

CUADERNOS

# ¿QUÉ FUTURO PARA EL TRABAJO?

*Diego Álvarez Newman y Mariana Dovic*



TO  
PO  
S. | Editorial del IPERCS



¿Qué futuro para el trabajo?

## Colección Cuadernos

La Colección Cuadernos se nutre principalmente (aunque no de manera exclusiva) de trabajos de investigación que se encuentran en progreso en el marco del Proyecto de Unidad Ejecutora (PUE) «La (re)producción de las desigualdades en la Patagonia Norte. Un abordaje multidimensional», del Instituto Patagónico de Estudios de Humanidades y Ciencias Sociales (IPEHCS CONICET-UNCO).

La colección constituye —además de un espacio de publicación— un ámbito para la discusión de ideas sobre las múltiples dimensiones de la desigualdad, con un fuerte anclaje territorial en la Norpatagonia. Como una apuesta por la producción colectiva de conocimiento, los cuadernos que presentamos son resultado de la reflexión, sistematización y reescritura sobre una serie de conversatorios que están teniendo lugar al interior del IPEHCS —y también en articulación con otras instituciones— desde 2020. Ponemos al alcance de la sociedad esta primera serie de trabajos con el objetivo de que trasciendan el ámbito académico y encuentren su lugar en el debate público.

# ¿Qué futuro para el trabajo?

**Racionalidad neoliberal y ciclos de promoción  
estatal de la flexibilización laboral (1991-2020)**

*Diego Álvarez Newman y Mariana Dovio*

Primera edición, 2022

---

Dovio, Mariana

¿Qué futuro para el trabajo?: racionalidad neoliberal y ciclos de promoción estatal de la flexibilización laboral, 1991-2020 / Mariana Dovio ; Diego Álvarez Newman. - 1a ed. - Neuquén : Topos, editorial del IPEHCS, 2022.

Libro digital, PDF - (Cuadernos ; 3)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-47157-7-7

1. Neoliberalismo. 2. Flexibilización Laboral. 3. Organización del Trabajo. I. Álvarez Newman, Diego. II. Título.  
CDD 306.36

---

Instituto Patagónico de Estudios de Humanidades y Ciencias Sociales

Topos, editorial del IPEHCS

Buenos Aires 1400 (Q8300IBX), Neuquén Capital, Patagonia argentina

<https://ipehcs.conicet.gov.ar/>

[ipehcs.topos.editorial@gmail.com](mailto:ipehcs.topos.editorial@gmail.com)

Dirección del IPEHCS: Verónica Trpin

Coordinación científica del PUE: Joaquín Perren

Edición y diagramación: Jaime Bermúdez Vásquez

Diseño de tapa: Luciana Orlandi

Fotografía de tapa: iStock.com/South\_agency

**Licencia Creative Commons**

Usted es libre de:

Compartir, copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente esta obra bajo las condiciones de:

**Atribución-NoComercial-CompartirIgual**

(CC-BY-NC-SA 4.0)



# Índice

- 7 Presentación  
Más allá del determinismo tecnológico
- 11 Capítulo 1  
La racionalidad neoliberal y la flexibilización laboral
- 17 Capítulo 2  
El primer ciclo de promoción estatal de la flexibilización laboral
- 23 Capítulo 3  
El reflujo de la flexibilización
- 29 Capítulo 4  
El segundo ciclo en disputa
- 35 Capítulo 5  
Los dilemas de la flexibilización en pandemia
- 41 Reflexiones finales  
Hacia la postpandemia
- 45 Referencias bibliográficas
- 51 Información de lxs autorxs



# Más allá del determinismo tecnológico

El propósito de este trabajo es contribuir a los debates acerca del futuro del trabajo, propiciado desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT), focalizando en la relación entre la racionalidad neoliberal y los ciclos de promoción estatal de la flexibilización laboral en la Argentina durante el periodo 1991-2020.

Los debates acerca del futuro del trabajo han quedado atrapados por la perspectiva y la agenda del Foro Económico Mundial (Foro de Davos). El texto *La cuarta revolución industrial* de Klaus Schwab (2017) se ubica en la bibliografía como el núcleo del cual se desprenden múltiples justificaciones o reinterpretaciones acerca del futuro del trabajo. El principal eje de este texto es el determinismo tecnológico. Es decir, la creencia de que la tecnología es capaz de incidir unidimensionalmente en el desarrollo socioeconómico y provocar por sí misma las transformaciones estructurales que generan las desigualdades sociolaborales a través de la precarización laboral.

El determinismo tecnológico reduce el debate acerca del futuro del trabajo en torno a cómo las *tecnologías 4.0* transformarán el mundo laboral. Llamativamente, esta perspectiva no contempla hipótesis consolidadas en los estudios del trabajo que otorgan centralidad a la organización del trabajo, siendo las tecnologías herramientas que responden a los modos de organización. Como plantea Louis Hyman (2018), el cambio social es impulsado por las decisiones que tomamos sobre cómo organizar nuestro mundo, solo después llega la tecnología para acelerar y consolidar estos cambios. Para este autor, la emergencia de las nuevas tecnologías digitales se sitúa consolidando un proceso de mayor alcance que se ubica a fines de los años 70, cuando comenzó la decadencia del *pacto fordista* y la racionalidad neoliberal comenzó a hacer pie en las políticas de Estado.

Abordamos la noción del *neoliberalismo* como una racionalidad que implica un conjunto de prácticas, discursos y dispositivos de poder que tienen por objeto establecer condiciones políticas, modificar reglas de funcionamiento económico, generar nuevas formas de subjetividad y transformar las relaciones sociales instaurando un principio universal de mercado. Desde esta racionalidad, las regulaciones jurídicas laborales son, en muchos casos, funcionales a los intereses del capital concentrado y buscan reconfigurar relaciones sociales de producción entre individuos concebidos como empresarios de sí mismos.

Nos proponemos aportar un enfoque diferente al unidimensionalismo tecnológico —funcional a la racionalidad neoliberal—, que dé cuenta del proceso histórico que dio lugar a que las nuevas formas de organización del trabajo produjeran mayormente precarización laboral. Nuestro objetivo consiste en analizar a la flexibilización laboral como un dispositivo que organiza las prácticas laborales desde la racionalidad neoliberal readecuando instrumentos organizacionales, tecnológicos y legales que promueven la reducción de costos laborales y un mayor consumo productivo de la fuerza de trabajo.

Cuando este dispositivo es promovido desde el Estado, afectando a los marcos regulatorios de los modos de contratación, se modifican y se transforman las formas de inserción laboral. Así, el trabajo pierde la estabilidad que le brindan las regulaciones que garantizaban los derechos laborales vinculados al pacto fordista. En consecuencia, la flexibilización laboral es un dispositivo dinamizador de la inestabilidad laboral.

La hipótesis central de este trabajo es que la Argentina, durante el periodo 1991-2020, ha tenido ciclos de flujo y reflujo de la flexibilización laboral; identificamos tres ciclos. El primero (1991-2001) se caracterizó por el quiebre y la reconfiguración de la relación salarial en Argentina. La promoción estatal de la flexibilización laboral estuvo orientada a quebrar la tradición de nuestro país en materia de derecho del trabajo —caracterizada por la preservación del principio de la estabilidad en el empleo— y a institucionalizar nuevas formas flexibles de regulación del trabajo.

Al segundo ciclo (2003-2015) lo caracterizamos como un periodo en el que el Estado no promovió la flexibilización laboral, lo que significó un refreno de ella, pero sin reversión de la racionalidad neoliberal en materia de regulaciones laborales.

Por último, al tercer ciclo (2016-2020) lo caracterizamos como un periodo en el que la flexibilización laboral entra en disputa. En un primer momento de este ciclo (2016-2019) hay una clara promoción estatal de la flexibilización laboral, pero con avances parciales en materia de regulaciones laborales integrales. En el periodo que se abrió en 2020 no se habría

propiciado la flexibilización laboral desde el Estado sino la promoción de acuerdos bipartitos que proporcionan un marco para negociar la flexibilización en el nivel de los convenios colectivos de trabajo.

La metodología utilizada para el análisis de los ciclos de promoción estatal de la flexibilización laboral es cualitativa. Las fuentes de datos utilizadas fueron las leyes, los decretos y los acuerdos bipartitos tendientes a regular la flexibilización laboral durante el periodo 1991-2020. Los documentos utilizados para los periodos 1991-2001 y 2003-2015 se retoman de Álvarez Newman (2018). Mientras que las principales fuentes de datos utilizadas para el análisis del periodo 2016-2020 fueron la adenda a los convenios colectivos de trabajo 644 de 2012 y 637 de 2011 —para petroleros y jerárquicos para la explotación no convencional en la cuenca neuquina—, celebrada en enero de 2017, y los tres proyectos de reforma laboral promovidos por la alianza Cambiemos durante los años 2017 y 2018. Asimismo, el decreto presidencial 329 de 2020 —de prohibición de los despidos— (31 de marzo de 2020); la resolución 355 de 2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social —acuerdo entre Techint y la UOCRA— (6 de abril de 2020), y la resolución 397 de 2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social —acuerdo marco firmado entre la Unión Industrial Argentina y la Confederación General del Trabajo— (29 de abril de 2020).



# La racionalidad neoliberal y la flexibilización laboral

La irrupción del neoliberalismo en América Latina hacia 1970 implicó una modificación en las racionalidades políticas de gobierno y una mutación en los significados otorgados al Estado, el mercado, la sociedad civil y, por tanto, los procesos de subjetivación. El neoliberalismo puede ser entendido como una racionalidad política hoy dominante que implica un conjunto de prácticas, discursos y dispositivos de poder que tienen por objeto establecer nuevas condiciones políticas, modificar las reglas de funcionamiento económico, generar nuevas formas de subjetividad y transformar las relaciones sociales instaurando un principio universal de mercado en una sociedad concebida como conjunto de unidades de empresa (Manchado, 2015).

Aunque la racionalidad neoliberal comenzó a tomar impulso desde los años 70, sus comienzos pueden rastrearse, siguiendo a Murillo (2011), desde fines del siglo XIX a través de teorías que forman parte de sus bases discursivas como la teoría subjetiva del valor de Carl Menger, la teoría de la acción humana de Ludwig von Mises, la teoría del capital humano de Gary Becker, la doctrina social de la Iglesia, entre otras.

La teoría subjetiva del valor fue planteada por Carl Menger en Austria en el contexto de los conflictos que culminaron en la Comuna de París de 1871. Tomó como punto de partida el rechazo respecto de la teoría objetiva del valor. Uno de los principales exponentes de esta fue Karl Marx, quien planteó que lo que determinaba el valor de las mercancías era la cantidad de trabajo incorporada en las mismas. Esto se medía por el tiempo de trabajo socialmente necesario realizado en determinadas condiciones sociales (naturales, de la ciencia, perfeccionamiento de las fuerzas productivas, entre otros). En cambio, la teoría subjetiva del valor

planteó que la fuente del valor era la utilidad que los bienes reportaban a los consumidores. Esta utilidad remitió a los gustos, preferencias y deseos que, luego de confluir en el mercado, fijaban el precio de las mercancías. Esta visión compartió la noción de la economía neoliberal respecto del mercado como un orden natural que erradica la discusión por las clases sociales. Ya que los individuos acuden al mercado como libres e iguales y se los considera sujetos racionales y optimizadores en sus decisiones individuales. Desde esta teoría, el valor de los bienes depende de la estimación subjetiva de los hombres y no del trabajo socialmente necesario como es planteado desde la teoría objetiva del valor. La subjetividad pasa a ser un elemento central de este nuevo gobierno de los sujetos (Murillo, 2011, p. 95).

