

I. Avances y desafíos de la clase trabajadora en la Argentina de la posconvertibilidad, 2003-2010*

El presente artículo tiene el objetivo de contribuir al análisis de la situación de los trabajadores y sus organizaciones en la Argentina durante la etapa de la posconvertibilidad, con especial hincapié en el período comprendido entre 2006 y la actualidad. El primer apartado aborda algunos cambios relevantes producidos en la estructura económico-social y en el mercado de trabajo, y analiza la evolución de la sindicalización, la negociación colectiva, la conflictividad laboral y la organización sindical de base en los últimos años. El segundo apartado provee una primera aproximación a algunas de las heterogeneidades en el seno de la clase trabajadora y a la definición de las grandes asignaturas pendientes, entre las cuales se encuentran el trabajo no registrado, los impactos de la tercerización, la flexibilización y la precarización laboral, y los potenciales desafíos de la extranjerización económica sobre las relaciones laborales. Finalmente, las conclusiones presentan algunas reflexiones sobre todo este proceso, planteando posibles líneas de política al respecto.

1. BREVE SÍNTESIS DE LA EVOLUCIÓN DE ALGUNAS VARIABLES RELEVANTES DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES

A la hora de realizar un balance sobre los avances y desafíos vigentes para la clase trabajadora en la Argentina es necesario considerar en primer lugar los impactos del proceso de cambios estructurales que tuvo lugar a partir de 2003. Más allá de los numerosos ejes de debate sobre las continuidades y rupturas entre la década de 1990 y la siguiente, existe acuerdo respecto de que la posconvertibilidad se caracterizó por un crecimiento de la economía en su

* Este artículo ha sido elaborado por Victoria Basualdo, investigadora del área Economía y Tecnología de FLACSO-Conicet. La autora agradece las críticas y comentarios de Paula Abal Medina, Eduardo Basualdo, Rosalía Cortés, Alejandra Esponda, Mariana González, Pablo Manzanelli, Juan Santarcángelo, Martín Schorr y a los editores de este artículo, cuya forma final es responsabilidad exclusiva de la autora.

conjunto a tasas muy altas –en torno al 8% anual– y por la reactivación de la producción industrial a un ritmo de crecimiento superior al del producto bruto interno (PBI). Esto es particularmente destacable si se repara en que, luego de más de cuarenta años de crecimiento y expansión –entre 1930 y 1970–, el sector industrial había sufrido una reestructuración y un retroceso significativo en su participación en el PBI desde mediados de la década de 1970 y particularmente durante la segunda ola de reformas estructurales realizadas en la década de 1990.

Este crecimiento posibilitó revertir el comportamiento que habían exhibido las principales variables ocupacionales a lo largo de la vigencia del Plan de Convertibilidad, cuyos rasgos centrales habían sido el estancamiento del empleo total y la caída del trabajo asalariado registrado. En el período comprendido entre 2001 y 2010, se crearon más de 4 millones de puestos de trabajo, y el número es aún mayor si se lo compara con el peor momento de la crisis de 2002. Así, en 2010 el número de ocupados alcanzaba los 17,6 millones en el país, mientras que en 2002 era de 13,3 millones. Estos resultados contrastan con lo sucedido durante la década de vigencia de la convertibilidad, ya que entre 1991 y 2001 sólo se habían creado 200 000 puestos de trabajo netos.¹

El incremento en el nivel de empleo implicó una fuerte reducción de la tasa de desocupación, que pasó de un nivel máximo del 24,8% en mayo de 2002 al 7,4% en el segundo semestre de 2010. De acuerdo con la información disponible, ese era también el nivel de desocupación en el primer semestre de 2011. La mejora en el empleo pleno supuso una aguda contracción de la tasa de subocupación, que pasó de un máximo del 18,9% de la población económicamente activa en octubre de 2002 al 8,6% en el segundo semestre de 2010, al tiempo que durante el primer trimestre de 2011 esta medición alcanzó el 8,2%.² En 2010 el empleo asalariado registrado mostró un incremento de casi el 53% con respecto al de 2001. Este crecimiento refleja una mejora en la cantidad y en la calidad de las ocupaciones: de más de 4 millones de empleos creados entre 2001 y 2010, casi 3 millones constituyen puestos de trabajo registrados.

Otro de los cambios significativos de los últimos años fue la profundización y ampliación de la negociación colectiva. En 2010 se registraron 2038 convenios y acuerdos colectivos, la cifra más elevada desde la restauración de este

1 Los datos sobre la evolución del mercado de trabajo provienen del estudio “El mercado de trabajo en la posconvertibilidad”, elaborado por CIFRA (Centro de Investigación y Formación de la República Argentina)- CTA, DT, n° 10, julio de 2011, disponible en <www.centrocifra.org.ar/docs/CIFRA%20-%20DT%2010%20-%20Mercado%20de%20trabajo.pdf>.

2 Íd.

mecanismo en 1988.³ Esta revitalización se manifestó en todos los niveles: en la reapertura de unidades de negociación por actividad, en las negociaciones de empresa y en las nuevas instancias de negociación que surgieron impulsadas por el crecimiento económico.

Por otra parte, se ha incrementado sistemáticamente el número de trabajadores cubiertos por las negociaciones colectivas, cuyo total se elevó de 3 a 5 millones de asalariados entre 2003 y 2010. En términos relativos, se estima que durante ese período el porcentaje de trabajadores registrados del sector privado comprendidos en los convenios colectivos se ha mantenido estable en el orden del 83%.⁴ El propio mecanismo de cobertura de los convenios, que se aplica tanto a los trabajadores sindicalizados como a los no sindicalizados, operó como medio de difusión de las normas.

Al mismo tiempo, se observa una convergencia entre los salarios de convenio y los efectivamente abonados por las empresas, lo cual redujo la individualización de la relación salarial y produjo avances a favor de los mecanismos de negociación colectiva. Además, en estos años se produjo la revitalización del Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil (que después de haber estado sin funcionar durante la década de 1990 se reinstaló en 2004), se puso en funcionamiento la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y se estructuró la Paritaria Nacional Docente en 2005, entre otros cambios importantes.⁵ En este contexto, el salario mínimo, vital y móvil se incrementó en términos reales y llegó a expresar, en 2010, un poder adquisitivo un 114% superior al de 2001. Desde 2007, sin embargo, los aumentos reales han sido significativamente más limitados, lo cual se verifica en el hecho de que el salario mínimo, vital y móvil de 2010 fue sólo un 4,7% superior al de 2007.⁶

Cabe examinar, asimismo, el nivel de sindicalización, ya que se lo considera una variable clave para caracterizar la situación de los trabajadores y sus organiza-

3 Véase “La revitalización de la negociación colectiva en la Argentina”, OIT, noviembre de 2011, p. 1, disponible en <www.oit.org.ar/documentos/negociacion_colectiva.pdf>.

4 *Ibíd.*, pp. 2-3.

5 Para un análisis de las características de estas instancias tripartitas en la Argentina y una comparación con otros países de América Latina véase Sebastián Etchemendy, *El diálogo social y las relaciones laborales en la Argentina, 2003-2010. Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada*, OIT, 2011, disponible en <www.oit.org.ar/documentos/dialogo_social.pdf>. Véase también Julio César Neffa y cols., “Modelos productivos y sus impactos sobre la relación salarial. Reflexiones a partir del caso argentino”, en Enrique de la Garza Toledo y Julio César Neffa (comps.), *Trabajo y modelos productivos en América Latina. Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal*, CEIL-PIETTE CONICET-CLACSO, 2010.

6 CIFRA-CTA, *DT*, n° 10, julio de 2011.

ciones. Los datos disponibles sobre la evolución sindical en las empresas (véase el siguiente cuadro) muestran un avance entre 2005 –cuando el total de compañías con afiliados era del 56,2%– y 2008 –cuando el 62,7% de las empresas contaban con afiliados sindicales–. El análisis por tamaño muestra que la presencia de afiliados es mayor en las firmas más grandes. Aunque se evidencia un ligero retroceso entre 2005 y 2008, alrededor del 80% de estas cuenta con afiliados sindicales. En el caso de las pequeñas y medianas, si bien la presencia de afiliados es menor en términos relativos, también se observan avances entre 2005 y 2008.

Afiliación sindical (empresas) según tamaño de las empresas (en porcentajes), 2005, 2006 y 2008

Tamaño de la empresa	2005			2006			2008		
	Empresas sin afiliados	Empresas con afiliados	Total	Empresas sin afiliados	Empresas con afiliados	Total	Empresas sin afiliados	Empresas con afiliados	Total
Pequeñas (menos de 50 ocupados)	46,9	53,1	100	37,1	62,9	100	39,2	60,8	100
Medianas (50 a 200 ocupados)	34,9	65,1	100	29,4	70,6	100	32,2	67,8	100
Grandes (200 y más ocupados)	15,7	84,3	100	14,8	85,2	100	20,6	79,4	100
Total	43,8	56,2	100	35,3	64,7	100	37,3	62,7	100

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)-MTEySS (Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales).

Si se examina la información disponible en la Encuesta de Indicadores Laborales sobre la tasa de afiliación de los asalariados registrados, se observa que esta alcanzó el 37,7% en 2008, un nivel similar al registrado en 2005 (37,2%) y 2006 (39,7%).⁷ Como afirman algunos analistas, la estabilidad de la afiliación

⁷ La autora agradece a Héctor Palomino y a todo el equipo de la SSPTyEL por el acceso a un conjunto de estadísticas e informes elaborados por dicho equipo del MTEySS que se citan aquí. Se sigue aquí el informe sobre la “Evolución

sindical puede valorarse en contraste con la declinación de la sindicalización en los Estados Unidos y la Unión Europea.⁸ Sin embargo, también es necesario destacar la importancia de lograr mayores avances en esta materia, lo cual resulta especialmente relevante cuando se considera que estos niveles de afiliación se miden en relación con los trabajadores registrados del sector privado, en tanto que los cálculos disponibles sobre la totalidad de los trabajadores ocupados, cualquiera sea su realidad laboral, muestran, en cambio, un nivel de sindicalización del orden del 20 al 25%.⁹

Otro aspecto a analizar es la evolución de la representación sindical de base, una dimensión de gran peso histórico en la Argentina, que se plasmó en la presencia de delegados, comisiones internas y cuerpos de delegados en los lugares de trabajo.¹⁰ Con respecto a esta franja de la representación sindical, en 2008 el 14,2% de las empresas declaró contar con al menos un delegado gremial. Este porcentaje, que resulta algo superior al 12,4% de 2005 y 2006, indica claramente que, en la actualidad, la organización sindical en los establecimientos laborales se encuentra restringida a una porción muy limitada del total de empresas.

