

DEBATES SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO MODERNIZACIÓN EMPRESARIAL Y MODOS DE INSERCIÓN LABORAL EN ARGENTINA (2004-2020)

Diego Álvarez Newman

INTRODUCCIÓN

El propósito de este artículo es contribuir con los debates acerca del futuro del trabajo desde una perspectiva crítica con respecto a enfoques en los que predomina el determinismo tecnológico. Así, el artículo se ha nutrido de los aportes que han sido problematizados en una serie de seminarios promovidos por el Grupo de Trabajo CLACSO “El futuro del trabajo y la casa común” durante el año 2020.

Particularmente, interesa retomar una perspectiva que inscribe a los cambios tecnológicos actuales en procesos de mayor alcance. Así, se plantea que las tecnologías digitales toman forma a partir de las modalidades de organización del trabajo y de la producción que se han reconfigurado en los procesos de modernización empresarial de la década de 1990. En ese sentido, se indaga en las transformaciones que han sufrido los modos de inserción laboral en los últimos 15 años.

El objetivo es describir y analizar los modos de inserción laboral en Argentina durante el periodo 2004-2020. La hipótesis que se sostiene es que los modos de inserción laboral formales con estabilidad se han estancado en los últimos 10 años y que los empleos “atípicos” se han consolidado.

Las políticas activas que apuntaron a otorgar centralidad al empleo de calidad durante el período 2003-2015 lograron un cambio de tendencia con respecto a la década de 1990. El empleo atípico llegó a ser el principal modo de inserción laboral en Argentina llegando a tener una brecha de 20 puntos porcentuales con respecto al empleo pleno de derechos en el año 2004. El empleo atípico fue perdiendo peso hasta que la brecha logró diluirse entre los años 2010 y 2011 pero sin lograr revertirse en los años posteriores.

La metodología utilizada es cuantitativa y se basa en el análisis de estadísticas laborales producidas el Observatorio de la Deuda Social Argentina (ODSA) de la Universidad Católica Argentina (UCA). A partir de las series históricas de “Calidad del Empleo y Riesgo de Desempleo” se analizó la incidencia de los modos de inserción laboral típicos y atípicos.

En el primer apartado del artículo se sitúa el debate acerca del futuro del trabajo en el proceso de modernización empresarial que se consolidó en Argentina de los años ‘90. En el segundo se contextualiza el quiebre de la estabilidad laboral y la emergencia del trabajo atípico. Y por último, se analizan los modos de inserción laboral considerando la relación entre el empleo típico y atípico durante el periodo 2004-2020.

LA MODERNIZACIÓN EMPRESARIAL Y EL FUTURO DEL TRABAJO

Los debates acerca del futuro del trabajo han quedado atrapados por la perspectiva y la agenda del Foro Económico Mundial (Foro de Davos).¹ El texto “La cuarta revolución industrial” (Schwab, Klaus, 2017) se ubica en la bibliografía como núcleo del cual se desprenden múltiples justificaciones o re-interpretaciones acerca del futuro del trabajo.

1 El Foro Económico Mundial es una fundación sin fines de lucro con sede en Ginebra, cuya asamblea anual se realiza en el Monte de Davos, Suiza. Allí se reúnen los principales líderes empresariales, políticos, periodistas e intelectuales selectos, a efectos de analizar los problemas globales. El Foro fue fundado en 1971 por Klaus Schwab y se financia con las contribuciones de las mil empresas globales más importantes.

El principal eje de este texto es el determinismo tecnológico. Es decir, la creencia de que la tecnología es capaz de incidir de manera directa en el desarrollo socioeconómico y provocar por sí misma transformaciones estructurales.

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 (en este caso las digitales) 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 4.0 se sitúa consolidando un proceso de mayor alcance que se ubica a fines de los años '70 cuando comenzó la decadencia del empleo formal con estabilidad laboral y la emergencia de la precarización laboral como tendencia general.

Siguiendo esta perspectiva, este artículo toma como hipótesis de partida que el proceso de modernización empresarial que comenzó a definirse a mediados de la década de 1970, pero que tomó forma recién en los años '90, contiene al fenómeno del cambio tecnológico actual. Es decir, la aparición de las tecnologías digitales 4.0 son parte de un proceso de mayor alcance que comenzó a tomar forma hace al menos 40 años sobre cómo organizar los medios de producción.

La modernización empresarial es un complejo proceso de cambios técnicos, organizacionales y político-laborales que se producen en las empresas y que apuntan a metas de competitividad mediante el incremento de la productividad, la reducción de costos de producción, la calidad de los productos y la flexibilización productiva y laboral (Dombois, Rainer y Pries, Ludger, 1993, p.14).

Estas transformaciones de tipo “modernizante” surgieron principalmente como reacción al “pacto fordista” (Holloway, Jhon, 1988). Este pacto, fue un patrón hegemónico de regulación de la relación entre el capital y el trabajo relativamente estable que produjo

un periodo de pleno empleo con derechos laborales, estabilidad laboral y relativos altos salarios para los trabajadores, y que supuso también un modo de integración a través del consumo de masas (Castel, Robert, 1995).²

La tesis más aceptada y compartida entre los “intelectuales” vinculados al management fue que el taylorismo-fordismo había sido un modelo demasiado rígido en todos sus aspectos y que era necesario modernizar las empresas hacia modelos que proporcionen una mayor flexibilización, teniendo en cuenta la posibilidad de organizar el trabajo a partir de la demanda (Coriat, Benjamin, 2006; Antunes, Ricardo, 2003; Freyssenet, Jacques, 1994).