Por otra parte, la teoría de von Mises planteó que la estructura formal de la conducta partía del supuesto de que toda acción humana, por naturaleza, tendería a evitar el *displacer* y en todo lugar sería libre y racional, ontologizando su carácter autointeresado (Murillo, 2015, p. 25). Esta teoría fue complementada con la del capital humano de Gary Becker y Theodor Schultz de la Escuela de Chicago en la década de 1950. Ésta remite, en términos muy generales, a formas de gobernar a los individuos desde el cuidado de sí mismos y de su propia subjetividad (Murillo, 2011, p. 103). Desde esta corriente, se extendió la noción de capital más allá de las meras transacciones económicas para incluir procesos de escolarización, cursos de entrenamiento, tareas de prevención y cuidado de la salud. Los gastos de estas actividades debían ser considerados como una inversión porque permiten tener mejores posibilidades para elegir y, por ende, más libertad.

Además, la teoría central del capital humano implica que un individuo, una empresa o un gobierno se conducen habitualmente con el objeto de lograr más utilidad o mayor bienestar, asignando recursos escasos a fines que se excluyen entre sí, que son alternativos. Esta idea lleva a analizar el comportamiento humano y su racionalidad interna, la programación estratégica de su actividad: consideran que la economía debe desentrañar cuál ha sido el cálculo —que puede ser inconsciente, aún irrazonable, pero estratégico— por el cual, dado un recurso escaso, alguien decide destinarlo a un fin y no a otro. En este marco, los factores físicos y psicológicos se convierten en bienes partes de un capital que es indisoluble de su poseedor y que, por ende, contribuye a forjar la figura de empresario de sí. Para la racionalidad neoliberal, la sociedad está constituida por la agregación de unidades-empresas: un empresario de sí que es su propio capital, su propio productor y la fuente de sus ingresos. Se trata del desciframiento y programación de toda una serie de comportamientos no económicos en

clave económica, no porque el hombre entero se pueda reducir a la economía, sino porque esa clave constituye la grilla de inteligibilidad que va a proponerse sobre el comportamiento del individuo para poder gobernarlo (Costa, 2018, pp. 128-129).

Tanto desde la teoría subjetiva del valor como de la teoría del capital humano surge la subsidiariedad del Estado. Es decir, la obligación de abstención del Estado en la regulación de las actividades privadas y el máximo respeto por la autodeterminación de cada miembro de la estructura social. El rol del Estado es demarcar las reglas generales jurídicas dentro de las cuales los sectores privados deben desarrollar su acción y solo interviene cuando individuos, empresas o asociaciones intermedias se encuentran incapacitados para actuar.

En el contexto neoliberal ya no se tiene como horizonte la igualdad de derechos porque cambiaron radicalmente las políticas públicas al tener como uno de sus principios que la desigualdad y la pobreza son inevitables (Murillo, 2011). Esto se relaciona con el surgimiento de una *nueva cuestión social* cuyas políticas están dirigidas a sujetos focalizados y no a una universalidad de sujetos; desde las mismas se considera que el Estado solo debe ocuparse de los mínimos biológicos de la población. En esta racionalidad, el individuo debe garantizar su propia seguridad y el papel del Estado es secundario. Este, en muchos casos, disminuye su intervención en sectores como educación o salud a la par que aumenta la represión de conductas criminales y también consideradas desadaptadas, dando lugar a políticas punitivistas o de *mano dura* (Dovio, 2017). Esto se contrarresta en algunos países de la región como Argentina con políticas de tipo universalistas como la asignación universal por hijo o el ingreso familiar de emergencia en el contexto de una pandemia mundial. Igualmente, en términos generales, la preocupación no se organiza en torno a cómo garantizar seguridades sociales sino qué hacer con los efectos del proceso de cancelación de las protecciones, en otras palabras: qué hacer con los sectores populares, cómo gobernarlos:

Las desprotecciones sociales resultan invisibilizadas en el discurso hegemónico securitario y los sectores populares representados como amenazas de las protecciones civiles. Así, la (in)seguridad más que un problema a ser solucionado es un soporte sobre el cual se apoyan y despliegan una multiplicidad de modalidades de intervención y de relaciones de poder. (Seghezzi y Dalorso, 2017, p. 71)

Algunos de los principios neoliberales están representados en la libertad individual, competencia, centramiento en el cuidado de sí mismo y la desigualdad (Murillo, 2011). Desigualdad alude a diversas posibilida-

des de acceso a bienes, servicios y sobre todo a la posibilidad de ser reconocido y escuchado. Desde una concepción neoliberal se afirma que un mínimo de desigualdad es inherente y hasta necesario para la condición humana, y que solo su exceso constituye un riesgo (Murillo, 2008, p. 64).

El concepto de desigualdad social desde las ciencias sociales puede considerarse multidimensional, en el que operan factores económicos, políticos, sociales, culturales y simbólicos. Tiene una trayectoria histórica que hunde sus raíces en los debates filosóficos que involucran la idea de justicia y se vinculan a la *cuestión social*. En la década de 1980 y 1990, cuando las políticas neoliberales dieron lugar a un incremento de la desigualdad, los estudios sobre la temática perdieron la conexión que los trabajos previos mantenían entre las distintas dimensiones de la desigualdad. Se desarrollaron análisis a partir de mediciones económicas de estratificación y distribución del ingreso, por un lado, y desigualdad de género y etnias, por el otro. Algunos estudios, como los de Reygadas (2004), proponen recuperar la riqueza de los trabajos latinoamericanos desde una mirada multidimensional para entender la desigualdad como una construcción social y en disputa. La desigualdad de ingresos ha sido la forma más común de abordar la desigualdad y se ha señalado que también se debería estudiar en relación con la generación de ingresos y factores de producción, así como situaciones de desigualdad de poder que dan lugar a la apropiación del excedente mediante la explotación o acaparamiento (Golovanesvsky, 2019, p. 130).

Dentro de una racionalidad neoliberal la desigualdad es naturalizada y planteada como estructural e inevitable, así como la centralidad del individuo como *empresario de sí mismo* que tiene como uno de sus efectos propiciar el autogobierno de los sujetos o poblaciones. En este sentido, se puede pensar el neoliberalismo como una racionalidad que tiende a disminuir la intervención del Estado y al abandono de la protección jurídica del trabajador, aumento de actividades informales, marginalidad y pobreza (Arñes Hernández, 2009). Desde los sectores concentrados de poder se han dado diversas respuestas a la crisis generalizada —que la profundizan— como es el caso de despidos, suspensiones y reorganizaciones en las condiciones laborales que son desfavorables para los trabajadores (Álvarez Newman, 2020).

Estas problemáticas se dan en un contexto neoliberal en el que el papel de la ley aparece funcional a intereses de tipo corporativo y los límites que ofrecen el sistema jurídico liberal y las jerarquías constitucionales son poco respetadas en la realidad (Cardenas, 2015). Las regulaciones políticas que afectan a los ciudadanos son tomadas por fuera del Estado en forma transnacional y desde la lógica del capital.

La función de las leyes promulgadas es, en muchos casos, reconocer derechos preexistentes o generar acuerdos, homologarlos o volverlos vigentes entre las partes, como ocurre con las conciliaciones obligatorias en el campo laboral. Además, se despojan derechos de una manera explícita a través de relaciones jurídicas de trabajo que, bajo la premisa del trabajador o emprendedor autónomo, encubren contratos de trabajo precarios, sin seguridad social ni ART, entre otros; que son derechos propios de los trabajadores asalariados. Como resultado de la realidad neoliberal se han producido transformaciones en el campo jurídico que han reforzado el poder de grandes potencias, corporaciones e instituciones supranacionales por encima de los intereses del Estado. Esto aparece representado en el mundo laboral a través del incumplimiento de convenios colectivos de trabajo y despidos sin respetar las jerarquías constitucionales vigentes. Aunque en la órbita del derecho laboral se integran intereses de los trabajadores, también se avalan asimetrías contractuales y desregulaciones que implican un aumento de márgenes de acción para el empresario (Illaeca, 2012, p. 14).

Uno de los problemas en relación con la racionalidad neoliberal es cómo funciona el derecho que, en muchos casos, privatiza beneficios y socializa pérdidas. Los marcos jurídicos construidos favorecen grandes intereses económicos y aparecen, en términos globales y locales, dificultades para la aprobación de leyes que no siguen estos parámetros (Delgado Selley, 2006). Un marco legal que garantizara derechos económicos, culturales y sociales iría en demérito de las posibilidades de concentración de la riqueza. En este sentido, actualmente hay una regulación jurídica por encima de los paradigmas tradicionales del derecho, como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y grandes corporaciones mundiales. En países como la Argentina se produce una adaptación de la legislación nacional a las necesidades del capitalismo mundial, cuestión que debería llevar a revisar las instancias supranacionales de producción legal (Cárdenas, 2015).

En algunos casos se vuelven usuales los despidos y suspensiones en un marco normativo que los prohíbe. Como ejemplo pueden tomarse los acuerdos realizados en 2020, al margen de los convenios colectivos de trabajo, entre Techint y UOCRA y entre la Unión Industrial Argentina y la CGT. Estos casos pueden considerarse parte de cambios en la funcionalidad de la ley en una racionalidad neoliberal en los que se responde a criterios corporativos transnacionales que exceden los marcos normativos nacionales. Sin embargo, el papel de lo transnacional no quita la necesidad de revalidar los valores corporativos en el nivel de los acuerdos bipartitos (Álvarez Newman, 2020).



# El primer ciclo de promoción estatal de la flexibilización laboral

La dictadura militar que tomó el poder en marzo de 1976 sentó las condiciones de posibilidad de la racionalidad neoliberal en la Argentina. Se inició un proceso de transformaciones en el plano político, económico y social con el objetivo de resolver la crisis de hegemonía del periodo 1955-1973. Esta crisis, siguiendo a Portantiero (1977), se había manifestado como un *empate hegemónico* en donde ninguno de los sectores de la burguesía argentina lograba imponer ni legitimar sus intereses en el nivel de la sociedad civil. Tanto la tradicional burguesía agroexportadora, como la burguesía nacional industrial y la tecnocracia vinculada al capital extranjero, tuvieron durante ese periodo la capacidad de vetar los proyectos de las otras burguesías, pero no los recursos suficientes para lograr imponer los de su facción de clase.

Se llevó adelante un proceso de reestructuración social tendiente a la fragmentación de los sectores populares y a la concentración y fortalecimiento de las bases de la dominación de los grandes sectores propietarios. La recomposición hegemónica giró en torno a la predominancia del sector financiero como eje articulador de los intereses de los sectores propietarios y del capital transnacional (Villarreal, 1985).