Este indicador presenta, sin embargo, diferencias sustanciales en función del tamaño de las compañías: en las grandes, la representación sindical es más frecuente que en las pequeñas y medianas, lo cual determina que, en ese tramo, la cantidad de empresas con delegados resulte sustancialmente superior. En las de menor tamaño (menos de 50 ocupados), el porcentaje de firmas con delegados en el último año disponible fue del 8,5%; en las medianas (entre 50

de los datos del Módulo de Relaciones Laborales de la EIL (2005-2008)", SSPTyEL-MTEySS, 2009. Para una explicitación metodológica sobre el Módulo de Relaciones Laborales de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) véase David Trajtemberg, Fabián Berhó, Paula Attorresi y Walter Lauphan, "Encuesta de Relaciones Laborales", ponencia presentada al VIIº Congreso de ASET, disponible en <www.aset.org.ar/congresos/7/07005.pdf>.

8 Véase Héctor Palomino y María Silvana Gurrera, "La adaptación de las firmas multinacionales al sistema de relaciones laborales: la autonomía de las filiales argentinas y la presencia sindical en los lugares de trabajo", en Marta Novick, Héctor Palomino y María Silvana Gurrera (coords.), *Multinacionales en la Argentina. Estrategias de empleo, relaciones laborales y cadenas globales de valor*, PNUD-MTESS, 2011.

9 Véase Eduardo Basualdo, "La distribución del ingreso en la Argentina y sus condicionantes estructurales", en CELS, *Derechos humanos en Argentina. Informe 2008*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2008.

10 Véase Marta Novick, "Nuevas reglas del juego en Argentina, competitividad y actores sindicales", en Enrique de la Garza Toledo (comp.), *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*, CLACSO-ILAS, 2001, y Daniel Azpiazu, Martín Schorr y Victoria Basualdo, *La industria y el sindicalismo de base en la Argentina*, Buenos Aires, Cara o Ceca, 2010.

y 200 ocupados), del 31% y en las grandes (200 y más ocupados), del 63,3%. En este último estrato, pudo observarse una evolución positiva en los últimos años, ya que la cantidad de grandes empresas con delegados gremiales en 2005 y 2006 había sido del orden del 52,5 y el 61,1% respectivamente.

Empresas con al menos un delegado gremial, según tamaño, 2005, 2006 y 2008

Tamaño de la empresa	2005	2006	2008
Pequeñas (menos de 50 ocupados)	7,5	7,5	8,5
Medianas (50 a 200 ocupados)	27,7	31,0	31,0
Grandes (200 y más ocupados)	52,5	61,1	63,3
Total	12,4	12,4	14,2

Fuente: EIL-MTEySS.

El análisis de la representación sindical en el lugar de trabajo es clave también debido a su incidencia en la tasa de afiliación. Varios autores han destacado, para distintos períodos históricos, que su existencia es crucial para favorecer el normal cumplimiento de los convenios colectivos de trabajo, y ejerce un fuerte incentivo hacia la afiliación sindical.¹¹ En coincidencia con esto, las tres mediciones correspondientes al módulo de relaciones laborales de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL-MTEySS) para los años 2005, 2006 y 2008, revelan que la tasa de afiliación sindical es más alta en las empresas en las que se verifica la presencia de delegados, en comparación con las que carecen de ella. En 2008, la tasa de sindicalización en las empresas que contaban con delegados ascendió al 49,4%, mientras que en las firmas sin delegados fue del 30,3%. Además, la proporción de trabajadores sindicalizados en empresas con presencia de delegados es más alta entre las que cuentan con mayor dotación de personal.

11 Véase, por ejemplo, Louise Doyon, "La organización del movimiento sindical peronista, 1946-1955", *Desarrollo Económico*, vol. 24, n° 94, julio-septiembre de 1984, Adriana Marshall y Laura Perelman, "Sindicalización: incentivos en la normativa sociolaboral", Cuadernos del IDES, 4, agosto de 2004; disponible en <www.ides.org.ar/shared/doc/pdf/cuadernos/Cuaderno4_Marshall_Perelman.pdf>, y Victoria Basualdo, "Labor and structural change: shop-floor organization and militancy in Argentine industrial factories (1943-1983)", Ph.D. dissertation, Columbia University, 2010.

Por otra parte, la proporción de personal con cobertura de convenios colectivos de trabajo es mayor en las empresas que cuentan con delegados sindicales. Hacia 2008, la proporción de empleados bajo convenio en empresas con representación sindical fue del 84,8%, mientras que esa proporción en las empresas sin delegados fue del 78%. Además, cuando se considera la dotación de personal, las empresas más pequeñas y con delegados muestran una proporción más alta de empleados bajo convenio. Esta relación entre la presencia de representación sindical y cobertura de la negociación colectiva se ha mantenido en las tres mediciones del Módulo de Relaciones Laborales elaborado por el Ministerio de Trabajo.¹²

Estos avances en la organización sindical de base tuvieron lugar en un contexto de incremento de la conflictividad laboral, tanto en términos de la cantidad de conflictos con paro, que exhibieron un incremento del 22% (véase el cuadro de la página siguiente), como de la cantidad de huelguistas participantes, que pasaron de 1 339 121 en 2006 a 1 652 248 en 2010 (un aumento del 23%), así como en términos de jornadas no trabajadas, que pasaron de 6 313 232 en 2006 a 6 563 639 en 2010 (un alza del 3%). Es particularmente importante destacar que dos de cada tres conflictos laborales en 2010 (67%) se produjeron en los lugares de trabajo, lo que evidencia la gran actividad y movilización en este nivel de organización durante todo el período.¹³ Al mismo tiempo, el siguiente cuadro sintetizando la evolución de los conflictos con paro entre 2006 y 2010 muestra que se evidenció un incremento del conjunto del 22% entre puntas, traccionado por el alza en los conflictos tanto en el lugar de trabajo, como en aquellos a nivel de rama de actividad nacional (al tiempo que los conflictos al nivel de rama de actividad local mostraron un leve descenso entre puntas).

12 Véase el informe sobre la "Evolución de los datos del Módulo de Relaciones Laborales de la EIL (2005-2008)", *ob. cit.*

13 Cabe destacar que, a pesar de que los conflictos en los establecimientos laborales son los más numerosos, durante 2010 tuvieron más peso los conflictos en la rama nacional, por la cantidad de huelguistas involucrados, seguidos por los de la rama local. Al mismo tiempo, si se examina la cantidad de jornadas individuales no trabajadas por paro en 2010, el nivel de agregación más importante en términos de incidencia es el de la rama local, seguido por la nacional. Ello implica que, si bien los conflictos en los lugares de trabajo son la mayoría, involucran una reducida cantidad de huelguistas e implican una menor cantidad de jornadas no trabajadas por paro en comparación con los conflictos producidos en las ramas local y nacional. Véase el informe de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, "Los conflictos laborales en el 2010. Principales resultados", Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS, enero de 2011.

Conflictos con paro, según nivel de agregación, 2006-2010

Ámbito	2006	%	2007	%	2008	%	2009	%	2010	%	Dif. % 2010/2006
Lugar de trabajo	463	60,13	528	62,93	499	59,40	519	59,38	634	67,45	36,9 %
Rama local	294	38,18	290	34,56	304	36,19	332	37,99	277	29,47	-5,8 %
Rama nacional	13	1,69	21	2,50	37	4,40	23	2,63	29	3,09	123,1%
Total	770	100	839	100	840	100	874	100	940	100	22,1%

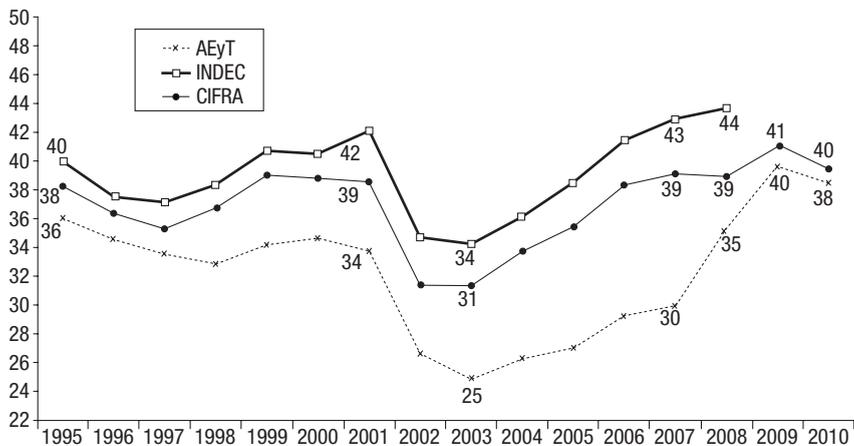
Fuente: MTEySS.

En lo que se refiere a los impactos del conjunto de estas transformaciones –a las que deben sumarse otras políticas relevantes, que no podemos examinar en profundidad en este trabajo, como la Asignación Universal por Hijo y la estatización del sistema de jubilaciones y pensiones–, puede observarse un cambio progresivo en la distribución del ingreso. Este es un tema controvertido, más aún en la actualidad, debido a los cambios producidos en fuentes de información fundamentales como resultado de la intromisión del poder político en el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), que se suman a su complejidad metodológica y a sus impactos en los debates políticos y sociales.¹⁴ Esto es particularmente cierto en el caso de la distribución funcional del ingreso, que mide el reparto del valor agregado entre el capital y el trabajo. En el siguiente gráfico se incluyen los datos de tres series de estimaciones de la distribución funcional del ingreso, en los años finales de la etapa de la convertibilidad y los de la posconvertibilidad. En primer lugar, se presenta la estimación oficial realizada por el Ministerio de Economía sobre la base de una nueva metodología, que abarca el período 1993-2008. En segundo lugar, una estimación realizada por el Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (CIFRA), vinculado a la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA).¹⁵ Finalmente, se muestra una estimación realizada por el Área de Economía y Tecnología (AEyT) de FLACSO.