El proceso de modernización empresarial supuso una reorganización estratégica tendiente a recuperar la productividad y la tasa de ganancia a partir de la modificación del orden socio-laboral preexistente. La modernización empresarial no fue una reacción frente al fordismo en su totalidad sino una reacción frente a las “rigideces” del modelo fordista que bloqueaban la productividad, la reducción de los costos, y la tasa de ganancia (Newman, Diego, 2018).

Este proceso de reorganización se configuró desde una matriz constitutiva: la flexibilización. Las tendencias flexibilizantes de este proceso de reorganización se ubican en dos niveles. En el nivel de la organización se destaca la implementación generalizada de la producción por demanda (toyotismo) y la desconcentración productiva (que da lugar a procesos de subcontratación). Mientras que en el nivel de la gestión del trabajo se destaca la polivalencia, la flexibilización del tiempo de trabajo (por ejemplo los turnos rotativos), y la precarización de los modos de contratación.³

2 Si bien los autores referenciados en general hacen hincapié en el capitalismo occidental desarrollado, Argentina cabe perfectamente en este marco descriptivo dado que las estrategias de industrialización sustitutiva que adoptó este país durante el periodo 1945-1976 redundaron en el pleno empleo, estabilidad y relativos altos salarios para el contexto latinoamericano. No puede caracterizarse de la misma manera bajo este marco interpretativo a la enorme mayoría de los países de América Latina.

3 En Alvarez Newman (2012) se profundiza en estos niveles de la flexibilización laboral a partir de un estudio de caso del sector automotriz.

La flexibilización laboral fue, ante todo, un conjunto de instrumentos organizacionales, tecnológicos, y legales tendientes a lograr un modo de gestión que proporcione una mayor y mejor disposición para la utilización de la fuerza de trabajo. Si durante el pacto fordista las empresas se veían obligadas a hacer una serie de concesiones tales como contratar a los trabajadores por tiempo indeterminado o negociar con los sindicatos salarios, categorías y puestos de trabajo rígidos, la flexibilización les permitió una mayor disponibilidad de la mano de obra eliminando rigideces.

Es decir, la flexibilización laboral es un dispositivo que se orienta a un mayor consumo productivo de la fuerza de trabajo. Cuando este dispositivo toma forma de estrategia, tiene la capacidad de reorganizar a la población económicamente activa (PEA) dado que transforma los modos de inserción laboral. Al flexibilizarse los modos de inserción laboral con estabilidad, estos pierden peso y comienzan a ganar volumen los trabajos “atípicos”.

En este sentido, el sueño del Foro Económico Mundial que describe Klaus Schwab (2016) sería culminar el proceso de modernización en un mundo laboral en el que no existieran los asalariados.

Se trata de la nueva economía bajo demanda, en la cual los proveedores de mano de obra ya no son empleados en el sentido tradicional, sino más bien trabajadores independientes que realizan tareas específicas. Como Arun Sundararajan, profesor de la Escuela de Negocios Stern de la Universidad de Nueva York, lo expresa [...] “Podríamos terminar con un futuro en el que una parte de la fuerza de trabajo haga una amplia variedad de actividades para obtener ingresos; usted podría ser un conductor de Uber, un comprador de Instacart, un anfitrión de Airbnb y un Taskrabbit” (Schwab, Klaus, 2017, p.43).

Desde las perspectivas críticas, este fenómeno fue conceptualizado como heterogeneidad ocupacional, para dar cuenta de la nueva centralidad que asume el trabajo inestable e inseguro (Guadarrama, Rocío, *et al.*, 2012) en el marco del proceso de modernización empresarial.

El caso de las plataformas digitales a demanda es paradigmático de las tensiones hacia la *des-asalarización*. 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.

Pero, hay una característica que es central a la hora de analizar sus modos de organización del trabajo. Este tipo de tecnologías no genera productividad de manera directa, como por ejemplo podría hacerlo un robot en la industria automotriz. Los algoritmos, al proporcionar datos acerca de los comportamientos, organizan una grilla inteligible de necesidades para conectarlas a una determinada oferta. Por ejemplo, las plataformas digitales “a demanda” como Uber, Cabify, Rappi o Glovo, no orientan su componente tecnológico a la generación de productividad dado que funcionan como intermediarias entre la oferta y la demanda. Lo que hacen es organizar y controlar mano de obra barata disponible para prestar un determinado servicio. La productividad no la genera la inteligencia artificial sino los “empreendedores” que pedalean las bicicletas y que conducen los autos (Alvarez Newman, Diego, 2020). Esta modalidad de trabajo “atípico”, que promueve el trabajo independiente, se encuentra vinculada al abaratamiento de costos de contratación propios de las formas de flexibilización laboral.

