

LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN AMERICA LATINA¹

Daniel CIEZA²

En 1999, el director de la OIT, Juan Somavía, señaló en su Memoria de la Conferencia Internacional del Trabajo: “el trabajo decente implica acceder al empleo en condiciones de libertad y de reconocimiento de los derechos básicos del trabajo. Estos derechos garantizan que no haya discriminación ni hostigamiento, que se reciba un ingreso que permita satisfacer las necesidades y responsabilidades básicas económicas, sociales y familiares, y que se logre un nivel de protección social para el trabajador, la trabajadora y los miembros de su familia. Estos derechos también incluyen el derecho de expresión y de participación laboral, directa o indirectamente a través de organizaciones representativas elegidas por los trabajadores y trabajadoras”.

En el caso de la Argentina, la inclusión del concepto de Trabajo Decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales está prevista en los enunciados de la Ley Nº 25.877 (Ley de Ordenamiento Laboral), como así también en los Objetivos de Desarrollo del Milenio suscritos por el país. En el Tratado de Asunción, el concepto de trabajo decente debe ubicarse dentro del objetivo de lograr un desarrollo con Justicia social.

Lamentablemente, alrededor de la mitad de la población en edad de trabajar de nuestro sub-continente latinoamericano no cuenta con trabajo decente. La consigna de la OIT formulada hace 20 años no está siendo respetada. Por eso, en el centenario de la OIT es conveniente hablar de las causas del trabajo indecente y de la necesidad imperiosa de incluir la noción de trabajo decente en la educación primaria y secundaria.

LAS DISTINTAS FORMAS DE TRABAJO INDECENTE: INFORMALIDAD, TERCERIZACION, DESLOCALIZACION, HOSTIGAMIENTO

¹ Intervención en la Jornada organizada por la Comisión de Trabajo y seguridad Social del Mercosur realizada en la UMET, 17 de Julio de 2019 titulada MESA DE DIALOGO SOBRE TRABAJO DECENTE Y EDUCACION. Publicada en Revista Trabajo y Derechos Humanos Nros 6-7,2020 UBA,CABA

² Profesor Titular en la Carrera de Relaciones del Trabajo. Facultad de Ciencias Sociales(UBA)

El trabajo indecente es la contracara del trabajo decente promovido por la OIT desde 1999. El trabajo decente pone en el centro el ser humano y se vincula a los conceptos de desarrollo humano y de derechos económicos, sociales y culturales y de incidencia colectiva (Gutiérrez Garza,2012). El trabajo indecente pone en el centro la ganancia del empresario y el concepto según el cual el trabajo es una mercancía.

El trabajo “indecente” no es solo propio de regiones aisladas, de contextos rurales o de zonas marginales. El trabajo indecente es el que carece de los derechos a condiciones de trabajo dignas y a la seguridad social, y salubridad con todas sus prestaciones: derecho a la jubilación, al seguro médico u “obra social”, derecho a la higiene y seguridad en el trabajo y a cobertura ante los infortunios laborales, derecho al seguro de desempleo. Obviamente, el trabajo no registrado, informal o “en negro” carece de todos estos derechos. Pero tampoco tienen este conjunto de derechos una serie de modalidades laborales muy frecuentes: el trabajo “tercerizado”, deslocalización, y el trabajo fraudulento.

En otras palabras, el trabajo indecente no está solo en las selvas y en las zonas de fronteras. También hay que buscarlo en los grandes Ministerios, en los sótanos de viviendas metropolitanas, en las plantas industriales, y en las grandes superficies comerciales.

DESEMPLEO ABIERTO, SUB-EMPLEO Y OTROS PROBLEMAS DE EMPLEO

Los países de América Latina miden los problemas de empleo con una metodología relativamente homogénea sugerida por la OIT y la CEPAL. Los principales índices son la tasa de desempleo o desocupación, y la tasa de sub-empleo o sub-ocupación horaria. La tasa de desocupación en América Latina y el Caribe estuvo cercana al 7% en 2014 y 2015 y llegó a 8,1% en 2016, el nivel más alto en una década, en un contexto de contracción económica que también ha afectado la calidad de los empleos (OIT, diciembre de 2016). La tasa promedio de desempleo regional bajo de 8,1% en 2017 al 7,8% en 2018 (OIT,2019). La tasa de sub-empleo horario se ubica en la década alrededor del 8%. O sea

que, oficialmente, los problemas de empleo afectan alrededor del 15% de la fuerza de trabajo en los últimos años.

