

La política de flexibilización laboral en la Argentina durante los años 90. Actores y economía política

Licenciado Mariano Féliz[#]

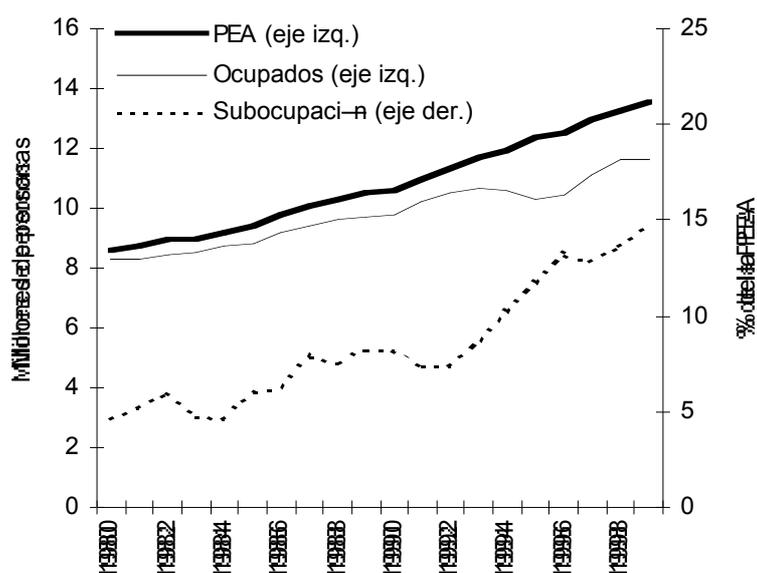
PIETTE/CONICET. Departamento de Sociología, UNLP

1. La crisis y la cuestión del empleo

Desde fines de los 80 pero especialmente a comienzo de la década de los noventa hay un tema que se convierte en una cuestión central en la agenda pública: la cuestión del empleo. Casi tres lustros después de iniciada la reestructuración regresiva de la economía argentina (Nochteff, 1998), comienza a ponerse en evidencia la incapacidad de la economía argentina de generar puestos de trabajo estables, bien remunerados y en cantidad suficiente.

Figura 1. Población económicamente activa, ocupada y subocupada

GBA (1980-1999)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

La figura 1 ilustra el problema. Como se observa la diferencia entre la población activa y el número de puestos de trabajo, es decir la cantidad de desocupados, crece casi sin pausa desde comienzos de los ochenta. Por otro lado, la proporción de trabajadores

[#] marianfeliz@sinectis.com.ar

* Agradezco los comentarios y sugerencias de mis compañeros del CEIL-PIETTE Lic. Osvaldo Battistini, Lic. Juan M. Cató, Lic. Valeria Ginner, Lic. Demián T. Panigo, Lic. Pablo Pérez, de Melina Deledicque y al Director de mi proyecto en el CONICET, Dr. Julio C. Neffa. Por supuesto, todos los errores, omisiones y confusiones son de mi exclusiva responsabilidad.

subocupados (es decir, ocupados en actividades de jornada reducida, asociados en Argentina a ocupaciones de baja productividad, remuneración y precarias condiciones de trabajo) ha crecido sustancialmente.

Sin embargo, no será sino hasta un par de años en la década de los noventa que el problema alcanzará posiciones significativas en las escala de prioridades del Estado. Recién en 1989, con el advenimiento de un nuevo gobierno justicialista, comienza a surgir al debate público la cuestión del empleo (o su contracara más cruel, el desempleo).

Las discusiones respecto a la problemática del empleo tiene diversos matices y orientaciones ideológicas. Por una parte se encuentran aquellos que caracterizan al problema como el resultado de la crisis del viejo régimen de acumulación (vigente hasta mediados de los setenta), el cual se sostenía en el crecimiento de la demanda interna y, por lo tanto, donde el crecimiento del empleo y los salarios eran funcionales al mismo. Con la crisis de ese esquema y su progresiva sustitución por un nuevo régimen de acumulación ahora basado en la demanda externa el empleo de mano de obra se convierte en una traba a la competitividad de la economía, transformándose en un costo de producción que debe reducirse al mínimo. Desde esta perspectiva, la reestructuración de la economía requería diversificar e integrar la estructura industrial, fortaleciendo la capacidad empresarial nacional y generando a mediano y largo plazo una nueva competitividad basada en la incorporación progresiva, sistemática y generalizada de innovaciones tecnológicas y organizacionales, que combinaran el incremento de la producción para el mercado interno y la búsqueda de nuevos mercados de exportación (Neffa, 1998). Sólo de esa forma podría desarrollarse un proceso de reestructuración que garantizase a la vez el crecimiento sostenido y la equidad distributiva.

Una posición encontrada, que poco a poco comienza a ganar lugares en el discurso hegemónico, acuerda con la idea de la crisis del viejo régimen de acumulación anterior, pero centra las críticas en el conjunto de regulaciones que afectarían a los diversos mercados (y en cuanto al problema del empleo, fundamentalmente, aunque no sólo, al mercado de trabajo) e impedirían el pleno desarrollo de las potencialidades de la economía argentina, debilitando la creación de empleo (FIEL 1990).

La necesidad de adaptación de la regulación de las relaciones laborales a la nueva realidad productiva había comenzado a impregnar el discurso dominante desde mediados del gobierno radical (1983-1989), sin embargo la cuestión en aquella época no había alcanzado el centro de la agenda pública.

La llegada al poder de un gobierno peronista (cuyo candidato presidencial había sostenido su campaña electoral sobre un discurso tradicional) hacía suponer en un principio que la resolución de la crisis tomaría los lineamientos de la primer alternativa. Sin embargo, la crisis hiperinflacionaria, liderada por los sectores más concentrados del capital vernáculo y extranjero, indujo un fuerte reacomodamiento del discurso del nuevo presidente (Gerchunoff y Torre, 1996). En función del potencial de aniquilamiento político que exhibía la crisis, el nuevo presidente adopta la alternativa neoliberal, para ganar el apoyo de los principales agentes económicos internos y externos que disponían de un fuerte poder de veto sobre los mercados y sobre la sustentabilidad de su gobierno (Gerchunoff y Torre, op.cit.). El nuevo rumbo se presenta como "la adopción plena de las políticas acordes a los intereses del núcleo hegemónico dentro de las clases dominantes" (Duarte *et. al.*, 1999).

2. La lógica de la nueva política laboral

La política laboral durante los noventa se enmarca en ese proceso de adopción por parte del Estado argentino de lo que se dio en llamar la doctrina del "Consenso de Washington" (Williamson, 1990). En su espacio específico, los objetivos de la nueva política laboral incluían el control del salario y la reducción de los impuestos a la nómina salarial, la reformulación del papel de los convenios colectivos y del poder sindical, y, sobre todo, la flexibilización de los contratos de trabajo y de la indemnización por despido.