LAS CONDICIONES CONTEXTUALES DEL QUIEBRE DE LA ESTABILIDAD LABORAL

El proceso de modernización empresarial asumió sus particulares formas en un país que se caracteriza por la inestabilidad crónica como la Argentina. En este país el proceso de modernización empresarial se instauró a través de reformas estructurales luego del proceso hiperinflacionario de los años 1989-1990. Aunque, cabe destacar que las condiciones necesarias para implementar las transformaciones «modernizantes» comenzaron a imponerse durante la dictadura militar de 1976-1983. Esta dictadura dio inicio a un proceso de

desindustrialización que comenzó a desmontar los planes de industrialización sustitutiva de importaciones (ISI) que implementaron los diferentes gobiernos durante el periodo 1945-1975. Asimismo, llevó a cabo un proceso de disciplinamiento social que debilitó a los actores sindicales, generando las condiciones para reorganizar el modo de producción con centralidad en la valorización financiera (Villarreal, Juan, 1985).

Los cambios estructurales se produjeron luego de la adhesión al Consenso de Washington durante el gobierno de Carlos Menem (1989-1999), de fuerte sesgo neoliberal. El programa de modernización que se llevó a cabo en este marco podría resumirse en dos ejes. En primer lugar, el aumento de la productividad y de la competitividad mediante la concentración, es decir, la supervivencia de las industrias consideradas «eficientes» en detrimento de las pequeñas y medianas empresas no competitivas frente a la apertura comercial (Schor, Martín, 2002); y en segundo término, la promulgación de leyes y decretos junto a la implementación de políticas regulatorias tendientes a flexibilizar las actividades productivas y el trabajo (Neffa, Julio, 2014).

Los inicios de la institucionalización de la flexibilización laboral pueden ubicarse con la aprobación de la Ley nacional de empleo 24013/91 que fue el punto de partida de la primera oleada promovida desde el Estado que se extendió durante toda la década de 1990 hasta la salida de la convertibilidad en el año 2002. Durante ese periodo se avanzó en un dispositivo de leyes, decretos y políticas tendientes a generalizar la inestabilidad laboral y la desprotección del trabajo. Se avanzó sobre los marcos de la negociación colectiva, los salarios, las condiciones y las jornadas de trabajo, el derecho a huelga, las indemnizaciones, e incluso se crearon instrumentos financieros no remunerativos como los tickets canasta, que funcionaron como un complemento al salario (Boyer, Robert y Neffa, Julio, 2004).

Las consecuencias de estas políticas sobre el trabajo fueron múltiples pero cabe destacar especialmente el progresivo desmembramiento del empleo asalariado formal con estabilidad laboral. Este desmembramiento llevó a un crecimiento sustancial de la informalización, la precarización del trabajo, y del desempleo.

El cierre de este proceso entre los años 2001 y 2002 configuró una sociedad más desigual en materia de distribución del ingreso. La desintegración de la relación entre el capital y el trabajo generalizada en el empleo asalariado formal con estabilidad laboral dio lugar a una profunda fragmentación social. En concreto, este proceso de desintegración reestructuró un nuevo orden sociolaboral (Figari, Claudi, 2001).

Sin embargo, las consecuencias de la crisis de 2001-2002, el grado de organización que habían mostrado los movimientos de trabajadores desocupados y el nivel de conflictividad no dieron margen para la continuidad de las políticas de ajuste y flexibilización. La devaluación del año 2002 significó la salida del régimen de la convertibilidad y sentó las condiciones para que a partir de 2003 la economía argentina –y en particular el sector manufacturero– inicie una senda de expansión (Azpiazu, Daniel y Schorr, Martín, 2010).

Durante el periodo 2003-2010 se produjo un notorio avance en la creación de empleo y un gran dinamismo y expansión de la negociación colectiva, mejorando notoriamente las condiciones salariales de los trabajadores. Estos avances posibilitaron un proceso de revitalización sindical (Senén Gonzalez, Cecilia y Del Bono, Andrea, 2013; Lenguita, Paula Andrea, 2011) que motivó un reflujó de la estrategia flexibilizante. Sin embargo, se mantuvieron activas muchas de las normas flexibilizantes de la década anterior en cuanto a los aspectos vinculados a la inestabilidad laboral y las condiciones de trabajo (Delfini, Marcelo, *et al.*, 2013). Es decir, la recomposición del “empleo pleno” coexistió con niveles de informalidad y precarización laboral que siguieron siendo un problema persistente para la inclusión laboral.

Las condiciones políticas para la segunda oleada de la flexibilización laboral se produjeron en el año 2015 con la llegada de la Coalición Cambiemos al gobierno. El arribo de esta coalición se orientó a la desestructuración de los avances logrados en la década anterior en materia laboral. En el informe “El estado del Estado” publicado por el Gobierno Nacional en junio de 2016 puede encontrarse el relato que intentó instalar una crisis, la necesidad de una

reestructuración del Estado y, en materia laboral, la necesidad de avanzar en un proceso de flexibilización.⁴

