curar, persuadir, gobernar. La construcción histórica de la profesión médica en Buenos Aires, 1852-1886*. Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, 1999.

GUTIÉRREZ, Leandro y ROMERO, Luis Alberto. *Sectores populares, cultura y política. Buenos Aires en la entreguerra*. Buenos Aires, Sudamericana, 1997.

GUY, Donna J. *Política azucarera argentina: Tucumán y la generación del '80*. San Miguel de Tucumán, Fundación Banco Comercial del Norte, 1981.

HORA, Roy. *Los terratenientes de la pampa argentina. Una historia social y política 1860-1945*.

Buenos Aires, Siglo Veintiuno de Argentina Editores, 2002.

LOBATO, Mirta Zaida (dir.). *Nueva historia argentina*. Tomo 5: "El progreso, la modernización y sus límites", Buenos Aires, Sudamericana, 2000.

MAROTTA, Sebastián. *El movimiento sindical argentino*. Buenos Aires, Lacio, 1961.

ODDONE, Jacinto. *Historia del socialismo argentino*. Buenos Aires, Talleres Gráficos La Vanguardia, 1934, 2 tomos.

OVED, Isaac. *El anarquismo y el movimiento obrero en la Argentina*, México, Siglo XXI, 1978.

PUCCIARELLI, Alfredo. *El capitalismo agrario pampeano, 1880-1930*. Buenos Aires, Hyspamérica, 1986.

RECCHINI DE LATTES, Zulma y LATTES, Alfredo. *La población argentina*. Buenos Aires, INDEC, 1975.

REGALSKY, Andrés. *Las inversiones extranjeras en la Argentina (1860-1914)*. Buenos Aires, CEAL, 1986.

RUTLEDGE, Ian. *Cambio agrario e integración. El desarrollo del capitalismo en Jujuy, 1550-1960*. Buenos Aires, UBA - MLAL - CICSO, 1987.

SÁBATO, Jorge. *La clase dominante en la argentina. Formación y características*. Buenos Aires, CISEA, 1988.

SCOBIE, James. *Revolución en las pampas. Historia social del trigo argentino, 1860-1910*. Buenos Aires, Solar - Hachette, 1968.

SPALDING, Hobart. *La clase trabajadora argentina. Documentos para su historia 1890-1912*. Buenos Aires, Galerna, 1970.

SURIANO, Juan (comp.). *La cuestión social en la Argentina (1870-1930)*. Buenos Aires, La Colmena, 2000.

TRONCOSO, Oscar. *Los fusilamientos de la Patagonia*. Buenos Aires, CEAL, 1972.

Industrialización y trabajo

BAILY, Samuel. *Movimiento obrero, nacionalismo y política en la Argentina*. Buenos Aires, Paidós, 1984.

BALBÉ, Beba y MURMIS, Miguel. *Lucha de calles, lucha de clases*. Buenos Aires, La Rosa Blindada, 1973.

BELMARTINO, Susana. "Transformaciones internas del sector salud: la ruptura del pacto corporativo", en *Desarrollo Económico*, N° 137, 1995.

BOURDE, Guy. *Urbanización e inmigración*. Buenos Aires, Huemul, 1977.

BRENNAN, James P. *El Cordobazo. Las guerras obreras en Córdoba, 1955-1976*. Buenos Aires, Sudamericana, 1996.

DI TELLA, Torcuato S. *Perón y los sindicatos. El inicio de una relación conflictiva*. Buenos Aires, Ariel Historia, 2003.

ESCUDE, Carlos. *Gran Bretaña, Estados Unidos y la declinación en la Argentina (1943-1955)*. Buenos Aires, Ariel, 1983.

HALPERIN DONGHI, Tulio. *Historia argentina. La democracia de masas*. Buenos Aires, Paidós, 1972.

ISUANI, Ernesto A. *Los orígenes conflictivos de la seguridad social*. Buenos Aires, CEAL, 1985.

JAMES, Daniel. *Nueva historia argentina*. Tomo 9: "Violencia, proscripción y autoritarismo (1955-1976)", Buenos Aires, Sudamericana, 2003.

JAMES, Daniel. *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976*. Buenos Aires, Sudamericana, 1988.

LATTUADA, Mario J. *La política agraria peronista (1943-1983)*. Buenos Aires, CEAL, 1986.

LEWIS, Paul. *La crisis del capitalismo argentino*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 1993.

LOBATO, Mirta Zaida. *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*. Buenos Aires, Prometeo libro - Entrepasados, 2001.