En este marco (expresión de la ideología de los grupos económicos hegemónicos), esta política pretendía satisfacer los persistentes reclamos de las organizaciones empresariales, que sostenían que los costos asociados a las regulaciones vigentes atentaban contra la competitividad, que la negociación colectiva centralizada fortalecía a los sindicatos y elevaba los costos laborales, y que la protección socavaba la disciplina laboral (Cortés y Marshall, 1999).

Fundamentalmente, la política laboral impulsada desde el Estado a partir de 1989 buscaba flexibilizar las relaciones laborales en el convencimiento de que era la rigidez de las regulaciones la clave detrás del problema del empleo. La flexibilidad laboral (en sentido amplio) se presentaba en el discurso público como la receta adecuada para contener el aumento del desempleo, mejorar los estándares de productividad, etc. (Battistini y Montes Cató, 1999).

A partir de la sanción de la ley de Convertibilidad en Abril de 1991, no se ocultaba el hecho de que la misma tenía como condición de sostenibilidad la flexibilidad hacia la

baja de las condiciones de trabajo. La flexibilidad salarial junto con las políticas de abaratar el costo de ingreso y egreso de la mano de obra buscan transferir el riesgo económico del emprendimiento capitalista a aquellos que no son naturalmente responsables, los trabajadores (Battistini y Dinerstein, 1995).

La flexibilidad laboral desde la perspectiva oficial, que expresaba fundamentalmente la visión del empresariado, se concentraba en un aspecto particular de la misma: la flexibilidad externa o defensiva (Boyer, 1987). Lo que se buscaba con la nueva política laboral era facilitar (abaratarse) la entrada y salida de los trabajadores de las empresas. La contracara de esta estrategia es la flexibilidad interna (u ofensiva, Boyer, op.cit.) que se refiere a los elementos de la relación salarial vinculados a las modalidades y condiciones de puesta en práctica de la capacidad de trabajo (Battistini y Montes Cató, op.cit.).

En este trabajo abordaremos básicamente la discusión de las políticas públicas orientadas a flexibilizar las condiciones de trabajo en lo que atañe fundamentalmente a las restricciones a la contratación y despido de trabajadores.

3. Proyectos y respuestas

Una de las primeras expresiones de la nueva política laboral fue el proyecto de ley de empleo presentado por el poder ejecutivo a fines de 1989 (el cual fue aprobado recién en noviembre de 1991). Ese proyecto creaba y promovía la utilización de nuevas formas contractuales cuyas premisas se asentaban en el debilitamiento de los mecanismos de ingreso y egreso de los trabajadores a la empresa.

A partir de estas nuevas modalidades de contratación temporal se pretendía abandonar el paradigma de la relación salarial por tiempo indeterminado (Battistini y Montes Cató, op.cit.). De todos modos, si bien la relación de fuerzas entre el capital y el trabajo comenzaba a presentar las condiciones para el desarrollo de mecanismos flexibilizadores ciertos parámetros culturales e institucionales impidieron su desarrollo en forma completa (Battistini, 1998).

Esas limitaciones se observaron en el hecho de que la ley estableció que para poder utilizarse las nuevas modalidades de contratación se requería del acuerdo de las partes (es decir, del sector empresario y del sindicato), ya que las mismas sólo podían ser aprobadas mediante los Convenios Colectivos de Trabajo. De cualquier manera era clara la orientación general de la legislación. Por primera vez se trasladaba al ámbito de la negociación colectiva la posibilidad de contratos flexibles que anteriormente la ley impedía (Etchemendy y Palermo, 1998).

Ante esta primera expresión de una nueva política laboral la CGT se dividió en una CGT oficialista (CGT-San Martín), una CGT opositora (CGT-Azopardo) y un tercer grupo de sindicatos independientes. Eventualmente los sindicatos más combativos (entre los cuales se encontraban fundamentalmente CTERA y ATE, quienes más sufrieron del proceso de reestructuración del Estado) terminaron conformando una nueva organización sindical, CTA (Congreso de Trabajadores Argentinos), mientras la CGT (CGT-San Martín y los gremios que permanecieron en la CGT-Azopardo) se reunificó a principios de 1992.

En el marco de la tradicional estrategia neocorporativa la CGT negoció su apoyo a la reforma de la legislación laboral a cambio de mantener el control de la caja de las obras sociales sindicales y manteniendo la restricción a la competencia entre las mismas (y de éstas con las empresas privadas de medicina prepaga).

La opinión empresaria ante esta primera iniciativa fue muy crítica frente a una reforma que consideraban ampliamente insuficiente. Más bien, las organizaciones empresarias y sus formadores de opinión juzgaron el resultado como inocuo para la rebaja de costos y sus quejas no se hicieron esperar (Etchemendy y Palermo, op.cit.).

En 1991 se promulgó el decreto 1334/91 que impuso estrictas pautas que debían ser respetadas por los nuevos Convenios Colectivos para ser homologados por el Ministerio de Trabajo. En primer lugar, establece la prohibición explícita de cualquier mecanismo de indexación salarial (ya prohibidos por la ley 23928 de Convertibilidad). Además, se indica que la vigencia de los convenios no debería afectar significativamente situación económica general. Por último, se estableció que los incrementos salariales que se acordasen deberían ajustarse a las pautas de productividad, eficiencia y racionalidad.

Esta reglamentación era central a la estrategia económica del gobierno desde dos perspectivas. Por un lado, resultó en un efectivo congelamiento de la mayoría de los reajustes salariales, algo que, desde la perspectiva oficial, era central para garantizar la sostenibilidad del plan económico. Por otro lado, la supuesta "productividad" encubrió la implementación de mecanismos destinados a adaptar las relaciones laborales a las necesidades de las actividades o las empresas alcanzándose de este modo un grado de flexibilidad (básicamente, interna) aun mayor que el obtenido a partir de las reformas laborales (Battistini y Montes Cató, 1998).

En octubre de 1993 el Poder Ejecutivo envió un nuevo proyecto que buscaba flexibilizar aun más las condiciones laborales, y fundamentalmente buscaba promover una mayor flexibilidad interna (Boyer, op.cit.). El eje de la reforma era la posibilidad de aumentar

la longitud horaria de la jornada diaria, junto con una disminución en la jornada anualizada. Además, el proyecto extendía los plazos de los contratos a término, ampliaba los motivos posibles para permitirlos, establecía condiciones de despido para las empresas de menor tamaño y de estímulo al primer empleo. Por último, buscaba reglamentar el derecho constitucional de los trabajadores para tener acceso a información financiera y técnica de las empresas.

Sin embargo, el proyecto nunca fue aprobado. La propuesta atacaba simultáneamente varios frentes y obtuvo el rechazo unánime de las organizaciones de trabajadores y empresarios (Etchemendy y Palermo, op.cit.). Por otro lado, la propuesta (ideada por los técnicos del Ministerio de Trabajo) carecía dentro del mismo gobierno del consenso necesario. El subsecretario de Economía Laboral del Ministerio de Economía, cuestionó la propuesta por no ir a fondo en la flexibilización laboral (Giordano y Torres (1994)). Desde el sector empresarial a su vez se cuestionaba la falta de participación que sus organizaciones habían tenido en la elaboración de la propuesta.