A tono con el ideario neoliberal que comenzaba a instaurarse en el plano internacional, se dio inicio a un cambio profundo en la estructura económica argentina, cuyo núcleo fue comenzar un proceso de desmantelamiento del pacto fordista (Álvarez Newman, 2018; Holloway, 1988) y la instauración de un nuevo patrón de acumulación centrado en la valorización financiera.

Este primer paso en el desmantelamiento del patrón fordista —por la vía de la desindustrialización y la represión ilegal— dio sus primeros re-

sultados durante la década de 1980 mediante la reducción del peso de obreros industriales, el crecimiento del trabajo no asalariado que fortaleció la figura de los trabajadores por cuenta propia, y el avance de la terciarización (Villarreal, 1985, p. 206).

El desplazamiento de la producción industrial como actividad ordenadora de lo social se profundizó luego de la hiperinflación de 1989. El proceso hiperinflacionario posibilitó la instrumentación de las *tareas pendientes* sobre las que el primer gobierno democrático (1983-1989) no había avanzado: la privatización de empresas públicas y una mayor apertura y liberalización de la economía (Levit y Ortíz, 1999, p. 53).

Este proceso de fragmentación del sector trabajo se consolidó con las reformas neoliberales que se llevaron adelante durante la década de 1990. Las políticas de liberalización, en consonancia con las recomendaciones del consenso de Washington y los organismos internacionales de crédito, consolidaron la tendencia a la desindustrialización y favorecieron el libre funcionamiento de las fuerzas del mercado con el objetivo de *modernizar* la estructura productiva.

La *modernización* de los años 90 implicó la conformación de nuevas formas de regulación del trabajo. El avance de la racionalidad neoliberal sobre el trabajo se expresa a través de la flexibilización laboral. Este es un dispositivo de organización de la producción y del trabajo orientado a reestructurar los modos organizativos propios del modelo fordista. Su funcionalidad a favor de las empresas radica en la readecuación de instrumentos (organizacionales, tecnológicos y legales) que proporcionan un mayor consumo productivo de la fuerza de trabajo y una reducción de los costos laborales. Así, cuando este dispositivo tomó forma de estrategia del capital, situó una nueva configuración hegemónica en los modos de organización del trabajo (Álvarez Newman, 2018). Asimismo, cuando el dispositivo de flexibilización laboral es promovido desde el Estado, los marcos regulatorios se modifican y se transforman los modos de inserción laboral. En consecuencia, el trabajo pierde la estabilidad que le brindan las regulaciones que garantizaban los derechos laborales vinculados al pacto fordista.

A partir del análisis de la legislación laboral y de los decretos del periodo, identificamos tres etapas con respecto a la promoción estatal de la flexibilización laboral durante el periodo 1991-2000. El subperiodo 1991-1993 significó una etapa de quiebre con respecto a las regulaciones laborales anteriores. El subperiodo 1994-1997 supuso una radicalización de la flexibilización laboral. Mientras que el subperiodo 1998-2001 se caracterizó por una promoción estatal más moderada de la flexibilización laboral.

El subperiodo 1991-1993 fue un momento de quiebre y reconfiguración de la relación salarial en Argentina. Con la sanción de la ley 24 013

de 1991, Ley Nacional de Empleo (LNE), se quebró en nuestro país una larga tradición del derecho del trabajo caracterizado por la preservación del principio de la estabilidad en el empleo, de la preferencia por el contrato por tiempo indeterminado y la continuidad de la relación salarial (Neffa et al, 2005). Al institucionalizarse los contratos temporales, los contratos a tiempo parcial, de aprendizaje, en prestación de servicios y el periodo de prueba, el salario dejó de estar vinculado con las garantías de protección laboral. Si bien estas modalidades contractuales se venían practicando de hecho desde los años 80, la LNE abrió una etapa de institucionalización y generalización de la precarización laboral en nuestro país.

Junto a las modalidades de contratación, se avanzó también en otros aspectos de la flexibilización laboral. A través del decreto 1334 de 1991 se condicionaron los aumentos salariales a la obtención de incrementos previos de productividad y a la evaluación de competencias laborales (Figari, 2001). Asimismo, se incrementaron en las remuneraciones la proporción de rubros adicionales de carácter no remunerativo —es decir, no sujetos a las diversas contribuciones al sistema de seguridad social— y, mediante el decreto 333 de 1993, se crearon instrumentos financieros de reducción de costos para los empleadores, como los Ticket Canasta, otorgando beneficios de carácter no remunerativo (Boyer y Neffa, 2004).

A través del decreto 342 de 1992 se autorizó la intermediación de oferentes y demandantes de empleo privado y se reglamentó el funcionamiento de sistemas de contrataciones y empresas de servicios eventuales. Esto supuso la proliferación de agencias que impulsaron la reducción de costos laborales en los modos de contratación.

La *modernización* de las relaciones laborales en materia de negociaciones colectivas se instituyó a través del decreto 470 de 1993, que abrió la posibilidad de negociación articulada en diferentes niveles (Marticorena, 2011, p. 93). El periodo que se inició a partir de la legislación laboral en el año 1991 mostró un fuerte avance de la negociación colectiva en el nivel de la empresa en detrimento de las que se desarrollaron en la actividad o la rama. Los datos acerca de la negociación colectiva de trabajo muestran una baja intensidad en las negociaciones y la preponderancia de la negociación en el nivel de la empresa durante el periodo 1990-2001.<sup>1</sup>

---

1 Esto contrasta claramente con las características de la ronda del año 1975 en donde se negociaron un total de 456 acuerdos a nivel de actividad y 187 a nivel de la empresa; de los cuales, 58 correspondían a empresas del Estado y el resto al sector privado (Battistini, 2000, p. 238). Para el año 1998 ya el 86,3 % de las negociaciones se habían llevado a cabo en el nivel de empresa, mientras en la rama no se llegaba al 1 % y en la actividad apenas al 13 % (Battistini, 2000, p. 258).

El subperiodo 1994-1997 se caracterizó por una radicalización de la flexibilización laboral. En julio del año 1994 esta política logró el consenso de la Confederación General del Trabajo (CGT) a través del «Acuerdo marco para el empleo, la productividad y la equidad social». Y en el año siguiente se sancionaron las leyes 24 465 y 24 467 de 1995, que profundizaron la flexibilización. Estas dos leyes crearon la Modalidad Especial de Fomento del Empleo, el Contrato de Aprendizaje no laboral, y el Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial. En este último se creó la figura de periodo a prueba para los contratos por tiempo indeterminado, estipulado en tres meses con posibilidad de extenderlo a seis mediante negociación colectiva. Durante ese periodo, los trabajadores pueden ser despedidos sin causa y sin derecho a indemnización (Marticorena, 2011 p. 96).

Un elemento central de este subperiodo estuvo definido por la magnitud que alcanzó tanto el desempleo estructural —y la imposibilidad de acceder a fuentes alternativas de supervivencia por parte de los desocupados— como la precarización de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo de los trabajadores ocupados. Ambas situaciones nutrieron el debilitamiento de los sindicatos en la negociación colectiva (Equipo Cambio Estructural y Desigualdad Social, 2000, p. 142).

El subperiodo 1998-2001 se caracterizó por una promoción estatal más moderada de la flexibilización laboral. En el marco de la celebración del Acta de Coincidencias entre el gobierno nacional y la CGT, en 1997 comenzó a considerarse que se había extendido la precariedad y empezó a plantearse la necesidad de reducir los modos de contratación de duración determinada (Vega, 2005).

En septiembre de 1998 se sancionó la ley 25 013. Esta ley eliminó muchas de las modalidades de contratación temporal —aunque no todas, dado que seguían vigentes las pasantías y los contratos de aprendizaje— y avanzó en otros aspectos flexibilizadores, como la reducción de las indemnizaciones por despido injustificado.

En el año 2000 fue sancionada la ley 25 250, también conocida como ley *Banelco*, que en teoría siguió la misma lógica de la ley 25 013 en materia de promover el empleo estable. Sin embargo, dio un paso más en la pérdida de derechos al fijar el periodo de prueba en tres o seis meses (este último para las pequeñas empresas), permitiendo su ampliación a seis o doce meses a través de convenio colectivo. Asimismo, esta ley reducía el poder de los sindicatos dado que obstruía la negociación colectiva a nivel de actividad al establecer nuevos requisitos y establecer que en caso de concurrencia de convenios de diferente ámbito sería aplicable el del ámbito menor, aunque tuviera peores condiciones. Además, derogaba la regla de ultraactividad de los convenios colectivos (Pérez y Barrera Insúa, 2018, p. 172)

Avanzada una década signada por las reformas neoliberales, y durante el periodo más agresivo de la flexibilización laboral, la reducción de las contribuciones patronales y la flexibilización de los contratos significaron, entre 1993 y 1999, una transferencia fiscal acumulada a las empresas superior a los 19 000 millones de dólares (Equipo Cambio Estructural y Desigualdad Social, 2000).

La flexibilización laboral y su consecuente proceso de exclusión del mercado de trabajo produjo otro fenómeno de trascendencia: el flujo de la conflictividad laboral tradicional<sup>2</sup> y el desplazamiento de la conflictividad «de la fábrica a los barrios» (Varela, 2009). Durante este periodo surgieron nuevas formas de protesta social, como los piquetes y el protagonismo lo tomaron los trabajadores desocupados y sus demandas de trabajo.

La crisis del año 2001 abrió un periodo en el que la hegemonía neoliberal comenzó a mostrar puntos de quiebre. Los niveles de desempleo, informalidad y precarización laboral<sup>3</sup> —junto al grado de organización que habían mostrado los movimientos de trabajadores desocupados y el alto grado de conflictividad— no daban margen para la continuidad de las políticas de ajuste, en general, y de flexibilización laboral, en particular.

---

2 Al precisar *conflictividad tradicional* hacemos referencia a aquella de carácter sindical precisamente para destacar que la década de 1990 se caracterizó por una fuerte conflictividad, pero esta se expresó, en general, por otras vías y otras formas organizativas como, por ejemplo, las organizaciones piqueteras (Svampa y Pereyra, 2004).

3 La promoción estatal de la flexibilización laboral de los años 90 dejó secuelas que se visualizaron en años posteriores. Por ejemplo, el desempleo llegó a los niveles más altos de la historia argentina: 21,5 % de la población económicamente activa (PEA). Mientras que el empleo no registrado llegó a su punto más alto en el año 2003 cuando ascendió al 49,1 %.



# El reflujo de la flexibilización

La devaluación del año 2002 produjo la salida del régimen de convertibilidad y sentó las condiciones para que, a partir del 2003, nuestro país inicie un nuevo ciclo que contrastó notablemente con el periodo 1991-2001. Se abrió una etapa de expansión, con altas tasas de crecimiento, fuerte reactivación industrial<sup>4</sup> e inflación moderada al menos hasta el año 2008.