MATSUSHITA, Hiroschi. *Movimiento obrero argentino 1930-1945. Sus proyecciones en los orígenes del peronismo*. Buenos Aires, Ediciones Siglo veinte, 1983.

PALOMINO, Héctor. *Cambios ocupacionales y sociales en Argentina, 1947-1985*. CISEA, Buenos Aires, 1988.

SMULOVITZ, Catalina. *Oposición y gobierno: los años de Frondizi*, CEAL, Buenos Aires, 1988.

SZUSTERMAN, Celia. *Frondizi: la política del desconcierto*, Emecé, Buenos Aires, 1998.

TORRE, Juan Carlos (dir.). *Nueva historia argentina*. Tomo 8: "El Peronismo", Buenos Aires, Sudamericana, 2002.

TORRE, Juan Carlos (comp.) *La formación del sindicalismo peronista*. Buenos Aires, Legasa, 1988.

TORRE, Juan Carlos. *La vieja guardia sindical y Perón. Sobre los orígenes del peronismo*. Buenos Aires, Sudamericana - Instituto Di Tella, 1990.

Apertura económica y trabajo

AA.VV. *La sociedad y sociabilidad en la Argentina de los '90*. Buenos Aires, Biblos, 2002.

AA.VV. *Maduración y crisis del sistema previsional argentino*. Buenos Aires, CEAL, 1988.

ABOS, Álvaro. *Las organizaciones sindicales y el poder militar (1976-1983)*. Buenos Aires, CEAL, 1984.

ASPIAZU, Daniel, BASUALDO, Eduardo y KHAVISSE, Miguel. *El nuevo poder económico en la Argentina de los años 80*. Buenos Aires, Legasa, 1986.

ASPIAZU, Daniel y KOSACOFF, Bernardo. *La industria argentina: desarrollo y cambios estructurales*. Buenos Aires, CEAL, 1989.

BASUALDO, Eduardo. *Concentración y centralización del capital en la Argentina durante la década del noventa*. Buenos Aires, FLACSO - Universidad de Quilmes, 2000.

CANITROT, Adolfo. *La disciplina como objetivo de la política económica. Un ensayo sobre el programa económico del gobierno argentino desde 1976*. Buenos Aires, Cedes, 1979.

DE RIZ, Liliana. *Retorno y derrumbe. El último gobierno peronista*. Buenos Aires, Hyspamérica, 1987.

FERRER, Aldo. *Crisis y alternativas de la política económica argentina*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 1980.

GROISMAN, Enrique I. *La Corte Suprema de Justicia durante la dictadura (1973-1983)*. Buenos Aires, CISEA, 1987.

GROISMAN, Enrique I. *Poder y derecho en el "Proceso de Reorganización Nacional"*. Buenos Aires, CISEA, 1983.

JORGE, Eduardo. *Industria y concentración económica. Desde principios de siglo hasta el peronismo*. Buenos Aires, Siglo XXI, 1973.

KATZ, Jorge y KOSACOFF, Bernardo. *El proceso de industrialización en la Argentina: evolución, retroceso y prospectiva*. Buenos Aires, CEAL, 1989.

LANARI, María Estela y SLAVIN, Eleonora. *Déficit de trabajo decente en la Argentina: análisis y perspectiva*. Buenos Aires, Suárez, 2005.

MALLON, R. y SOURROUILLE, Juan V. *La economía política en una sociedad conflictiva: el caso argentino*. Buenos Aires, Amorrortu, 1975.

NOVARO, Marcos (comp.). *Entre el abismo y la ilusión. Peronismo, democracia*

y mercado. Buenos Aires, Norma, 1999.

NOVARO, Marcos y PALERMO, Vicente. *Historia argentina. La Dictadura Militar 1976/1983. Del golpe de Estado a la restauración democrática*. Buenos Aires, Paidós, 2003.

O'DONNELL, Guillermo. *El Estado burocrático autoritario*. Buenos Aires, Editorial de Belgrano, 1982.

QUIROGA, Hugo. *El tiempo del "Proceso". Conflictos y coincidencias entre políticos y militares, 1976-1983*. Rosario, Editorial Fundación Ross, 1994.

SCHVARZER, Jorge. *La política económica de Martínez de Hoz*. Buenos Aires, Hyspamérica, 1986.

TORRADO, Susana. *Estructura social de la Argentina, 1945-1983*. Buenos Aires, Ediciones De La Flor, 1992.

TORRE, Juan Carlos. *Los sindicatos en el Gobierno, 1973-1976*. Buenos Aires, CEAL, 1983.