Desde la primera ley flexibilizadora, el Poder Ejecutivo tuvo serias dificultades para lograr la aprobación parlamentaria de las nuevas propuestas de reforma laboral e incluso se presentaron serias dificultades para que los empleadores y sindicalistas acordasen un modelo a implementar (Battistini y Montes Cató, 1999). Recién en 1994 el Estado, la CGT y el Grupo de los Ocho firman, a propuesta del ministerio de Trabajo, lo que se conoció como "Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social". Fue a partir de este Acuerdo que logran aprobarse durante 1995 dos nuevas leyes flexibilizadoras: el nuevo régimen de Contratos de Trabajo (Ley 24465) y el régimen laboral para las Pequeñas y Medianas Empresas (Ley 24467).

La primera introdujo el período de prueba como plazo previo a la contratación por tiempo indeterminado, con un plazo máximo de 3 meses (con la posibilidad de ser extendido a 6 meses a través del Convenio Colectivo de Trabajo) y el contrato a tiempo parcial. Asimismo, incorpora dos nuevas modalidades de contratación: la modalidad especial de Fomento del Empleo (para trabajadores de más de 40 años) y el Contrato de Aprendizaje (para jóvenes sin empleo de entre 14 y 25 años).

El régimen laboral para PYMES habilitaba, fundamentalmente, la posibilidad de que éstas hagan uso de las modalidades de contratación promovidas sin la autorización previa del Convenio Colectivo. Por otra parte, Battistini y Montes Cató (1999) señalan que esta legislación avanzaba en dos viejas aspiraciones del sector empresario: la eliminación de la ultraactividad de los convenios (al menos en el ámbito de las PYMES)

y la disponibilidad colectiva (estableciéndose la preeminencia de la negociación colectiva de pequeñas empresas que no podría ser afectada por convenios de ámbitos superior).

En esta oportunidad, la estrategia del Estado sufrió un giro importante. Como señalan Etchemendy y Palermo (op.cit.) el Ministerio de Trabajo resolvió impulsar una política propia, que giraba en torno a la idea de modificar los equilibrios entre derechos y deberes del trabajador, y transformar la negociación colectiva en el ámbito primordial de discusión (Caro Figueroa, 1988), pero buscando concertar la política con los otros actores interesados (sindicatos y empresarios), en lugar de imponer un proyecto propio. La nueva estrategia resultó exitosa en el sentido de que permitió lograr avances hacia una mayor flexibilidad laboral.

Hasta mediados de la década la política de legislación laboral se concretó siguiendo básicamente la lógica del "modelo estado-céntrico" (Cavarozzi, Nelson y Urrutia, 1994), es decir, resultaba de la presión de los actores socio-políticos que rehuían toda forma de negociación explícita o institucionalizada (predominando las presiones directas sobre el Estado). Con la firma del Acuerdo Marco, por primera vez, se esboza una nueva modalidad de formulación de políticas laborales (Etchemendy y Palermo, op.cit.). La negociación fue directa entre la UIA, la CGT, representantes de las PYMES y el gobierno.

Sin embargo, en 1998 se produjo una vuelta atrás en la orientación de la política pública en torno a la cuestión del empleo. Se aprueba, a propuesta del Poder Ejecutivo, un proyecto de ley de empleo que anuló las anteriores pautas flexibilizadoras y estableció mecanismos destinados a asegurar el control sindical sobre la negociación colectiva (Battistini y Montes Cató, 1999).

Atravesando la resistencia de los organismos multilaterales de crédito (en especial el FMI) y la oposición del empresariado, la nueva Ley 25013 estableció la eliminación de las modalidades promovidas, la reducción del período de prueba, e impuso la representación de los trabajadores en la negociación colectiva por parte de la asociación gremial de mayor grado (estableciéndose, además, la preeminencia, en principio, del Convenio Colectivo de ámbito mayor). Incorpora, sin embargo, una serie de reducciones al costo de despido.

La lógica de la "negociación concertada" (Caro Figueroa, op.cit.) no duró demasiado. La vuelta atrás en el contenido sustancial de la propuesta Estatal tuvo que ver con el intento por parte del Presidente de la Nación de forzar la posibilidad de una nueva

reelección. En este marco, la CGT logró un serie de concesiones a cambio de movilizarse en apoyo de esa propuesta.

A comienzos del año 2000, un nuevo gobierno constitucional de signo político opuesto al anterior impulsó un nuevo proyecto de reforma laboral que incluía la extensión a 6 meses del período de prueba (con posibilidad de ser extendido a un año por el Convenio Colectivo) y la preeminencia del Convenio Colectivo de Trabajo de nivel inferior (incluso si éste implica menores beneficios para los trabajadores). Asimismo, establece la caída de todos los convenios colectivos si a su vencimiento no se renuevan o renegocian (eliminando la llamada "ultraactividad" de los convenios).

La discusión de esta propuesta mostró de parte del gobierno una intransigencia marcada. Obviando toda negociación directa con los actores interesados, el partido en el gobierno se concentró en negociar en el Congreso Nacional los votos necesarios para lograr su aprobación. Asimismo, a partir de medidas de retención de fondos de las Obras Sociales, el gobierno buscaba poner bajo control al sindicalismo. Por otra parte, buscó aprovechar al máximo las contradicciones internas de la CGT, dividida entre los sectores más combativos (ligados al MTA) y aquellos más acomodaticios.

La CGT, en el marco de un profundo desprestigio ante la opinión pública, planteó en un comienzo su total oposición a la propuesta del Poder Ejecutivo, amenazando con la realización de medidas de fuerza. Por su parte, el empresariado y sus formadores de opinión respaldaron ampliamente la reforma propuesta dado que la misma respondía a gran parte de los reclamos del sector.

Finalmente, la cúpula de la CGT acordó con el gobierno de la Alianza una propuesta en la que la primera mantenía el control de la negociación colectiva a la vez que recuperaba el manejo de los fondos retenidos correspondientes a las Obras Sociales. Por otro lado, la propuesta estableció el período de prueba de 3 a 6 meses (según el caso), prorrogable, en ciertos casos, por Convenio Colectivo hasta 12 meses.

Este acuerdo, presentado por el Gobierno como una solución de consenso con el sindicalismo y el sector empresario, resultó en la fractura de la CGT. El sector más combativo (ligado al MTA convocó a una movilización que fue duramente reprimida el día en que se discutía el proyecto en la Cámara de Diputados.

La votación del proyecto encontró fuertes resistencias de parte de algunos diputados del nuevo oficialismo, quienes junto con el justicialismo (ahora en la oposición) votaron en contra del dictamen oficial. Si bien el Senado introdujo algunas modificaciones parciales (en el marco de una negociación que involucraba la entrega de mayores

partidas para los planes Trabajar a los distintos gobiernos provinciales a cambio de la votación favorable), rápidamente el proyecto volvió a Diputados, donde fue definitivamente aprobado.