La reactivación industrial que se inició en el año 2002 fue determinante en la evolución del mercado de trabajo, particularmente en la ocupación fabril.<sup>5</sup> En el periodo comprendido entre 2003 y 2010 se crearon 3,1 millones de puestos de trabajo. El fuerte aumento de la ocupación implicó que la tasa de empleo supere los máximos históricos registrados a mediados de la década de 1970.<sup>6</sup> Este crecimiento del nivel de empleo fue acompañado, además, por un incremento aún más fuerte del empleo

---

4 Entre 2002 y 2008 la economía argentina y su sector manufacturero revelaron una expansión notable: 63,3 % y 71,6 %, respectivamente. Estos ritmos de crecimiento mostraron un cambio de tendencia con respecto al prolongado proceso de desindustrialización iniciado con la última dictadura militar y profundizado en la década de 1990. Sin embargo, cabe mencionar también que hubo continuidades con respecto a la concentración económica. Esta se expresa por la gravitación en la actividad económica nacional de la cúpula empresarial integrada por las 200 mayores firmas del país (Azpiazu et al., 2011, p. 99). Específicamente, la élite de las 100 compañías fabriles de mayores montos anuales de facturación registró abultados superávits comerciales, mientras que el resto de la industria operó con desequilibrios muy acentuados y crecientes (Azpiazu y Schorr, 2010, p. 133). Esta élite está conformada en su enorme mayoría por capitales extranjeros y por unos pocos grupos económicos nacionales (Azpiazu et al., 2011, p. 105).

5 Entre 2001 y 2008 la ocupación fabril se incrementó 27,4 %, porcentaje que se eleva a 40,3 si se toma como referencia el año 2002 (Azpiazu y Schorr, 2010, p. 121).

6 Mientras la tasa de empleo era del 33,3 % en 2002, para el año 2010 ascendió al 42,5 % (González y Fernández, 2012, p. 5).

pleno.<sup>7</sup> El aumento en los niveles de ocupación y el mantenimiento de una tasa de actividad relativamente constante, permite comprender el descenso de la tasa de desocupación abierta.<sup>8</sup> Asimismo, y a pesar del aumento en los niveles de ocupación, el empleo no registrado se mantuvo en niveles similares a los de la década del 90 (González y Fernández, 2012, p. 12).<sup>9</sup>

El ensayo neodesarrollista que se abrió en el año 2003 puso en tensión a la racionalidad neoliberal en las políticas laborales y comenzó a diseñarse —reeditando la tradición peronista— una racionalidad cuyo eje fue la inclusión social a través del trabajo poniendo al pleno empleo como horizonte deseable. Las regulaciones laborales dejaron de promover la flexibilización y se conformó un modelo regulatorio del trabajo tendiente a una mayor protección de los derechos laborales.

Proponemos un análisis del periodo 2003-2015 en materia socio-laboral considerando dos etapas (Abal Medina, 2016; Trajtemberg, 2016). En la primera, de 2003 a 2008, primaron las medidas orientadas a la recomposición del empleo pleno. Mientras en la segunda etapa, de 2009 a 2015, comenzaron a hacerse presentes las limitaciones para la generación de empleo pleno de derecho y el foco de las políticas sociolaborales estuvo puesto en los mecanismos de inclusión a los sectores vinculados a la informalidad.

Con respecto a las regulaciones laborales, la etapa 2003-2008 fue de un acompañamiento virtuoso al crecimiento económico. La elevada cantidad de puestos de trabajo generados fueron principalmente empleos plenos de derechos, acompañados por una significativa suba salarial y una importante caída del trabajo informal.

Una de las medidas más importantes tomadas por el gobierno entrante en julio de 2003, fue la reactivación de la administración del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM). Esta medida *empujó* los salarios hacia arriba e hizo que se recompongan a valores cercanos al 50 %.

En el año 2004, a través de la ley 25 877, Ley de Ordenamiento Laboral, se derogó la ley 25 250, de reforma laboral (*ley Banelco*), sancionada

---

7 De acuerdo con los datos relevados por el Observatorio de la Deuda Social Argentina (ODSA) de la Universidad Católica Argentina (UCA), el empleo pleno de derechos se ubicaba en el año 2004 en el 30,1 % de la PEA y se recompuso 15 puntos porcentuales en el año 2011 ubicándose en el 45,1 %.

8 Mientras la tasa de desocupación abierta era de 17,8 % en 2002, para el año 2007 ya era de 7,5 %.

9 Si bien durante la década kirchnerista el empleo no registrado se redujo 17 puntos porcentuales de acuerdo a la informalidad laboral recibida en el año 2003 (49 %), esta siguió siendo alta y se mantuvo en los niveles similares a la década de 1990 sin poder perforar el piso de los 30 puntos porcentuales.

en el 2000. Esta ley, que había sido un emblema de la reducción del poder de los sindicatos, fortaleció los convenios sectoriales y restituyó la ultraactividad de los convenios colectivos. Esto provocó una fuerte reactivación de la negociación colectiva (Pérez y Barrera Insúa, 2017). La ley dio lugar también a la puesta en marcha del Plan Nacional de Regularización del Trabajo, por el cual el Ministerio de Trabajo se propuso su intervención activa en la normalización del empleo no registrado. En concreto, desde la sanción de dicha ley, pudo advertirse una búsqueda deliberada de reasunción del poder de intermediación del Estado en la regulación de la relación laboral; restringiendo el poder del empleador en la imposición de las condiciones del contrato y en la fijación de los salarios, imponiéndose la obligación de la negociación colectiva (Grassi, 2016, p. 8).

Por su parte, el decreto 1694 de 2006 estableció regulaciones sobre las empresas de trabajo eventual y se introdujo un cambio en la ley 20 744, Ley de Contrato de Trabajo (LCT), sobre la facultad del empleador de modificar las formas y modalidades del contrato de trabajo con mayores garantías para el trabajador (ley 26 088 de 2006).

En materia salarial, en el año 2007 se estableció el carácter remunerativo de los vales almuerzo, alimentarios y canasta de alimentos, incorporado al básico de forma escalonada (ley 26 341), modificando la disposición iniciada en el año 1989 (decreto 1477 de 1989) del pago de parte del salario en vales alimentarios.

En 2005, fue puesto en vigencia un programa de inclusión previsional —que permitió la jubilación anticipada (ley 25 994) para las personas que habían perdido sus empleos a una edad en la que se dificulta el reingreso al mercado de trabajo— y una moratoria previsional (decreto 1454 de 2005) que permitió jubilarse a quienes, habiendo cumplido la edad, no tenían suficientes años de aportes. Esta medida tuvo como efecto la incorporación al sistema de un amplio porcentaje de la población que hasta entonces no había podido jubilarse, personas con una historia laboral de informalidad y mujeres amas de casa. En 2008 se reestatizó el sistema previsional y se amplió notablemente el porcentaje de la población que pudo acceder a una jubilación.<sup>10</sup>

En el plano de la legislación laboral las reformas tendieron a empoderar al sector trabajo. La sanción de la ley 26 428, en diciembre de 2008, fue una de las medidas genéricas más importantes dado que se restablece el principio de «en caso de duda sobre la aplicación de normas le-

---

10 En este aspecto, se destaca el acceso a la jubilación de mujeres amas de casa a quienes correspondió el 73 % de los nuevos beneficios (Grassi, 2016, p. 146).

gales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador» (Panigo y Neffa, 2009, p. 27).

Entre los años 2009 y 2010 comenzaron a hacerse visibles algunas limitaciones para que la economía argentina continúe generando empleos plenos de derechos, quedando estos estancados hasta el año 2015.<sup>11</sup> Asimismo, a partir del año 2009 comenzó a asentarse el trabajo informal y la precarización laboral como problema estructural en el mercado de trabajo.<sup>12</sup> Es decir, hubo una notable recomposición de los empleos de calidad, pero una parte extensa de los/as trabajadores/as permaneció ajena.

Hacia el año 2009 comenzó a configurarse una realidad socio-laboral de dos carriles diferenciados. Con respecto al universo de los/as trabajadores/as plenamente incluidos/as al empleo formal comenzó un periodo de tensiones que se expresaron en la puja distributiva y en los reclamos alrededor del impuesto a las ganancias. Mientras que, por el lado de los/as trabajadores/as informales y precarizados/as, comenzó a tomar forma el proceso de organización y lucha por la inclusión de los movimientos sociales a través de la creación, en el año 2010, de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP).

Durante la etapa 2009-2015 tuvieron mayor preponderancia los programas sociales de inclusión a través del trabajo. Y hubo una mayor intervención dirigida a brindar cobertura a los/as trabajadores/as del universo informal.

En el año 2009, signado por la crisis económica, la intervención estatal en el ámbito laboral se orientó a contener el aumento de la tasa de desempleo y los límites que comenzaba a mostrar el mercado formal de trabajo.<sup>13</sup> En octubre, a través del decreto 1602 de 2009, se creó la Asignación Universal por Hijo (AUH) dando lugar a que quienes no gozaban de

---

11 De acuerdo a los datos del Observatorio de la Deuda Social Argentina (ODSA) de la Universidad Católica Argentina (UCA) que mide la generación del empleo pleno de derechos, entre el año 2004 y el 2008 dicho empleo pasó del 30,1 al 42 % de la PEA. Es decir, se recompuso en 12 puntos porcentuales. Luego, durante el periodo 2009-2015 quedó estancado y osciló entre el 42 y el 45 %.

12 De acuerdo a datos del INDEC, la informalidad laboral que había descendido del 48,3 % al 38,3 % entre 2003 y 2008, quedó luego estancada entre 2009 y 2015 entre el 32 y el 36 % de la población ocupada.

13 Por ejemplo, el Programa de Recuperación Productiva (Repro), todavía vigente, está orientado a trabajadores del sector privado en situación de riesgo de pérdida de empleo debido a cuestiones propias de la actividad o decaimiento del sector o región geográfica. Consiste en una ayuda económica a los trabajadores registrados como parte de la remuneración que corresponda según convenio, mientras que la empresa debe hacer los aportes a la seguridad social.

las prestaciones propias de la formalidad laboral pudieran acceder a un derecho a protección desconectado de la contribución directa.

En agosto de 2009 surgió el Programa Ingreso Social con Trabajo (conocido como Argentina Trabaja) con el propósito de generar una mejor inserción socioproductiva en los sectores más vulnerables. Este programa continuó con la orientación de inserción socioproductiva a través de cooperativas de trabajo que había sido planteada para el Plan Manos a la Obra (PMO) sobre la base del desarrollo local y la economía social, pero con una mayor presencia del Estado en sus niveles provincial y municipal.<sup>14</sup> La generación de puestos de trabajo en el marco de este programa estuvo vinculada a obras de infraestructura urbana (arreglo de veredas, pavimento, cordón cuneta, obras de acceso para personas con discapacidad, iluminación y desagües pluviales), al mejoramiento de espacios verdes (plazas y parques, limpieza de las márgenes de ríos y arroyos, tratamiento de residuos sólidos y urbanos), a la infraestructura comunitaria (mantenimiento y construcción de obras locales, escuelas, centros administrativos, comedores escolares, centros de salud sociales, clubes e iglesias), al mejoramiento habitacional de las viviendas y al saneamiento de redes de cloacas y agua (Fernández, 2012).

Con respecto a las protecciones al trabajo informal, sobresalen también dos nuevos regímenes laborales en actividades en las cuales se concentran niveles muy elevados de no registro y precarización (Abal Medina, 2016): el de trabajadores agrarios —sancionado a fines de 2011 a través de la ley 26 727, sobre el Régimen de Trabajo Agrario y creación del Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA)— y el de trabajadores/as de casas particulares —vigente desde marzo de 2013 a través de la ley 26 844, Régimen Especial de Contrato para el Personal de Casas Particulares—. Dicho régimen significó que los niveles de no registro en esa actividad se redujeron a la mitad.

