



### **Grupo Temático N°3: Calidad del trabajo y del empleo y formas de inserción laboral**

**Coordinadores: Agustín Salvia, Eduardo Chávez Molina y Guillermina Comas**

---

**“Procesos de precarización: algunos elementos para pensar a largo plazo la calidad del empleo en Argentina (1990-2017)”**

**Autor/es: Longo Julieta**

**E – mails: [longojulieta@gmail.com](mailto:longojulieta@gmail.com)**

**Pertenencia institucional: CEIL-CONICET/UBA**

**Autor/es: Adamini Marina**

**E – mails: [marina.adamini@gmail.com](mailto:marina.adamini@gmail.com)**

**Pertenencia institucional: IGEHCS-CONICET/UNICEN**

Desde los años '70 el concepto de precariedad comenzó a ser empleado en los estudios del trabajo para referirse, en principio, a los empleos “atípicos”: aquellos que por alguna característica se alejaban del denominado “empleo típico fordista” (asalariado, estable, seguro y protegido). Desde ese momento los debates en torno a la definición del concepto no han cesado.

Algunos autores advirtieron que la polisemia de esta palabra se debe a que es un concepto que debe ser situado en contextos nacionales particulares (Paugam, 2007), ya que implica siempre una comparación. Como lo precario se define por la degradación de una situación que se supone mejor, la precarización asume distintos sentidos en función al contexto histórico y social, pero también al sector productivo y al espacio laboral.

Muchos de los estudios, además, han señalado que en los procesos de precarización pueden diferenciarse distintas dimensiones, considerando que la precarización no sólo erosiona las condiciones de contratación de los trabajadores, sino también degrada las condiciones de trabajo, afecta a la satisfacción de los trabajadores con su actividad y a la forma de su representación colectiva.

De esta manera, el campo de estudios de la precariedad laboral se encuentra atravesado por



heterogeneidades acerca de sus sentidos y dimensiones de análisis. Heterogeneidades que ponen en cuestión la fertilidad del concepto para describir la degradación de la calidad laboral, por su amplitud semántica. Si precariedad puede significar inestabilidad, inseguridad, desprotección, insatisfacción, fragmentación, en algunos de sus aspectos o en todos articulados, variando en sus formas además según el contexto histórico, el sector productivo y hasta del propio espacio laboral, surge entonces la pregunta de por qué seguir hablando de precariedad, cuando todo parece indicar que es un concepto amplio que anida en su interior conceptos de menor alcance y múltiples dimensiones de análisis.

En la ponencia buscamos mostrar que, a pesar de sus heterogeneidades y polisemias, el concepto de precariedad laboral cuenta con fertilidad conceptual como instrumento para describir, problematizar, y también, denunciar la degradación de las condiciones de trabajo. Para ello, daremos cuenta de nuestro esquema de estudio de la precariedad laboral, que recoge distintas dimensiones analíticas y se propone como una herramienta teórico-metodológica para estudiar la calidad del trabajo, desde una mirada procesual.

El objetivo de esta ponencia es pensar y proponer distintos indicadores que nos permitan aproximarnos a cada una de las dimensiones propuestas, a lo largo de tres momentos de la historia de nuestro país: la convertibilidad durante los años '90, el período de la pos-convertibilidad luego de la crisis del 2001 y las primeras señales que asume el mundo del trabajo en la actual situación política y económica. A partir de esta mirada procesual, ponemos en discusión si el concepto de precariedad laboral resulta una herramienta analítica útil para describir y comparar la calidad del empleo en distintos momentos históricos. Nuestra hipótesis es que pese a las formas singulares que asumió en cada momento el proceso de precarización, es posible enmarcarlas como parte de una misma problemática laboral que, a pesar de sus variaciones y transformaciones, se consolida como nueva forma de empleo.

Este objetivo conlleva numerosas dificultades teóricas y metodológicas, por lo cual no queremos plantear un esquema cerrado sino más bien abrir la discusión ¿cómo se puede medir la precariedad desde una perspectiva ampliada en el largo plazo?, ¿cómo debemos interpretar los distintos indicadores?, ¿podemos comenzar a establecer relaciones cada vez más precisas entre análisis macro y estudios de caso? Estas son algunas de las preguntas que orientan nuestras reflexiones.

La ponencia se divide en cuatro apartados. En el primero, presentamos la discusión conceptual y metodológica en torno a la precariedad. En los tres siguientes, presentamos los distintos indicadores que nos permiten pensar lo ocurrido con la calidad del empleo, del trabajo y de las relaciones laborales



en los períodos de análisis. En las reflexiones finales señalamos en qué medida estos cambios pueden entenderse (o no) como variaciones de un mismo proceso y planteamos cuales son las limitaciones de definir a la precariedad desde una perspectiva ampliada.

### **1. Pensar la precariedad, partir de la calidad del empleo**

Frente a la polisemia que tiñe al concepto de precariedad laboral, existen principalmente tres tipos de respuestas.

Una primera respuesta que afirma la importancia de los debates conceptuales en torno a esta noción, pero que luego equipara a la precariedad con el empleo no-registrado (Palomino, 2008), que es el indicador que registra la EPH. Este indicador tiene como potencialidad que puede analizarse a nivel nacional, es fácilmente medible y está disponible en el largo plazo, favoreciendo comparaciones. Como contrapartida, sin embargo, termina invisibilizando numerosas precariedades, entre ellas todas las que se presentan en el sector formal. Nos referimos con ello a aquellas formas de trabajo que legamente se encuentran desprovistas de la condición de registro por su carácter contractual deslaborizado que encubre una relación de dependencia.

Una segunda respuesta, donde la precariedad no es igualada a los empleos no-registrados, sino que se definen distintas situaciones (subocupados con bajas remuneraciones, trabajadores en puestos inestables, trabajadores que participan en programas con contraprestaciones) para pensar la erosión de la calidad del trabajo (Salvia, 2016; Rameri y Lozano, 2016). La precariedad se continúa pensando desde esta perspectiva en relación con el tipo de vínculo contractual, pero incorporando situaciones más diversas que el registro en la seguridad social. Se tienen en cuenta además otros elementos como los niveles salariales y la estabilidad del puesto de trabajo.

Finalmente, la tercera respuesta, con la cual nosotras coincidimos, señala que es necesario asumir una perspectiva ampliada, que incluya diferentes dimensiones de análisis más allá de la condición contractual, como la subjetividad del trabajador respecto a su trabajo y las relaciones laborales en las que se inserta. Desde esta perspectiva se plantea que diferenciando dimensiones de la precariedad podremos superar la mirada parcializada sobre este proceso, y articular problemáticas comunes de diferentes espacios laborales, sectores productivos y tiempos históricos (Adamini, 2014; Battistini, 2009; Busso, 2013; Diana Menéndez, 2007; Longo, 2014). El problema es que no existen consensos en torno a cómo se definen concretamente estas dimensiones, ni tampoco cómo analizarlas.

En investigaciones desarrolladas en otros países, principalmente en Francia, se han definido tres



dimensiones de análisis. En todos estos estudios surge una primera distinción entre la precariedad *objetiva* y la *subjetiva* (Linhart, 2011) o entre el *empleo* y *trabajo* precario (Paugam, 2007). En estos casos se recupera la diferencia conceptual entre empleo y trabajo, el primero hace referencia a la forma contractual en que se inserta la relación laboral, mientras que el segundo da cuenta del trabajo como actividad humana y subjetiva de transformación. Algunos incorporan una tercera dimensión referida a los alcances de la organización colectiva de los trabajadores y señalan que también es fundamental el análisis de la precariedad relacionada con las *relaciones laborales* (Bèroud y Bouffartigue, 2013).