VIGUERA, Aníbal. *La trama política de la apertura económica de la Argentina (1987-1996)*. La Plata, Ediciones Al Margen, 2000.

Sobre trabajo decente

- "Trabajo, ocupación y empleo. Trayectorias, negociación colectiva e ingresos", Serie Estudios/2. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, agosto de 2005.
- Conferencia Internacional del Trabajo. 87^a. Reunión, Ginebra, junio de 1999. Memoria del Director General: "Trabajo decente". <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Conferencia Internacional del Trabajo. 88^a. Reunión, 30 de mayo - 15 de junio

de 2000. Alocución del Sr. Juan Somavía, Secretario General de la Conferencia Internacional del Trabajo, 5 de junio de 2000. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc88/a-dg.htm>

- Declaración del Sr. Juan Somavía, Secretario General de la Conferencia. Presenta su Memoria: "Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global", Ginebra, 11 de junio del 2001. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/speeches/somavia/2001/ilc.htm>
- Conferencia Internacional del Trabajo. 89^a. Reunión, junio de 2001. Informe 1 A. Memoria del Director General: "Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global". Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2001. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>
- Conferencia Internacional del Trabajo. Decent Work Pilot Programme (DW/PP) <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/about/index.htm#decent>
- Alocución del Director General ante el Foro Global del Empleo: "Promover el trabajo decente en un período de incertidumbre", Ginebra, 1 de noviembre de 2001. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/speeches/somavia/2001/gef.htm>
- "Su voz en el trabajo", primer informe global que se publicará en el marco de las actividades de seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/decl/vaw/declaration/about/intro.htm>
- ACTRAV, "Trabajo decente". <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/genact/employmt/decent/index.htm>

- Instituto Internacional de estudios Laborales (IILS). Programa de Investigaciones sobre el Trabajo Decente. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inst/research/index.htm>
- Alocución del Director General ante el Congreso de la AFL-CIO, Los Ángeles, 11 de octubre de 1999. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/aflcio.htm>
- Discurso del Sr. Juan Somavía, Director General de la OIT, al 17º Congreso Mundial de la CIOSL, Durban, Sudáfrica, 4 de abril de 2000. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/speeches/somavia/2000/durban.htm>
- Alocución del Sr. Juan Somavía, Director General de la OIT, ante la sesión extraordinaria de la Asamblea General sobre Copenhague + 5: "La Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y el futuro: en pos del desarrollo social para todos en el actual proceso de globalización", Ginebra, 26 de junio del 2000. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/speeches/somavia/2000/gac5june.htm>
- Jubileo de los trabajadores. "Trabajo para todos: un camino de solidaridad y justicia" del Sr. Juan Somavía, Roma, 1º de mayo de 2000. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/speeches/somavia/2000/rome.htm>
- "Trabajo decente para todos en una economía global". Alocución pronunciada por el Sr. Juan Somavía, Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, ante el personal del Banco Mundial, 2 de marzo de 2000. <http://www.ilo.org/public/spanish/>

[bureau/dgo/speeches/somavia/2000/worldbk.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/speeches/somavia/2000/worldbk.htm)

- “Trabajo decente y protección para todos. Prioridad para las Américas”. Memoria del Director General, 1999.

<http://oitamericas99.org.pe/spanish/agenda/textadop/memoria/index.shtml>

- Resumen de la Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo de 2001: “Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global”.

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/messages/summary.htm>

- “Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: una perspectiva de la OIT”, presentado por el Sr. Juan Somavia, Director General de la OIT, durante la Tercera Conferencia Ministerial de la OMC, 30 de noviembre - 3 de diciembre de 1999.

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm#note1>

- Informe del Director General: “Globalización y trabajo decente en las Américas”. OIT, IV Reunión Regional Américas, diciembre de 2002.

http://www.oitamericas2002.org/espanol/pdf/Informe_DG_am15-dg.pdf

- “El trabajo decente y la economía informal”. 90ª Reunión, 2002. Informe VI sometido a Conferencia.

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>

- Alocución del Sr. Juan Somavia ante el Centro de Estudios Estratégicos e Internacionales (CSIS), Washington D.C., 5 de mayo de 2003.

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/speeches/somavia/2003/csis.pdf>

- Publicaciones sobre trabajo decente (sitio actualizado)

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/integration/decent/publicat.htm>

- Carpeta de informaciones sobre “El trabajo decente y los objetivos de desarrollo del milenio”.

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/exrel/mdg/briefs/index.htm>