Con el arribo del macrismo se abrió una segunda oleada de flexibilización laboral promovida desde el Estado (Alvarez Newman, Diego, 2020). Uno de los intentos más fuertes fue la promoción de tres proyectos de reforma laboral que fueron enviados al congreso nacional durante los años 2017 y 2018 en el marco de las negociaciones y los acuerdos con el FMI.⁵ Estos proyectos fueron rechazados por la dirigencia sindical y la oposición política, y si bien no entraron en vigencia, permitieron conocer la agenda del capital concentrado en materia de las regulaciones del trabajo y de las formas de institucionalización de la flexibilización laboral que ya estaba en marcha de hecho o por convenios sectoriales.⁶ En concreto, las políticas implementadas por el gobierno de Macri agravaron todos los problemas preexistentes y en el año 2018 la Argentina entró en recesión y en una profunda crisis social y económica.⁷

4 El “estado del Estado” es un informe que se publicó en el año 2016 intentando establecer un diagnóstico acerca de las políticas públicas en todas las áreas del estado. El documento es particularmente crítico del gobierno anterior y ensaya fundamentos acerca de transformaciones que deberían realizarse para producir bienes públicos de calidad.

5 Los proyectos de reforma laboral presentados en el congreso nacional mostraron algunas pautas de flexibilización tradicionales y otras “originales”. Por un lado, retomaron e intentaron profundizar e instituir aspectos flexibilizantes tradicionales como la vuelta de las pasantías, la creación de bancos de horas, las reducciones en los cálculos de las indemnizaciones, e impedimentos a lxs trabajadorxs tercerizados para hacerle juicio a la “empresa madre”. Por otro lado, los proyectos intentaron imponer aspectos “originales” como la institucionalización del “Fondo de cese laboral” (que ya se venía implementando en el sector de la construcción) en el que lxs trabajadorxs aportarían a su propio despido; y la 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 esta perspectiva, no existiría una relación laboral sino un “vínculo” entre contratistas e individuos subcontratados (Alvarez Newman, Diego, 2020).

6 La adenda al convenio colectivo de trabajo celebrado por el sindicato de petroleros y las empresas para Vaca Muerta, firmado en presencia del ex 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 condiciones de seguridad desfavorables, a la intensificación de los procesos productivos, y al fomento de procesos de subcontratación.

7 Si consideramos la recesión del periodo pre pandemia 2018-2019 la

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 lineamientos políticos orientados a intentar dejar atrás la perspectiva del ajuste e iniciar una senda de reactivación económica. Sin embargo, a los pocos meses debió enfrentar la crisis provocada por el Covid-19. La pandemia profundizó aún más la recesión recibida de parte del gobierno anterior abriendo las condiciones de un escenario incierto para el trabajo.

EL EMPLEO “TÍPICO” EN TENSIÓN

La crisis de la relación salarial de tipo fordista está íntimamente relacionada con la pérdida de peso del empleo pleno en la estructura ocupacional y la generalización de los empleos “atípicos”. El empleo “típico”, en tanto estándar de calidad en materia de inserción laboral formal y estable, se constituye con respecto a aquello que difiere de él. Es decir, estudiar las tensiones del empleo típico supone ponerlo en relación con el trabajo “atípico”. Organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han ensayado definiciones acerca del trabajo atípico,⁸ pero estas encuentran siempre la limitación de ser todo aquello que no es lo típico.

Lamentablemente, las estadísticas públicas de las que disponemos, ya sean de la EPH/INDEC o las del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, no arrojan luz,

actividad económica se contrajo 7% (y 9% si se lo mide en términos per cápita), se destruyeron 280 mil empleos asalariados formales en las empresas del sector privado (el 4,5% del total), y cerraron 23 mil empresas (mayormente PyMEs). El salario real de los trabajadores formales cayó 18% y como efecto del deterioro en el ingreso de los hogares la pobreza se elevó del 25,7% en el segundo semestre de 2017 al 35,5% en el mismo período de 2019, lo que equivale a que 4,5 millones de argentinas y argentinos cayeran debajo de la línea de la pobreza (Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020).

8 La OIT operacionaliza al empleo atípico principalmente en 4 dimensiones: el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial y a pedido; la relación de trabajo multipartita; y el empleo encubierto o por cuenta propia económicamente dependiente (OIT, 2016).

al menos de manera directa, sobre los modos de inserción laboral considerando al par típico/atípico.

Las mediciones que realiza el Observatorio de la Deuda Social Argentina (ODSA) de la Universidad Católica Argentina (UCA) permiten visualizar esa relación considerando la existencia de modos de inserción laboral basados en los empleos plenos de derecho, los empleos precarios, y el subempleo inestable.⁹

Para el ODSA/UCA (Donza y Salvia, 2018) la población con “Empleo pleno de derechos” es aquella que posee una inserción laboral con aportes previsionales y continuidad laboral. Por ejemplo, personas ocupadas en relación de dependencia que declaran que se les realizan descuentos jubilatorios; cuentapropistas profesionales y no profesionales con continuidad laboral que realizan aportes al Sistema de Seguridad Social; y patronos o empleadores con continuidad laboral que también realizan aportes a dicho sistema. Si bien esta definición no contempla solamente al universo asalariado, quedando abierta también a una parte del universo cuentapropista y a patronos, sí cumple con los requisitos de formalidad y continuidad/estabilidad laboral.