Lo interesante de pensar la precariedad desde una perspectiva multidimensional reside en que nos permite diferenciar situaciones muy heterogéneas que hoy encontramos en el mercado laboral y que muchas veces son homogeneizadas en dos estados dicotómicos: no-registrados y registrados, o precarios y no-precarios. Por ejemplo, existen situaciones en las que algunos trabajadores tienen un empleo precarizado, pero no un trabajo precarizado. Es decir, trabajadores sin contrato de trabajo o con contratos que no les otorgan estabilidad laboral, pero que encuentran en su trabajo una importante fuente de reconocimiento simbólico. Un ejemplo típico es de los trabajadores de la industria cultural. Contrariamente, trabajadores con contratos estables y protegidos pueden no encontrar en el empleo ningún tipo de reconocimiento, y por lo tanto tener un trabajo precario. Un caso típico es por ejemplo el de los trabajadores estatales. Finalmente pueden darse situaciones laborales en donde los trabajadores cuentan con empleos (más o menos) estables y con reconocimiento simbólico, pero que sin embargo se encuentran privados del derecho a la representación sindical colectiva y por tanto limitados en la posibilidad de organizarse para lograr mejoras laborales equitativas para todo el conjunto de trabajadores. Un caso típico es el de los trabajadores de la industria del software, que aún tienen pendiente su reconocimiento sindical. Asimismo, podemos pensar que las situaciones más vulnerables son aquellas donde las tres dimensiones de la precariedad se superponen, ya que se inhabilita la posibilidad de actuar colectivamente contra la precariedad. Todas estas situaciones tienen distintas implicancias para los trabajadores, y exigen diversas respuestas y soluciones.

Pero aquí alguien podría señalar, ¿pero entonces todos los trabajos son precarios? Si bien es real que la mayoría de las actividades laborales son precarias en alguna de las dimensiones, es fundamental no suponer por ello que son trabajadores vulnerables, ni que realizan actividades inestables que además carecen de reconocimiento material, simbólico y colectivo. Allí reside la potencialidad de trabajar con dimensiones. Para poder distinguir entre elementos precarios de los que no lo son, en la ponencia utilizaremos la noción de *calidad*. Ello nos permitirá pensar cuánto y de qué formas se degradan las



condiciones de las distintas dimensiones de la actividad laboral, y en qué sentido podemos hablar de precariedad. Creemos que uno de los obstáculos más importantes para pensar la precariedad laboral, es partir de una definición que supone que la calidad de la actividad laboral (en todas sus dimensiones) se ha degradado. Por el contrario, nos encontramos que una actividad laboral puede ser “de calidad” en términos del trabajo, pero precaria en el empleo o en sus relaciones laborales de organización colectiva.

Por estos motivos, el trabajo se organiza en tres apartados donde analizamos distintas dimensiones de la calidad de la actividad laboral:

1. Llamaremos “calidad del empleo” a los elementos relativos a las condiciones de contratación y a los salarios de los trabajadores.
2. Hablaremos de la “calidad del trabajo” para pensar las condiciones de trabajo y elementos relacionados con la satisfacción en el trabajo y el reconocimiento simbólico que los trabajadores obtienen por su actividad.
3. Nos referiremos a “la calidad de la organización colectiva” para pensar aspectos vinculados a la existencia y representación sindical.

### *La precariedad en tres momentos históricos*

Nuestro objeto de estudio remite a observar el fenómeno de la precarización laboral, de forma procesual, en el periodo 1990-2017, el cual está atravesado por 3 momentos históricos con características particulares: 1) periodo de la convertibilidad (1990-2002); 2) periodo de la post-convertibilidad (2003-2015); y 3) presente actual (2016-2017). En este apartado buscamos una breve caracterización de los mismos en términos laborales, con el fin de brindar un contexto al campo de discusión en que se inserta la observación de la calidad del empleo, el trabajo y las relaciones laborales en la Argentina reciente.

El periodo de la convertibilidad implicó una profundización de la ofensiva neoliberal sobre los trabajadores, iniciada en nuestra región a mediados de los años 70, a partir de la implementación de un modelo laboral flexible que legitimaba legalmente nuevas formas laborales temporales y desprovistas de protecciones sociales a través de la Nueva Ley de Empleo (Ley 24.013). De esta forma, se buscaba reducir el costo laboral para favorecer la inversión empresarial y la contratación de fuerza de trabajo. Sin embargo, estas medidas en lugar de provocar el crecimiento conjunto del empleo y el producto,



generaron una expansión de la desocupación, que llegó a cifras exponenciales durante la segunda mitad de la década del 90 (Ver cuadro 1).

Este modelo laboral flexible se insertaba en un modelo económico basado en la valorización financiera, que prescindía de la valorización del trabajo, en un marco internacional favorable a la liquidez de préstamos y capitales financieros. La crisis del mercado mundial de capitales en la segunda mitad de la década del 90 generó una profundización de la crisis interna, ante la contracción de préstamos internacionales y el retiro de divisas por parte de capitales extranjeros. Dicha situación en sintonía con un clima de malestar social generó el terreno para el clima de inestabilidad social, económica y política que terminó en la crisis del 2001. Esta crisis representa un punto de inflexión en amplios aspectos de la dinámica económica, social y política argentina. Nos interesa aquí rescatar sus implicancias en términos laborales.

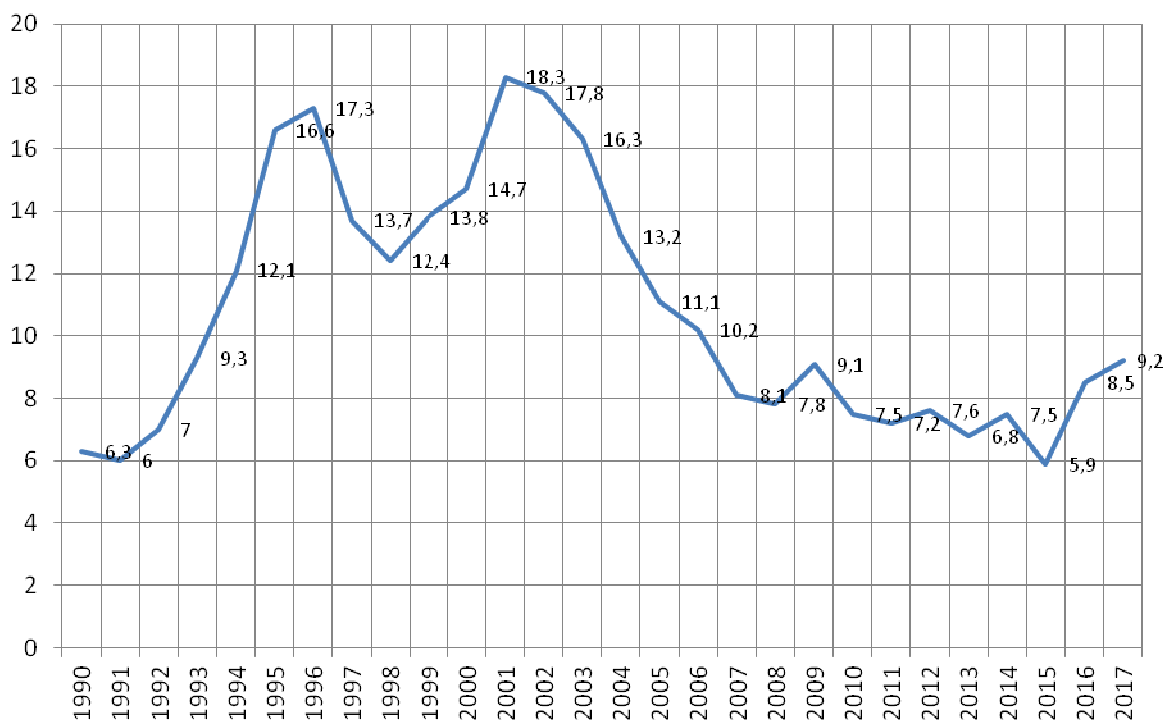
La primera consecuencia de la crisis resultó el abandono de la paridad cambiaria con la devaluación del dólar, que abrió terreno a un nuevo modelo económico al que denominamos post-convertibilidad. Si bien el mismo se inicia en términos fácticos durante la presidencia de Duhalde, es durante los tres gobiernos kirchneristas (2003-2007; 2007-2011; 2011-2015) que se despliegan con fuerza sus principales rasgos que consisten en, a diferencia del modelo de valorización financiera vigente en los 90, un modelo de valorización del trabajo, basado en el desarrollo del consumo interno y la reactivación industrial, que se da en un contexto internacional favorable por el alto ingreso de divisas por venta de productos primarios. En dicho marco, se da un proceso de particular crecimiento en el mercado de trabajo, que se caracteriza por el crecimiento del empleo, que se da de forma continua hasta 2008 (Ver cuadro 1). Sin embargo, diferentes autores (Azpiazu y Schorr, 2010; Féliz, 2008) marcan como límite a este crecimiento la baja calidad de los empleos creados, que se caracterizan por la precariedad en términos contractuales y salariales, viéndose esta situación sobrerrepresentada en sectores sociales más vulnerables como los jóvenes (Pérez, 2008).