4. Estado, sindicatos y empresarios

Es claro que la dinámica de la puesta en escena e implementación de la política de empleo durante los noventa no fue ajena a la lucha desatada entre diversos grupos de presión. En comparación con otro tipo de reformas estructurales, la reforma laboral plantea un conflicto sobre líneas de "clase", lo que puede originar alineamientos relativamente homogéneos en las asociaciones de cúpula tanto empresariales como sindicales (Etchemendy y Palermo, op.cit.). Este elemento tendería a preanunciar un mayor grado de conflicto en torno a la misma.

Además, el hecho de que el partido en el poder del Estado tuviera un vinculación históricamente muy intensa con el sindicalismo implicó restricciones importantes en cuanto a la dinámica de la discusión e implementación de la política laboral. Como señalan Etchemendy y Palermo (op.cit.) la política fue fuertemente condicionada por la ya mencionada alianza con el sector patronal pero cuidando el estilo de formulación y la administración de algunos de sus contenidos implico cuidar la "base popular" (Gerchunoff y Torre, op.cit.).

Przeworski y Wellerstein (1982) señalan que cuando el partido de gobierno está vinculado con los sindicatos, los dirigentes suelen preferir los canales políticos de acceso al estado en lugar del conflicto industrial porque tienen más confianza en que el gobierno cumplirá los compromisos asumidos con los sindicatos a cambio del control del conflicto laboral. Además, como señala Murillo (1997) las regulaciones corporativas (negociación colectiva por rama de actividad que asegura el monopolio de la representación, una cierta autonomía financiera, la capacidad sindical de proveer servicios a los afiliados, etc.) dieron a los dirigentes sindicales un cierto grado de autonomía respecto a las condiciones (crecientemente deterioradas) del mercado laboral. Sin embargo, las transformaciones impulsadas desde el Estado orientadas a reformular desde la raíz las reglas de juego de la economía (desregulación, privatizaciones, apertura) implicaron que el sindicalismo argentino se viera obligado a tener una gran reestructuración¹. La CGT apostó a redefinir la implementación de las reformas estructurales que afectaban al mercado de trabajo, de modo tal que permitieran la

¹ Si bien es cierto que la reestructuración de las organizaciones sindicales había comenzado aun antes de 1989.

supervivencia institucional de las organizaciones sindicales. Buscaron reemplazar recursos de poder que se estaban convirtiendo en escasos y costosos (recursos industriales, atacados por las nuevas condiciones imperantes en el mercado de trabajo, y recursos políticos, que debido a la redefinición ideológica del partido justicialista lo alejaba de los intereses de la clase trabajadora) por otros menos costosos, los recursos organizativos (que implicaban un creciente involucramiento de las organizaciones sindicales en actividades mercantiles surgidas en el nuevo contexto institucional del capitalismo argentino: AFJP, Programas de Propiedad Participada, ART, etc.) (Murillo, op.cit).

Las organizaciones empresarias, por su parte, encontraron en el Estado un aliado estratégico que impulsó *de motu proprio* un conjunto de reformas tendientes a consolidar su hegemonía. Desde el principio, los sectores patronales consideraron a la flexibilización laboral como una condición indispensable para lograr el éxito del "nuevo modelo económico". Esta visión provenía tanto de los sectores que estaban resultando "ganadores" en el nuevo contexto económico (los grandes conglomerados de capital nacional y transnacional, fundamentalmente) como de los "perdedores" dentro de la clase empresaria (las PYMES y las grandes empresas nacionales que no pertenecían a un conglomerado). Estos últimos se veían fuertemente atacados por las crecientes importaciones de bienes de consumo y de capital, así como por una estructura de precios relativos desequilibrada (por la fijación del tipo de cambio y la constitución de mono(oligo)polios débilmente regulados a partir de la privatización de las empresas públicas y la desregulación). Dentro de este sector, se encontraba un vasto conjunto de empresas industriales nucleados en la UIA, quienes ejercieron una fuerte presión para lograr una mayor flexibilidad de la legislación laboral.

Debe tenerse en claro que, dado que las instituciones implican distribución de poder ya que "congelan" relaciones de fuerza entre los actores sociopolíticos (Knight, 1992), en el marco de un mercado de trabajo donde se observa una fuerte flexibilidad de hecho, las centrales empresarias lo que buscan es consolidar institucionalmente las relaciones de fuerza gestadas en el proceso de reestructuración regresiva y consolidadas a partir de la política de liberalización.

Hacia fines de 1999 la llegada al gobierno de un partido político de signo contrario al anterior cambió las coordenadas de la discusión y resolución de la cuestión del empleo. El sindicalismo pos-menemista se encuentra en una situación compleja. Habiendo cedido terreno en términos de recursos industriales y políticos, en el nuevo contexto

institucional se encuentra en dificultades para continuar defendiendo su posición de poder. Esto resulta de que, ausente el justicialismo del Poder Ejecutivo, la lógica del modelo "estado céntrico" (Cavarozzi *et. at.*, op.cit.) no es efectiva para la CGT si no se cuenta con un caudal de recursos industriales que permitan ejercer una presión efectiva. La actitud de los sectores empresarios se relacionaba con el nivel de los conflictos y amenazas que enfrentaban en ese momento histórico. Estos conflictos y amenazas pueden presentarse en tres niveles diferentes (Acuña, 1994). Por un lado, podían enfrentar conflictos sobre resultados específicos² frente a los cuales las opciones estratégicas se ven acotadas por las reglas del juego "dadas". En un segundo nivel, los capitalistas pueden enfrentar conflictos sobre las reglas que determinan las posibles estrategias para obtener resultados específicos. En este nivel es donde los empresarios buscan incidir sobre las leyes referidas a la legislación del trabajo. Por último, puede plantearse un conflicto por la redefinición de las reglas de juego más amplias (como el régimen político o el contexto macroeconómico general).

En el período que estudiamos la clase empresaria centró sus esfuerzos en el segundo y tercer nivel. Los noventa no fue tan sólo un período de lucha por la flexibilización de las relaciones de trabajo y su cristalización en la legislación. Además, fue una batalla profunda por consolidar un nuevo equilibrio en la relación de fuerzas trabajo-capital³.

Los capitalistas han conseguido establecer como patrones básicos de la discusión los criterios de flexibilización y a través del proceso de concentración económica han alcanzado dos objetivos fundamentales para la clase empresaria. Por un lado ha conseguido un poder de veto muy significativo, que se expresa en la respuesta del "mercado" a las acciones del gobierno⁴. Por otro lado, finalmente se ha resuelto la crisis de hegemonía al interior del capital, alineándose la amplia mayoría de los sectores detrás del proyecto del gran capital transnacional.