Por su parte, y siguiendo con las definiciones del ODSA/UCA, la población con empleo precario es aquella que su inserción laboral no realiza aportes previsionales y con ausencia de continuidad laboral. Por ejemplo, personas ocupadas en relación de dependencia que declaran que no se les realizan descuentos jubilatorios; cuentapropistas no profesionales que no realizan aportes al Sistema de Seguridad Social y/o sin continuidad laboral; y patronos o empleadores que no realizan aportes a este sistema y/o sin continuidad laboral.¹⁰

9 El ODSA/UCA lleva adelante sus mediciones en Aglomerados urbanos con 80.000 habitantes o más de la República Argentina agrupados en 3 grandes conglomerados según el tamaño de los mismos: 1) Gran Buenos Aires: Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Conurbano Bonaerense (Conurbano Zona Norte, Conurbano Zona Oeste y Conurbano Zona Sur); 2) Otras Áreas Metropolitanas: Gran Rosario, Gran Córdoba, San Miguel de Tucumán y Tafí Viejo, y Gran Mendoza; y 3) Resto urbano: Mar del Plata, Gran Salta, Gran Paraná, Gran Resistencia, Gran San Juan, Neuquén-Plottier-Cipolletti, Zárate, La Rioja, Goya, San Rafael, Comodoro Rivadavia y Ushuaia-Río Grande. La muestra representativa sobre la que producen sus datos consta de aproximadamente 5.860 casos por año.

10 Esta definición es sustancialmente diferente a las definiciones clásicas

Por último, el subempleo inestable es definido considerando la no realización de aportes previsionales, la ausencia de continuidad laboral, la baja remuneración y/o la situación de los beneficiarios de programas de empleo. La población que es parte de esta categoría son las personas ocupadas en trabajos temporarios de baja remuneración o changas, trabajadores sin salario y beneficiarios de planes de empleo con contraprestación laboral.

A los fines de este artículo, los empleos plenos de derecho son definidos como lo que tradicionalmente se entiende por “empleos típicos”, y los empleos precarios y el subempleo inestable lograrían condensar en conjunto al amplio universo del trabajo atípico.

Para este análisis, se recurrió a la serie histórica 2004-2020 disponible en los datos sistematizados del ODSA/UCA. Esta serie tiene la relevancia de mostrar un período histórico de gobierno (2004-2015) que tuvo como uno de sus ejes centrales al trabajo, y otro período de gobierno (2016-2020) en el que se tomaron mayormente medidas regresivas con respecto al trabajo.

Al analizar el empleo pleno de derechos en el periodo 2004-2015 (cuadro n°1) puede notarse un proceso de fuerte recomposición. Los años 2004 y 2005 mostraban todavía resabios de la crisis de 2001-2002 y el empleo pleno de derechos había perdido su centralidad frente al empleo precario. Es decir, en el año 2004 el empleo pleno de derechos representaba solamente el 30,1% de la PEA, mientras que el empleo precario representaba el 36,6%. En el año 2005 la brecha entre ambas categorías se redujo, siendo que el empleo pleno de derechos representaba el 34,6% y el empleo precario el 36%. Pero es en el año 2006 que se produce la reversión de la tendencia y en el año 2007 se consolida. Para este último año, el empleo pleno de derechos representaba el 43% mientras que el empleo precario representaba el 34,2%. En solo 4 años el empleo pleno de derechos creció 13 puntos

de la EPH/INDEC, dado que considera en la misma categoría de “empleo precario” a aquellos cuya inserción laboral es asalariada no registrada, y cuentapropistas no profesionales y patronos sin aportes y/o sin continuidad laboral. Cabe destacar que la EPH/INDEC mide por separado a los asalariados no registrados dentro del universo “asalariado” y que a los cuentapropistas y patronos los mide como “no asalariados”.

porcentuales y se mantuvo el resto del periodo como la principal forma de inserción laboral. Aunque, las cifras muestran que a partir del año 2012 este modo de inserción laboral quedó estancado con una leve tendencia a la baja.

Con respecto al empleo precario se observa que pierde la centralidad como forma de inserción laboral en el año 2006. Pero se mantiene alto el resto del periodo. Hasta el año 2012 se mantuvo entre los 34 y los 35 puntos porcentuales. Luego, la reducción que se observa entre los años 2013 y 2015 está relacionada a la suba del subempleo inestable dado que el empleo pleno de derechos se mantuvo estancado en esos años. Es decir, que, junto a la recomposición del empleo pleno (hasta el año 2011), se observa también una persistencia del empleo precario.

Por su parte, el subempleo inestable muestra una reducción entre 2007 (12,9%) y 2010 (9,2%) para luego reiniciar un ciclo alcista entre 2011 (11,4%) y 2015 (15,6%). Incluso, durante los años 2013 (15%), 2014 (15,5%) y 2015 (15,6%) los niveles del subempleo inestable se encuentran por encima del año 2004. Es decir que el gobierno de aquel periodo terminó su mandato con mayor subempleo inestable en relación a sus inicios en el año 2004.

Puede caracterizarse a este periodo como un ciclo de recomposición del empleo pleno de derechos que incluso logró revertir la tendencia de la centralidad del empleo precario como principal modo de inserción laboral, pero con persistencia de este y del subempleo inestable.