Pero, en rigor, los datos publicados por los Gobiernos reflejan solo una parte del verdadero problema. En efecto, a veces los comunicados oficiales aclaran que los datos que se difunden corresponden al “desempleo abierto”. Esto significa que hay un desempleo oculto que corresponde a un sub-registro. Este sub-registro es denominado “efecto desaliento” por los especialistas, ya que se reconoce que muchos que no buscan trabajo en realidad no tienen empleo y aparecen como empleados según la metodología oficial, que solo contabiliza como desempleados “aquellas personas que teniendo la edad y capacidades para trabajar, y no teniendo ocupación, buscaron trabajo activamente en la semana de referencia” (Arrillaga et al,1998, Cieza,2005).

Por otro lado, junto al desempleo abierto, los Gobiernos informan sobre el sub-empleo horario, que contabiliza a las personas que trabajaron un número reducido de horas (generalmente 36) en la semana de referencia. Esta información soslaya que existe otro tipo de sub-ocupación, que se puede denominar “funcional” (Arillaga et al,1998) u oculta, que refleja las personas que, trabajando más de 36 horas en la semana de referencia, lo hacen en forma muy precaria y en sectores no estructurados o familiares, donde no generan riqueza social (vendedores ambulantes, cuidadores de autos etc.)

Por lo expuesto, los problemas de empleo no son solamente los informados oficialmente y que se refieren al desempleo abierto y al sub-empleo horario. En rigor, hay que agregar al análisis el desempleo oculto o efecto desaliento, y la sub-ocupación funcional u oculta. Esta última dimensión, la sub-ocupación oculta nos remite a un problema central en América Latina, donde millones de personas viven de la venta ambulante, de trabajos en los hogares, o desarrollan tareas precarias, rayanas en la mendicidad.

EL TRABAJO INFORMAL

En un reciente informe de la OIT el trabajo informal en América Latina afecta a por lo menos 130 millones de trabajadores y asciende a un 47% del empleo no agrícola. Tiene tres componentes: trabajo precario en unidades productivas en el sector no estructurado (cuentapropistas, etc.), trabajo precario en el sector formal de la economía (no cumplimiento de obligaciones laborales) y trabajo precario en hogares (trabajo en casas de familia etc.) (OIT,2014).

Es interesante recordar que en 1990 América Latina tenía trabajo no decente para 63 millones de trabajadores, lo que representaba un 45% de la PEA (Rodríguez, 2005). Por lo tanto, y más allá de los cambios en la forma de medir el trabajo informal, la tendencia no parece ser positiva. Esta idea se fortalece si se analiza el porcentaje de beneficiarios del sistema previsional en América Latina, que solo supera el 30% de la población en edad de trabajar en pocos países (Argentina, Uruguay, Chile, Costa Rica) en la década del 90.

En base a este panorama, y tomando en cuenta el sector agrario, se puede afirmar sin lugar a dudas, que al menos la mitad de los trabajadores carecen de derechos humanos en materia de seguridad social e higiene y seguridad en el trabajo. La cifra real es muy difícil de estimar. No obstante, se pueden calcular algunas consecuencias fatales: cada año mueren en América Latina 30.000 trabajadores víctimas de accidentes de trabajo (Rodríguez,2005:316)

En cuanto al acceso a cobertura en salud, si bien se refleja un importante avance en América Latina en la última década se estima que un tercio de los trabajadores asalariados y no asalariados carecen de un sistema de protección en salud. Asimismo, son muy pocos los países en América latina, que cuentan con un seguro de desempleo (OIT, 2014, b). El cambio de orientación política en países como Brasil y Argentina, a partir del 2015 parece tener consecuencias negativas en materia de acceso a prestaciones de salud.