14 Véase “Idas y vueltas en las políticas sociales: el protagonismo de la pobreza en la agenda política”, en CELS, *Derechos humanos en Argentina. Informe 2010*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2010.

15 Luego de las elecciones generales del 23 de septiembre de 2010, la CTA se dividió en dos sectores: uno conducido por el secretario general de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), Pablo Micheli, y otro encabezado por el secretario general de la Central de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA), Hugo Yasky. CIFRA se encuentra vinculado a la fracción conducida por Yasky.

Estimaciones sobre la participación de los asalariados en el ingreso, 1995-2010 (en % del PBI)



Fuente: Elaboración AEyT sobre la base de la información del Ministerio de Economía, INDEC, CIFRA y CELS.

A pesar de sus diferencias metodológicas, estas estimaciones coinciden en que, en el año 2003, se registró la participación más baja de los asalariados en el ingreso y, en términos de tendencia, todas muestran una evidente curva ascendente desde ese momento.¹⁶ Aunque cada una de ellas evidencia distintos niveles de participación, tanto en la década de 1990 como en la actualidad, las estimaciones del AEyT de FLACSO y de CIFRA coinciden en que en 2010 la participación de los asalariados se habría situado entre los 38 y los 40 puntos del ingreso nacional, lo que representa una importante recuperación. Esta mejora es registrada en ambas series como producto de un proceso de alza paulatina, aunque en el último año la tendencia se revierte parcialmente, debido al impacto del proceso inflacionario sobre los salarios.

16 La metodología de estimación realizada por el Ministerio de Economía se encuentra disponible en <www.mecon.gov.ar/peconomica/basehome/infocoe.html>, en tanto que la metodología aplicada para la estimación de CIFRA figura en “El nuevo patrón de crecimiento y su impacto sobre la estructura distributiva”, *DT*, n° 9, Buenos Aires, marzo de 2011. Por otra parte, la metodología aplicada por el AEyT de FLACSO puede consultarse en Eduardo Basualdo, “La distribución del ingreso en la Argentina y sus condicionantes estructurales”, ob. cit. Respecto de esta última, cabe señalar que, para estimar el salario entre 2007 y 2010, se utilizó el IPC elaborado por el INDEC.

2. HETEROGENEIDAD LABORAL Y DESAFÍOS PENDIENTES

Este breve y sintético análisis de distintos aspectos vinculados con la organización y situación de la clase trabajadora permite detectar avances en varias cuestiones importantes en los últimos años. Sin embargo, para una caracterización cabal sobre este tema sería fundamental avanzar hacia un estudio de la etapa de la posconvertibilidad desde una mirada de largo plazo. Esto constituye aún una asignatura pendiente, ya que una gran parte de la información analizada para los últimos años, o bien no se encuentra disponible para etapas anteriores, o bien resulta de difícil compatibilización con los datos existentes. La elaboración de series históricas de información estadística para temas centrales como el nivel de sindicalización (tanto global como de cada una de las actividades económicas), los niveles de organización en el lugar de trabajo o distintos indicadores vinculados con la conflictividad laboral, entre otros, sería fundamental para, articulados con las series históricas de los principales indicadores de mercado de trabajo, poder evaluar con mayor profundidad los logros y desafíos de la etapa actual.¹⁷ Esta operación sería además clave si se considera que el análisis de la evolución en la última década toma como punto de partida ineludible la coyuntura de 2001-2003, en la que, por los efectos de la crisis varios de los indicadores laborales alcanzaron los peores registros en la historia argentina.

Una segunda operación imprescindible para avanzar hacia una mirada más compleja de los logros y desafíos de esta etapa sería la articulación de estos datos globales sobre la clase trabajadora y el mercado de trabajo con análisis de sectores, fracciones y problemáticas específicas que permitan iluminar las heterogeneidades existentes en distintos niveles, vinculados no sólo con los ingresos, sino con las posibilidades de organización, condiciones de trabajo y de vida, y el acceso a derechos laborales y sociales, entre otros.

La detección, estudio y cuantificación de estas heterogeneidades, que pueden resultar invisibles en los panoramas generales y los datos globales, constituye un punto de partida fundamental para toda evaluación de las asignaturas pendientes en la actualidad. Esta segunda parte del trabajo tiene como objetivo contribuir con esta tarea a partir del análisis sintético de tres problemáticas que ilustran algunos de los complejos desafíos que enfrentan distintos sectores

17 Véase Marshall y Perelman para una interesante discusión metodológica sobre la tasa de sindicalización y su evolución histórica. Para ver un enfoque comparativo de este tema consúltese Adriana Marshall, "Efectos de las regulaciones del trabajo sobre la afiliación sindical. Estudio comparativo de Argentina, Chile y México", *Cuadernos del IDES*, 8, abril de 2006, disponible en <www.ides.org.ar/shared/doc/pdf/cuadernos/cuadernos8_Marshall.pdf>.

de la clase trabajadora en la actualidad. En primer lugar, nos detendremos en la problemática de la persistencia de altos niveles de empleo no registrado, que constituyen una fuente central de heterogeneidad en el seno de la clase trabajadora. En segundo lugar, abordaremos la problemática de la tercerización, que constituye otro disparador de heterogeneidades aún entre los trabajadores registrados. Finalmente, analizaremos una problemática específica: los posibles impactos en las relaciones laborales del proceso de extranjerización de la economía que se consolidó en este período. El análisis de estas tres dimensiones, lejos de agotar el tema, muestra en cambio que existe un amplio arco de problemáticas que afecta a la clase trabajadora que merecen una aproximación sistemática y profunda, incluyendo no sólo las distintas modalidades de contratación y sus niveles de ingreso, sino también sus condiciones de trabajo, de vida y sus derechos a la organización.

2.1. EVOLUCIÓN E IMPACTO DEL TRABAJO NO REGISTRADO

En primer lugar, debemos retomar los indicadores del mercado de trabajo, que mostraban un descenso importante de la desocupación a partir de la creación de millones de puestos de trabajo, muchos de ellos registrados. Esto permitió una contracción del peso del empleo no registrado sobre el empleo total. La proporción de trabajos asalariados no registrados se había expandido significativamente en los años noventa: entre 1995 y 2001 pasó de representar el 26% del total de ocupados y el 36,5% de los asalariados, al 30,8 y el 42,6%, respectivamente.¹⁸

En 2010, el empleo asalariado no registrado había disminuido al 26,9% de los ocupados y al 35,1% de los asalariados. Entre 2001 y 2010, se verificó además una reducción relativa de las ocupaciones no asalariadas y un aumento del peso del empleo asalariado sobre el total. Estos datos implican que, en los últimos años, pudo revertirse el legado de informalización, pero sólo en forma parcial, con mejoras que resultan insuficientes para garantizar la aplicación de los derechos laborales al conjunto de la clase trabajadora ya que, a pesar de la importante reducción, los niveles actuales de trabajo no registrado son similares a los de mediados de la década de 1990.

Esto implica que, aun después de estos años de crecimiento económico, caída de la desocupación y progresivo incremento del empleo registrado, uno de cada tres trabajadores tiene una ocupación no registrada o empleo “en negro”. Es fundamental destacar que este fenómeno no se restringe únicamente a los establecimientos más pequeños. De acuerdo con la información

18 CIFRA-CTA, *DT*, n° 10, julio de 2011.

disponible para el año 2006, en empresas de 6 a 40 ocupados, los trabajadores no registrados constituían el 35,4% del total, mientras que en las empresas de más de 40 ocupados eran el 11,1% de los asalariados, lo cual demuestra que, si bien el empleo no registrado se concentra fundamentalmente en los establecimientos de menor tamaño, es hoy un fenómeno extendido, que abarca tanto a empresas medianas como grandes.¹⁹

Estos datos adquieren relevancia al considerar que los trabajadores con empleos no registrados no tienen garantizado el acceso a sus derechos básicos, como los aportes para la futura jubilación, la cobertura de la salud, el seguro en caso de enfermedad o accidente, la indemnización por despido, las vacaciones o el aguinaldo, aspectos que quedan librados a la discrecionalidad del empleador. Al mismo tiempo, este tipo de empleo implica una inseguridad mucho mayor de la continuidad del puesto de trabajo y del nivel salarial, notablemente acentuada por la ausencia de una vinculación contractual explícita entre las partes. Las diferencias salariales registradas en el cuarto trimestre de 2010 muestran que, mientras el salario de bolsillo promedio de los asalariados registrados era de 3045 pesos, el de los asalariados no registrados ascendía a sólo 1311 pesos.²⁰ Al mismo tiempo, entre los trabajadores no registrados tienen mucha mayor incidencia fenómenos como la subocupación o la sobreocupación. Todo esto acarrea profundas consecuencias sobre las condiciones de vida de este sector de la población, como lo atestiguan los datos disponibles para 2006: el 40,7% de los hogares cuyo jefe era un asalariado no registrado estaba bajo la línea de pobreza, mientras que este porcentaje era mucho menor en los hogares cuyos jefes eran trabajadores registrados (11%).²¹

2.2. TERCERIZACIÓN, FLEXIBILIZACIÓN Y PRECARIZACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES

Otro fenómeno con gran impacto sobre el conjunto de la clase trabajadora es el legado de flexibilización y precarización laboral que afecta la calidad de los empleos y de la vida, así como las posibilidades de organización. En este apartado analizaremos en particular el fenómeno de la tercerización, también

19 CENDA, "El trabajo en Argentina: condiciones y perspectivas", informe trimestral n° 9, invierno de 2006, p. 5.

20 CIFRA-CTA, *DT*, n° 10, julio de 2011. Para un análisis de la desigualdad salarial véase Rosalía Cortés y Fernando Groisman, "Notas sobre la desigualdad salarial en dos períodos de recuperación del crecimiento económico: 1997-1998 y 2003-2004", VII° Congreso de ASET, 2005, disponible en <www.aset.org.ar/congresos/7/03004.pdf>.