El cierre del ciclo político kirchnerista en 2015 y la asunción de Mauricio Macri como presidente implicó un retorno a la política económica de liberalización de mercados y desaliento a la producción industrial que, a pesar de su carácter incipiente, comienza a dar signos de retracción del mercado laboral. El principal indicador de dicho cambio de época en términos laborales resulta el crecimiento del desempleo, cuya tasa ascendió de 5,9% en 2015 a 8,5% en 2016 (Fuente: EPH 3er trimestre). Si bien, y adelantando nuestro análisis respecto a la calidad del empleo, la tasa de no registro mantiene niveles sin grandes variaciones respecto al periodo kirchnerista, diferentes estudios marcan como



problemática la caída del salario real ante la escalada inflacionaria. “En un año en el que la inflación superó el 40%, los salarios de los trabajadores registrados sufrieron una importante pérdida de poder adquisitivo, ya que los aumentos negociados en paritarias quedaron por detrás del aumento en el nivel general de precios” (Arceo et al, 2017:10).

**Gráfico 1. Tasa de desocupación**



*Aclaraciones:* \* Para la serie de la EPH puntuales hasta el 2003 utilizamos la onda de octubre y para la serie de la EPH continua corresponde al tercer trimestre de cada año, a excepción del año 2017 en el que utilizamos la serie del segundo trimestre. *Fuente:* Elaboración propia en base a datos EPH

En este trabajo nos interesa pensar la relación entre el crecimiento económico, el crecimiento del empleo y la calidad de los puestos de trabajo. En este sentido, partiremos de la hipótesis de que la calidad de empleo está asociada a la cantidad de empleo y a la distribución. Concretamente: si crece el trabajo y crece la participación de los asalariados en el PBI, la calidad del empleo, del trabajo y de las relaciones laborales debería mejorar también.

La hipótesis de la relación causal entre cantidad y calidad del empleo es en la que se basó el discurso kirchnerista, al señalar que la precariedad constituía una “deuda pendiente”. Esta teoría reemplazó a la que primó durante el menemismo, y que planteaba que el mejoramiento cuantitativo de los sectores más altos contribuiría al desarrollo de los más bajos (“teoría del derrame”). Si la segunda hipótesis fue





fuertemente cuestionada, la primera aún goza de buena salud tanto en el sentido común como en los estudios académicos. Nuestro objetivo en esta ponencia es problematizarla.

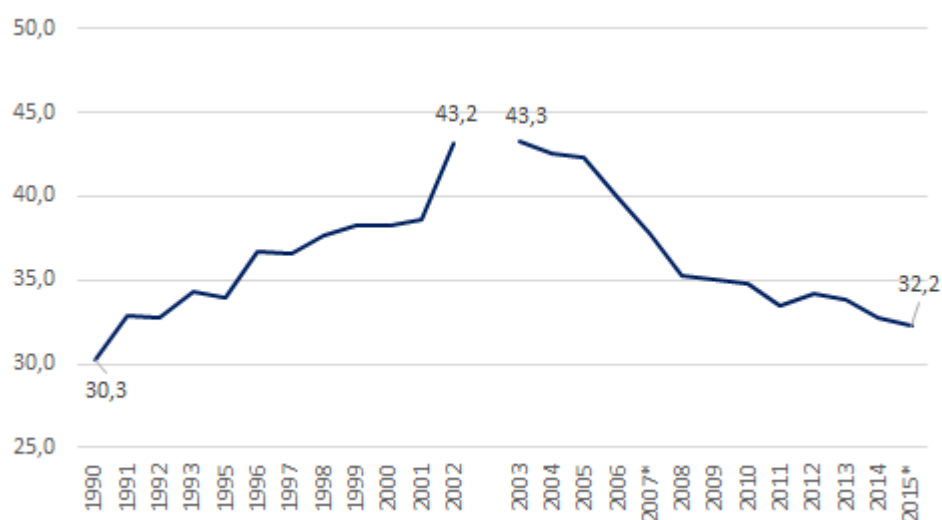
### *Elementos metodológicos*

En términos metodológicos, en esta ponencia utilizaremos principalmente herramientas cuantitativas de construcción y análisis de los datos. Nos basamos en encuestas, bases de datos y análisis que se han realizado principalmente desde distintas instituciones estatales, pero también a partir de estudios de equipos de investigación, a lo largo de los tres períodos de análisis. Como bien sabemos, existen numerosos problemas en nuestro país para trabajar con bases de datos a lo largo del tiempo, ya que muchas de las encuestas y relevamientos fueron discontinuadas, y no se encuentran disponibles para todo el período de análisis. El presente trabajo intenta contribuir a sortear dichos inconvenientes utilizando las bases de datos disponibles, y también sistematizando las investigaciones previas que se realizaron sobre cada una de estas problemáticas.

## **2. Calidad del empleo: contrato, salarios y condiciones laborales**

El primer indicador de la calidad del empleo que presentamos es el relativo a las condiciones contractuales de los trabajadores: la tasa de empleo no registrado, que es concretamente, la cantidad de asalariados a los que no se les realiza aportes jubilatorios.

**Gráfico 2. Empleo no registrado.**



Aclaraciones: \* Para el año 2007 utilizamos el 4° trimestre porque no hay datos disponibles para el 3°, \*\* Para la serie de la EPH puntuales hasta el 2003 utilizamos la onda de octubre y para la serie de la EPH continua corresponde al tercer trimestre de cada año. \*\*\* A partir del 2003 se considera la tasa de empleo no registrado considerando a los asalariados de 18 años y más, y se excluyen a los beneficiarios de planes de empleo que realizan contraprestación laboral. Por lo tanto,





para el cálculo de la tasa de empleo no registrado se siguen los criterios metodológicos definidos por el INDEC con la única excepción de que en este caso se considera únicamente a los asalariados mayores de 18 años. En ese caso, el INDEC abarca a la población desde los 14 años.

*Fuente:* Elaboración propia en base a datos de DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC (MTEYSS, Evolución del empleo registrado y no-registrado 1990-2005)<sup>1</sup>

Muchas veces, tal como señalamos en el apartado 1, el no-registro es utilizado como el único indicador y sinónimo de la precariedad laboral. En estos casos, no sólo se utiliza una definición muy restringida de la precarización, sino que también se desconocen todas las formas de precarización legales, como por ejemplo los contratos que des-laboralizan las relaciones de trabajo (como por ejemplo pasantías, becas o contratos como monotributistas que invisibilizan relaciones de dependencia), los contratos por tiempo determinado y las situaciones de tercerización laboral. Respecto al caso de las pasantías, diferentes estudios de las Ciencias Sociales (Adamini, 2014; Goldín, 2012; Montes Cató, 2005; Salvia, 2013) señalan como su escaso costo salarial y legal de contratación favorece su utilización fraudulenta como reemplazo de fuerza de trabajo, alejada de su propósito formativo. Como no existen encuestas específicas, todas estas situaciones, muy heterogéneas entre sí, son difíciles de identificar en las estadísticas.

De cualquier manera, los datos existentes parecen sugerir que las formas de contratación precarias legales, tienen menos extensión en Argentina que en otros países. Por ejemplo, los contratos temporales en España representan el 30%, mientras que en Argentina en el período 2008-2011 representó como máximo un 2% del empleo registrado privado (Trajtemberg y Varela, 2015). Una de las hipótesis para explicar estas diferencias es que el gran peso que tiene el trabajo no-registrado en nuestro país hace innecesarias otras formas de precarización legales.