5. Economía política de la protección laboral

Una reflexión surge a la luz de la discusión previa. ¿Qué elementos de carácter económico pueden aportar a la explicación del hecho de que la reformulación de la legislación laboral se haya producido en la década de los noventa y no antes?. La llamada "economía política" provee algunas ideas que permiten dar más sustento a las

² Pueden, por ejemplo, intentar alterar la tasa de ganancia a partir de tomar actitudes que reduzcan la competencia en los mercados.

³ Claramente más desfavorable para los trabajadores.

⁴ El capital concentrado ha conseguido también una considerable capacidad de iniciativa en cuanto a la política estatal (impulsando con fuerza las reformas que considera "indispensables").

tesis discutidas en las páginas anteriores. Seguiremos en esta sección el planteo realizado por Saint-Paul (1999).

La idea básica surge del concepto de renta. La renta puede definirse en este contexto como la diferencia de bienestar que obtiene un trabajador por estar empleado versus la alternativa de encontrarse desempleado. Desde esta perspectiva, los trabajadores ocupados buscarán proteger la renta que obtienen por el hecho de encontrarse ocupados buscando que se establezcan restricciones al despido (aun cuando esto puede reducir el nivel de empleo ya que eleva los costos de contratación⁵).

Desde esta perspectiva, existen en el mercado de trabajo dos conflictos distributivos básicos. El primero es el conflicto existente entre los trabajadores calificados y los poco calificados. Este es el conflicto interno. Mientras los trabajadores calificados se encuentran plenamente empleados (ya que el trabajo calificado es difícil de sustituir y los salarios de estos trabajadores son relativamente flexibles), una parte de los trabajadores poco calificados pueden encontrarse desocupados ya que sus tareas son sustituibles por la utilización de maquinarias, existe una cierta inflexibilidad de los salarios nominales y la demanda agregada de producción nacional se encuentra estructuralmente deprimida por una desigual distribución de la riqueza (y consecuentemente se encuentra estructuralmente deprimida la demanda de trabajo poco calificado).

El segundo conflicto que se presenta es aquel entre los trabajadores de poca calificación que tienen empleo y aquellos desocupados. Este es el conflicto externo. En teoría, al menos, mayor estabilidad en el empleo para los trabajadores ocupados (que buscan con ella proteger la renta que se asocia al hecho de estar ocupado) perjudica a los trabajadores desocupados que no logran conseguir empleo.

La ausencia de restricciones al despido implicaría una situación de conflicto distributivo extremo entre los trabajadores calificados y el conjunto de los poco calificados⁶. En este contexto, existirían fuertes presiones para realizar redistribuciones de ingreso de los primeros hacia los últimos por medio de un sistema impositivo más progresivo. Esto resultaría del hecho de que los trabajadores poco calificados son más pobres pero a la

⁵ Es importante tener en cuenta que, dentro del marco teórico de la nueva "economía política", un aumento en los costos laborales resulta en una reducción en el nivel de empleo si se toman como fijos tanto el nivel de demanda, como los precios de los demás factores productivos y el nivel de la tecnología. Asimismo, esto toma como dada la tasa de ganancia de los capitalistas, y las condiciones de competencia en los mercados. Suponemos aquí que en las actuales condiciones de consolidación de la dominación del capital sobre el trabajo esos elementos "estructurales" no pueden ser efectivamente cuestionados. De poder ser modificados, el planteo sería diametralmente distinto.

vez más numerosos que los calificados y por lo tanto tiene un peso político más importante.

Por el contrario, la existencia de protección laboral permite realizar tal redistribución de ingresos pero reduciendo el número de beneficiarios: sólo participan de la misma los trabajadores poco calificados ocupados que, por la restricción al despido, logran obtener una mayor renta (un mayor salario) a costa de los trabajadores calificados (que resignan parte de sus ingresos) y los poco calificados desocupados (que encuentran más dificultades para conseguir empleo). Los trabajadores calificados prefieren este esquema de redistribución porque implica una menor pérdida de ingresos que la redistribución fiscal. Se genera así una cierta solidaridad entre los trabajadores ocupados (calificados y poco calificados). La redistribución de la renta del trabajo reduce las desigualdades de ingreso entre los trabajadores ocupados lo cual reduce a su vez los incentivos a buscar una redistribución de ingresos de tipo fiscal.

Las perspectivas de que una situación tal se sostenga (es decir, pueda constituirse en una situación de equilibrio) dependen de varios elementos.

En primer lugar, de la probabilidad percibida por los trabajadores de perder el empleo. Esto depende básicamente de la tecnología⁷ (que determina la frecuencia con que las empresas destruyen puestos de trabajo), las preferencias de los trabajadores y otros factores sociológicos (que determinan cuan seguido quieren cambiar o abandonar su trabajo) así como otros factores institucionales.

Si la tecnología expone a los trabajadores a una mayor probabilidad de quedar desempleados, estos reducirán su apoyo a la protección laboral (y por lo tanto, a la generación de altas rentas) de forma de incrementar la probabilidad de encontrar un nuevo trabajo.

Segundo, cuanto más insustituibles se tornen los trabajadores poco calificados (o, cuanto más complementario sea su trabajo con el de los trabajadores calificados, poco sustituibles) mayor será la presión para mantener e incrementar la protección laboral. Una menor posibilidad de ser sustituidos incrementa el poder de negociación de los trabajadores poco calificados ocupados.

Por último, una mayor desigualdad en los ingresos entre los trabajadores calificados y los no calificados, aumentará la presión por una mayor protección laboral que permita

⁶ Recordemos que la ausencia de restricciones al despido haría desaparecer gran parte de la renta asociada a un puesto de trabajo, lo que implica básicamente una caída en el salario real de los trabajadores poco calificados ocupados.

redistribuir mejor la riqueza generada (entre los trabajadores ocupados). Sin embargo, cuando el nivel de desigualdad se torna demasiado elevado, la protección laboral (que busca mejorar la distribución) puede resultar en un nivel de empleo excesivamente reducido (y por lo tanto, una mayor tasa de desocupación), lo cual debilita la defensa de tal protección.

Estos elementos nos permiten elaborar ciertas conclusiones que ayudan a comprender la lógica de la política laboral de los noventa.

Mientras la economía se encontraba relativamente cerrada y la evolución del cambio técnico era de una velocidad moderada (digamos hasta fines de la década de 1980), la probabilidad del quedar desempleado era reducida. Esto inducía una fuerte defensa de la protección frente al despido, lo cual permitía a su vez garantizar una cierta redistribución de la riqueza al interior de las firmas. Como resultado de esto, la desigualdad de los ingresos entre los trabajadores calificados y poco calificados era reducida. Asimismo, dada la existencia de una reducida tasa de desempleo la desigualdad al interior del conjunto de la fuerza de trabajo era baja. Desde lo ideológico había, además, un fuerte consenso a favor de la protección del trabajo, con una fuerte oposición a la existencia de desigualdades distributivas. Esto en un contexto de cuasi pleno empleo, era un sustento adicional a la legislación protectora del trabajo.