Cuadro n°1: Modalidades de inserción laboral de la Población Económicamente Activa (PEA) de 18 años y más (2004-2015).

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Empleo pleno de derechos	30,1	34,6	39,7	43	42	41,6	44,3	45,1	43,9	42,8	42,7	43
Empleo precario	36,6	36	34,1	34,2	35,3	35,8	35,1	34,7	34,9	33,5	32,7	32
Subempleo inestable	14,2	16	14,8	12,9	11,9	11,3	9,2	11,4	11,6	15	15,5	15,6
Desempleo	19,1	13,4	11,4	9,9	10,8	11,3	11,4	8,8	9,6	8,8	9,1	9,4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: ODSA/UCA

Ahora bien, si se retoma el análisis del par “típico/atípico” como indicador que permite visualizar el grado de erosión de la relación salarial formal con estabilidad laboral, teniendo en cuenta que el trabajo atípico es la suma del empleo precario y del subempleo inestable, mientras que el empleo típico es el empleo pleno de derechos, las cosas se representan con algunas diferencias.

La recomposición del empleo pleno de derechos fue notable (cuadro n°2). En el año 2004 había una brecha de 20,7 puntos porcentuales a favor del empleo atípico. Esa brecha se redujo a 4,1 puntos porcentuales en 2007 y el empleo típico y atípico se equipararon en el año 2010 en el 44,3%. Luego, a partir del año 2011 el empleo atípico vuelve a tomar mayor volumen que el empleo típico. Por lo tanto, en ningún año del periodo considerado el empleo típico pudo superar al atípico.

Aun así, cabe remarcar que las políticas activas que apuntaron a otorgar centralidad al empleo de calidad durante el período 2003-2015 lograron un cambio de tendencia. Es para destacar que el gobierno de aquel entonces comenzó el año 2004 con una relación de trabajo típico/atípico de 30,1%/50,8% respectivamente. Pero, claramente, los límites para la reversión de la inseguridad laboral se encontraron en el año 2012.

Cuadro n°2: Modalidades típica/atípica de inserción laboral de la Población Económicamente Activa de 18 años y más (2004-2015).

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Empleo típico	30,1	34,6	39,7	43	42	41,6	44,3	45,1	43,9	42,8	42,7	43
Empleo atípico	50,8	52	48,9	47,1	47,2	47,1	44,3	46,1	46,5	48,5	48,2	47,6
Desempleo	19,1	13,4	11,4	9,9	10,8	11,3	11,4	8,8	9,6	8,8	9,1	9,4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir del ODSA/UCA.

El análisis del par “típico/atípico” considerando el periodo de gobierno 2016-2019 (cuadro n°3) da cuenta de la leve pérdida de peso del empleo típico y del aumento del desempleo. Pero arroja un hallazgo

importante con respecto al empleo atípico. Este mantiene un peso similar desde el año 2007 (47,1%) hasta el año 2019 (47,3%) con excepción del año 2010 (44,3). Es decir, luego de la reducción de la brecha del sub-periodo 2004-2007, hay una tendencia a la persistencia del empleo atípico más allá del signo político del gobierno de turno.

Cuadro n°3: Modalidades típica/atípica de inserción laboral de la Población Económicamente Activa de 18 años y más (2016-2020).

	2016	2017	2018	2019	2020
Empleo típico	41,4	41,5	42,9	41,4	43,7
Empleo atípico	48,7	48,3	46,9	47,3	42,4
Desempleo	9,9	10,2	10,2	11,3	13,9
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir del ODSA/UCA.

Ahora bien, al analizar el periodo 2016-2019 de manera desagregada (cuadro n°4), con respecto al empleo pleno de derechos puede observarse que esta forma de inserción laboral descendió casi dos puntos porcentuales, ubicándose en el 41,4% en el año 2019 con respecto al año 2015 (43%). Es decir, que, la inserción laboral plena logró mantener su centralidad aún en un contexto político regresivo para los/as trabajadores.

A primera vista, resulta llamativo el descenso del empleo precario en este contexto. Si se toma el año 2015 como base (32%), encontramos que para el año 2019 se ubicó en el 27,1%. Es decir, descendió 4 puntos porcentuales. Sin embargo, el descenso del empleo precario en un año marcado por la crisis económica se correlaciona con la suba del subempleo inestable y del desempleo.

Con respecto al subempleo inestable, los datos muestran que este ya había mostrado una fase en alza cuando pasó del 11,6% en 2012 al 15% en 2013 manteniéndose en ese nivel hasta 2015.

Durante el periodo 2016-2019 aumentó el peso del subempleo inestable ubicándose en el 20,2% en el año 2019. Es decir, aumentó 5 puntos porcentuales con respecto al año 2015. Por su parte, el desempleo creció 2 puntos porcentuales al cerrar el ciclo de gobierno en el año 2019.

En concreto, durante el ciclo de gobierno 2016-2019 se redujo levemente el peso de la inserción laboral plena y significativamente el del empleo precario, pero, para aumentar el peso de la supervivencia laboral (subempleo inestable) y del desempleo.

Cuadro n°4: Modalidades de inserción laboral de la Población Económicamente Activa de 18 años y más (2016-2020).