Al considerar el periodo de gobierno 2003-2015 se produjo un notable avance en la creación de empleo y un gran dinamismo y expansión de la negociación colectiva, y una mejora de las condiciones salariales de

---

14 El Plan Nacional de Desarrollo Local y Economía Social «Manos a la Obra» (PMO), creado en el año 2003, marcó un quiebre importante con respecto a la orientación neoliberal de la política social. Se trató de una política socioproductiva que significó una respuesta estatal en torno a la problematización de la cuestión social, tal como se había configurado en nuestro país, a partir de institucionalizar las experiencias asociativas previas vinculadas a los movimientos piqueteros (Ciolli, 2013). Su continuación a través del Programa Argentina Trabaja dio lugar a que sean las provincias y los municipios quienes tuvieron mayor incidencia en el armado de las cooperativas de trabajo en tanto entes ejecutores del programa.

los/as trabajadores/as. Estos avances posibilitaron un proceso de revitalización sindical (Senén González y Del Bono, 2013; Lenguita, 2011) que puso coto a la estrategia flexibilizante. Sin embargo, la creación de empleos plenos llegó a su límite hacia el año 2009, configurándose un mercado de trabajo en el que los empleos plenos coexistieron con altos niveles de informalidad y precarización laboral. Al cierre del ciclo kirchnerista en 2015, el empleo no registrado quedó asentado en un piso mayor a los 30 puntos porcentuales.

A este periodo lo caracterizamos como de refreno de la flexibilización laboral, pero no de reversión de la racionalidad neoliberal en materia de regulaciones laborales. El ensayo neodesarrollista puso en tensión a la racionalidad neoliberal al diseñar —reeditando la tradición peronista— una racionalidad cuyo eje fue la inclusión social a través del trabajo, poniendo al pleno empleo como el horizonte deseable. Las regulaciones laborales dejaron de promover la flexibilización y se conformó un modelo regulatorio del trabajo tendiente a una mayor protección de los derechos laborales. Sin embargo, muchas de las estrategias empresariales de flexibilización de la producción y del trabajo, institucionalizadas durante los 90, se mantuvieron persistentes.<sup>15</sup>

---

15 Si bien el periodo 2003-2015 no se caracterizó por la promoción estatal de la flexibilización laboral, hubo algunas continuidades con respecto a los aspectos flexibilizantes propios de la década de 1990. Por ejemplo, la ausencia de regulaciones con respecto a las prácticas empresariales de subcontratación. La subcontratación es un fenómeno complejo que produce situaciones de precariedad laboral dado que, al ser un instrumento de reducción de los costos laborales, determina condiciones de trabajo dispares dentro de una misma empresa y/o sector de la actividad (Etchemendy et al, 2019; O'Farrel y Mangini, 2018). Por ejemplo, en actividades como la indumentaria —donde las cadenas de subcontratación conviven con niveles sin precedentes de informalidad laboral— los datos disponibles estiman que para 2007 el 92,7 % de la producción se realizaba a través de cadenas de subcontratación. En el sector comunicaciones, Telefónica Argentina tenía al 39 % de sus trabajadores/as subcontratados/as, mientras que en la empresa Telecentro la subcontratación ascendía al 76 % de sus trabajadores/as. En el sector siderúrgico, la empresa ACINDAR (Villa Constitución) tenía para el año 2014 a más del 50 % de sus trabajadores/as subcontratados/as (Basualdo, 2020). En todos los casos, la brecha salarial entre los/as trabajadores/as pertenecientes a la empresa principal y los/as pertenecientes a las empresas contratistas y subcontratistas supera el 30 %.

# El segundo ciclo en disputa

Las condiciones políticas para el inicio de un segundo ciclo de promoción estatal a la flexibilización laboral se produjeron en el año 2015 con la llegada al gobierno de la coalición Cambiemos. La certeza de que se iban a promover transformaciones tendientes a desestructurar los avances logrados en la década anterior en materia laboral no se hizo esperar. La presencia masiva de CEO como funcionarios de gobierno y representantes de la elite económica argentina (Canelo y Castellani, 2016) fue una garantía para la funcionalización de la *episteme managerial* (Álvarez Newman, 2018) en el nivel del Estado.<sup>16</sup>

Una de las hipótesis que se sostiene en este apartado es que, si bien hubo un claro posicionamiento de promoción estatal a la flexibilización laboral durante el periodo 2016-2019, el avance en regulaciones integrales fue parcial. El periodo se caracterizó por una política agresiva contra el trabajo —tendiente a modificar la correlación de fuerzas entre el capital y el trabajo— que no llegó a traducirse en una reforma laboral debido a la resistencia sindical y a la oposición política.

La Alianza Cambiemos propició un viraje discursivo en torno al trabajo a partir de una construcción de sentidos que procuró desplazarse de la inclusión y los derechos laborales hacia una ética *emprendedora* del esfuerzo individual.

En un primer momento, la ofensiva contra el trabajo se hizo evidente en los despidos en el sector público que comenzaron en diciembre de 2015 y siguieron durante el año 2016. Según los datos de empleo registrado del sector público, tomados del Centro de Economía Política

---

16 De acuerdo con el estudio de Canelo y Castellani (2016), el 31,3 % de los funcionarios del gabinete nacional de ese periodo se desempeñó previamente como CEO o gerente en corporaciones del sector privado.

Argentina (CEPA), entre diciembre de 2015 y marzo de 2016 hubo 56 904 trabajadores/as menos (Centro de Economía Política Argentina, 2016). Si se suman los contratados que se dieron de baja la cifra es aún más crítica. Además, estos despidos fueron acompañados por un discurso estigmatizante, a modo de sobrante, de la plantilla estatal como *grasa militante* por parte del entonces ministro Alfonso Prat Gay.

Los despidos en el sector público significaron también una habilitación a ciertos sectores empresariales para efectuar el ajuste de planteles exigidos en los años precedentes. Según el informe del CEPA (Centro de Economía Política Argentina, 2016), entre diciembre de 2015 y junio de 2016 se registraron 112 881 despidos y suspensiones en el sector privado. En ese contexto, en mayo de 2016 el Congreso Nacional sancionó una ley antidespidos que fue vetada por el entonces presidente Mauricio Macri.

La ofensiva contra el trabajo se hizo evidente también en la judicialización y los recursos presentados para quitarle personería a los gremios opositores;<sup>17</sup> en las auditorías dispuestas por el Ministerio de Trabajo para avanzar contra la CGT en busca de irregularidades en materia de incumplimientos normativos; y en la intervención de cuatro sindicatos (Montes Cató y Ventricci, 2017).<sup>18</sup> Asimismo, se alentaron medidas tendientes al deterioro del salario. Esta ofensiva contra el trabajo significó un claro mensaje hacia el empresariado de que el Estado iba a avalar políticas sectoriales de racionalización laboral.

Respecto a la promoción estatal de la flexibilización laboral durante el periodo 2016-2019 identificamos dos vías de avance. Por un lado, la promoción de la flexibilización sectorial a través de cláusulas en los convenios colectivos de trabajo y actas de acuerdo. Y, por otro lado, los intentos de reformar la legislación laboral.

La adenda al convenio colectivo de trabajo celebrado por los petroleros y las empresas para Vaca Muerta, firmado en presencia del presidente Mauricio Macri y funcionarios del gobierno nacional del más alto nivel en enero de 2017, marcó el horizonte del modelo de productividad y de relaciones laborales en la etapa que se abría. Dicha adenda establece formas de flexibilización tradicionales en la organización del trabajo vinculadas a las formas de contratación (oficializando la contratación temporal y discontinua), a la flexibilidad interna (polifuncionalidad y rotación de

---

17 Esto sucedió en el caso de los docentes y de los trabajadores del subte.

18 Se hace referencia a la Federación de Empleados de la Industria Azucarera (FEIA), el Sindicato de Vigiladores Privados, Sindicato de Obreros Marítimos Unidos (SOMU) y el Sindicato de Vendedores de Diarios y Revistas de Capital Federal y Gran Buenos Aires (SIVENDIA).

personal), a la subcontratación y externalización de tareas, al empeoramiento de las condiciones salariales (eliminando el pago por las horas de desplazamiento a los lugares de producción, y por el tiempo perdido por razones climáticas o por cuestiones operativas), a las condiciones de seguridad desfavorables (se impone el trabajo nocturno, y en las torres hasta una velocidad límite de 60 km/h que en los convenios vigentes hasta 2017 se había establecido en 40 km/h), y a la intensificación de los procesos productivos y de la jornada de trabajo (se implementan turnos de 12 horas y en diagramas de 14 días por 7 de descanso) (Landriscini, 2019).

Desde su firma se registraron en el sector de hidrocarburos de la zona de Vaca Muerta entre 2017 y 2018 la cifra de 1637 accidentes laborales y 8 muertes.<sup>19</sup> Asimismo —entre diciembre de 2015 y diciembre de 2017—, se destruyeron en esa zona 2437 puestos de trabajo directos del sector, de los que luego fueron recontratados 1400 trabajadores por mecanismos de subcontratación. El resultado de este proceso fue, junto a las mencionadas muertes, la creación de empleos precarios y la destrucción de 959 puestos de trabajo (García, 2019).

Durante los años 2017 y 2018, luego de haber triunfado en las elecciones parlamentarias y en el marco de las negociaciones y los acuerdos con el FMI, el gobierno nacional envió al parlamento tres proyectos de reforma laboral que fueron rechazados por la dirigencia sindical y la oposición política. Si bien no entraron en vigencia, permitieron dar cuenta de la agenda del bloque de poder vinculado al empresariado concentrado acerca de cómo institucionalizar las regulaciones laborales.

Por un lado, estos proyectos retomaron e intentaron profundizar e instituir aspectos flexibilizantes tradicionales. Por ejemplo, las reducciones a las contribuciones patronales, la vuelta de las pasantías, la creación de bancos de horas, las reducciones en los cálculos de las indemnizaciones, e impedimentos a los/as trabajadores/as tercerizados/as para realizar reclamos a la *empresa madre* en caso de incumplimientos de la empresa subcontratista.

Por otro lado, los proyectos presentaron aspectos flexibilizantes originales, como la institucionalización del Fondo de Cese Laboral (que ya se venía implementando en el sector de la construcción) en el que los/as trabajadores/as aportarían a su propio fondo de despido; y la

---

19 Producto de los accidentes, las compañías han puesto en marcha operativos para revisar los procesos internos junto a las subcontratistas y se intensificó la capacitación del personal, pero —a pesar de los reclamos gremiales— no aceptaron reducir la jornada laboral ni modificar el diagrama de 14 días de trabajo por 7 días de descanso, fundamentado ello en los mayores costos que implican dichos cambios (Landriscini, 2019).

creación de la figura del *trabajador profesional autónomo económicamente vinculado* que, mediante un estatuto particular, intentaría regular el universo de los monotributistas cuyos ingresos mayoritarios provienen de un solo contratista. Desde la perspectiva del proyecto, en estos casos no existiría una relación laboral sino un *vínculo* entre contratistas e individuos subcontratados.