21 CENDA, ob. cit., p. 6.

denominada “subcontratación”, “externalización”, “descentralización” o, en inglés, “*outsourcing*”, que ha ganado protagonismo en años recientes.²²

En las últimas décadas, a raíz de la crisis del modelo fordista de mediados de los años setenta, y debido al impulso de la globalización, el cambio tecnológico y la preeminencia del neoliberalismo, se produjeron importantes modificaciones en las estructuras empresariales que profundizaron la desprotección de los trabajadores en general y, en particular, de grupos específicos dentro de este sector. La tercerización o subcontratación es una de esas modificaciones. Esta forma no es nueva sino que fue “redescubierta” entre las modalidades en otro momento marginales, y fue adquiriendo un papel cada vez más central. En el contexto de las transformaciones del capitalismo global, las elites empresariales sostuvieron que debían adaptar su gestión a un escenario cada vez más inestable y competitivo, y así propiciaron la adopción de formas de organización basadas en la segmentación de los procesos de producción y la colaboración entre organizaciones empresariales supuestamente independientes unas de otras.

En estas nuevas formas de organización empresarial pueden identificarse tres rasgos principales: la fragmentación y externalización de actividades que, en principio, forman parte de un mismo proceso de producción; la utilización de empresas especializadas o de proveedores externos para su ejecución, y la coordinación de todos ellos por parte de la firma principal, que, a pesar de la disgregación del ciclo productivo, mantiene así el control de todo el proceso.

Esta transformación de los paradigmas organizativos empresariales fomentó un efecto de disociación entre, por un lado, la configuración jurídica de la parte empleadora –que aparece desdibujada ante la existencia de varios sujetos dotados cada uno de personalidad jurídica independiente– y, por otro lado, su articulación económica, que aún continúa respondiendo a un proyecto económico unitario. La consecuencia más importante de ello en el ámbito laboral es, sin lugar a duda, que desaparece o se enturbia la coincidencia entre empleador y empresa, desdibujándose la figura del empleador, al tiempo que se fragmenta y divide el colectivo de trabajadores.

En la Argentina, así como en otros países de América Latina, la expansión de la tercerización se produjo en la década de 1990, en un contexto de crecimiento exponencial de la desocupación y de fuerte ofensiva contra los derechos de los trabajadores, que retomó y profundizó el legado de las políticas

22 La principal fuente para el análisis de los distintos aspectos y características de la tercerización ha sido Oscar Ermida Uriarte y Natalia Colotuzzo, *Descentralización, tercerización, subcontratación*, Lima, OIT, Proyecto FSAL, 2009, disponible en <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-actrav/documents/meetingdocument/wcms_161337.pdf>.

represivas y económicas de la última dictadura militar (1976-1983). En nuestro país, el crecimiento de las políticas de tercerización se combinó con el efecto de las reformas laborales, que promovieron una profunda flexibilización y precarización de las condiciones de trabajo, y con el proceso de reestructuración laboral que promovió la privatización de las empresas públicas.

La tercerización puede asumir distintas formas, entre las que se incluyen:

1. La subcontratación, por parte de una empresa madre o primaria, de una segunda empresa para que realice actividades o servicios no tenidos en cuenta como principales por ella. Estas actividades pueden llevarse a cabo dentro o fuera de la empresa original. Este fenómeno es el más comúnmente asociado a la tercerización.
2. La intermediación de una segunda empresa en la gestión de contratación de personal que luego trabajará en la firma principal o contratante.
3. La intermediación de una agencia de empleo eventual para suministrar trabajadores que presten servicios eventuales en la empresa principal.
4. La contratación de trabajadores en calidad de monotributistas, o con contratos de servicios, o independientes. La Ley de Contrato de Trabajo 20 744 prohíbe este tipo de relación cuando se realiza dentro de la planta de producción, bajo las directivas de un patrón y en el marco de horarios de trabajo y medidas disciplinarias. En esos casos, se trata directamente de un contrato no registrado o “en negro”.

En lo que se refiere a la subcontratación, cabe destacar que la más grave de las consecuencias que acarrea para los trabajadores es la ausencia de protección adecuada que suelen padecer, en comparación con los trabajadores de planta. A causa de las ambigüedades que existen en la definición de la naturaleza jurídica del empleo en régimen de subcontratación, las personas sometidas a él se encuentran con frecuencia ante un completo vacío legal, desprovistas de la protección que proporciona la legislación laboral o, en el mejor de los casos, incluidas en un régimen de menores derechos.²³

En materia salarial, la remuneración percibida por los trabajadores en régimen de subcontratación es, en casi todos los casos, inferior a la de los trabajadores permanentes. Es más, generalmente, la reglamentación sobre salarios mínimos –cuando existe– puede no ser aplicable cuando se entiende que se trata de trabajadores por cuenta propia. En muchos casos, tampoco reciben

23 *Ibíd.*, p. 89.

la misma remuneración que los convenios colectivos señalan para los trabajadores que están directamente empleados. Por otra parte, el empleo de los subcontratados es menos seguro que el de aquellos que pertenecen a la planta de personal de la empresa madre. Las jornadas suelen ser más largas para quienes desempeñan funciones en régimen de subcontratación debido a que su remuneración se basa en lo que producen y generalmente está vinculada a labores específicas. Asimismo, suelen estar excluidos del ámbito de aplicación de las normas que conceden los distintos beneficios laborales.

La ambigüedad de las responsabilidades en el cumplimiento de las condiciones laborales, sumada a la presión del trabajo y a la ausencia de políticas activas de formación, en muchos casos convierte al régimen de subcontratación en una zona de alto riesgo en términos de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Además, por la propia naturaleza de la relación, las tasas de sindicalización entre los trabajadores subcontratados son a menudo mucho más bajas que las verificadas entre los permanentes.

Finalmente, cabe destacar que el fenómeno de la tercerización tiene consecuencias no sólo sobre quienes resultan afectados en forma directa por este tipo de régimen laboral, sino también sobre el conjunto de la clase trabajadora. La segmentación y el fraccionamiento de este colectivo entre un núcleo duro privilegiado y otro en inferioridad de condiciones debilitan la fuerza y las posibilidades de organización del conjunto de los trabajadores en las empresas, las ramas de actividad y la economía en su conjunto. Esta fragmentación promueve situaciones en las cuales –en el mejor de los casos– cada grupo cuenta con diferentes representaciones sindicales, y en otras ocasiones –el peor de los marcos– algunos se encuentran sindicalizados y otros no. Con frecuencia, cuando se contrata a trabajadores por agencia, estos suelen pasar de sindicato en sindicato en sus diferentes trabajos, o directamente no están protegidos por ninguna organización, durante parte o en la totalidad de su inserción laboral. Estas diferentes formas de subcontratación también implican una transferencia de riesgos de las empresas a los trabajadores, y profundizan la precarización de sus condiciones de trabajo y de vida.

No es de extrañar, entonces, que una parte importante de la conflictividad laboral actual esté estrechamente relacionada con la profunda desigualdad e inequidad de las condiciones de las distintas fracciones de la clase trabajadora. De hecho, la tercerización constituye un núcleo central recurrente en una gran cantidad de procesos de organización y lucha de los trabajadores de una amplia gama de sectores y actividades productivas.²⁴

24 Véanse, entre otros, Julia Soul y Oscar Martínez, “La lucha del movimiento obrero contra las estrategias empresarias de división y precarización de los

La tercerización se ha extendido notablemente en el sector de los servicios. En el caso del transporte, pueden tomarse como ejemplo los trabajadores de los subterráneos.²⁵ Los trabajos disponibles muestran que, amparándose en el discurso de deslegitimación de los servicios públicos y una vez tomada la decisión política de la privatización, se produjo un proceso de presunto “saneamiento” de la empresa para “racionalizarla” y volverla más “eficaz”. En este contexto, se tercerizaron algunos de los servicios, como la limpieza de andenes, vagones y baños, la apertura de estaciones, la seguridad; las tareas auxiliares de estación, guarda técnica y administración del taller Rancagua, y la publicidad, entre otros. Ese proceso fue acompañado de una profunda reestructuración de la planta laboral. Hasta mediados de 1992, Subterráneos de Buenos Aires contaba con cerca de 4500 trabajadores. A partir de ese momento y hasta efectivizarse la concesión se realizaron aproximadamente 1000 despidos y otros 1700 trabajadores aceptaron los “retiros voluntarios”, y finalmente Metrovías sólo recontrató al 30% de los trabajadores originales, a lo que sumó otros 1000 empleados nuevos, lo que arrojó un número de trabajadores cercano a los 2500. Esta reducción de la planta se realizó en función de criterios orientados a obstaculizar la resistencia colectiva en los lugares de trabajo. Asimismo, se extendió la jornada laboral y se impuso la rotación de los puestos de trabajo, es decir, la aplicación de la flexibilidad funcional.

En el sector de los telefónicos, se estima en alrededor de 22 000 los trabajadores fijos de Telefónica y Telecom –de los cuales menos del 35% procede de la empresa estatal– frente a los 45 000 ocupados previos a la privatización.²⁶ Desde 2002, la actividad de los centros de atención de llamadas tercerizados ha crecido en forma exponencial en la Argentina: se calcula que, en aquel año, generaba alrededor de 6000 puestos de trabajo y en la actualidad supera

trabajadores”, XXVII Congreso de ALAS, 2009, disponible en <www.tel.org.ar/spip/descarga/precarizacionjsom.pdf>; Paula Lenguita, “Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino”, *Nueva Sociedad*, n° 232, marzo-abril de 2011, disponible en <www.nuso.org/upload/articulos/3767_1.pdf> y Verónica Maceira, “Orientaciones relativas a la organización sindical y la acción colectiva entre trabajadores argentinos”, *Revista Perfiles latinoam.* [online], vol. 19, n° 38, 2011, pp. 145-171, disponible en <<http://www.scielo.org.mx/pdf/perlat/v19n38/v19n38a6.pdf>>.