Estas circunstancias se vieron profundamente alteradas en los últimos años de la década de los ochenta y la primera mitad de los noventa. El golpe psicológico que implicaron los brotes hiperinflacionarios quebró (al menos parcialmente) el espíritu de solidaridad entre el conjunto de los trabajadores. Como señala Canetti (1983) cuando la unidad monetaria pierde repentinamente su personalidad (pierde valor mientras aumenta su cantidad) el hombre que confiaba en ella no puede evitar percibir su "rebajamiento" como el suyo propio. Ninguna devaluación súbita de la persona es jamás olvidada: es demasiado dolorosa.

A su vez, la política de apertura y desregulación de la economía aceleró el cambio tecnológico al forzar una mayor competencia doméstica y permitir la importación de productos provenientes de naciones técnicamente más avanzadas. Además, la mayor competencia externa deprimió fuertemente la demanda de bienes y servicios producidos localmente. El resultado fue un fuerte incremento de la tasa de desocupación y,

⁷ El concepto de tecnología incluye tanto la capacidad productiva de las maquinarias como las distintas formas de organización del trabajo y de gestión de la producción.

consecuentemente, de la probabilidad percibida por los trabajadores de quedar desocupados.

Estos cambios resultaron en un debilitamiento del consenso a favor de la protección laboral. El incremento del peso de la desocupación y la creciente desigualdad de los ingresos resultante del cambio tecnológico (el cual redujo la complementariedad entre el trabajo calificado y el poco calificado, y por lo tanto disminuyó el poder de negociación de éste último) resquebrajan la defensa que los mismos trabajadores ocupados hacían de la misma. La presencia de un creciente desempleo en el marco de un modelo económico desindustrializador se convierte en una presión constante hacia la aceptación, por parte de los "incluidos", de las nuevas condiciones laborales y la pérdida de los derechos históricos del conjunto de los trabajadores (Battistini y Dinerstein, 1995).

En efecto, los intereses de la clase trabajadora se tornan cada vez menos homogéneos. Por un lado, se extienden las diferencias entre un conjunto de trabajadores ocupados "privilegiados" (trabajadores calificados) y los trabajadores ocupados "subprivilegiados" (trabajadores poco calificados) lo cual acicatea la fragmentación de los intereses de la clase. Por otro lado, crece la tensión entre aquellos trabajadores que se encuentran ocupados y la masa creciente de desocupados, pues el ajuste económico provoca un movimiento que expulsa a los que trabajan a condiciones precarias y la flexibilización obliga a los que están adentro a ceder derechos y condiciones para no salir del mercado de trabajo (Battistini y Dinerstein, op.cit.).

La alianza política encarnada por el partido en el gobierno (el justicialismo) favoreció a su vez el debilitamiento del *status quo* en materia de legislación laboral. La constitución de un frente político que integraba simultáneamente las aspiraciones de las clases más favorecidas (entre las cuales se incluyen los trabajadores de alta calificación) junto con los intereses y aspiraciones de los sectores populares (atacados fuertemente primero por la hiperinflación, y posteriormente por la hiperdesocupación) permitió quebrar el frente interno de la clase trabajadora. Los trabajadores poco calificados que lograron mantener su empleo durante el proceso de reestructuración se ven en dificultades para sostener su tradicional coalición con los trabajadores más calificados, y se ven sometidos a una creciente presión por flexibilizar (más allá de la legislación laboral) las relaciones de trabajo.

El gobierno, además, promovió una política de impuestos y gastos que buscaba consolidar esa nueva alianza. Por un lado, la creciente presión fiscal se concentró en impuestos (el IVA fundamentalmente) que atacan básicamente a los sectores medios

dentro de las clases populares (trabajadores poco calificados y con calificación intermedia).

Por otro lado, con una fuerte política asistencial (programas de empleo temporario y otros planes asistenciales⁸) mantuvo contenida la creciente presión social producto de una creciente exclusión⁹.

6. Eficacia de la política de empleo

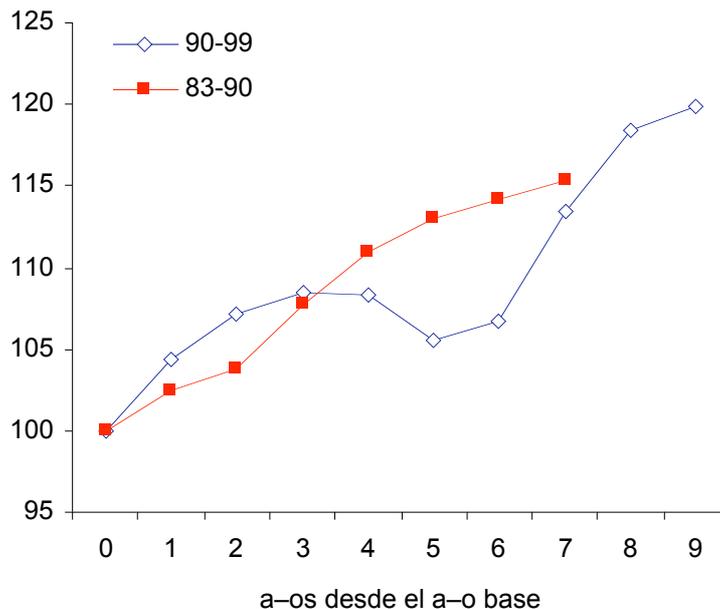
Una década ha pasado desde que la cuestión del empleo (y el desempleo) alcanzaron posiciones significativas en la agenda pública. En el marco de un proceso de transformaciones estructurales sin precedentes, la reforma laboral se convirtió en una de las cuestiones más debatidas y controvertidas.

Desde el discurso hegemónico, que estableció los parámetros de discusión del problema del empleo entre todos los actores, se presentaba a la flexibilidad laboral como la clave de la solución de la cuestión del empleo. Entre marchas y contramarchas, la legislación fue orientada en el sentido de la reducción de las rigideces en las relaciones laborales. Se redujeron significativamente las contribuciones patronales, las restricciones para la contratación y despido de trabajadores, se flexibilizaron las prácticas laborales al interior de las empresas. Sin embargo, el resultado en cuanto a generación de puestos de trabajo fue pobre.

Figura 2. Creación de empleo antes (83-90) y después de la flexibilidad (90-99)

⁸ El número de beneficiarios de los programas públicos de empleo creció un 325% entre 1993 y 1999 (alcanzando en 1999 aproximadamente los 100 mil beneficiarios promedio por mes), mientras que los montos presupuestarios asignados aumentaron un 154% (alcanzando en 1999 más de 200 millones de pesos).

⁹ Ver figura 2. Es de notar que los programas de empleo precario fueron un fracaso desde el punto de vista de sus objetivos declarados de mejorar la inserción de los beneficiarios en el mercado de trabajo. Este hecho realza su verdadero objetivo como un instrumento de contención de la presión social.