Sin embargo, queremos volver a insistir con la inexistencia de encuestas específicas, y la consecuente subestimación de estas situaciones. En estudios específicos sobre situaciones de tercerización en algunos sectores claves de la industria de nuestro país, señalan un peso importante de la tercerización. Por ejemplo, Strada (2015) señala que cerca de la mitad de los trabajadores de Acindar estaban tercerizados en marzo del 2015. En Siderca entre el 30% y el 50% de los trabajadores (Soul, 2011) estarían subcontratados. En hipermercados y supermercados, cerca del 30% de los trabajadores en el año 2013 se encontraban trabajando en áreas tercerizadas a través de distintas agencias de empleo temporal (Longo, 2014). La tercerización, no es un proceso que se restrinja al sector privado. En el

---

<sup>1</sup> Estudio realizado por Eduardo Lépre, Emilia Roca, Lila Schachtel y Diego Schleser de la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)



sector público, el Banco Nación externalizó a 1.300 trabajadores en una empresa perteneciente al grupo Banco Nación llamada *Nación Servicios*. En el sector público también es habitual el reemplazo de trabajadores de planta por consultoras externas (Basualdo y Esponda, 2015). Los conflictos frente a situaciones de tercerización (como por ejemplo el de los trabajadores del Subte, los trabajadores ferroviarios, entre otros) también dan cuenta de la importancia de estos fenómenos (Fernández Massi y Longo, 2016).

El segundo indicador de la calidad del empleo son los niveles salariales. En Argentina el monto nominal del Salario Mínimo Vital y Móvil (de aquí en más SM) desde el año 1993 y hasta el 2003, estuvo fijado en 200 pesos y se mantuvo relativamente estable en términos reales, en un contexto donde las negociaciones paritarias fueron sumamente escasas. La devaluación del año 2002, el atraso de los salarios, y los primeros conflictos de trabajadores ocupados, repercutieron en la “revitalización” del uso de esta institución laboral. Durante el año 2003 y 2005 se promulgaron cuatro decretos del Poder Ejecutivo Nacional fijando aumentos sucesivos del SM. Entre el 2004 y el 2015 el SM aumentó 20 veces, a través de resoluciones del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil. Como consecuencia de los sucesivos aumentos, durante el kirchnerismo el monto nominal del SM se multiplicó por veintiocho (pasó de 200 pesos en junio del año 2003 a 5.588 pesos en diciembre del 2015). Este aumento del salario mínimo, respecto del monto que el SM mantuvo durante el decenio de los noventa, implicó también un aumento de su poder de compra, que se duplicó en el año 2006 (Casanova, Jiménez y Jiménez, 2015) y se triplicó en el año 2010 (Groisman, 2012).

En el gráfico 3 podemos observar la evolución del porcentaje de asalariados (registrados y no-registrados) por debajo del SM<sup>2</sup>.

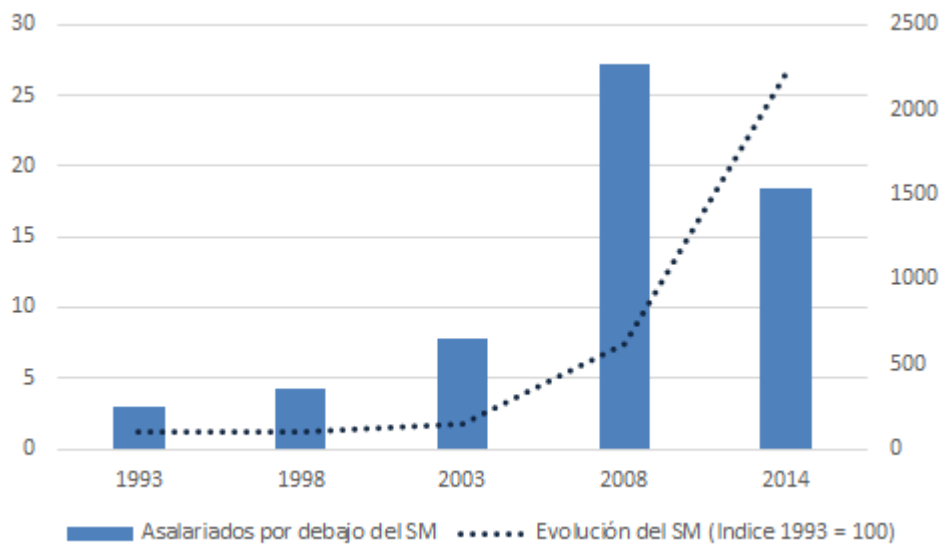
En este sentido, es interesante la comparación entre la evolución del SM y la tasa de incumplimiento del mismo. En los años '90 el SM se mantuvo constante en niveles bajos, pero los asalariados por debajo del mismo se mantuvieron por debajo del 10%. Mientras que durante el kirchnerismo el aumento nominal y real del salario mínimo, no alcanzó a motorizar los aumentos salariales, principalmente en el sector informal de la economía. En este sentido, por ejemplo, si en el año 1992 el nivel del SM hubiese sido el de 2008, la tasa de incumplimiento hubiese alcanzado al 31% (es decir que hubiese sido levemente mayor que el 27,2% registrado en 2008). Sin embargo, entre 2008 y 2014

---

<sup>2</sup> Estos datos son similares a los que presenta Fernando Groisman (2012) para el período 2004-2012.

disminuyó el incumplimiento del SM. Es por ello que “*la tasa de incumplimiento entre los asalariados formales simulada para 1992 con el SM de 2014 es casi cuatro veces mayor a la observada en 2014*” (Casanova, Jiménez y Jiménez, 2015: 37).

**Gráfico 3. Evolución del SM y de la tasa de incumplimiento (1993-2014)**



Fuente: Elaboración propia en base a Casanova, Jiménez y Jiménez (2015)

Por lo tanto, el porcentaje de trabajadores por debajo del salario mínimo no cambió significativamente entre el año 1993 y el 2008, pero sí se modificó entre los años 1993 y 2014. Este cambio se explica por el “*crecimiento del salario promedio de los informales en relación con el SM, en un contexto donde la distribución salarial permaneció relativamente estable, con una leve reducción de la dispersión (Bertranou y Casanova, 2013)*” (Casanova, Jiménez y Jiménez, 2015: 39).

En síntesis, si analizamos la calidad del empleo en relación con el tipo de contratación y con los niveles salariales, podemos señalar que al finalizar los gobiernos kirchneristas nos encontramos en una situación con similitudes a la de principios de los años ‘90, y que existió un mejoramiento de los salarios de los sectores de menores ingresos entre el año 2008 y el 2014. Este elemento es significativo, si tenemos en cuenta que la mayoría de los análisis señalan que a partir del año 2008 se detuvo el mejoramiento que existió desde el 2003 de la mayoría de los indicadores del mercado laboral (creación de puestos de trabajo, aumentos de salario real, etc.). Por otro lado, es necesario profundizar en el análisis de situaciones de precariedad del empleo legales, tales como la tercerización, la



utilización fraudulenta de pasantías y la deslaborización de los vínculos de trabajo. Los estudios de caso dan cuenta de la importancia y consolidación de estos procesos en grandes empresas y en sectores estratégicos de la producción nacional. Sin embargo, al no existir encuestas específicas se vuelve muy difícil analizar sus implicancias.

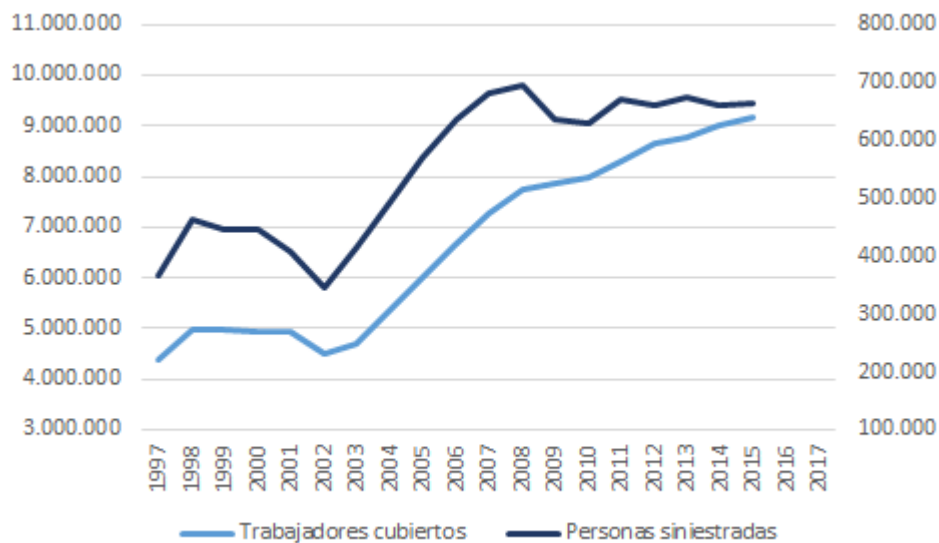
### **3. Calidad del trabajo: la satisfacción en el empleo**

Analizar la calidad del trabajo en el largo plazo, es una tarea compleja. Sin embargo, existen algunos indicadores que pueden ayudarnos a tener una primera aproximación a la satisfacción de los trabajadores en su actividad laboral. Todos los indicadores aquí presentados son sin embargo “puertas de entrada” a problemas que deben ser tratados en combinación con estudios específicos.