25 Véanse, entre otros, Cora Cecilia Arias, Nicolás Diana Menéndez, Marina Juhasz y Paula Salgado, “La disputa estratégica. El caso Metrovías”, en Abal Medina y Diana Menéndez (comps.), *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*, Buenos Aires, Imago Mundi, 2011, y Virginia Bouvet, *Un fantasma recorre el subte. Crónica de la lucha de los trabajadores de Metrovías*, Buenos Aires, Editorial Desde el Subte, 2008.

26 Véase Patricia Davolos, “Segmentación, subcontratación y estrategia sindical. Las telecomunicaciones en la Argentina”, *Estudios Sociológicos*, vol. 29, n° 36, mayo-agosto de 2011.

los 60 000 empleados. Este crecimiento estuvo estrechamente vinculado con el abaratamiento del costo laboral tras la devaluación de 2002, y con las cuantiosas transferencias de ingresos estatales bajo la forma de exenciones impositivas y subsidios directos. Además, esta actividad se encuentra dominada por multinacionales concentradas, como Action Line, Teleperformance, Atento, Teletech y Apex, empresas que tienen subsidiarias en distintos puntos de la periferia global, como la India, Colombia, Filipinas, Perú o la Argentina. El *call center* es una síntesis perfecta de las principales modificaciones del mundo del trabajo en la actualidad, ya que se basa en el uso de las nuevas tecnologías de la información, lo que permite a los capitales transnacionales deslocalizar los establecimientos laborales en busca de mano de obra más barata, al tiempo que se deslindan de responsabilidades sociales y costos laborales, debilitando las tradicionales estructuras sindicales. Como lo muestran distintos estudios y casos judiciales, el desarrollo de prácticas sindicales frecuentemente enfrenta todo tipo de obstáculos (incluyendo prácticas de persecución, estigmatización, aislamiento, despido discriminatorio), convirtiéndose en un serio riesgo para la estabilidad laboral. Por otra parte, resulta extremadamente difícil promoverlas y consolidarlas, en un contexto en el que los mismos instrumentos de trabajo pueden ser utilizados por la empresa para vigilar las acciones y palabras de los trabajadores.

Otra actividad que ilustra el avance de la tercerización es el servicio de mensajería, que experimentó un crecimiento exponencial en la década de 1990, cuando muchas empresas redujeron su planta de personal y los costos que su mantenimiento requería, delegando esas tareas en otras firmas. La actividad de mensajería se caracteriza por las condiciones laborales precarizadas: el espacio en el que se desarrolla es la calle, se trata de una modalidad a destajo, en la que el tiempo de trabajo no está estipulado sino que depende de la demora de las entregas, a lo que hay que sumar la peculiaridad de la problemática vial, que para los trabajadores implica convivir con un permanente riesgo de muerte. En este sector, se estima que cerca del 80% de la actividad no está registrada (ni siquiera figura en el nomenclador oficial).²⁷ Un conjunto de trabajadores que realizaban trámites y/o entregas en moto o bicicleta, en su gran mayoría jóvenes y hombres, conformaron en 1999 el Sindicato Independiente de Mensajeros y Cadetes (SIMeCa). Si durante los años noventa el servicio de mensajería creció al amparo de los procesos de tercerización, su expansión se acentuó aún más luego de la recuperación económica posterior a la devaluación de 2002, lo que disparó también el crecimiento del SIMeCa.

27 Véase Mariana Barattini y Rodrigo F. Pascual, "SIMeCa. La organización desde las calles", en Abal Medina y Diana Menéndez (comps.), ob. cit.

Estos ejemplos podrían sugerir que la tercerización se restringió a las distintas actividades de servicios, pero, por el contrario, los trabajos disponibles sobre algunas actividades industriales clave –como la producción siderúrgica– evidencian la enorme importancia que este proceso tuvo y tiene no sólo en las fábricas privatizadas como la ex empresa siderúrgica estatal SOMISA (hoy SIDERAR) sino también en las industrias privadas. En el caso de la ex SOMISA, los estudios disponibles subrayan la centralidad de los procesos de tercerización en la reconfiguración regresiva de las relaciones laborales en la planta, a partir de su privatización. Al tiempo que las políticas de “racionalización”, por medio de despidos y “retiros voluntarios”, desde la privatización de la ex SOMISA, tuvieron un profundo impacto en el mercado de trabajo de San Nicolás, la tercerización impuso una división del colectivo de los trabajadores que tuvo profundos efectos en la ruptura de las solidaridades y las formas de organización.²⁸ En los casos de Acindar y de Propulsora Siderúrgica, distintas investigaciones sostienen que los procesos de “reconversión productiva” de los años noventa combinaron la aplicación de políticas de reorganización de la producción con la tercerización de parte de las actividades productivas, todo lo cual fragmentó y dividió a los trabajadores y debilitó las instituciones de representación sindical.²⁹

28 De acuerdo con Julia Soul, a partir de la privatización de SOMISA, en San Nicolás aumentaron los trabajadores por cuenta propia y proliferaron emprendimientos comerciales y de servicios familiares, que en su mayoría no lograron subsistir. Los trabajadores retirados pasaron por situaciones de prolongada desocupación y debieron enfrentar serias dificultades para reinsertarse en el mercado laboral. Hacia 1995, el 46% de ellos estaba desocupado o subocupado, y el 38% que había logrado nuevos empleos exhibía condiciones más precarias que en su trabajo anterior. Por otra parte, las nuevas formas de organización en la planta se caracterizaron por una mayor flexibilización de las tareas, la intensificación de los ritmos de producción –fundada en la transformación de los medios de trabajo–, la reorganización de los equipos de trabajo, la adición de tareas relacionadas con el control de calidad y la provisión de insumos, la transformación de los dispositivos de control y disciplinamiento. Véanse Julia Soul, “Prácticas obreras y procesos de privatización. Apuntes sobre el caso SOMISA”, y Laura Perelman y Patricia Vargas, “La experiencia de la privatización de los trabajadores siderúrgicos de SOMISA”, ponencias presentadas en el GT 15, X CAAS, noviembre-diciembre de 2011.

29 Sobre el caso Acindar véase Marcela Jabbaz, *Modernización social o flexibilidad salarial: impacto selectivo de un cambio organizacional en una empresa siderúrgica argentina*, Buenos Aires, CEAL, 1996, y sobre el caso de Propulsora Siderúrgica, Alejandra Esponda, “La reestructuración productiva de los 90 en Propulsora Siderúrgica: debates, formas de organización y disputas de poder”, en Victoria Basualdo (coord.), *La clase trabajadora argentina en el siglo XX: experiencias de lucha y organización*, Buenos Aires, Cara o ceca, 2011.

Estos son sólo algunos ejemplos en los que se observa el alcance e impacto de las políticas de tercerización, así como sus estrechas y múltiples vinculaciones con los procesos de flexibilización laboral, que se combinan con otros fenómenos ya mencionados, como el trabajo no registrado y las particularidades de las patronales transnacionales. La actualidad de este tema fue señalada, de hecho, por una figura central de la elite empresaria, como Paolo Rocca, presidente del grupo Techint, quien en 2010, en la segunda jornada de la conferencia de la UIA, sostuvo: “Tenemos que poder contratar empleados tercerizados para desarrollar nuevos proyectos; los excesivos costos laborales sólo hacen que crezca el empleo en negro”.³⁰

Con respecto a las vías posibles de acción para combatir la tercerización, un documento reciente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca que

los sindicatos deben intentar controlar y reglamentar este fenómeno a efectos de proporcionar una protección adecuada para aquellos trabajadores que prestan tareas en el régimen de subcontratación. Lo cierto es que la tarea de los sindicatos se ve obstaculizada por el hecho de que su influencia en las empresas de subcontratación es muy escasa, ya que resulta difícil reclutar y mantener afiliados en dichas empresas o porque en algunos casos no se verifica una clara identificación o solidaridad entre los trabajadores principales o directos y los tercerizados o subcontratados.³¹

Esta propuesta de acción nos enfrenta con otro desafío adicional, que agrega una enorme complejidad a este panorama. Los procesos de tercerización y flexibilización laboral no se produjeron con independencia de las organizaciones sindicales, sino que un sector de la dirigencia de estas organizaciones desempeñó un papel relevante, no sólo fomentando la desmovilización de la clase trabajadora, sino también promoviendo cambios profundos en la actividad de los sindicatos, que dieron origen a lo que se denominó “sindicalismo empresario”. Es decir que los procesos de organización de los trabajadores contra las políticas de tercerización y flexibilización, tanto en los años noventa como en la actualidad, no sólo no contaron ni cuentan en muchos casos con el apoyo de las organizaciones sindicales que supuestamente deberían representar sus intereses, sino que se enfrentan con su abierta oposición.

30 *Clarín*, 20 de noviembre de 2010.

31 Ermida Uriarte y Colotuzzo, ob. cit., p. 89.

Este freno a los intentos de lucha y organización de los trabajadores se funda no sólo en el rechazo a ampliar la base de sustentación de los sindicatos con sectores que podrían comenzar a disputar su liderazgo, sino también en que, en muchas ocasiones, estas organizaciones sindicales, lejos de tener una “escasa influencia en las empresas de subcontratación”, son parte de ellas y, por lo tanto, obtienen beneficios directos de la tercerización.