Nota: Para el período 83-90 el año 0 es 1983. Para el período 90-99 el año 0 es 1990.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Como se observa en la figura 2 en el período que fue desde 1983 a 1990 la economía argentina generó (en un contexto de estancamiento) más empleo que el creado por la economía en un período de tiempo de longitud similar 90-97 (caracterizado por un fuerte crecimiento económico). Es claro que la mayor desregulación del mercado de trabajo no colaboró con la creación de más empleo a pesar del fuerte crecimiento económico.

El nuevo contexto institucional (dentro del cual la legislación laboral ocupa un lugar preponderante) conspiró no sólo contra la mayor creación de empleo, sino que promovió la creación de empleo de tipo precario (inestable, mal remunerado, con jornadas de extensión atípicas: muy largas (sobre-explotación) o muy cortas (changas)). Pérez (1999) señala la existencia de un número creciente de trabajadores que trabajan por más de 45 horas semanales (sobre todo se ha producido un fuerte incremento en la proporción de trabajadores con jornadas de trabajo de más de 61 horas semanales). Esta es una señal clara del deterioro de las condiciones en el mercado de trabajo que empujan cada vez más a los trabajadores a compensar salarios deprimidos con jornadas cada vez más extensas. Por otro lado, un creciente número de trabajadores (en particular, pertenecientes a los estratos más pobres de la población) se encuentra trabajando menos de 30 horas por semana (Neffa et al, 1999), lo cual confirma la presunción de que se

trata en buena medida de empleos de baja remuneración (changas, trabajo a tiempo parcial, etc.).

A pesar de la creciente flexibilidad de las formas de contratación de mano de obra se observa que entre los trabajadores desocupados crece la participación del desempleo de larga duración.

Tabla 1. Duración de la desocupación

% del total de desocupados

Período	Población Desocupada		Jefes de Hogar Desocupados	
	Jun-91	May-99	Jun-91	May-99
Hasta 2 meses	43.0	44.6	50.3	54.6
Más de 2 meses hasta 6 meses	35.8	29.7	28.7	25.2
Más de 6 meses hasta 1 año	16.1	18.1	17.3	14.0
Más de 1 año	5.1	7.6	3.7	6.3
	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Es significativo el hecho de que el incremento en la duración del desempleo ha sido aun mayor entre los desocupados que son jefes de hogar. Esta situación empuja a crecientes masas de población a buscar trabajo (ya que la falta de empleo del jefe de hogar fuerza al resto de los miembros del hogar a salir a buscar empleo) o algún otro tipo de actividad que permita procurar el sustento de los núcleos familiares.

Por último, como reflejo de la creciente fragmentación de la clase trabajadora, la desigualdad de los ingresos provenientes del trabajo se ha incrementado fuertemente. Entre 1991 y 1997, la desigualdad en la distribución de los ingresos per cápita familiares (medida según el índice de Theil) se ha incrementado en un 24% (FIEL, 1999). Esa creciente desigualdad colaboró con la división de intereses dentro de la misma clase trabajadora.

7. Síntesis y conclusiones

La llegada a escena de la cuestión del empleo se produjo en un contexto en el cual la sociedad argentina, convulsionada por la hiperinflación y el estancamiento crónico, enfrentó un profundo cambio en los términos de la discusión. El paradigma de la flexibilidad y el ajuste desplazó casi por completo otros elementos y valores (como la solidaridad, la igualdad, etc.). Una de las causas principales por la cual se impusieron estos nuevos "términos" en la relación laboral es que la "politización" del problema de la inflación tuvo como contracara la "despolitización" del problema del desempleo, del empleo precario y, en general, de la desigualdad y la inmovilidad social (Barbeito y Lo

Vuolo, 1998). La flexibilidad y el ajuste permanente se convirtieron en cuestiones meramente “técnicas” que “naturalmente” había que instrumentar.

El frágil equilibrio preexistente descansó sobre un modelo complejo e inestable de incorporación-exclusión por el lado capitalista, y el conformismo-rebelión por el lado del trabajo (Holloway *et. al.*, 1992). La explosión hiperinflacionaria expresaba la avanzada del capital para imponer un nuevo modelo de organización social centrado en un conjunto distinto de reglas de gestión y organización del trabajo.

En el marco de reducir los costos laborales a corto plazo, los capitalistas tienden a ejercer una creciente coacción sobre los trabajadores, estableciendo pautas de trabajo cada vez más precarizadas (más allá de las restricciones legales). Mientras tanto, el Estado deja de equilibrar una balanza intrínsecamente asimétrica (actuando ahora ostensiblemente a favor de los intereses del capital¹⁰) y los sectores concentrados del capital contemplan la lucha interclase, y la puja intersindical. Resulta así un momento difícil de la correlación de fuerzas para el trabajo (Battistini y Dinerstein, *op.cit.*).

En este período las organizaciones sindicales más asociadas al partido de gobierno actuaron más en función de defender su poder como organizaciones que planteando objeciones de fondo a la política de empleo presentada por el gobierno (y fuertemente respaldada por los sectores empresariales). Con sus bases debilitadas por el proceso de transformaciones estructurales (en un marco de incertidumbre y precariedad laboral creciente se dificulta la acción colectiva, al menos en los términos y con las estrategias de lucha del período previo¹¹) y cuestionado su poder de influencia sobre el partido justicialista, las organizaciones gremiales nucleadas en la CGT optaron por concentrarse en su "supervivencia organizativa" (Murillo, *op.cit.*).

El capital más concentrado, por su parte, vio (durante la mayor parte del período) ampliamente colmadas sus expectativas en referencia a la reducción del costo del trabajo¹².

¹⁰ Si bien suele señalarse que el Estado se retiró de la escena en la década de los noventa, esto no es exactamente así. Si bien en algunos ámbitos (comercio exterior o regulación de ciertas actividades comerciales en el interior del país, por ejemplo) el Estado cedió en efecto el poder de regulación a los grupos económicos más concentrados, en el espacio de la regulación de las relaciones laborales el accionar estatal fue muy activo. Por ejemplo, el Estado tuvo activa participación limitando el derecho a huelga en el caso de los servicios públicos esenciales, promoviendo activamente las mismas modificaciones de fondo en la legislación laboral, etc.. En el caso particular de la homologación de los Convenios Colectivos el Estado tuvo una participación fundamental al ser el garante del cumplimiento del decreto 1334/91.

¹¹ La precariedad de las condiciones de trabajo dificultan el accionar colectivo, haciendo más compleja la articulación de intereses al tornar más presente el problema del "free rider", que obtiene los beneficios del accionar colectivo pero no corre con los costos del mismo. Al respecto ver Olson (1992).