#### *Cuando el trabajo implica riesgos para la salud*

El primer tipo de datos que nos permite pensar la calidad del trabajo, son los relativos a los accidentes laborales, ya que nos permiten conocer la seguridad y la salud de los trabajadores en sus empleos, y de forma indirecta dan cuenta de los umbrales mínimos de calidad del trabajo (Ghai, 2003). Es necesario destacar que los datos sobre accidentalidad que elabora la Secretaría de Riesgos del Trabajo (SRT) provienen de datos referidos a la población cubierta por el sistema de riesgos del trabajo (es decir, los trabajadores registrados), y además se encuentran disponibles desde el mes de julio del año 1996. A continuación, presentamos la evolución de trabajadores cubiertos y de la cantidad de personas que tuvieron accidentes entre 1996 y el 2015.

#### **Gráfico 4. Evolución de los trabajadores cubiertos por el sistema de riesgos del trabajo y de las personas siniestradas (1997-2015).**



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo

La cantidad de trabajadores cubiertos se duplicó en el período 2003-2015, pasando de 4.716.556 a 9.183.917. Este aumento se explica por el crecimiento del empleo registrado. Pero los accidentes laborales<sup>3</sup> crecieron, acompañando el aumento de trabajadores cubiertos, y se duplicaron entre el 2003 y el 2015. Lo interesante es que la brecha entre trabajadores cubiertos y accidentes laborales se acerca a partir del año 2010 y hasta el 2015, periodo en el cual se reduce el ritmo de crecimiento económico.

La mayor cantidad nominal de accidentes se sucedieron en la rama Servicios Comunales, Sociales y Personales y en la Industria Manufacturera. En la primera, se sucedieron entre el 33% (en el año 2015) y el 25% (en el año 2007) de los accidentes laborales, y entre el 26,5% (en el año 2003) y el 19,9% (en el año 2015). Si tenemos en cuenta la cantidad de trabajadores cubiertos en cada rama, vemos que en la construcción y en la industria es donde se notifican más accidentes en relación con la cantidad de trabajadores ocupados cubiertos. En el año 2015 el 14% de los trabajadores de la construcción notificaron accidentes laborales, mientras que en la Industria Manufacturera lo hicieron el 10,5% de los trabajadores. Mientras que sólo lo hicieron el 5,5% de los trabajadores de Servicios Comunales.

Según una encuesta realizada que se realizó en forma conjunta entre el MTEySS de la Nación y la SRT, en el año 2009<sup>4</sup>, las principales causas de accidentes son las causas relacionadas con el tránsito

<sup>3</sup> Los accidentes laborales incluyen: accidentes in itinere, enfermedades profesionales, reagravación y accidentes de trabajo.

<sup>4</sup> Esta encuesta se desarrolló partiendo de la perspectiva de los trabajadores en relación a sus condiciones de empleo, trabajo y su impacto en la salud. Los datos se basan en una muestra de 7.195 trabajadores ocupados en 1.516 empresas privadas registradas en la Seguridad Social, en ocho conglomerados urbanos del país de todas las actividades económicas, excepto los sectores primarios y administración pública.



(19%) y “que se trabaja muy rápido” (6,6%).

Es necesario profundizar un poco más en relación a la existencia y medición de las enfermedades profesionales. Entre 1997 hasta el 2003 el número de enfermedades profesionales registradas por la SRT se triplicó (pasó de 1.682 a 5.630) y entre el 2003 y el 2014 se cuadruplicó (pasó de 5.630 a 24.576). De cualquier manera, se cree sin embargo que estos números están subestimados (Neffa, 2015), ya que sólo representan entre un 2,6% de los accidentes laborales desde 1997 hasta el 2015. En este sentido, es importante problematizar qué tipo de enfermedades son registradas por la SRT y qué condiciones son entendidas como “riesgos del trabajo”. Los datos de accidentabilidad nos hablan principalmente de la calidad de los puestos de trabajo para la salud física de los trabajadores, ya que en nuestro país son muy incipientes los estudios que aborden en profundidad las consecuencias del trabajo en la salud psíquica y mental de los trabajadores. La mayoría de estas enfermedades no se encuentran en el Listado de Enfermedades Profesionales, y por lo tanto tampoco figuran en los datos de la SRT.

Actualmente los estudios sobre condiciones de trabajo Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT) que se desarrollaron en las décadas del '70 y del '80, incorporan también elementos de lo que se denomina “Riesgos psicosociales del trabajo” (Neffa, 2015). A través de encuestas específicas estas investigaciones buscan relevar la existencia de riesgos para la salud física y mental de los trabajadores, vinculados con la existencia de exigencias emocionales, la intensidad y el tiempo de trabajo, el desarrollo de la autonomía, la calidad de las relaciones laborales, la existencia de conflictos éticos en el trabajo y la inestabilidad laboral (Malleville, 2017). Estos son los factores de riesgo que pueden afectar a la salud física, psíquica y mental de los trabajadores. Esto quiere decir, que no sólo las condiciones físicas y medioambientales del trabajo constituyen un riesgo, sino también el sufrimiento y malestar en el trabajo. Estos elementos son de suma importancia para pensar la precariedad del empleo.

Como decíamos, las encuestas específicas que releven este tipo de factores en nuestro país son muy recientes. Algunos de ellos son relevados por la Primera Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Empleo, Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente Laboral que se realizó en forma conjunta entre el MTEySS de la Nación y la SRT, en el año 2009. En sus resultados se señala que, con respecto a los factores de riesgo psicosociales,

En relación a los aspectos psicosociales, la mayoría de los encuestados refirió que su nivel de atención en el trabajo era “alto o muy alto” en tanto más de dos tercios de la muestra consideró



a sus tareas como repetitivas y de corta duración, al igual que el desempeño de varias tareas en forma simultánea. Uno de cada cuatro trabajadores manifestó que en alguna ocasión durante el último año, atravesó “alguna situación de presión/agresión por parte de clientes, pacientes, alumnos o jefes” (Informe de la SRT, 2009: 65)

Nuevamente, tenemos que advertir que estos datos corresponden sólo a trabajadores registrados en la seguridad social, y además que trabajan en grandes aglomerados urbanos, por lo cual la incidencia de riesgos del trabajo sobre la salud física y mental de los trabajadores podemos suponer que es mayor.