Pero, sin dudas, una de las originalidades en cuanto a la flexibilización laboral la aporta la no regulación de las *economías de plataformas* que llegaron entre 2016 y 2018 a nuestro país. Estas *nuevas economías* consisten en empresas de intermediación *online* vía aplicaciones que, a través de la inteligencia artificial, conectan la oferta con la demanda marcando sus propias pautas de gobernanza. Estas empresas se sostienen en dos fundamentos que legitiman la flexibilización laboral de manera muy diferente a la tradicional: incorporando procesos de gestión algorítmica del trabajo; y mediante una concepción del *trabajo colaborativo* en la que no existirían trabajadores/as sino *socios/as, emprendedores/as, freelancers* o *proveedores/as* que serían jefes de sí mismos. En el caso de las plataformas a demanda, bajo estas nociones —no reconocidas como categorías laborales— se configuran relaciones laborales asalariadas encubiertas con monotributistas que trabajan para esas empresas sin acceso a los derechos.

Estamos frente a un capitalismo que enfrenta fuertes transformaciones. Las tecnologías digitales dieron lugar a que los datos sean la materia prima más codiciada en la actualidad (Sadin, 2018). Las plataformas digitales proporcionan las infraestructuras que permiten que los *usuarios* interactúen en red y que, mediante la inteligencia artificial, esas interacciones puedan ser almacenadas y organizadas por algoritmos produciendo valiosa información acerca del comportamiento de las personas.

La gestión algorítmica del trabajo tiene cuatro aspectos que la vuelven toda una novedad en materia de flexibilización laboral:

1. El seguimiento continuo del comportamiento de los/as trabajadores/as.
2. La evaluación constante del desempeño a través de las evaluaciones del cliente y de la aceptación o rechazo que estos tienen del trabajo realizado.
3. La implementación automática de decisiones, sin revisión humana.
4. La interacción de los trabajadores con un *sistema* que los priva de oportunidades de retroalimentación, discusión y negociación (Del Bono, 2019).

Los componentes novedosos que aportan las plataformas digitales a la flexibilización laboral son la utilización de tecnologías más sofisticadas vinculadas a la inteligencia artificial, que reorganizan el trabajo bajo la matriz epistémica de la *economía colaborativa* y el *emprededurismo* como forma de legitimación de las *nuevas formas de trabajo*.

Así, el problema no es la tecnología en sí misma sino el uso que hacen de ella las empresas de plataformas en materia de organización del trabajo. Los algoritmos no son neutrales, sino que su diseño responde a una matriz que tiene como horizonte la desalarización y el vínculo laboral con trabajadores plenamente autónomos (Schwab, 2017).

La promoción estatal de la flexibilización laboral durante el periodo 2016-2019 se caracterizó por regulaciones tendientes a retomar aspectos flexibilizantes tradicionales y por no regular las tendencias flexibilizantes originales propias de las economías de plataformas.

En concreto, caracterizamos el periodo en análisis como un ciclo político de promoción estatal de la flexibilización laboral con avances parciales en materia de regulaciones laborales y significativos en relación a la no regulación de la llegada de las plataformas digitales a demanda a nuestro país. Pero, si bien se motorizaron numerosas políticas agresivas contra el trabajo, la Coalición Cambiemos no tuvo una correlación de fuerzas favorable para poder implementar una reforma laboral integral.



# Los dilemas de la flexibilización en pandemia

El nuevo gobierno que asumió en diciembre de 2019, de signo ideológico diferente al anterior, lo hizo en un escenario marcado por la agenda de flexibilización laboral impulsada desde arriba por el gobierno saliente y el FMI. Sobre este punto, el gobierno nacional dio un giro y, apenas asumió, declaró en diciembre de 2019 la doble indemnización para frenar los despidos e impulsó la Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva en el Marco de la Emergencia Pública, que fue un incipiente documento de lineamientos políticos orientados a intentar dejar atrás la perspectiva del ajuste e iniciar una senda de reactivación económica.

La recesión previa a la pandemia y las medidas sanitarias restrictivas obligaron al gobierno nacional a diseñar dispositivos de contención de la producción y del trabajo. Durante los primeros tres meses del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO), el cuidado y la esencialidad del trabajo pasaron a estar en el centro de la escena pública.

Se diseñaron dos tipos de medidas. Por un lado, se encuentran aquellas de transferencia de recursos que comprenden las políticas, programas o normativas diseñadas por el gobierno nacional con el objetivo de contener la situación crítica de la producción y el trabajo. Por otro lado, están aquellas orientadas a la regulación de las condiciones de trabajo, es decir, políticas, programas o normativas diseñadas con el objetivo de regular el ámbito laboral; por ejemplo, la prohibición de despidos y suspensiones, o las regulaciones al teletrabajo (Goren, Álvarez Newman; Corradi y Figueroa, 2021).

La identificación de estos dos tipos de medidas toma trascendencia a partir del criterio de esencialidad o no esencialidad que se estableció para determinar el grado de las restricciones. Durante el ASPO, el Ministerio

de Trabajo, Empleo y Seguridad Social resolvió qué actividades quedaban habilitadas para el desempeño del trabajo en forma presencial, y cuáles inhabilitadas para la presencialidad. Por lo tanto, las tareas que pudieran ser realizadas desde el lugar de aislamiento quedaron encuadradas dentro del teletrabajo. Sin embargo, las dificultades para readaptar las operaciones a la modalidad remota que mostraron la mayoría de las actividades del sector formal, y los altos niveles de informalidad y de cuentapropismo, obligaron al gobierno a establecer políticas de alto alcance.

Hacemos referencia puntualmente al Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) y al Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP). El IFE estuvo orientado a los/as trabajadores/as informales y consistió en una prestación monetaria no contributiva de 10 000 pesos, destinada a personas de 18 a 65 años que se encontraban entre los siguientes grupos: desempleados/as, empleadas de casas particulares, trabajadores/as del sector informal, beneficiarias/os del Programa Progresar, beneficiarios/as de la Asignación Universal por Hijo (AUH), como así también monotributistas de las categorías A y B. Mientras que el ATP, estuvo orientado a los/as trabajadores/as formales y consistió en una serie de beneficios para empleadores/as y trabajadores/as y previó uno de los siguientes beneficios: la postergación de los vencimientos para el pago de las contribuciones patronales; la reducción de hasta el 95 % de las contribuciones patronales para aquellas empresas que no superen los/as 60 empleados/as. También incluyó una asignación compensatoria abonada por el Estado nacional al salario de los/as trabajadores/as en relación de dependencia del sector privado y comprendidos en el régimen de negociación colectiva.

Las medidas de contención al trabajo han sido centrales para mitigar la caída de los salarios durante la pandemia. Sin embargo, se han registrado pérdidas importantes en materia de puestos de trabajo. De acuerdo con datos de la EPH/INDEC, sistematizados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (cuadro 1), durante la etapa más estricta del ASPO —entre el primer trimestre y el segundo trimestre de 2020—, se perdieron un total de 3 366 000 puestos de trabajo. Las consecuencias laborales recayeron principalmente sobre los asalariados informales (1 978 000 puestos de trabajo perdidos) y sobre los no asalariados (1 369 000 puestos de trabajo perdidos).

Asimismo, según datos del Observatorio de la Deuda Social Argentina (Donza, 2020), durante el ASPO el 53 % de los/as asalariados/as del sector privado del Área Metropolitana de Buenos Aires se vio afectado por las suspensiones, por la pérdida del empleo y por reducciones en la cantidad de horas de trabajo con pérdida salarial.

Cuadro 1. Evolución de la población ocupada según categoría ocupacional\*  
(cuarto trimestre 2019-cuarto trimestre 2020)

Trimestre	Ocupados	Asalariados registrados	Asalariados no registrados	No asalariados
4° trim. 19	17488	8144	4553	4791
1 <sup>er</sup> trim. 20	17228	8137	4528	4563
2° trim. 20	13853	8118	2540	3194
3 <sup>er</sup> trim. 20	15693	8020	3214	4460
4° trim. 20	16702	7929	3845	4928
Variaciones				
4° trim. 20 / 4° trim. 19	-786	-216	-708	137
4° trim. 20 / 2° trim. 20	2849	-189	1305	1733

Fuente: SSPEYE-MTEYSS, con base en EPH (INDEC)

\*En miles de personas

Hay dos hechos, durante el año 2020, que dan lugar a analizar la enorme cantidad de despidos y de suspensiones en el universo de los asalariados registrados en un marco normativo que los prohíbe:

1. El acuerdo entre Techint y la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA).
2. El acuerdo marco firmado entre la Unión Industrial Argentina (UIA) y la Confederación General del Trabajo (CGT).

El 28 de marzo, durante la primera fase de la cuarentena de aislamiento estricto, y en una clara demostración de fuerzas, el grupo económico Techint anunció que despedía a 1450 trabajadores. La respuesta del presidente fue inmediata tildando de *miserables* a aquellos que despiden en este contexto. El 30 de marzo el Ministerio de Trabajo sometió el conflicto a conciliación obligatoria con la UOCRA y el 6 de abril el Ministerio homologó el acuerdo que definía las condiciones de los despidos. Lo llamativo del acuerdo homologado fue que violaba el decreto presidencial 329 de 2020, que prohibía los despidos.

Por su parte, el 27 de abril las máximas autoridades de la CGT y de la UIA, ante los ministros de Trabajo y de Desarrollo Productivo, firmaron un acuerdo marco que habilitaba las suspensiones y las reducciones salariales de hasta el 25 % a los/as trabajadores/as que vieron afectadas sus ta-

reas por la cuarentena. Resulta también llamativa la violación del decreto presidencial mencionado en el punto anterior.

Estas acciones gubernamentales en un contexto de extrema delicadeza marcan que las normativas fijadas desde el poder ejecutivo tendientes a contener los despidos y las suspensiones deben ser revalidadas y reformuladas en el nivel de los acuerdos bipartitos. Es decir, el gobierno no fija *desde arriba* pautas tendientes a frenar las acciones flexibilizantes, sino que promueve declaraciones protectorias del trabajo que luego se redefinen *por abajo* en el marco de los acuerdos colectivos.

Esto significa que la posición del gobierno nacional —de terciar *dejando hacer* a los sindicatos y a las entidades empresariales— hace que el avance flexibilizador entre en disputa en cada sector de la actividad. Las condiciones de dicha disputa conllevan el problema de un contexto que suma cuatro años de fuertes embates contra el trabajo más la estrepitosa caída por causa de la pandemia.

Ante este escenario, el segundo ciclo de promoción estatal de la flexibilización laboral del periodo 2016-2019 comenzó a mutar hacia una fase de dejar hacer *por abajo*, cuyas limitaciones y alcances se irán redefiniendo en función de las correlaciones de fuerza de cada sector.

Si bien el actual gobierno nacional no promueve la flexibilización laboral, todo hace suponer un escenario regresivo por la cantidad de puestos de trabajo perdidos durante la pandemia. Por ejemplo, al considerar la variación entre el cuarto trimestre de 2019 y el cuarto trimestre de 2020, se obtiene la cifra del impacto de la pandemia durante el año 2020 tomando en cuenta los niveles prepandemia. En este caso, los asalariados no registrados fueron también los más afectados con una variación negativa de 708 000 puestos de trabajo perdidos. Los asalariados registrados tuvieron una variación negativa de 215 000 puestos perdidos. Y, en el segmento no asalariado se crearon 137 000 puestos de trabajo. Es decir que —considerando a toda la población ocupada en los dos trimestres mencionados— durante la pandemia del año 2020 se perdieron aproximadamente 786 000 puestos de trabajo (cuadro 1).