En materia de riesgos del trabajo hay varios sistemas en América Latina.: los estatales (la mayoría de los países), los gestionados por entidades patronales sin fines de lucro(Chile), los privados(Argentina), y los mixtos(Colombia). En cuanto a la cobertura, según datos de la OIT, en Chile hay un 66,9%, en El Salvador un 20,4%, en México un 32,2%, en Nicaragua un 12,7% y en Panamá un 53.1% (Rodriguez,2005)

Pero además de poseer un seguro por riesgos laborales, los trabajadores tienen derecho a participar en los organismos de prevención que deben tener las empresas. Los Comités Mixtos de Higiene y Seguridad, recomendados por la OIT deben ponerse en práctica con un fuerte protagonismo de los trabajadores. Esto no ocurre en la mayoría de los países latinoamericanos, donde la legislación de higiene y seguridad pone en el empleador la responsabilidad de los organismos de prevención

Por último, los trabajadores tienen derecho a la identidad. Algunos trabajadores no tienen documentos de identidad, lo que significa que en algunos casos no sólo son informales sino también “invisibles”.

En México, una Fundación ha realizado estudios según los cuales un 10% de la población mexicana carece de acta de nacimiento (Mercado-Ortiz,2014). En el Cono Sur, según el Programa Universalización de la identidad civil en las Américas(PUICA) es de 5% en Brasil y Paraguay y del 1% en Argentina y Uruguay-

La tasa de subregistro en la región de América Latina y el Caribe de los niños de 1 a 5 años disminuyó de 18% en el año 2000 a 7% en 2013. A pesar de ello, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef) ha advertido a los gobiernos que deben redoblar esfuerzos para mejorar progresivamente estos resultados, pues se estima que existen 6.5 millones de niños en la región que no cuentan con un certificado de nacimiento.

SUBCONTRATACION O TERCERIZACION

Se entiende por tercerización o sub-contratación cuando una empresa contrata a otra firma para que preste un servicio que, en un principio, debería ser brindado por ella misma. Este proceso suele realizarse con el objetivo de reducir los costos.

La sub-contratación o tercerización son modalidades que le permiten a los grandes empresarios evadir sus obligaciones laborales o realizar prácticas que están prohibidas en sus países de origen. Si bien hoy existe un área especial de la investigación que hace foco en estas prácticas, en rigor no son novedosas.

Si utilizamos las categorías analíticas del sistema-mundo y de totalidad podemos observar que estas prácticas son antiguas. A lo largo del siglo XX hay muchos ejemplos. Grandes empresas norteamericanas tercerizaban la producción de henequén o la extracción de maderas finas en el sureste mexicano en las primeras décadas del siglo XX (De Vos, 2002, 1998, Cieza, 2019). Las empresas fruteras norteamericanas, como la United Fruit o la Dole utilizaban “enganchadores” o contratistas locales para reclutar mano de obra en centro-américa y Colombia, durante la primera mitad del siglo XX (Buchelli, 2005). Las empresas automotrices y de fabricación de neumáticos, tercerizaban la extracción del caucho en el Amazonas con empresas peruanas como la Casa Aranas, que a su vez sub-contrataban “capataces” en la Isla de Barbados, en las primeras décadas del siglo XX (Cieza, 2019). Empresas británicas como La Forestal Co tercerizaba tareas de “seguridad” con cuerpos policiales creados por un gobierno provincial en la Argentina (Cieza, 2019) hacia 1920. Las empresas de los Braun y Menéndez- inmigrantes rusos y españoles-contrataban capataces escoceses para administrar sus estancias de ovejas en Tierra del Fuego, y exterminar a los pueblos originarios.

O sea que desde principios del siglo XX las grandes empresas utilizaban contratistas e intermediarios para reclutar mano de obra, para evadir las obligaciones legales ante accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, despidos arbitrarios, o para desplegar prácticas represivas condenadas por el “derecho de gentes”. Las normas laborales de los años 70 y 80 pusieron obstáculos a estos procedimientos al establecer la solidaridad del empleador principal con sus contratistas e intermediarios ante incumplimientos legales, pero la “flexibilización” de estas normas a partir de los años 90 re-instalan esta problemática.

A fines del siglo XX, América Latina se convierte en destino privilegiado de la tercerización productiva y de servicios de empresas extranjeras (Castillo-Sotelo,2012). En esta dinámica se destacan las grandes empresas de la confección, como INDITEX y el Corte Inglés, de España, Falabella de Chile, Adidas de Alemania, que sub-contratan todo el proceso de producción con maquilas, en algunos casos clandestinas.