El caso de la Unión Ferroviaria, encabezada por José Pedraza desde 1985, es un ejemplo emblemático de este proceso, ya que no sólo la dirección del sindicato apoyó desde 1989 los planes de privatización y “racionalización” del sector (aceptando la famosa consigna “ramal que para, ramal que cierra”), sino que además obtuvo beneficios institucionales y personales irregulares.³² La reformulación radical de la actividad ferroviaria durante el período analizado se evidencia al comprobar que, de los 90 000 trabajadores ferroviarios existentes antes de la privatización, en la actualidad totalizan aproximadamente 9000. Pedraza, al tiempo que adhería al “sindicalismo empresario” a través de la administración de 11 000 kilómetros del Belgrano Cargas, instauró procedimientos de exclusión de las listas opositoras mediante ardides o amenazas, que le permitieron seguir al frente del gremio durante todo ese tiempo.³³

32 Sobre el proceso de privatización de los ferrocarriles véase Ruth Felder, “¿Por qué te quedás en vía muerta? Las políticas ferroviarias de los 90 y el debate acerca del futuro de los ferrocarriles”, en Victoria Basualdo y Karina Forcinito (coords.), *Transformaciones recientes en la economía argentina. Tendencias y perspectivas*, Buenos Aires, Prometeo, 2007. De acuerdo con la información disponible, una mutual fantasma de viviendas ferroviarias formada por Pedraza recibió 66 espacios y locales en distintas estaciones, por un alquiler promedio mensual sin indexación alguna de 15 dólares cada uno. En los mismos meses de 1989, en que decidió apoyar el plan racionalizador y privatizador del Banco Mundial, Pedraza se mudó a una casa cotizada en un millón y medio de dólares, en el barrio de Villa Devoto. Véase Horacio Verbitsky, “Las vías del hecho”, *Página/12*, 24 de octubre de 2010.

33 Para ello, excluyó en primer lugar a la lista opositora, la Lista Celeste, mediante la publicación de las condiciones de los comicios en un único aviso aparecido en la sección “Economía&Negocios” del diario *La Nación*. En el siguiente proceso electoral, celebrado en 1996, Jorge De Nápoli, uno de los líderes “celestes”, fue despedido de su trabajo en el ferrocarril San Martín y citado en un bar por el jefe de custodia y operaciones de Pedraza, Rubén Norberto Carrizo, quien le ofreció dinero a cambio de desistir; de lo contrario, tendría que enfrentarse “con los pesados”. Representantes de Pedraza se presentaron en actitud intimidatoria en el galpón de la Lista Celeste, cedido a De Nápoli por el automovilista Rubén Valentini, y luego este último encontró, en la ventana de su casa en Pinamar, un pan de una libra de trotyl cuya mecha se había apagado a sólo dos centímetros del detonador. El juez federal Norberto Oyarbide allanó la sede de la Unión Ferroviaria, donde personal de Gendarmería secuestró panes de trotyl, mechas lentas, detonadores y cintas de empaque idénticos a los que se habían utilizado en el fallido

En 2003, durante el interinato de Eduardo Duhalde al frente del Poder Ejecutivo, Pedraza acordó con las empresas América Latina Logística Central SA y América Latina Logística Mesopotámica SA el convenio 612/03, que instituyó la polivalencia funcional, la ampliación del período de prueba a seis meses, la asignación de las vacaciones en cualquier momento del año, a voluntad del empleador, y la designación del transporte ferroviario como un servicio público esencial, lo cual implica que, en caso de huelga, se debe acatar la intimación ministerial de mantenerlo en funcionamiento, criterio que ni los gremios del transporte ni la OIT admiten.

Pedraza fue procesado en 2006 por administración fraudulenta del fondo de sepelios de los trabajadores ferroviarios y embargado por 50 millones de pesos.³⁴ Producto de la recusación de Pedraza, la causa nunca fue elevada a juicio oral, y en mayo de 2008 la Sala III de la Cámara Nacional de Casación Penal dictó la nulidad de todo lo dispuesto y la prescripción de la causa.

En 2007, se reimplantó el trabajo tercerizado en la línea Roca, que había sido erradicado gracias a un proceso de movilización desarrollado durante la concesión de la empresa Transportes Metropolitanos S.A.³⁵

En la indagatoria ante la Justicia, que terminó en la detención de Pedraza por el asesinato del estudiante universitario y militante del Partido Obrero Mariano Ferreyra, ocurrido el 20 de octubre de 2010 cuando participaba de una movilización de los trabajadores tercerizados en demanda de su pase a planta permanente, el dirigente sindical afirmó: “Nosotros accedimos a las tercerizaciones porque el ferrocarril estaba en condiciones deplorables, especialmente en la limpieza, el desmalezado y mantenimiento de vías”. Así fue como se creó la cooperativa Unión del Mercosur, explotada por la comisión directiva de la Unión Ferroviaria.³⁶ El testimonio de distintos trabajadores ferroviarios permitió reconstruir que

atentado, así como un plano del centro de Pinamar, del cual faltaba la parte que correspondía a la casa de Valentini. Al respecto, véase Horacio Verbitsky, “Las vías del hecho”, *Página/12*, 24 de octubre de 2010.

34 Los aportes de los trabajadores eran derivados a una mutual supuestamente sin fines de lucro, con lo cual los afiliados a la Unión Ferroviaria debían pagar costos cuatro veces superiores a los de la Asociación de Señaleros. Dado que las privatizaciones redujeron el padrón de afiliados, los descuentos compulsivos se extendieron de los trabajadores activos a las viudas pensionadas y el valor de la cuota se incrementó. Véase “El final de una carrera”, *Página/12*, 26 de octubre de 2010, y Horacio Verbitsky, “Las vías del hecho”, art. cit.

35 Véase Christian Rath, *Trabajadores, tercerización y burocracia sindical. El caso Mariano Ferreyra*, Buenos Aires, Biblos, 2011, pp. 143-147.

36 De acuerdo con *Página/12*, el presidente de Unión del Mercosur “es Raúl Castellano, secretario de Medios de Comunicación de la Unión Ferroviaria; el vicepresidente es Armando Matarazzo, secretario de Finanzas del sindicato, y el secretario es Domingo Galeano, secretario de Emprendimientos Laborales de la Unión Ferroviaria. Una de sus asambleas se hizo en

esta tercerización obligaba a sus empleados a asociarse como cooperativistas, no los encuadraba en ningún convenio y, por lo tanto, les negaba conquistas como las asignaciones familiares, las vacaciones pagas o la indemnización por despido. De los 1500 contratados a través de este tipo de empresas externas, para realizar tareas ferroviarias, alrededor de 200 pertenecían a Unión del Mercosur y varios de ellos participaron de la protesta en la que fue asesinado Mariano Ferreyra.³⁷ En este marco, el homicidio de Mariano Ferreyra, lejos de constituir un hecho policial aislado, fue una consecuencia de los cambios producidos, de enorme trascendencia, en la historia reciente de los trabajadores y sus organizaciones.

2.3. LA EXTRANJERIZACIÓN ECONÓMICA Y LAS RELACIONES LABORALES

Las heterogeneidades no se vinculan únicamente, sin embargo, con el trabajo no registrado, la precarización laboral o la subcontratación. Existen otros fenómenos, vinculados con tendencias económicas de la posconvertibilidad, que parecen haber profundizado algunas de las tendencias más regresivas en materia de relaciones laborales y organización sindical que afectan también a sectores de los trabajadores registrados, incluso a aquellos de medios y altos ingresos. Diversas investigaciones han señalado que, en un marco de creciente concentración económica y centralización del capital, se ha consolidado la presencia de empresas extranjeras, casi todas transnacionales, en la economía en su conjunto y particularmente en la cúpula empresarial, lo cual ha sido analizado desde distintas perspectivas que han señalado algunas de sus implicancias en términos económicos.³⁸ Estudios recientes, que incluyen no sólo análisis económicos sino también una encuesta realizada en 2009 por el Ministerio de Trabajo sobre empresas multinacionales en la Argentina, permiten hacer una aproximación preliminar a sus posibles alcances en términos de las relaciones laborales y de organización sindical.³⁹

Independencia 2880, la sede de la propia Unión Ferroviaria, según figura en los registros del INAES, que dependen del Ministerio de Desarrollo Social” (*Página/12*, 22 de febrero de 2011).

37 Christian Rath, ob. cit., p. 136.

38 Véase, por ejemplo, Daniel Azpiazu, Martín Schorr y Pablo Manzanelli, *Concentración y extranjerización. La Argentina en la posconvertibilidad*, Buenos Aires, Capital Intelectual, 2011.

39 Véase Héctor Palomino y María Silvana Gurrera, “La adaptación de las firmas multinacionales al sistema de relaciones laborales: la autonomía de las filiales argentinas y la presencia sindical en los lugares de trabajo”, en el libro *Multinacionales en la Argentina. Estrategias de empleo, relaciones laborales y cadenas globales de valor*, PNUD- MTEySS, 2011.

En lo que respecta a la representación sindical en el lugar de trabajo, en las empresas multinacionales, los estudios disponibles enfatizan que el comportamiento de las firmas no siempre es homogéneo en sus diferentes establecimientos. La denominación “doble estándar” de comportamiento alude, precisamente, a esas situaciones. Teniendo en cuenta que en la Argentina, a diferencia de otros países, la representación sindical está garantizada por ley en los establecimientos con más de diez trabajadores, un modo de observar en detalle la presencia sindical en las firmas y el tipo de adaptación al sistema de relaciones laborales es a través del peso que ejercen estas situaciones de dualidad en el interior de las filiales que operan en el país, ya que no se cuenta con datos correspondientes a las filiales de las multinacionales en otros destinos. Con el objetivo de abordar esta problemática, se distinguen cuatro situaciones: firmas sin delegados; firmas con un solo sitio y representación gremial; firmas con múltiples establecimientos y representación sindical en todos ellos; y firmas con múltiples establecimientos con un comportamiento dual (presencia sindical en sólo algunos de ellos).⁴⁰

Este estudio indica que la situación de dualidad alcanza al 23% de las firmas, en tanto que la proporción de firmas multiplantas con representación sindical homogénea es del 11%; el 15% son firmas con un solo establecimiento y presencia sindical, y la mitad restante son firmas sin delegados (51%). De acuerdo con Palomino y Gurrera, “al sumar los casos de ausencia de delegados y aquellos que evidencian situaciones de dualidad, resulta que una gran mayoría de las firmas de la muestra exhiben debilidad en términos de representación de los trabajadores”. Los autores destacan que este fenómeno se profundiza en las firmas que superan los cien empleados –ya que en las pequeñas predomina la ausencia de representación gremial– y en las manufactureras, principalmente en las ramas química, petroquímica, hidrocarburos y alimentación. En el comercio local, se destacan las grandes tiendas y supermercados, que coinciden con los establecimientos con gran número de empleados. Sostienen, a su vez, que, como puede verse en el cuadro, las prácticas duales son más frecuentes en las firmas latinoamericanas, y en menor medida en las europeas, mientras que en las estadounidenses, antes que la situación de dualidad, predomina la ausencia de delegados (62%). Del mismo modo, si se considera el peso de la dualidad únicamente en las compañías multiplantas, la proporción de firmas involucradas en esta práctica asciende al 50%.