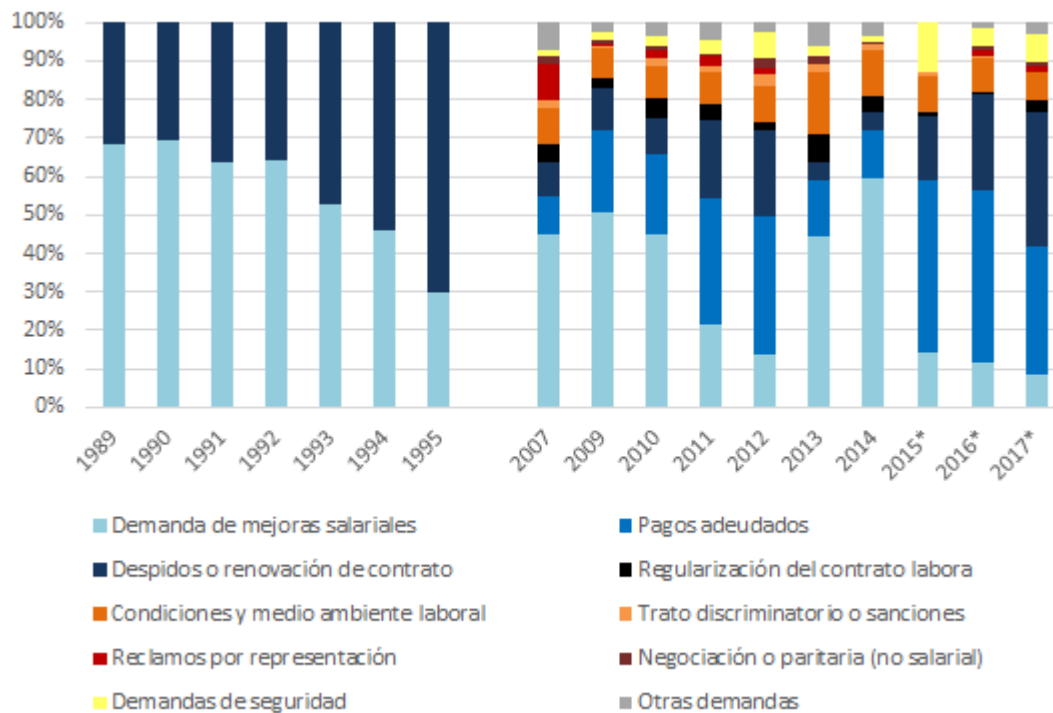
Algunos de los problemas vinculados con las condiciones de trabajo que presentamos en esta sección se traducen en las cifras de ausentismo, los cuales constituyen una problemática creciente sobre todo en las grandes empresas. Según los datos relevados por la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) en el año 2013 el 16% de los trabajadores faltaron al menos una vez en el mes, en el 2014 este porcentaje subió al 19%, y volvió a disminuir en el 17% en el año 2015. Cabe aclarar que alrededor del 50% de estas ausencias se debe a enfermedades, que no son consideradas laborales. El segundo motivo son los accidentes (17%) y el tercero las “ausencias sin aviso” que representan el 10% de las faltas.

#### *Cuando los trabajadores demandan*

El segundo tipo de datos que nos permite pensar la insatisfacción de los trabajadores son los relativos a sus demandas en circunstancias de conflictividad laboral. Numerosos estudios, señalaron la relación entre insatisfacción-demandas-acción colectiva nunca es lineal (Longo, 2016; Perelman y Vargas, 2013). Los cambios en las curvas de la conflictividad dependen de distintos factores relativos al contexto, las oportunidades políticas, el momento del ciclo económico, entre otros. Aun así, podemos argumentar que los cambios en las demandas de los trabajadores que se movilizan puede ser un indicador para pensar cuáles son las principales insatisfacciones, traducidas en demandas y presentes en las movilizaciones colectivas de los trabajadores. Por lo tanto, no analizaremos la evolución del número total de los conflictos, sino las variaciones en las demandas presentes en los mismos. Dada la incompatibilidad de las fuentes utilizadas para las décadas del '90 y de los 2000 presentaremos los datos por separado.

#### **Gráfico 5. Demandas presentes en los conflictos laborales (1989-1995 y 2007-2017)**





*Fuente:* 1989 a 1995, elaboración propia en base a Gómez (1996)<sup>5</sup> / 2007 a 2017, elaboración propia en base a datos de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo- Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales- MTEySS.\* a partir el año 2015 se presentan los informes con los resultados del primer trimestre, en el período 2007-2015 los datos corresponden a los primeros semestres.

Para la década de 1990, la categorización es mucho más acotada que la que existe para el período de la posconvertibilidad. Podemos observar, de todas maneras, el descenso de los conflictos por aumentos salariales y el avance de los conflictos por cierre de empresas, suspensiones y despidos. Este proceso dará lugar, en la segunda mitad de los años '90 al desarrollo de organizaciones de trabajadores desocupados y a un corrimiento del conflicto desde las fábricas hacia las calles y rutas (Svampa, 2005).

En la posconvertibilidad, se desarrolló un proceso contrario y a partir del año 2004 se comienzan a reactivar los conflictos en los lugares de trabajo. Este aumento de la conflictividad de los trabajadores ocupados se vio acompañada de por el retroceso de la conflictividad protagonizada por otros actores sociales, principalmente trabajadores desocupados (Anton et al, 2010; Etchemendy y Collier, 2007). La disminución de la desocupación fue un factor clave para el resurgimiento del actor sindical, pero la nueva dinámica de la conflictividad laboral no fue sólo el resultado del crecimiento económico. Hay por lo menos otros dos factores necesarios para explicar las características que asumió la conflictividad pos-2003. Por un lado, la crisis del 2001 significó un punto de inflexión para la conflictividad,



generando un clima de efervescencia social, que influyó profundamente en la experiencia de los trabajadores. Por otro lado, la opción de la “salida devaluatoria” de la convertibilidad, y su impacto regresivo sobre los salarios de los trabajadores, jugaría un rol central tanto en la reactivación de la conflictividad laboral, situando a las demandas salariales como los principales reclamos del período, como en la redefinición del rol de los sindicatos en el nuevo contexto económico.

En este sentido, como podemos ver en el gráfico 5, la mayoría de los conflictos fueron por motivos salariales, y los principales cambios tienen que ver con la composición de los mismos. En el bienio 2011-2012 y a partir del año 2015 aumentan los conflictos por pagos adeudados y por despidos o problemas en la renovación de los contratos de trabajo. Los conflictos no salariales, por su parte, se mantienen por debajo del 30% de los conflictos. Dentro de ellos los conflictos por el mejoramiento de las condiciones de trabajo representan sólo el 10% de los conflictos.

En síntesis, pese a la escasez y problemas con la continuidad de las bases de datos que analizan elementos que nos permiten problematizar la calidad del trabajo, podemos señalar que el crecimiento económico y laboral no resuelve automáticamente los problemas de la calidad del trabajo. Incluso, como vimos, en momentos de crecimiento se pueden agudizar algunos problemas que afectan a la salud física y también psíquica de los trabajadores. Sin embargo, estos problemas aún no constituyen una demanda central de los trabajadores. La mayoría de los conflictos continúan disputando elementos relativos al empleo (ya sea a través de la defensa de la continuidad de los puestos de trabajo, o a través de exigencias de aumentos salariales).

#### **4. Calidad de las relaciones laborales: la representación colectiva**

La última dimensión que analizamos es la de la calidad de las relaciones laborales, vinculada con la existencia y características de la representación colectiva. Esta dimensión surge de la conceptualización de Paul Bouffartigue, quien señala que la actividad laboral se precariza si no se respetan los derechos de representación colectiva.

Como primera aproximación a la medición de la calidad de las relaciones laborales, presentaremos dos indicadores. El primero es la tasa de afiliación sindical.

En Argentina la tasa de afiliación sindical actual (cercana al 37%) es alta si la comparamos con otros países. Sin embargo, ha experimentado un importante descenso de 30 puntos porcentuales con respecto

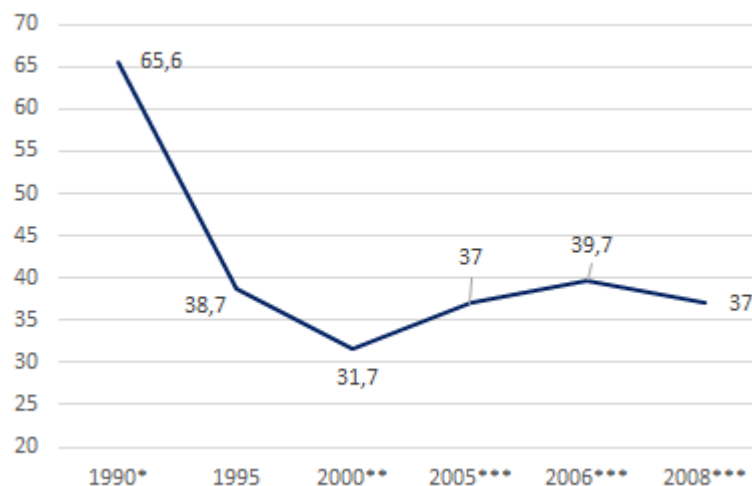
---

<sup>5</sup> Elaboración sobre la base de datos de 6.309 conflictos registrados del relevamiento de cinco diarios de tirada nacional.



a los primeros años de la década del '90. ¿Cómo se explica este fuerte descenso? Senén González, Trajtemberg y Medwin (2010) señalan que las “...políticas económicas y laborales implementadas durante la década de reformas estructurales en los 1990 constituyen un nuevo escenario para las estrategias sindicales cuyo resultado fue la disminución de la tasa de afiliación” (2010: 40). Entre ellas los autores destacan la precarización del empleo y el decrecimiento de los puestos de trabajo en los sectores más sindicalizados (principalmente en la industria). Si bien desde el año 2005 hasta el 2008 se detiene la caída en la tasa de afiliación, el crecimiento económico de la posconvertibilidad no produjo cambios sustantivos en este indicador. En este sentido, podemos preguntarnos acerca de las debilidades estructurales sobre las que se produjo el resurgimiento del actor sindical durante la posconvertibilidad, así como las mutuas influencias entre la precariedad del empleo y la precariedad de las relaciones laborales.