En la Argentina se han realizado estudios sobre tercerización y sub-contratación en los sectores sidero-metalúrgicos³, confección y del neumático, en el sector servicios, y en el sector agrario (Basualdo et al,2015). En Colombia se han estudiado casos de sub-contratación en maquilas y supermercados (Celis,2012). En México se ha analizado la sub-contratación en la electrónica, las autopartes y la confección en la frontera norte (Carrillo et al,1999)

Pero además se tercerizan o sub-contratan una serie de aspectos conexos a los procesos productivos, tales como el reclutamiento de la fuerza de trabajo o la seguridad de los establecimientos. En materia de reclutamiento de la mano de obra actúan Agencias de colocación globales como Man-power o Randstad. En materia de seguridad actúan Agencias privadas como Black-water. También es usual que grandes empresas contraten agencias de seguridad formadas por militares retirados o que hagan pagos a grupos paramilitares para lograr “protección”.La tercerización y la sub-contratación afecta derechos básicos, como la seguridad social, los derechos sindicales, y el derecho a la no discriminación.

DESLOCALIZACION, DERECHOS SINDICALES Y TRANSFERENCIA DE RIESGOS EN SALUD

Es frecuente que grandes empresas trasladen una parte de sus establecimientos a otras regiones. Este proceso se denomina deslocalización y suele utilizarse para evitar conflictos sindicales o evadir obligaciones.

³ Se destacan los trabajos de Julia Strada sobre una gran empresa siderúrgica que en la actualidad es controlada por capitales de la India(Strada,2018-2019)

Hay ejemplos recientes de empresas que atravesaban conflictos sindicales que decidieron des-localizar una parte de sus plantas o cerrar talleres En la Argentina PEPSICO trasladó sus plantas a Mar del Plata, el Grupo CLARIN cerró talleres gráficos y en Brasil la empresa Renault concentró sus plantas en Curitiba

La práctica de radicar establecimientos industriales o de servicios de grupo económicos estadounidenses o europeos en América Latina a veces está motivada por evadir controles legales en sus países de origen referidos a cuestiones sanitarias.

Hay algunos casos ilustrativos. Uno de ellos trata de la industria del plomo. Desde 1936, las lesiones producidas por el plomo son consideradas indemnizables en Alemania. La empresa Bayer radicó una empresa de cromados en México y los periódicos locales y Amnistía Internacional dieron a conocer que un 46% de los trabajadores tenían una perforación del tabique nasal, lesión típica del plomo (Rodríguez, 2005:369).

Otro caso sería el uso de pesticidas. Se estableció que trabajadores de la industria del banano en América Central sufrieron serios trastornos en su función reproductora por su exposición al plaguicida Dibromo Cloro Propano utilizado por las grandes trasnacionales fruteras(Rodriguez,2005,64) Obviamente, no hay controles estrictos en países como Honduras o Guatemala sobre el uso de plaguicidas.

Las trasnacionales tabacaleras como Philips Morris utilizan plaguicidas en sus campos de tabaco. Para no asumir las indemnizaciones que pueden acarrear los daños a la salud de sus trabajadores contratados los hacen aparecer como campesinos independientes. Esto es muy frecuente en provincias del norte argentino como Misiones, Salta o Jujuy, donde las grandes empresas norteamericanas del tabaco utilizan una mano de obra jurídicamente autónoma, pero en la práctica concreta totalmente dependiente de las empresas. (Izquierdo,2008)

Un tercer caso sería el del cáncer ocupacional. Mientras que en Italia el Ente Nacional de Aseguración ha reconocido entre 1994 y 2002, unos 2404 casos de cánceres

profesionales, en el mismo período en la Argentina, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo no ha declarado un solo caso (Rodríguez, 2005:33).

Estos casos ilustrativos demuestran que las grandes empresas mediante la deslocalización de la producción en las regiones o los países de origen evaden controles y afectan el derecho a la organización sindical o derecho a la salud de los trabajadores.