40 Íd.

**Comportamiento de la representación sindical (delegados)
en el interior de las filiales, según la localización de la casa matriz
y el sector de actividad, 2009***

Representación sindical en el interior de las filiales	Localización de la casa matriz			Actividad económica			Total
	EE.UU. (%)	Europa (%)	América Latina (%)	Manu- factura (%)	Comer- cio (%)	Servi- cios (%)	
Sin delegados	62	48	35	23	72	70	51
Con un establecimiento y delegados	12	18	5	25	8	8	15
Comportamiento homogéneo entre plantas	8	13	15	20	5	5	11
Comportamiento dual	18	21	45	32	15	17	23
Total	100	100	100	100	100	100	100

* No incluye las firmas con casa matriz en la Argentina.

Fuente: Palomino y Gurrera, "La adaptación de las firmas multinacionales al sistema de relaciones laborales", sobre la base de la *Encuesta a firmas multinacionales en la Argentina*, SSPTyEL-MTEySS, 2009.

Palomino y Gurrera abordan también otros aspectos micro de las relaciones laborales a partir de los datos que surgen de la encuesta a firmas multinacionales, prestando atención a las interacciones entre las gerencias y los representantes de los trabajadores a la hora de tomar decisiones sobre las condiciones laborales. Además de que la representación sindical en los lugares de trabajo adquiere un peso variable, las multinacionales adoptan distintas posiciones frente a los sindicatos, que van desde la negociación hasta la decisión unilateral sin consulta previa a los representantes de los trabajadores. Para analizar este tema, se elaboró un indicador que da cuenta del comportamiento gerencial frente a los sindicatos, en relación con los temas salariales o las categorías profesionales.⁴¹

41 El indicador de política gerencial hacia el sindicato está construido según los siguientes criterios: a) la política gerencial unilateral tiene lugar cuando la gerencia toma individualmente las decisiones sobre remuneraciones y sobre categorías ocupacionales; b) la política es consultiva cuando la gerencia consulta con el sindicato y decide en salarios y categorías ocupacionales, o en uno de los aspectos se negocia con los representantes gremiales y/o de los trabajadores y en el otro decide sólo la gerencia, o en uno de los aspectos se consulta y decide la gerencia y en el otro decide sólo la gerencia; c) la política es negociadora cuando se negocian salarios y categorías profesionales con

En términos generales, los autores encuentran que la política gerencial hacia el sindicato revela un sesgo fuertemente unilateral entre las firmas de la muestra (73%), y sólo una baja proporción de los casos estudiados (9%) atestiguan una práctica negociadora en cuestiones de salarios y categorías profesionales.⁴² Si se considera el país de origen del capital, la política gerencial de tipo unilateral tiene un peso muy importante entre las firmas cuyas casas matrices se localizan en los Estados Unidos (80%) y un peso algo menor entre las europeas (74%). En las firmas latinoamericanas, que –como ya se destacó– mostraban una mayor adaptación al sistema de relaciones laborales, la posición frente a los sindicatos divide al grupo en dos: la mitad de ellas adopta una actitud unilateral para decidir condiciones de trabajo, mientras que la otra mitad asume una política consultiva y negociadora.

En suma, aun cuando se produce un proceso de adaptación de estas empresas a las regulaciones y prácticas locales, la información disponible parece indicar la importancia de examinar las posibilidades de que exista también una influencia inversa, esto es, que las acciones y prácticas empresariales contribuyan a reforzar las prácticas laborales más regresivas en el ámbito nacional. Este tema es particularmente relevante cuando se consideran algunas de las conclusiones provenientes de un estudio sobre la extranjerización, a partir del análisis de las 500 empresas más grandes del país, que vinculan la extranjerización con otros fenómenos regresivos. Entre las conclusiones de su investigación, Azpiazu, Schorr y Manzanelli destacan que el rendimiento productivo de los asalariados empleados en las empresas extranjeras fue un 38,1% más elevado que el de la cúpula en su conjunto. Asimismo, la participación de los salarios en el valor agregado en las compañías controladas por inversores foráneos (16,2%) fue muy inferior a la verificada en las asociaciones entre empresas locales y extranjeras (24,8%) y, más aún, en las empresas nacionales (37,2%), al tiempo que el superávit bruto de explotación por ocupado en las extranjeras fue 4,1 veces más elevado que en las controladas por accionistas locales, y

los representantes gremiales y/o de los trabajadores, o se negocia uno de los aspectos con los representantes gremiales y/o de los trabajadores y en el otro caso se consulta y decide la gerencia. Véase Palomino y Gurrera, *ob. cit.*

42 Palomino y Gurrera encuentran que el tipo de vínculo con el sindicato parece estar fuertemente asociado con tres variables estructurales: tamaño, actividad económica y país de origen del capital. Esta asociación es particularmente significativa para los casos de actividad económica y tamaño. La política gerencial unilateral predomina entre las firmas de servicios y comercio, así como entre las firmas de menos de cien trabajadores. Entre las firmas de servicios que muestran este tipo de prácticas figuran: las consultoras de personal, servicios de posventa, servicios financieros, logística, transporte internacional, telecomunicaciones e informática. Véase *íd.*

2 veces superior que el verificado en las asociaciones.⁴³ En suma, estos autores afirman que en el ámbito de las líderes controladas por inversores extranjeros se manifestó una distribución del ingreso mucho más regresiva que en el resto de las grandes firmas; es decir que las empresas extranjeras se apropiaron de una mayor porción relativa del producto generado por los asalariados.

Esta información sugiere, entonces, que deberíamos analizar los impactos más amplios del proceso de extranjerización de la economía, en particular de la cúpula, en términos de las relaciones laborales. Un caso extremo que permite abordar algunos de los desafíos derivados de la aplicación de otros parámetros de relaciones laborales es el de la empresa supermercadista Wal-Mart, de origen estadounidense. Las prácticas laborales de esta compañía en su país de origen han sido analizadas en un informe de Human Rights Watch, de 2007, que remarcó el hecho de que su expansión se basa en un conjunto de normas y prácticas laborales que desprotegen a los trabajadores.⁴⁴ Destaca, en primer lugar, que Wal-Mart es la compañía más grande del mundo, con alrededor de 351,14 mil millones de dólares en ingresos y 11,3 mil millones de dólares en utilidades en el año fiscal que concluyó en enero de 2007. Es además el empleador privado más grande de los Estados Unidos, con cerca de 4000 tiendas en todo el país y más de 1,3 millones de trabajadores, ninguno de ellos sindicalizado. No se trata de un hecho fortuito, sino que Wal-Mart aplica una estrategia sofisticada y multifacética para impedir la actividad sindical en sus tiendas, “y cuando esta estrategia falla, sofoca cualquier intento de organización sindical dondequiera que surja”.

Por otro lado, lejos de considerar a esta compañía como un caso aislado, el informe sostiene que es “un caso ejemplar de las falencias de la legislación laboral estadounidense”. Wal-Mart “sobresale por la magnitud y agresividad de su aparato y acciones antisindicales”, pero no es la única compañía norteamericana empeñada en combatir la formación de sindicatos, “valiéndose de los incentivos establecidos en las inequitativas leyes laborales de los Estados Unidos, que, decididamente, inclinan la balanza a favor de las iniciativas antisindicales”.⁴⁵

En línea con lo que surge de la encuesta sobre multinacionales en la Argentina, Human Rights Watch destaca que, a pesar de que los Estados Unidos se encuentran legalmente comprometidos a velar por este derecho fundamental

43 Véase Daniel Azpiazu, Martín Schorr y Pablo Manzanelli, ob. cit.

44 “Descuento en derechos. La violación del derecho de los trabajadores estadounidenses a la libertad de asociación”, reporte de Human Rights Watch, 2007, disponible en <www.hrw.org/sites/default/files/reports/us0507exec-sumspweb.pdf>.

45 Íd.

como Estado Miembro de la OIT y como parte de diversos e importantes instrumentos internacionales, y aunque el derecho de los trabajadores a sindicalizarse se encuentra claramente establecido en la legislación internacional sobre derechos humanos, esto en la práctica no se verifica.

El informe sostiene también que, si bien de acuerdo con el derecho internacional los empleadores no pueden iniciar campañas antisindicales agresivas y coercitivas que interfieran con la sindicalización de los trabajadores, ni tomar represalias contra ellos por apoyar a un sindicato, en realidad ni la legislación ni la práctica laboral en los Estados Unidos cumplen con las normas internacionales. Por el contrario, “las leyes estadounidenses permiten a los empleadores desplegar un sinnúmero de estrategias que interfieren con la sindicalización de los trabajadores, y prevén penas tan leves que no consiguen disuadir a los empleadores de infringir la ley”.⁴⁶

Una serie de trabajos sobre las estrategias patronales y las respuestas de los trabajadores muestran que Wal-Mart intentó impulsar en la Argentina esa misma política de relaciones laborales, tomando como eje central el ataque a la organización sindical.⁴⁷ Un manual confidencial de la empresa, dirigido a sus supervisores y gerentes de recursos humanos, explicita claramente que “mantener a la empresa libre de sindicatos es una tarea de tiempo completo a la que debe dedicar esfuerzo, energía, fervor y una gran atención durante los 365 días del año”. Se agrega, asimismo, una lista de “cinco conceptos centrales para mantenernos libres de sindicatos”, que incluyen la afirmación de que las prácticas antisindicales no son “una tarea sucia”, sino algo de lo que se debe sentir “orgullo”. Además, se promueve entre los empleados jerárquicos la idea

46 Íd.