**Gráfico 6. Tasa de afiliación sindical (1990-2008)**



*Fuente:* Calcagno y Gontero (2001). \* O’Connell (1999) según ILO (1997). \*\* Elaboración de los autores en base a Datos del Registro Nacional de Asociaciones Sindicales (2000) con metodología de la OIT. \*\*\* Datos obtenidos de la EIL, sobre una muestra que comprende 1.553 empresas.

El segundo dato que podemos señalar para analizar la calidad de las relaciones laborales es la existencia de representación sindical en el lugar de trabajo. Aquí tenemos por un lado los datos relevados por la Encuesta de Indicadores Laborales correspondientes al año 2008, según los cuales “el 39% de los asalariados registrados del sector privado de Argentina trabaja en establecimientos en los



*cuales se ha elegido al menos un delegado sindical. Este mecanismo de democracia por el cual los trabajadores eligen sus representantes ante los empleadores comprende al 14% de las empresas en el ámbito privado”* (Trajtemberg, 2012). Por otra parte, la Primera Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Empleo, Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente Laboral, realizada en el 2009, relevó también información sobre la representación sindical en el lugar de trabajo, y además nos ofrece datos desagregados según la actividad económica. En esta encuesta se consultó a los trabajadores acerca de la existencia de representación gremial en su establecimiento. El 87% de los trabajadores de la industria contestaron afirmativamente esta pregunta, al igual que el 74% de los trabajadores de la manufactura y el 54% de los trabajadores del comercio. Por el contrario, el 73% de los trabajadores de electricidad, luz y agua, el 74% de los trabajadores de la construcción, el 75% de los trabajadores de los servicios sociales y el 81% de los servicios financieros señalaron que no existe representación sindical en sus espacios de trabajo (Informe de la Primera Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Empleo, Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente Laboral: 63).

En resumen, en la actualidad solo un porcentaje relativamente pequeño de trabajadores tiene un empleo de calidad en términos de las relaciones laborales. Según los últimos datos disponibles, el 37% de los trabajadores registrados está afiliado. Si consideramos al total de los trabajadores este porcentaje es mucho menor. Por otro lado, sólo en el 14% de las empresas del sector formal existe representación sindical, aunque estas empresas, que suelen ser las de mayor tamaño, emplean al 39% de los asalariados. Hasta aquí no problematizamos las características de dicha representación sindical que, como analizamos en estudios de casos, no siempre constituyen “representantes” de los trabajadores (Longo, 2014; Cambiasso, Longo y Tonani, 2016). Esta última situación complejiza el análisis de las relaciones laborales y de la representación colectiva, ya que aún en circunstancias en las que los trabajadores se encuentran registrados y afiliados, no se sienten representados por sus sindicatos, lo que en ocasiones los conduce a buscar formas alternativas de organización (Adamini, 2015).

## **5. Reflexiones finales**

Comenzamos esta ponencia señalando las limitaciones que implica pensar el concepto de precariedad desde una mirada restringida en la dimensión contractual. Ahora vamos a plantear los problemas que conlleva ampliar nuestra mirada sobre los procesos de precarización tomando en consideración además las dimensiones subjetivas y de representación colectiva del trabajo y las relaciones laborales.



El primer problema, que suele señalarse, es que desde esta perspectiva ampliada *todas las actividades laborales son en algún sentido precarias*. En este punto queremos ser muy cuidadosas, porque creemos que, si un concepto explica todo, muy posiblemente termine sin explicar nada. Sin embargo, nuestra apuesta es que la palabra precariedad sea siempre utilizada como adjetivo (del empleo, del trabajo y de las relaciones laborales). En palabras más simples, debemos dejar de reducir la actividad laboral sólo a las características contractuales de los empleos. Sabemos que el trabajo implica mucho más que un contrato laboral, y que las transformaciones del mundo del trabajo tuvieron y tienen alcances más amplios: transformaron la organización de la producción, los sentidos relacionados con el trabajo, incorporaron nuevas exigencias como consecuencia de la expansión del empleo “de servicios”, modificaron las formas de organización de los trabajadores y sus repertorios de acción, entre muchas otras. En tanto la noción de precariedad tiene como objetivo dar cuenta de cómo dichos cambios degradaron de la calidad de la actividad laboral, debemos siempre señalar qué dimensión de la actividad laboral se ha precarizado.

Pensar en dimensiones, además, nos permitirá comprender con toda su complejidad los procesos de precarización y degradación de la calidad de la actividad laboral. No sólo porque no es lo mismo, por ejemplo, la precariedad del empleo que la del trabajo, sino porque además se combinan de formas distintas y tienen implicancias diversas para los trabajadores. Como señalamos en el primer apartado, pensar que determinados trabajadores están precarizados en términos de empleo pero que tienen un trabajo de calidad nos permite, por ejemplo, pensar la ausencia de acciones conflictivas. Asimismo la situación de trabajadores precarizados en términos del empleo y de las relaciones laborales, pero con empleos de calidad, nos permite pensar en las situaciones donde la actividad genera sufrimiento y malestar aún cuando otorga estabilidad en el puesto de trabajo.

Si pensamos estos elementos en términos más generales, en esta ponencia vimos cómo el crecimiento de la posconvertibilidad implicó un mejoramiento relativo de la calidad del empleo: se redujo el empleo no registrado y la cantidad de trabajadores que se encuentran por debajo del salario mínimo<sup>6</sup>. Pero, paralelamente, en este período empeoró la calidad del trabajo. Concretamente en el período de mayor crecimiento económico (2003-2008) crecieron significativamente las cifras de accidentes y enfermedades laborales.

Existe un segundo problema de esta definición amplia y multidimensional de la precariedad, relacionado con la *ausencia de datos* y la *discontinuidad de las bases*. Los únicos datos que se

---

<sup>6</sup> Decimos relativamente porque si miramos la evolución en el largo plazo, observamos que, por ejemplo, en el año 1990 la



encuentran a lo largo de grandes períodos en nuestro país son los relativos al registro de los trabajadores en la seguridad social y a los niveles salariales, es decir, los que nos permiten dar cuenta de la precariedad del empleo. Estas ausencias nos obligan a desarrollar estos elementos a través de estudios de casos, tal como venimos haciendo por ejemplo para el caso de los trabajadores estatales (Adamini, 2014), los trabajadores del sector comercio (Longo, 2014) e incipientemente los trabajadores de algunas grandes industrias (Longo, 2016). Si bien la elección de estrategias metodológicas cualitativas se debe a nos permite analizar en profundidad las diversas dimensiones de la precariedad, sus implicancias, y la manera en que se combinan concretamente en los espacios laborales; estos estudios no pueden reemplazar a grandes encuestas que nos permitan detectar los principales problemas del mercado laboral. La sistematización de los datos disponibles que realizamos en esta ponencia, aún con sus falencias y su dispersión, nos permite reponer los casos analizados en el marco de contextos y problemáticas más amplias.