DESLABORIZACION, DISCRIMINACION Y MOBBING

Se ha hecho muy frecuente entre los empleados públicos de las distintas jurisdicciones, y en empresas privadas de servicios la contratación mediante locaciones de servicio o locaciones de obra. Se trata de una tendencia regresiva que recurre a contratos de derecho civil en reemplazo de las figuras laborales, y promueve la discriminación y el hostigamiento de los superiores jerárquicos.

Esta modalidad de contratación se denomina “deslaborización” y técnicamente implica un fraude laboral, ya que el derecho del trabajo absorbe antiguas figuras civiles como la locación de servicios. La consecuencia que tiene este sistema es la violación del principio “a igual tarea, igual salario” y la evasión de la obligación de proveer la seguridad social que tiene el empleador.

Entre los empleados o servidores públicos, se ha generalizado una forma de contratación fraudulenta, que afecta la propia noción de empleo público. Se trata de contratos precarios, sin la estabilidad que debe tener un servidor público. El caso del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en la Argentina es emblemático. Solo una minoría de funcionarios tienen un contrato de planta permanente. Luego hay una mayoría de “planta transitoria”, un grupo numerosos de “consultores” independientes y finalmente un grupo de trabajadores subcontratados por “entes cooperadores”⁴, o programas de organismos internacionales.

⁴ Entre los sub-contratados por entes cooperadores para el Estado nacional destacan los que dependen de la

Esta situación se repite en Consultoras y entidades de servicios sanitarios y comerciales, donde los trabajadores aparecen como “independientes” y deben cubrir sus gastos de seguridad social a través de un “monotributo.

La práctica de fraude laboral impide la sindicalización de los trabajadores y favorece distintas modalidades de acoso laboral o “mobbing” por parte de empleadores y personal superior.

El mobbing se ha convertido en países como Argentina, Brasil y Uruguay en una epidemia del trabajo en las oficinas y ya existe una producción académica sobre el tema⁵. También afecta a trabajadores de los servicios públicos y privados de salud.

En general afecta a trabajadores del sector público y de servicios personales y se puede clasificar en institucional, estratégico y perverso. El primero se refiere a decisiones de la dirección de la empresa u organismo público que implican una presión sobre sus dependientes y tiene como objetivo aumentar la productividad, el segundo es típico de la administración pública y tiene como objetivo desplazar a empleados indeseables, el tercero tiene relación con la personalidad de funcionarios superiores (narcisismo etc.) que acosan a sus subordinados sin responder a una directiva general.

AUGE DE LA ECONOMIA SUMERGIDA Y DE LA EVASION FISCAL

El aumento del trabajo “indecente” es una de las consecuencias de tendencias de la economía real muy preocupantes. Aunque nadie le defiende públicamente hay un modelo implícito que se está fortaleciendo. Se trata del auge de la economía subterránea o sumergida que involucra a la economía ilícita y a la economía informal y que tiene vasos comunicantes con la economía formal o legal. Las estadísticas oficiales muestran que aumenta la trata de personas con fines laborales, el narcotráfico, el contrabando, la

Asociación de Concesionarios de automóviles de la República Argentina (ACARA) lo que implica una situación escandalosa. Los vendedores de autos en lugar de ingresar una retención al Fisco, sub-contratan trabajadores que ponen a disposición del Ministerio de Justicia.

⁵ Entre otros se pueden mencionar los siguientes autores: Abajo Olivares, Francisco (2006) “El mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral” Lexis-Nexos, CABA, Fucito, Felipe, 2010 “Algunos aportes a los distintos tipos de acosos en la organización” en Cieza, Daniel Violencia y trabajo en la Argentina, UNLP-UBA, Valenciano, Zunilda (1997) “Acoso sexual. Violencia Laboral” UPCN)

evasión tributaria y el trabajo de gran precariedad. Hay algunos economistas que ya no hablan de modelo neo-liberal sino de un capitalismo mafioso (Beinstein,2017).