47 Véanse Paula Abal Medina, “El destierro de la alteridad. El caso Wal-Mart Argentina”, *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 69, n° 4, octubre-diciembre de 2007, pp. 683-727; disponible en <redalyc.uaemex.mx/pdf/321/32112602004.pdf>, y Paula Abal Medina, “Resistencia sindical en el lugar imposible. Los delegados de Wal-Mart Avellaneda”, en *Colectivos resistentes...*, ob. cit. Esta autora señala que la persecución empresaria contra la organización de los trabajadores en el lugar de trabajo fue además facilitada por el tipo de dinámica interna del Sindicato de Empleados de Comercio (SEC), que se caracterizó históricamente por la falta de representación o la subrepresentación en los lugares de trabajo, la fuerte verticalización y jerarquización de las relaciones en el interior del sindicato, todo esto vinculado además con una concepción de que la función del sindicato sería la de proveer servicios y conciliar intereses entre patronales y trabajadores. Al igual que en el caso de la Unión Ferroviaria analizado en el apartado precedente, se pone de manifiesto la necesidad de analizar cómo operan estas entidades sindicales para obstaculizar la organización de los trabajadores. Véase Paula Abal Medina, “El ‘Modelo’ del Sindicato de Empleados de Comercio”, 2009, disponible en <<http://archivo.cta.org.ar/El-Modelo-del-Sindicato-de.html>>.

de que los “asociados” (manera en la que denominan a los trabajadores) “no votan a favor de un sindicato, votan contra el *management*”. Por último, se afirma que el “secreto” para lograr el objetivo de eliminar a los sindicatos –que “son como el agua o la electricidad, persiguen el camino del menor esfuerzo”– es la “eliminación interna de problemas”, por lo que una política de creación de obstáculos es la mejor manera de mantener a los sindicatos alejados del espacio empresarial.⁴⁸

Esta tradición antisindical no es privativa del caso extremo de Wal-Mart, sino que también estuvo presente en Kraft Foods y Praxair, entre otros, donde los intentos de organización de los trabajadores fueron enfrentados con agresivas políticas patronales antisindicales.⁴⁹ Estos casos, en conjunción con los datos disponibles, que muestran la debilidad de la representación de los trabajadores en las empresas multinacionales radicadas en la Argentina (en forma acentuada en las de origen norteamericano), el marcado predominio del sesgo unilateral en la política gerencial hacia el sindicato así como una distribución del ingreso mucho más regresiva que en el resto de las grandes firmas, sugieren que es fundamental realizar un seguimiento y estudio exhaustivo del impacto de la extranjerización económica en lo que se refiere a la profundización de prácticas regresivas en materia de relaciones laborales.

48 En los trabajos se analiza una amplia gama de políticas tendientes a la invisibilización de la relación laboral y a la promoción de la idea de que la empresa es una “gran familia” de “puertas abiertas” (lo que se inculca a través de cánticos y eslóganes que se repiten diariamente), así como otras destinadas al control y la vigilancia de los trabajadores, el seguimiento de sus actividades a través de videocámaras, la evaluación de su desempeño a partir de mecanismos como el “Mystery Shopper”, que los evalúa sin explicitar su presencia, todo lo cual se suma a la supervisión permanente del personal jerárquico. Además, se promueve una “cultura de la disposición permanente” por parte de los trabajadores, basada en un discurso de exaltación del cliente, que sostiene como principios “la satisfacción garantizada”, “la hospitalidad agresiva” y la idea de que “el cliente es el verdadero jefe”. Véase Abal Medina, “El destierro de la alteridad”, *ob. cit.*

49 Sobre el proceso de organización sindical de base en Praxair véase Maxi Arecco, Alfredo Cabaña y José Vega, *Nuestra comisión interna. La organización de los trabajadores de Praxair*, Buenos Aires, SPIQyP-Taller de Estudios Laborales, 2009, y sobre el caso de Kraft, Paula Varela y Diego Lotito, “La lucha de Kraft-Terrabusi. Comisiones internas, izquierda clasista y ‘vacancia’ de representación sindical”, en *Conflicto Social*, revista del Programa de Investigaciones sobre Conflicto Social, IIGG, 2009. Véase también Daniel Azpiazu y Martín Schorr, “La difícil reversión de los legados del neoliberalismo. La recuperación industrial en la Argentina de la posconvertibilidad”, *Nueva Sociedad*, n° 225, enero-febrero de 2010; disponible en <www.nuso.org/upload/articulos/3671_1.pdf>.

3. A MODO DE CONCLUSIÓN

En un contexto de claras mejoras en la última década en lo que se refiere a indicadores del mercado de trabajo y distribución del ingreso, así como en cuanto a distintos aspectos vinculados con la organización sindical y la negociación colectiva, resulta imprescindible avanzar en el análisis de las heterogeneidades en el seno de la clase trabajadora como punto de partida necesario para poder discernir con claridad el conjunto de desafíos pendientes. El análisis sintético y preliminar de tres fenómenos de distinto orden, como la persistencia del trabajo no registrado, los fenómenos de tercerización, y los impactos de la extranjerización sobre las relaciones laborales, permite mostrar que existe una amplia gama de problemáticas vinculadas con las condiciones de trabajo, de vida y organización de la clase trabajadora que requieren investigación en profundidad y políticas específicas.

Con un diagnóstico certero sobre los desafíos pendientes en materia de relaciones laborales en la Argentina, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, en su sesión cuadragésima séptima, estableció líneas interesantes que merecen ser destacadas. En primer lugar, destacó la necesidad de desarrollar estadísticas estatales de largo plazo, sólidas metodológicamente y comparables con las producidas por instituciones internacionales reconocidas. Por otra parte, y en consonancia con lo ya analizado, expresó su preocupación por la cantidad de trabajadores no registrados o enrolados en la economía informal, y su falta de acceso a derechos básicos, así como respecto de la existencia de parámetros diferenciales de trabajo y de derechos, especialmente en los sectores tercerizados.⁵⁰ Al mismo tiempo, remarcó el valor de reconocer el derecho a la negociación colectiva y a la organización del conjunto de los trabajadores, así como de garantizar la posibilidad de movilización y protesta sin represalias, y puso de manifiesto la necesidad de estudios y políticas respecto a otras dimensiones fundamentales como las inequidades de género en el mercado de trabajo, que de acuerdo a la información reciente disponible ha presentado una evolución que merece atención y desarrollo de políticas específicas.⁵¹

50 En este sentido, destacó la importancia de la existencia de políticas estatales tendientes a promover el empleo registrado, la aplicación del salario mínimo y la protección legal, así como los derechos básicos para el conjunto de la clase trabajadora, sin importar el género, su procedencia nacional o el sector de empleo. Véase el reporte del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Sesión 47, Ginebra, 14 de noviembre-2 de diciembre de 2011.

51 Distintas investigaciones subrayan que en la recuperación económica, en un contexto de fuerte crecimiento del empleo total, y sobre todo de una

Estas recomendaciones constituyen otra alerta sobre la importancia de estos temas y la necesidad de impulsar políticas públicas. Estas deberían comenzar por un examen de las propias prácticas laborales del Estado, ya que, distintos análisis y estudios de caso sugieren que el propio Estado, lejos de dar el ejemplo, reproduce como empleador dinámicas de precarización y flexibilización laboral a gran escala. El Estado tiene además una función crítica en la regulación y el control de una serie de servicios y actividades que afectan en forma central las condiciones de vida, transporte, vivienda, salud y educación de los trabajadores. Y finalmente, enfrenta el gran desafío de desarrollar y/o apuntalar políticas activas de promoción del trabajo registrado, de regulación y control de las distintas estrategias antisindicales de las patronales tanto nacionales como extranjeras, y de lucha contra la tercerización y precarización laboral.

Al mismo tiempo, varios de los elementos analizados en el artículo parecen indicar que estas políticas deben complementarse con procesos de democratización y renovación del funcionamiento y la dinámica de las organizaciones sindicales. Retomando, entonces, algunos de los ejes centrales desarrollados en la primera parte de este capítulo, cabe destacar que el fortalecimiento de la organización de los trabajadores en sus establecimientos laborales surge como

caída del desempleo, persisten algunas inequidades de largo plazo, tanto en el segmento formal del mercado de trabajo, como en el comportamiento de las mujeres en hogares de bajos ingresos. La investigadora Rosalía Cortés señalaba en un texto de presentación del informe “El género en cifras” que entre 2006 y 2010, también según datos del Boletín de Estadísticas de Género del Ministerio de Trabajo de Nación, la brecha salarial entre mujeres y varones no disminuyó sino que creció levemente entre los asalariados registrados. Al mismo tiempo, según datos del MTySS, la participación de mujeres en los programas de capacitación y empleo bajó del casi 80% en 2006 a algo más de la mitad (55%) en 2010. Subrayaba, entonces que ante estas inequidades en el área laboral, surge la necesidad de retomar una perspectiva de género ampliada, que contemple el diseño de políticas activas hacia el mercado de trabajo, como herramientas para consolidar oportunidades, en un contexto de expansión económica. Véase Rosalía Cortés, “Hay patrones de género vinculados a la pobreza estructural que cambiaron poco”, disponible en <www.wim-network.org/2011/10/hay-patrones-de-genero-vinculados-a-la-pobreza-estructural-que-cambiaron-poco/>. Véase también “Aportes para el desarrollo humano en Argentina 2011. El género en cifras: mujeres y varones en la sociedad argentina”, PNUD, 2011, disponible en <www.undp.org.ar/desarrollohumano/G%C3%A9nero%20en%20cifras_23.06.pdf> y Rosalía Cortés, “Mercado de trabajo y género: el caso argentino, 1994-2002” en María Elena Valenzuela (ed.), *Mujeres, pobreza y mercado de trabajo. Argentina y Paraguay*, OIT, 2003, disponible en <www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pob_ap.pdf>.

un eje central, no sólo en la disputa por la distribución del ingreso, sino también en función de reconstituir una dinámica sindical que permita defender adecuadamente los intereses de la clase trabajadora y profundizar sus procesos de organización y de lucha.