Finalmente, la ausencia de datos también nos obliga a dejar una pregunta en buena medida abierta: ¿en qué sentido los elementos analizados son novedosos en el mercado laboral?, ¿no se trata también de elementos que han estado presentes incluso antes de la década del '70 en nuestro país? La noción de precariedad continúa teniendo un fuerte sentido normativo y comparativo. La precariedad implica degradación, siempre se es precario en relación con una situación de mayor calidad, mayor estabilidad, mayor reconocimiento. Aún señalando que el “empleo típico fordista” no fue una norma en términos estadísticos en el mundo laboral, podemos discutir también si lo fue en términos simbólicos, y si constituyó el horizonte de las demandas de los trabajadores o si, por el contrario, siempre representó tan solo a una pequeña fracción de la clase obrera (blanca, industrial y masculina). También podemos analizar de qué maneras este empleo garantizaba estabilidad, reconocimiento simbólico, satisfacción en el trabajo y la representación colectiva de los trabajadores. En este sentido, aún es necesario continuar los estudios para poder dar cuenta de las continuidades y los cambios en el mundo del trabajo. Pensar la precariedad hace necesario desnaturalizar las condiciones de empleo y de trabajo en la actualidad, pero también exige mirar hacia el pasado. Esta ponencia tuvo como objetivo abrir algunas discusiones, que serán profundizadas en futuras investigaciones.

### **Bibliografía citada**



- Adamini, M. (2014). Formaciones identitarias en lugares de trabajo precario: Un estudio sobre pasantes de la administración pública de la provincia de Buenos Aires (2008-2012) (Tesis de posgrado.). Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de La Plata, La Plata.
- Adamini, M. (2015). Reflexiones sobre la emergencia de `nuevas formas de organización no sindical' en el marco de revitalización del conflicto laboral durante la Argentina postneoliberal (2003-2015). Presentado en 12° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Antón, G.; Cresto, J.; Rebón, J. y Salgado, R. (2010). "Una década en disputa. Apuntes sobre las luchas sociales en la Argentina" en OSAL (Buenos Aires: CLACSO) Año XI, N° 28, noviembre.
- Arceo, N., Barrera, N., González, M. y Manzanelli, P. (2017). "Informe sobre situación del mercado de trabajo", CIFRA CTA. Disponible en [www.centrocifra.org.ar/docs/Informe%20mercado%20de%20trabajo.pdf](http://www.centrocifra.org.ar/docs/Informe%20mercado%20de%20trabajo.pdf)
- Azpiazu, D. y Schorr, M. (2010), Hecho en Argentina. Industria y Economía, 1976-2007, Siglo XXI Editores, Buenos Aires.
- Basualdo, V. y Esponda, A. (2015). "Evidencias de la presencia de tercerización en la Argentina actual" en Basualdo, Esponda, Gianibelli y Morales, *Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual*. Página/12-Universidad de Quilmes, Buenos Aires.
- Battistini, O. (2009). "La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual". Revista Psicoperspectivas, 2(8), 120-142.
- Béroud, S. y Bouffartigue, P. (2013); "Precarizaciones salariales y resistencias sociales: ¿Hacia una renovación de la mirada sociológica desde el caso francés?" en Cuadernos de relaciones laborales, vol. 31, n° 2, pp. 455-472.
- Busso, M. (2013); "Precariedad laboral en Democracia (y la persistencia de la estabilidad laboral como norma social, también entre los jóvenes)", en Cuestiones de Sociología, n° 9.
- Cambiasso, M.; Longo, J.; y Tonani, J. (2016) "¿Peronistas? ¿De izquierda? Tensiones entre las tradiciones políticas en el sindicalismo de base en la actualidad", en Varela, P. (coord.) *Entre cúpulas y bases. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo.*, Editorial Final Abierto, Buenos Aires.





- Casanova, L., Jiménez, M., y Jiménez, M. (2015). "Calidad del empleo y cumplimiento del salario mínimo en Argentina", Oficina de País de la OIT para la Argentina, Serie Documentos de trabajo 12, OIT, Buenos Aires.
- Diana Menéndez, N. (2007). "La representación sindical en el Estado: los casos de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN)" (Tesis de Maestría en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales). UBA.
- Etchemendy, S., y Collier. (2007). "Golpeados pero de pie: Resurgimiento sindical y Neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)". *Politics And Society*, 35(3).
- Féliz, M. (2008), "Argentina: los límites macroeconómicos del neodesarrollismo" en *Revista Herramienta*, Núm. 39, 97-116.
- Fernández Massi, M. y Longo, J. (2016). "¿Reunifica y triunfarás? Estrategias sindicales frente a la tercerización" ponencia presentada en el VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo. 3 al 5 agosto de 2016. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Bs. As.
- Ghai, D. (2003), "Trabajo decente. Conceptos e indicadores", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2.
- Goldín, A. (2012). Reforma y contrarreforma laboral en Argentina, crónica simple de un proceso pendular. *Revista de la facultad de Derecho*, Lima, No. 68, pp. 63-92.
- Groisman, F. (2012). "Salario mínimo y empleo en Argentina", en *Revista de Economía Política de Buenos Aires*, año 6, volúmen 11, pp.9-47.
- Longo, J. (2014). "¿Renovación de las tradiciones sindicales en ámbitos laborales precarizados?: un análisis de las organizaciones sindicales en empresas supermercadistas durante la posconvertibilidad." (Doctorado en Ciencias Sociales). FCS. UBA., Buenos Aires.
- Longo, J. (2016). "Los límites de la explotación: cuando las condiciones de trabajo son injustas en las fábricas" en Varela (coord.) *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo*. Final Abierto, Buenos Aires.
- Montes Cató, J. (2005). La configuración del poder en los espacios de trabajo: dispositivos disciplinarios y resistencia de los trabajadores. *Sociología del Trabajo*, Madrid, No. 54, pp.73-100.
- Malleville, S. (2017). "Los riesgos psicosociales en el trabajo en la Argentina actual: debates y desafíos con vistas a su abordaje" ponencia presentada en las III Jornadas de Sociología UnCuyo.



- Neffa, J.C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio. Buenos Aires / CEIL/CONICET/FCE-UNLP/CITRA.
- Palomino, H. (2008). “La instalación de un nuevo régimen de empleo en la Argentina: de la precarización a la regulación”. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo II Época, (19).
- Pérez, P. (2008). La inserción ocupacional de los jóvenes en un contexto de desempleo masivo. El caso argentino entre 1995 y 2003. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Paugam, S. (2007). Le salaridé de la precarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle, PUF, París.
- Perelman, L. y Vargas, P. (2013). “Los propios y los de las compañías: efectos de la tercerización entre los trabajadores siderúrgicos” en Papeles de Trabajo, año 7, n° 12.
- Rameri y Lozano (2016); "Un año de Macri en el mercado laboral argentino" Informe del Instituto de Pensamiento y Políticas Públicas (IPyPP).
- Salvia, A. y Tissera, S. (2002); “Heterogeneidad y precarización de los hogares asalariados en la Argentina durante la década del '90” en Ecuador Debate. Los mundos de la familia, n° 56.
- Senén González, C.; Trajtemberg, D. y Medwid, B. (2010); "Tendencias actuales de la afiliación sindical en Argentina: evidencias de una encuesta a empresas" en Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 65, n° 1, 2010, p. 30-51.
- Salvia, A. (2013). “Juventudes, problemas de empleo y riesgos de exclusión social. El actual escenario de crisis mundial en la Argentina”. En: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/09698.pdf>.
- Soul, J. (2011) "Política empresarias y estrategias sindicales en la industria siderúrgica ¿expresión de una nueva legalidad industrial?" Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/2011/12/politicas-empresarias-y-estrategias-sindicales-en-la-industria-siderurgica-expresion-de-una-nueva-legalidad-industrial-julia-soul/>
- Strada, J. (2015); "Estrategias empresarias en la siderurgia argentina. Tercerización laboral en Acindar" Ponencia presentada en AEDA, Buenos Aires.
- Svampa, M. (2005). La sociedad excluyente: la Argentina bajo el signo del neoliberalismo. Buenos Aires: Taurus.
- Trajtemberg, D. y Varela, H. (2015); “Movilidad laboral de los trabajadores con contratos eventuales: ¿mecanismo de inserción en empleos estables o regularización de la inestabilidad laboral?” en Trabajo



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual**

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

y Sociedad, n° 24.