Conviene tener en cuenta que las grandes empresas evaden cargas fiscales en perjuicio de programas sociales y de generación de empleo. En América Latina, la CEPAL estima que en 2015 la evasión impositiva ascendió a un monto equivalente a 2,4 puntos porcentuales del producto interno bruto (PIB) regional en el caso del impuesto al valor agregado (IVA) y 4,3 puntos del PIB en el caso del impuesto sobre la renta, lo que suma 340.000 millones de dólares (6,7% del PIB en total). La evasión fiscal no solo se limita al ámbito interno. Cuanto mayor es la inserción en la economía mundial, es más grande la posibilidad de cometer ilícitos fiscales por parte de grandes conglomerados económicos, a través de la llamada “fuga de capitales”. De acuerdo con estimaciones de la CEPAL, estos flujos ilícitos –es decir, salidas de recursos derivados de la manipulación de precios del comercio internacional- representaron el 1,8% del PIB regional (765.000 millones de dólares) en el período acumulado de 2004 a 2013. Dos tercios de esta cifra se deben a la sobrefacturación de las importaciones y un tercio a la subfacturación de las exportaciones. La evasión impositiva y la “fuga de capitales” tienen una escasa fiscalización pública en la mayoría de los países de América Latina.

Recapitulando, la fiscalización del trabajo es muy deficiente y de ninguna manera puede equilibrar el poder del gran capital. En la primera década del siglo XXI, en países como Argentina, Uruguay, Brasil, Bolivia, Ecuador y Venezuela se intentó avanzar en una mayor regulación del trabajo, pero no se logró consolidar una verdadera reforma. Sin embargo, en países como Argentina se logró avanzar en políticas laborales de inclusión social (Cross, 2015).

En cuanto a la evasión impositiva y la “fuga de capitales”, es evidente que se trata de un problema que afecta directamente a las políticas sociales, y que las Agencias de Fiscalización estatales no tienen el poder suficiente para controlar a las grandes empresas.

CONCLUSIONES

Solamente una pequeña parte del trabajo realmente existente se puede considerar como “trabajo decente”, tal como lo define la O.I.T. El trabajo informal representa no menos de la mitad de la ocupación urbana y bastante más en el sector agrario. Pero, además, buena parte del empleo formal genera riesgos a la salud por la prolongación de la jornada de trabajo, por turnos rotativos artificiales o por una elevación inhumana de los ritmos laborales.

Y la tendencia no parece apuntar hacia el trabajo formal, asalariado y de calidad, sino hacia la tercerización, la sub-contratación, la deslocalización y la utilización de una fuerza de trabajo estacional y precaria.

En este sentido, pareciera que los poderes públicos no hacen los esfuerzos suficientes por regular el mercado de trabajo. El mundo laboral controlado por los grandes empresarios parece irreductible ante unos derechos humanos reconocidos por tratados internacionales y Convenios y recomendaciones de la OIT. Los poderes públicos no tienen un efectivo poder de regulación y se limitan básicamente a sostener el empleo de baja calidad y promover cierta inclusión social.

En este contexto la propuesta de incorporar la noción del trabajo decente en las estructuras curriculares de la educación primaria y media es muy positiva. Es fundamental que la juventud tome plena conciencia de que el trabajo decente es un derecho humano básico y que en la economía real sólo la mitad de la población en edad de trabajar tiene el goce pleno de este derecho. Lamentablemente, la juventud es el grupo etario con mayor nivel de desempleo y se está perdiendo la llamada “cultura del trabajo”. La educación compensa en parte este problema de la economía real.

Pero también es fundamental que se empiece a tomar conciencia de las causas de esta asignatura pendiente de nuestras democracias. Resulta evidente que el gran capital concentrado no está interesado en promover el trabajo decente y es por esto que el Estado y los movimientos sociales deben buscar caminos alternativos.

Con el concepto de economía del trabajo o economía popular, José Luis Coraggio y otros economistas presentan una perspectiva diferente de las tradicionales que deviene en "una perspectiva utópica de construcción posible". En este análisis se reconoce que en América Latina toda economía es mixta y que en ella conviven tres subsistemas (economía empresarial capitalista, economía pública y economía popular) con lógicas diferenciadas. En este marco la economía del trabajo operaría fundamentalmente como un programa de los trabajadores en lucha contra la hegemonía del capital y las estructuras de poder, ampliando las capacidades de los sectores populares actualmente fragmentados. Si se asume que el gran capital no está interesado en generar pleno empleo, son los movimientos sociales y la Gobiernos populares los encargados de avanzar en esta temática. En este sentido, se plantea la importancia del poder del Estado y la posibilidad de redirigir sus funciones y recursos para la consolidación de un sector de economía alternativa.