Resulta llamativa la variación del empleo asalariado registrado al considerar el segundo trimestre de 2020 y el cuarto trimestre del mismo año. En ese periodo se perdieron 189 000 puestos de trabajo asalariados registrados cuando la economía comenzaba a funcionar con menores restricciones (cuadro 1). Teniendo en cuenta que entre el primer y el segundo trimestre este segmento no había sufrido una caída tan abrupta como los otros segmentos laborales, la cantidad de puestos de trabajo perdidos es sugerente. Una hipótesis previa permite aseverar que esta caída del empleo asalariado registrado se debe a que durante el año 2020 cerraron

unas 15 794 empresas de acuerdo a los datos de la AFIP, basados en las declaraciones de las compañías con al menos un trabajador registrado ante la Seguridad Social.<sup>20</sup>

Los datos indican que la muy leve recuperación de la ocupación que se produjo por la relajación de las restricciones, en el tercer y el cuarto trimestre, se sintió principalmente en la generación de trabajo asalariado no registrado y trabajo no asalariado (donde predominan los cuentapropistas).

Los datos de 2020 indican que, frente a la cantidad de puestos de trabajo perdidos, los/as trabajadores/as comenzaron a aceptar peores condiciones laborales en la informalidad o encontraron como nicho el trabajo por cuenta propia.

---

20 De las 15 794 empresas, 4886 son del comercio mayorista y minorista; 4040, de alojamiento y servicios de comida; 1977, de transporte y almacenamiento y 1301, de servicios profesionales.



## Hacia la postpandemia

Este trabajo es una contribución a los debates acerca del futuro del trabajo que pretenden abordar dicha problemática más allá del determinismo tecnológico. Nuestra apuesta está en intentar comprender los efectos de la racionalidad neoliberal en las regulaciones laborales en los últimos 30 años.

Así, abordamos al futuro del trabajo no desde la unidimensionalidad de los cambios tecnológicos, sino desde la flexibilización en tanto matriz epistémica en la que se inscribe el uso de las tecnologías digitales. Abordar la flexibilización laboral como un dispositivo que motoriza la racionalidad neoliberal en la esfera del trabajo nos permitió dar cuenta de ciclos de flujo y reflujo de mayor alcance.

La flexibilización laboral no expresa más que la dinámica de la relación entre el capital y el trabajo con respecto a cómo se regulan los costos laborales y el consumo productivo de la fuerza de trabajo. Cuando la flexibilización laboral fue promovida de manera integral desde el Estado, durante la década de 1990, se produjo el quiebre de la relación salarial fordista en nuestro país —y su consecuente pérdida de derechos laborales—, asentando la problemática de la precarización laboral. Mientras que, durante la década siguiente, 2003-2015, cuando el Estado promovió la inclusión a través del trabajo, se logró refrenar y limitar el avance de la flexibilización laboral. Por su parte, el ciclo 2016-2019 se caracterizó por una fuerte promoción estatal de la flexibilización laboral, pero que encontró sus límites para llevar adelante una reforma laboral integral en valores protectorios del trabajo que habían sido instituidos durante el periodo kirchnerista.

El futuro del trabajo no se define unidimensionalmente por la incorporación o no de tecnología en los procesos de trabajo, sino por las correlaciones de fuerza entre el capital y el trabajo con respecto a los modos

en que se reorganizarán y se regulan la producción y el trabajo frente a la emergencia de las nuevas tecnologías.

La tendencia hacia la postpandemia indicaría que las fuerzas del capital promotoras de la flexibilización laboral, al no tener una correlación favorable que les permita avanzar en una reforma laboral integral, buscarán reformas parciales ya sea a través de la legislación laboral o de los acuerdos bipartitos.

Muestras de esto ya habían comenzado a visualizarse a mediados de 2019. Frente a la ausencia de una reforma laboral integral, la empresa Mercado Libre avanzó en una reforma laboral de empresa en el Convenio Colectivo de Trabajo 1591 de 2019 firmado con la Unión de Trabajadores de Carga y Descarga. En dicho convenio quedaron plasmados numerosos aspectos de la fallida reforma laboral que había sido impulsada por la coalición Cambiemos. Por ejemplo, se instituyó un banco de horas y se estableció un esquema de semana desplazada a través de un sistema de trabajo  $6 \times 2$  (de seis días de trabajo por dos de descanso), con turnos rotativos. Lo más novedoso de este convenio es la creación de la figura del *trabajador permanente discontinuo*. Estos trabajadores no son eventuales, sino permanentes, aunque trabajan solamente los días de mayor operatoria.

Frente a la postpandemia se retomaría la tendencia. En septiembre de 2021 el bloque de diputados de Propuesta Republicana (PRO), que integra la coalición Juntos por el Cambio, reflató un aspecto de su proyecto de reforma laboral integral de 2017 con respecto a la reducción de los costos laborales. El bloque presentó un proyecto que busca reemplazar las indemnizaciones por un sistema de seguros de garantía de indemnizaciones (SGI). El proyecto propone generalizar el sistema vigente para la industria de la construcción. Ante el caso de cese de actividades —ya sea por jubilación, retiro o despido (fuese este con o sin causa justa)—, el empleado percibiría una remuneración del SGI mensual equivalente a su último salario percibido hasta el reinicio de actividades u obtención de nuevo empleo.

Por su parte, en el nivel de empresa, durante el 2021 Toyota Argentina SA promovió una reforma laboral respecto al consumo productivo de la fuerza de trabajo para su planta localizada en Zárate, Provincia de Buenos Aires, que se cristalizaría en el próximo convenio colectivo de trabajo. Frente a la necesidad de aumentar la producción un 25 %, la empresa propone modificar el esquema de trabajo actual —de lunes a viernes con franco los sábados y domingos— por otro de turnos semanales rotativos de  $5 \times 2$ , con franco los domingos y otro día de la semana. Este esquema le evitaría a Toyota el pago de horas extras del día sábado y pagarlas como

horas normales de trabajo. En este marco, la empresa propone también, para reforzar el trabajo de los sábados, pasar a planta permanente a 1012 trabajadores cuyos contratos laborales son temporales.

Se pone de manifiesto que estos procesos de flexibilización laboral no integrales —tanto en el nivel de los convenios colectivos de trabajo como en el nivel de los cambios parciales en la legislación laboral— nada tienen que ver con procesos de automatización que impliquen una racionalización de la producción. Lo que se negocia son aspectos que hacen a las condiciones de trabajo en materia de costos laborales y consumo productivo de la fuerza de trabajo. En definitiva, el avance flexibilizador no da cuenta de una voluntad de incorporación virtuosa de las tecnologías digitales a los procesos productivos, sino de una tendencia a precarizar cada vez más el trabajo. El problema no son las tecnologías digitales, sino que estas han comenzado a responder a modalidades organizativas y regulaciones laborales matizadas por la racionalidad neoliberal.



## Referencias bibliográficas

- Abal Medina, P. (2016). Los trabajadores y sus organizaciones durante los gobiernos kirchneristas. *Nueva Sociedad* (264), pp. 72-86.
- Álvarez Newman, D. (2020, 24 de julio). La flexibilización laboral en disputa. El futuro del trabajo. *Bordes*. <http://revistabordes.unpaz.edu.ar/la-flexibilizacion-laboral-en-disputa/>
- Álvarez Newman, D. (2018). *La hegemonía del capital. Estudio sobre el dispositivo de implicación en el trabajo*. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales; Teseo. <https://www.teseopress.com/hegemonia/>
- Añez Hernández, C. (2009). Neoliberalismo y flexibilización de las relaciones laborales en América Latina. *Multiciencias*, 9(2), pp. 195-202. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90411687011>
- Azpiazu, D., Manzanelli, P. y Schorr, M. (2011). Concentración y extranjerización en la economía argentina en la posconvertibilidad (2002-2008). *Cuadernos del cendes*, 28(76), pp. 97-119. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1012-25082011000100006&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082011000100006&lng=es&tlng=es)
- Azpiazu, D. y Schorr, M. (2010). La industria argentina en la posconvertibilidad: reactivación y legados del neoliberalismo. *Problemas del desarrollo*, 41(161), pp. 111-139. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0301-70362010000200005](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0301-70362010000200005)
- Basualdo, V. (2020). El caso Acindar Villa Constitución y el ciclo de transformaciones represivas, productivas y laborales entre dictadura y democracia. *Revista Continentes* (16), pp. 44-75. <http://revistacontinentes.com.br/index.php/continentes/article/view/276>
- Battistini, O. (2000). *La negociación colectiva y la estructura sindical Argentina (1988-1998)* [Tesis de maestría no publicada]. Universidad de Buenos Aires.
- Boyer, R. y Neffa J. (2004). La forma institucional relación salarial y su evolución en la Argentina desde una perspectiva de largo plazo. En *La economía argentina y sus crisis (1976-2001): Visiones Institucionalistas y Regulacionistas* (pp. 105-149). Miño y Dávila, CEIL-PIETTE.

- Canelo, P. y Castellani, A. (2016, 24 de octubre). *Empresarios en el Estado: Radiografía del gabinete nacional actual* [Presentación de diapositivas]. Observatorio de Elites, IDAES-UNSA. [https://citra.org.ar/wp-content/uploads/2020/01/2016\\_Empresarios\\_en\\_el\\_Estado\\_Observatorio\\_de\\_las\\_Elites.pdf](https://citra.org.ar/wp-content/uploads/2020/01/2016_Empresarios_en_el_Estado_Observatorio_de_las_Elites.pdf)
- Centro de Economía Política Argentina. (2016). Relevamiento mensual de despidos y suspensiones. Periodo: 10 de diciembre de 2015-30 de junio de 2016, Buenos Aires.
- Cárdenas Gracia, J. (2015). Las características jurídicas del neoliberalismo. *Cuestiones constitucionales* (32), pp. 3-44. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-91932015000100001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932015000100001&lng=es&tlng=es)
- Ciulli, V. (2013). *La economía social como herramienta de política estatal: un abordaje desde el Plan Manos a la Obra (Argentina 2003-2009)* [Documento de trabajo]. CLACSO. <http://www.biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20131218064843/Ciulli.pdf>
- Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología* (21), pp. 1-14. <https://doi.org/10.24215/23468904e083>
- Delgado Selley, O. (2006). El neoliberalismo y los derechos sociales: Una visión desde la economía y la política. *Andamios*, 3(5), pp. 185-212. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-00632006000200010](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632006000200010)
- Donza, E. (2020, junio). Escenario laboral del Área Metropolitana de Buenos Aires en tiempos de cuarentena [Informe técnico]. Observatorio de la Deuda Social Argentina, Universidad Católica Argentina. <https://wadmin.uca.edu.ar/public/ckeditor/Observatorio%20Deuda%20Social/Documentos/2020/2020-OBSERVATORIO-LABORAL-INFORME-TECNICO-SERIE-ESTUDIO-IMPACTO-SOCIAL-COVID-19-AMBA.pdf>
- Dovio, M. (2017). Neoliberalismo e inseguridad en relación con la construcción de una otredad urbana amenazadora. *Question*, 1(53), pp. 37-53. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/59735>
- Equipo Cambio Estructural y Desigualdad Social. (2000). Reformas laborales y precarización del trabajo asalariado (Argentina 1990-2000). En Javier Lindenboim (comp.), *Crisis y metamorfosis del mercado de trabajo. Parte 1: Reflexiones y diagnósticos* (pp. 123-167). Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo. [http://ceyds.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/215/2014/06/c19\\_01.pdf](http://ceyds.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/215/2014/06/c19_01.pdf)
- Etchemendy, S., Gianbelli, G. y Ottaviano, J. M. (2019): Tercerización laboral en Argentina: Antecedentes, contexto regional y propuesta de regulación integral. *Trabajo y sociedad* (33), pp. 287-303. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7116139>
- Fernández J. P. (2012, octubre). *La implementación del Programa Ingreso Social con Trabajo «Argentina Trabaja» en ámbitos subnacionales* [Documento de trabajo]. CIPPEC, Buenos Aires. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/2421.pdf>
- Figari, C. (2001). Lógicas de formación y de calidad en la modernización empresarial. *Estudios del Trabajo* (22), pp. 95-120.
- García, M. (2019). La voracidad de la renta y los obreros muertos. *Fractura expuesta. Observatorio Petrolero Sur*, 8(6), pp. 17-20. <https://opsur.org.ar/wp-content/uploads/2019/12/2019-Fractura-Expuesta-6.pdf>