	2016	2017	2018	2019	2020
Empleo pleno de derechos	41,4	41,5	42,9	41,4	43,7
Empleo precario	30,7	29,8	28,3	27,1	27,9
Subempleo inestable	18	18,5	18,6	20,2	14,5
Desempleo	9,9	10,2	10,2	11,3	13,9
Total	100	100	100	100	100

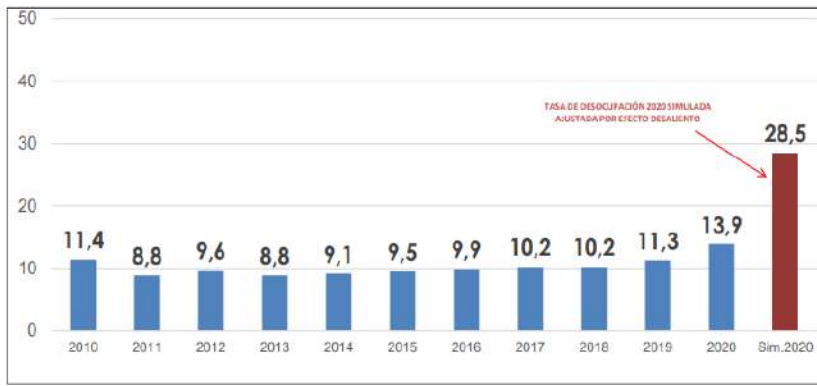
Fuente: ODSA/UCA

El año 2020 conviene ser analizado de manera particular. Como es lógico hay un aumento del desempleo en un año marcado por la pandemia, pero resulta también llamativo el descenso del subempleo inestable. Los datos del ODSA/UCA permiten arribar a una hipótesis: el peso del desaliento durante la pandemia (gráfico n°1). De acuerdo a los datos del informe presentado por Eduardo Donza y Santiago Poy (2021),¹¹ el desaliento se ubicó en un 28,5% durante el año 2020. La magnitud de esta cifra se correlaciona con el derrumbe de la tasa de actividad y de empleo en el segundo

11 El nivel porcentual de desaliento se obtuvo a partir de la simulación considerando una tasa de actividad similar a igual trimestre del año anterior (Donza y Poy, 2021).

trimestre del año 2020 que cayeron a los niveles más bajos desde el año 2002: 38,4% y 33,4% respectivamente. En este sentido, el impacto de la Pandemia ha sido enorme dado que aproximadamente 3.600.000 personas dejaron de buscar trabajo.

Gráfico n°1: Tasa de desempleo (2010-2020) y desempleo simulado y ajustado por efecto desaliento (2020).



Fuente: Donza y Poy (2021); ODSA/UCA.

La crisis que se abrió en Argentina en el año 2018 y que se profundizó con la pandemia en el 2020 parecería no haber impactado en grandes dimensiones en la población cuya inserción laboral se ubica en el empleo pleno de derechos.

El año 2020 muestra datos preocupantes para los sectores cuya inserción laboral es discontinua e inestable. Se observa que el empleo precario fue perdiendo peso para ampliar la categoría subempleo inestable durante los años 2016, 2017, 2018 y 2019. Y que, en el año 2020 es esta categoría la que pierde peso frente al desempleo y el desaliento.

Lo que hubo para una parte importante de la población desde 2016 fue un refugio en changas y en programas asistenciales con prestación laboral, hasta caer en el desaliento durante la pandemia.

REFLEXIONES FINALES

El proceso de modernización empresarial que se consolidó en la década de 1990 transformó el modo de inserción laboral típico de la Argentina cuya preponderancia era el asalariado formal con estabilidad laboral.

Los cambios técnico-organizacionales propiciaron la flexibilización laboral, que, además de modificar los patrones de consumo productivo de la fuerza de trabajo, dispuso modalidades inestables de contratación. La pérdida de peso de la inserción laboral con estabilidad provocó la emergencia del fenómeno de la precarización laboral. En este artículo se aborda dicho fenómeno a través del peso del trabajo atípico en la estructura ocupacional.

Esta modalidad fue ganando peso en Argentina y en el año 2004 llegó a representar en la población ocupada una diferencia mayor a los 20 puntos porcentuales con respecto al empleo pleno de derechos (empleo típico). Las políticas activas que apuntaron a otorgar centralidad al empleo de calidad durante el período 2003-2015 lograron un cambio de tendencia y el empleo típico y atípico quedaron equiparados entre el año 2010 y 2011. Pero, no pudo revertirse la relación en los años subsiguientes y el empleo atípico siguió siendo el preponderante con una brecha que osciló entre los 4 y 5 puntos porcentuales.

Durante el periodo 2016-2019 se agudizaron los problemas de inserción laboral. La brecha entre el empleo típico y atípico aumentó entre los 6 y los 8 puntos porcentuales. Dentro del universo de los empleos atípicos los problemas también se agudizaron dado que una mayor cantidad de personas pasó a la supervivencia laboral (subempleo inestable) y también al desempleo. Este contexto previo, ya de por sí crítico, se vio agravado por la incidencia del desaliento en el año 2020 marcado por la pandemia.