Notas

Arrillaga, Hugo et al (1998) El comportamiento del mercado laboral en el interior argentino,1985-1997 REUN-La Página, CABA

Bartra, Armando (2001) "Teoría y práctica del racismo. Plantaciones y monterías en el Porfiriato, Revista de Ciencias de UNAM, México DF.

Basualdo, Eduardo (Coord.) (2015) "Ciclo de endeudamiento externo y fuga de capitales. De la Dictadura militar a los fondos buitres" P.12-UNQ, CABA

Beinstein, Jorge (2017) "Origen e instalación de una Dictadura mafiosa en la Argentina", Caliban, La Plata.

Bucheli, Marcelo (2005) "*Bananas and Business: The United Fruit Company in Colombia: 1899-2000*. New York: New York University Press.

Carrillo, J. y Kopinak, K. (1999) "Condiciones de trabajo y relaciones laborales en la maquila", en E. De la Garza (ed.). Cambios en las Relaciones Laborales, Vol. I, UNAM/UAM, pp. 81-149

Celis Ospina, Juan Carlos (coord.) (2012) "La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales" CLACSO, Medellín.

Cieza, Daniel (2019) "Relatos de la selva" en Sandoval, Daniel et al "Derechos, clases sociales y reconfiguración del capital" Tomo 1 CLACSO, Caba

Cieza, Daniel (2010) Violencia y trabajo en la Argentina, UNLP-UBA

Cieza, Daniel (2005) La crisis argentina, "Argentina: el dibattito sulla fine del lavoro e proposte per abbattere la disoccupazione" en Bernardotti, Adriana, La crisis argentina Ediese, Roma

Cross, Cecilia (2015) "El sistema laboral argentino frente al desempleo y la precariedad" en Molina, Camilo-Villareal, José, *Trabajo y Revolución* IAEN, Quito

Coraggio, José Luis (2008) "Economía social, acción pública y política" CICCUS, Bs. As.

Coraggio, José Luis, Org.(2007) "La economía social desde la periferia" Editorial Altamira, Buenos Aires.

De Vos, Jan (2002) "Una tierra para sembrar sueños. Historia reciente de la Selva Lacandona 1950–2000". CIESAS, *FCE, México, DF*

Gutiérrez Garza et al (coord.) *Capital, trabajo y nueva organización obrera* UANL-Porrúa, México, DF

Izquierdo, Roberto (2008) "Tiempo de trabajadores. Los obreros del tabaco" MAGO-Mundi, CABA

Mercado, Karem-Ortiz Oscar, (2014) "El derecho a la identidad" Be Foundation, Mexico,DF
OIT (2016 a 2018) Panorama Laboral(Lima)

OIT (2014) a Panorama Laboral Temático: Transición a la formalidad en América Latina y el Caribe. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2014. 80 p

OIT (2014) b La Estrategia de Desarrollo de los Sistemas de Seguridad Social de la OIT. (2013) El Papel de los Pisos de Protección Social en América Latina y el Caribe. Lima

Quijano, Aníbal (2014) Cuestiones y horizontes Clacso, CABA

Quijano, Aníbal (2001) "Poder y derechos humanos" IPECAL, México

Rodríguez, Carlos (2005) "La salud de los trabajadores" SRT, CABA

Strada, Julia (2019) Tercerización laboral en la siderurgia argentina: empresas de ex trabajadores en Acindar Villa Constitución y Siderar Ensenada ÍCONOS; Ecuador

Strada, Julia (2018) "La tercerización laboral en la siderurgia durante la posconvertibilidad: el caso de Acindar Villa Constitución "Desarrollo Económico; CABA

Strada, Julia (2018) La política laboral y sus impactos sobre la clase trabajadora en la primera etapa del gobierno de Cambiemos en Argentina (2016-2017) Papeles de Trabajo - Instituto de Altos Estudios Sociales, CABA

Strada, Julia (2018) "El proyecto de Reforma Laboral de Cambiemos: la institucionalización de una nueva correlación de fuerzas. Revista Trabajo y Derechos Humanos; CABA

Valenciano, Zunilda (1997) "Acoso sexual. Violencia Laboral" UPCN, CABA