- Golovanesvsky, L. (2019). La desigualdad: sus dimensiones e implicancias en la era digital. En Pampa Arán y Marcelo Casarin (coords.), *Ciencias sociales: balance y perspectivas desde América Latina* (pp. 123-141). Centro de Estudios Avanzados, Universidad Nacional de Córdoba. <http://hdl.handle.net/11086/11566>
- González, M. y Fernández, A. (2012). *El nuevo patrón de crecimiento y su impacto en el mercado de trabajo* [documento de trabajo]. Centro de Estudios y Formación Sindical, Central de Trabajadores de la Argentina. [http://www.cefs.org.ar/IMG/pdf/Impacto\\_en\\_el\\_mercado\\_de\\_trabajo.pdf](http://www.cefs.org.ar/IMG/pdf/Impacto_en_el_mercado_de_trabajo.pdf)
- Goren, N., Álvarez Newman, D., Corradi, F. y Figueroa, Y. (2021). *Medidas de transferencia de recursos y de regulación de las condiciones de trabajo durante el aspo*. Edunpaz. <https://edunpaz.unpaz.edu.ar/OMP/index.php/edunpaz/catalog/view/61/72/236-1>
- Goren, N., Ferron G. (2020). *Desigualdades en el marco de la pandemia*. Instituto de Estudios Sociales en contextos de desigualdades, Edunpaz. <https://edunpaz.unpaz.edu.ar/OMP/index.php/edunpaz/catalog/view/54/65/208-1>
- Grassi, E. (2016). Un ciclo de reedición del estado social en la Argentina. La política socio-laboral entre 2003-2015. *Diálogos Revista Electrónica de Historia*, 17(sup.), pp. 129-163. <http://dx.doi.org/10.15517/dre.voio.23419>
- Holloway, J. (1988). La rosa roja de Nissan. *Cuadernos del sur* (7), pp. 113-144.
- Illaeca Ballester, H. (2012). *El huracán neoliberal: una reforma neoliberal contra el trabajo*. Equitur.
- Landriscini, G. (2019). Reorganización sectorial y flexibilidad laboral en la cuenca hidrocarburífera Neuquina. *Estudios del Trabajo* (57). <http://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/47/76>
- Lenguita, P. (2011). Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino. *Nueva Sociedad* (232), pp. 137-149. [https://static.nuso.org/media/articulos/downloads/3767\\_1.pdf](https://static.nuso.org/media/articulos/downloads/3767_1.pdf)
- Levit, C. y Ortiz, R. (1999). La hiperinflación argentina: prehistoria de los años 90. *Época. Revista Argentina de Economía Política*, 1(1), pp. 53-69.
- Manchado, M. C. (2015). El individuo peligroso como empresario de sí mismo. Un abordaje posible sobre las construcciones mediáticas de la figura del delincuente. *Question/ Cuestión*, 1(47), pp. 176-189. <https://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/question/article/view/2576>
- Marticorena, C. (2011). *Trabajo asalariado y negociación colectiva durante la convertibilidad y postconvertibilidad en la industria manufacturera argentina (1991-2007)* [Tesis de doctorado inédita]. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Montes Cató, J. y Ventricci, P. (2017). Pérdida de derechos laborales en la restauración neoliberal en Argentina. *Revista de políticas públicas*, 21(2), pp. 661-680. <https://doi.org/10.18764/2178-2865.v21n2p661-680>
- Murillo, S. (2011). Estado, sociedad civil y gubernamentalidad neoliberal. *Revista de la Carrera de Sociología Entramados y Perspectivas* (1), pp. 91-108. <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/entramadosyperspectivas/article/view/23>
- Murillo, S. (2008). Producción de pobreza y construcción de subjetividad. En Alberto D. Cimdamore y Antonio David Cattani (coords.), *Producción de pobreza y desigualdad en América Latina* (pp. 41-77). Siglo del Hombre.

- Murillo, S. (2015). Biopolítica y procesos de subjetivación en la cultura neoliberal. En Susana Murillo (coord.), *Neoliberalismo y gobiernos de la vida. Diagrama global y sus configuraciones en la Argentina y América Latina*. Biblos, Instituto Gino Germani.
- Neffa, J. C., Biaffore, E., Cardelli, M. y Gioiae, S. (2005). *Las principales reformas de la relación laboral operadas durante el periodo 1989-2001 con impactos directos e indirectos sobre el empleo* [Documento de trabajo]. CEIL-PIETTE. CONICET. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20110409044222/47443877d01.pdf>
- O'Farrel, J. y Mangini, M. (2018). Energía: tercerización en los sectores de electricidad y gas. En Sebastián Etchemendy (coord.), *La tercerización laboral en Argentina. Diagnóstico y estrategias sindicales*. Biblos.
- Panigo, D. y Neffa J.C. (2009). *El Mercado de trabajo argentino en el Nuevo modelo de desarrollo* [Documento de Trabajo]. Dirección Nacional de Programación Macroeconómica; Ministerio de Economía y Finanzas Públicas [Argentina].
- Pérez, P. y Barrera Insúa, F. (2017). De la promesa del pleno empleo a los programas de transferencias de ingresos. Mercado de trabajo y políticas laborales en el periodo kirchnerista. En Martín Schorr (coord.), *Entre la «década ganada» y la «década perdida»: La Argentina kirchnerista. Estudios de economía política* (pp. 165-191). Batalla de Ideas.
- Portantiero, J.C. (1977). Economía y política en la crisis argentina: 1958-1973. *Revista mexicana de sociología*, 39(2), pp. 531-565.
- Presta, S. (2015). Ideas de simpatía y egoísmo en la economía social y solidaria. La paradoja del emprendedor. En Susana Murillo (coord.), *Neoliberalismo y gobiernos de la vida. Diagrama global y sus configuraciones en la Argentina y América Latina*. Biblos, Instituto Gino Germani.
- Reygadas, L. (2004). Las redes de la desigualdad. Un enfoque multidimensional. *Política y Cultura* (22), pp. 7-25. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-77422004000200002](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422004000200002)
- Sadin, E. (2018). *La silicolonización del mundo. La irresistible expansión del liberalismo digital*. Caja Negra.
- Schwab, K. (2017): *The fourth industrial revolution*. Currency.
- Seghezze, G., y Dallorso, N. (2018). Retorno neoliberal y razón securitaria. *Bordes*, 1(2), pp. 123-128. <https://publicaciones.unpaz.edu.ar/OJS/index.php/bordes/article/view/367>
- Senén González, C. y Del Bono, A. (comps.) (2013). *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. Universidad Nacional de La Matanza, Prometeo.
- Svampa, M. y Pereyra, S. (2003). *Entre la ruta y el barrio. La experiencia de las organizaciones piqueteras*. Paidós.
- Trajtemberg, D. (2016). Políticas públicas laborales tras doce años de gobierno de Néstor Kirchner y Cristina Fernández. *Análisis* (17), pp. 1-18. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/13061.pdf>
- Varela, P. (2009). Repolitización fabril. El retorno de la política de fábrica en la Argentina posdevaluación. En Claudia Figari y Giovanni Alves (comps.), *La precarización del trabajo en América latina* (pp. 275-306). Praxis.

- Vega, M. L. (2005). *La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después. Un análisis comparado*. Organización Internacional del Trabajo. [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_190387.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_190387.pdf)
- Villarreal, J. (1985). Los hilos sociales del poder. En Eduardo Jozami, Pedro Paz y Juan Villarreal, *Crisis de la Dictadura argentina. Política económica y cambio social (1976-1983)* (pp. 197-283). Siglo XXI.



## Información de lxs autorxs

### Diego Álvarez Newman

Es licenciado en Sociología de la Universidad de Buenos Aires (UBA) y doctor en Ciencias Sociales (UBA). También es investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades (IESCODE), de la Universidad Nacional de José Clemente Paz (UNPAZ), e investigador del Grupo de Trabajo CLACSO «El futuro del trabajo y cuidado de la casa común».

Es autor del libro *La hegemonía del capital* (editorial Teseo). Sus líneas de investigación se inscriben en el campo de los estudios del trabajo, principalmente: organización y gestión del trabajo, subjetividades laborales, y políticas públicas para la inclusión laboral.

### Mariana Dovic

Es abogada, magíster en Sociología y Ciencia Política de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), y doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Es investigadora asistente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en el Instituto Patagónico de Estudios de Humanidades y Ciencias Sociales (IPEHCS CONICET-UNCO).

Sus líneas de investigación se encuadran en el análisis de tecnologías de gobierno en relación con situaciones sociales vulnerables en prácticas estatales y discursos académicos, desde principios hasta mediados del siglo XX en Argentina.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9209-1568>

*¿Qué futuro para el trabajo?: Racionalidad neoliberal y ciclos de promoción estatal de la flexibilización laboral (1991-2020)* se compuso con las diferentes variables de las familias tipográficas Signika, diseñada por Anna Giedryś, y Reforma, diseñada por Alejandro Lo Celso y PampaType para la Universidad Nacional de Córdoba.

Se terminó de editar en agosto de 2022 en la ciudad de Neuquén, Patagonia argentina.



El futuro del trabajo no se define unidimensionalmente por la incorporación o no de tecnología en los procesos, sino por las correlaciones de fuerza capital-trabajo con respecto a los modos en que se reorganizan y se regulan la producción y el trabajo ante la emergencia de nuevas tecnologías.

Este cuaderno es una contribución a los debates sobre el futuro del trabajo que pretenden abordar el problema más allá del determinismo tecnológico. La apuesta está en intentar comprender los efectos de la racionalidad neoliberal en las regulaciones laborales durante el periodo 1991-2020 en la Argentina, con foco en el papel del Estado en la promoción de la flexibilización laboral.



CONICET



I P E H C S

TO  
PO  
S.  
Editorial del IPEHCS