¹² Las pequeñas y medianas empresas, por su parte, fueron víctimas de la creciente apertura y desregulación. Con una demanda interna crecientemente deprimida por la apertura, la caída en el poder adquisitivo del salario y la creciente

En el marco de creciente precarización de hecho, la lucha del capital se centró en institucionalizar un marco de relaciones sociales nuevo, que expresaba la nueva configuración del poder económico en la Argentina. No buscaban tan sólo poner por escrito (blanquear) una situación de flexibilidad de hecho, sino fundamentalmente establecer un piso firme desde donde negociar de ahí en más, más allá de los posibles cambios coyunturales en la correlación de fuerza o de los vaivenes en la esfera política. El período de los noventa se transformó en la etapa final de una batalla iniciada en 1976 por la redefinición de las bases para garantizar el proceso de acumulación. En esta última década, los capitalistas lograron por una parte terminar de homogeneizar a la sociedad por arriba (siguiendo el concepto utilizado por Villarreal, 1985) unificando los intereses dominantes y constituyendo un grupo hegemónico capaz de articular las reivindicaciones sectoriales. El núcleo más concentrado de conglomerados nacionales y transnacionales consolidó en esta década su posición como líder dentro de la clase empresaria (Basualdo, 1999). Por otro lado, la política económica en general, y la política de empleo (flexibilización) laboral en particular, logró consolidar un estado de creciente fragmentación y estratificación de los sectores populares, logrando una efectiva heterogenización y debilitamiento de los mismos.

8. Referencias

- Acuña, C.H. (1994), "El análisis de la burguesía como actor político", *Realidad Económica*, No.128, Noviembre-Diciembre.
- Barbeito, A. C. y Lo Vuolo, R. M. (1998), "Una nueva política social para una nueva política económica", *Realidad Económica*, No.156, Mayo-Junio.
- Basualdo, E. M. (1999), "Tendencias y transformaciones de la cúpula empresaria argentina durante la década de los noventa", *Realidad Económica*, 168, noviembre-diciembre.
- Battistini, O. R. (1998), "Un enfoque alternativo para el análisis del sistema de relaciones laborales", IV Congreso Nacional de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Battistini, O. y Dinerstein, A. C. (1995), "Desocupación, precarización y estables: alienación y subjetividad del trabajo", *Realidad Económica*, No.134, Agosto-Septiembre.

desocupación, los potenciales beneficios de una mayor flexibilidad del mercado de trabajo eran, como mucho, marginales.

- Battistini, O. y Montes Cató, J. (1998), "¿Flexibilidad negociada? El dilema de la elección del nivel", IV Congreso Nacional de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Battistini, O. y Montes Cató, J. (1999), "Flexibilización laboral en Argentina. Impacto en el desempleo y aplicación de pautas contractuales", XXII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS), Chile.
- Boyer, R. (1987), "La flexibilidad laboral en Europa", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Canetti, E. (1983), *Masa y poder*, Alianza Editorial.
- Caro Figueroa, A. (1988), "Rigidez y flexibilidad en el mercado de trabajo argentino", en *Flexibilización del mercado laboral y crecimiento económico*, Editorial Tesis.
- Cavarozzi, M., Nelson, J. y Urrutia, M. (1994), "Economic and political transitions in Latin America: The interplay between democratization and market reforms", en Nelson, J. (ed.), *A precarious balance. Democracy and economic reforms in Latin America*, vol. II, Institute for Contemporary Studies.
- Cortés, R. y Marshall, A. (1999), "Estrategia económica, instituciones y negociación política en la reforma social de los '90", *Desarrollo Económico*, No.154, vol. 39, Julio-Setiembre.
- Duarte, M., Levit, C., Ortiz, R. y Schorr, M. (1999), "Las hiperinflaciones de 1989-1991: los orígenes de la exclusión actual", VII Jornadas Interescuelas-Departamentos de Historia, Neuquén.
- Etchemendy, S. y Palermo, V. (1998), "Conflicto y concertación. Gobierno, Congreso y organizaciones de interés en la reforma laboral del primer gobierno de Menem (1989-1995)", *Desarrollo Económico*, No.148, vol. 37, Enero-Marzo.
- FIEL (1990), *Argentina. Hacia una economía de mercado*, Ediciones Manantial.
- FIEL (1999), *La distribución del ingreso en la Argentina*, presentación en la Reunión Anual'99 de la Asociación de Bancos de la Argentina (ABA), Buenos Aires.
- Gerchunoff, P. y Torre, J. C. (1996), "La política de liberalización económica en la administración de Menem", *Desarrollo Económico*, No.143, vol.. 36,
- Giordano, O. y Torres, A. (1994), "Estudios sobre el proyecto de reforma laboral", MTSS.
- Holloway, J. y Peláez, E. (1992), "Aprendiendo a hacer reverencias: posfordismo y determinismo tecnológico", en *Los estudios sobre el Estado y la reestructuración capitalista*, Fichas temáticas de Cuadernos del Sur, Editorial Tierra del Fuego.

- Knight, J. (1992), *Institutions and social conflict*, Cambridge University Press.
- Murillo, M. V. (1997), "La adaptación del sindicalismo a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem", *Desarrollo Económico*, No.147, vol. 37, Octubre-Diciembre.
- Neffa, J. C. (1998), *Modos de regulación, regímenes de acumulación y sus crisis en Argentina (1880-1996). Una contribución a su estudio desde la teoría de la regulación*, PIETTE/CONICET, Asociación Trabajo y Sociedad-EUDEBA.
- Neffa, J. C., Battistini, O., Panigo, D. T. y Pérez, P. E. (1999), "Exclusión social en el mercado de trabajo. El caso de Argentina", OIT/Fundación Ford.
- Nochteff, H. (editor) (1998), *La economía argentina a fin de siglo: fragmentación presente y desarrollo ausente*, FLACSO-EUDEBA, Buenos Aires.
- Olson, M. (1992), *La lógica de la acción colectiva. Bienes públicos y la teoría de los grupos*, Limusa, Grupo Noriega Editores, México, Argentina, Colombia.
- Oszlak, O. y O'Donnell, G., *Estado y políticas estatales en América Latina: hacia una estrategia de investigación*.
- Pérez, P. E. (1999), "Duración de la jornada laboral: ¿tendencias a la polarización del uso del tiempo de trabajo?", *Ensayos del III Encuentro Internacional de Economía*, CIEC, Córdoba.
- Przeworski, A. y Wallerstein, M. (1982), "The structure of class conflict in democratic societies", *American Political Science Review*, vol. 76, 215-238.
- Saint-Paul, G. (1999), "Toward a theory of labor market institutions", *Universitat Pompeu Fabra, Barcelona y CEPR, Londres*.
- Villarreal, J. (1985), "Los hilos sociales del poder", en *Crisis de la dictadura Argentina. Política económica y cambio social 1976-1983*, Jozami, E., Paz, P. y Villarreal, J., Siglo Veintiuno Editores, México, España, Argentina, Colombia.
- Williamson, J. (1990), "The progress of policy reform in Latin America", *Institute for International Economics*, Washington, DC.