Situar los debates acerca del futuro del trabajo es algo en tensión con respecto a las perspectivas dominantes. Las tecnologías digitales 4.0 emergieron en el marco de un proceso de modernización empresarial que, de acuerdo al país que se estudie, ha tenido mayores o menores avances en América Latina. Las tecnologías digitales no

transforman por sí mismas la estructura ocupacional de un país, sino que son los modos de organizar el trabajo y las tecnologías los que inciden en las modalidades de inserción laboral.

Como se ha comentado, los principales divulgadores de las tecnologías 4.0 promueven formas de inserción laboral atípicas, es decir, inestables, principalmente sustentadas en el trabajo independiente. Queda abierta la pregunta, ¿cuáles serían las razones tecnológicas para privar de derechos a los trabajadores que se desempeñan en el marco de esas tecnologías? Desde la perspectiva teórica que se propone en este artículo, las razones se encuentran en los marcos epistémicos de la organización del trabajo propios del proceso de modernización empresarial consolidados en la década 1990.

BIBLIOGRAFÍA

Alvarez Newman, Diego (2020), “La flexibilización laboral en disputa”, en *Revista de Política, Derecho y Sociedad Bordes*.

_____ (2018), “La hegemonía del capital. Estudio sobre el dispositivo de implicación en el trabajo”, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales - Ed. Teseo; Buenos Aires.

_____ (2012), “Organización del trabajo y dispositivos de control en el sector automotriz: el toyotismo como sistema complejo de racionalización”; *Revista Trabajo y Sociedad* N° 18, vol. XV, Verano 2012; 43-57.

Antunes, Ricardo (2003), *¿Adiós al trabajo? Ensayos sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*, Ed. Herramienta, Buenos Aires.

Azpiazu, Daniel y Schorr, Martín (2010), “La industria argentina en la posconvertibilidad: reactivación y legados del neoliberalismo”; en *Problemas del desarrollo*, revista latinoamericana de economía; Vol. 41, núm. 161.

Boyer, Robert y Neffa Julio (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, Miño y Dávila/CEIL-PIETTE, Buenos Aires.

Castel, Robert (1995), *La metamorfosis de la cuestión social*, Ed. Paidós, Buenos Aires.

Coriat, Benjamin (2006), *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, Siglo XXI ed., Buenos Aires.

Delfini, Marcelo.; Drolas, Ana.; Medina, J (2013), “Continuidades y rupturas en las relaciones laborales de Argentina tras la crisis del neoliberalismo”, *Observatorio Laboral Revista Venezolana* Vol. 6, N° 11.

Dombois Rainer, Pries Ludger (1993), “Modernización empresarial y cambios en las relaciones industriales de América Latina y Europa”. En *Modernización empresarial: Tendencias en América latina y Europa*, Fundación Ebert.

Donza, Eduardo y Poy, Santiago (2021), “La crisis del empleo en la Argentina más allá del Covid-19. Soluciones posibles, políticas necesarias”, en Seminarios “Agenda para la equidad 2021”; ODSA/UCA.

Figari Claudia (2001), “Lógicas de formación y de calidad en la modernización empresarial”, *Estudios del Trabajo* Nro 22, 95-120.

Freyssenet, Jacques, (1994), “Costo salarial y flexibilización del tiempo de trabajo”, Serie Seminarios Intensivos de Investigación, Documento de Trabajo N° 6 PIETTE del CONICET, Buenos Aires.

Guadarrama Olivera, Rocío, Hualde Alfaro, Alfredo, López Estrada, Silvia (2012), Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología* 74, núm. 2 (abril-junio, 2012): 213-243.

Holloway, John (1988), “La rosa roja de Nissan”, Cuadernos del sur n° 6, Buenos Aires.

Hyman, Louis (2018), *Temp: The real story of what happened to your salary, benefits, and job security*. Ed. Penguin.

International Labour Office (ILO) (2016), *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, ILO, Geneva.

Lenguita, Paula Andrea (2011), “Revitalización desde las bases

del sindicalismo argentino”, *Revista Nueva Sociedad*, N° 232, 137-149.

Ministerio de Desarrollo Productivo (2020), “El desarrollo productivo en la Argentina pos-pandemia. Hacia una visión compartida del desarrollo económico de largo plazo y el cambio estructural”, Buenos Aires

Neffa, Julio César (2014), “Subcontratación, tercerización y precarización del trabajo y el empleo: una visión regulacionista desde la economía del trabajo y el empleo”, en *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*, J.C. Ospina coordinador; Ed. Escuela Nacional Sindical; CLACSO, Medellín, 69-97.

Senén González, Cecilia y Del Bono, Andrea (comp.) (2013), *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*, Universidad Nacional de La Matanza, Prometeo, Buenos Aires.

Schwab, Klaus (2017), *The fourth industrial revolution*. Currency.

Schorr, Martín (2002), “Mitos y realidades del pensamiento neoliberal: la evolución de la industria manufacturera argentina durante los años noventa”, en AAVV, *Más allá del pensamiento único. Hacia una renovación de las ideas económicas en América Latina*, CLACSO, Buenos Aires.

Villarreal, Juan (1985), “Los hilos sociales del poder”, en *Crisis de la Dictadura argentina*, Siglo XXI editores, Buenos Aires.