



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO  
CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO  
**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia  
Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

### *Hegemonía managerial e inestabilidad laboral en Argentina (2004-2015)*

Autor: Diego Alvarez Newman; diegonewman@hotmail.com

Pertenencia institucional: Investigador de CONICET en la Universidad Nacional de José C Paz (CONICET/UNPAZ)

Grupo temático n°13 “Hegemonía, formación de las/os trabajadores/as y proceso de trabajo.

Grupo temático alternativo n°3 “Calidad del trabajo y del empleo y formas de inserción laboral”.

#### **Resumen**

La ruptura del pacto fordista de mediados de la década de 1970 dio lugar a un proceso de reestructuración productiva y de recomposición hegemónica del capital que se consolidó en los años 90. Las formas manageriales que surgieron de dicha ruptura propiciaron proyectos de gestión empresarial globalmente institucionalizados desde las principales corporaciones y organismos internacionales que motivaron cambios estructurales en la organización del trabajo y en los modos de inserción laboral.

Esta hegemonía managerial toma forma y se concretiza en los espacios de trabajo a partir de dos dispositivos: el dispositivo de la flexibilización y el dispositivo de la formación. En esta ponencia se analizan particularmente las estrategias de promoción estatal de la flexibilización laboral y su incidencia en la inestabilidad laboral en Argentina durante el periodo 2004-2015.

La hipótesis que se sostiene es que el periodo 2004-2015 se caracteriza por ser un ciclo de refreno de la flexibilización laboral que dio lugar a un cambio de tendencia respecto al empleo pleno de derechos como la principal forma de inserción pero sin reversión de la inestabilidad laboral consolidada con la crisis de 2001-2002.

La metodología utilizada para el análisis de los ciclos de promoción estatal de la flexibilización laboral es cualitativa, mientras que para el análisis de los modos de inserción laboral (2004-2015) se utilizó una metodología cuantitativa de análisis de los datos producidos por el Observatorio de la Deuda Social Argentina (ODSA) de la Universidad Católica Argentina (UCA).

## **1. Hegemonía managerial y el dispositivo de la flexibilización**

La ruptura del pacto fordista de mediados de la década de 1970 dio lugar a un proceso de reestructuración productiva y de recomposición hegemónica del capital que se consolidó en los años 90. Las formas manageriales que surgieron de dicha ruptura propiciaron proyectos de gestión empresarial globalmente institucionalizados desde las principales corporaciones y organismos internacionales que motivaron cambios estructurales en la organización del trabajo.

La noción de hegemonía managerial<sup>1</sup> pretende dar cuenta de ese fenómeno considerando a la institucionalidad posfordista nacional y global que regula los modos de gestionar la producción y el trabajo en el marco de la modernización empresarial.

Las relaciones de poder en los espacios de trabajo no se sostienen solamente en los aspectos coercitivos, lo hacen también en aspectos ideológicos y culturales que están en vínculo orgánico con la función estatal de regular la relación entre el capital y el trabajo. El concepto de hegemonía managerial da cuenta de que dicha relación no es de dominación pura sino que es un vínculo hegemónico que se constituye a partir de niveles de aceptación y consenso por parte de los/as trabajadores/as y de sus organizaciones a las políticas corporativas.

La hegemonía managerial toma forma y se concretiza en la gestión del trabajo a partir de dos dispositivos que son sus pilares: el dispositivo de la flexibilización y el dispositivo de la formación continua. El primero se compone de variados instrumentos organizacionales, tecnológicos y legales, orientados a la reducción de costos laborales y a un mayor consumo productivo de la fuerza de trabajo. Mientras que el dispositivo de la formación continua se caracteriza por poner en juego elementos formativos propios de las competencias laborales con la intención de reducir la brecha ideológica entre los trabajadores y la dirección de las empresas minimizando la conflictividad laboral.

En esta ponencia se pone el foco en el dispositivo de la flexibilización. Este, se expresa a través de dinámicas externas e internas a las empresas. Las primeras, están conformada por los instrumentos normativos de la contratación laboral y la negociación colectiva, el despido y las formas de extinción de los contratos de trabajo, la descentralización productiva, el outsourcing y otras formas de tercerización, y la “deslaboralización”, entendida como el tratamiento legal de vínculos de trabajo dependiente como si no lo fueran. Las dinámicas internas se expresan a través de las condiciones de trabajo tales como las definiciones de las

---

<sup>1</sup> El concepto de hegemonía managerial ha sido trabajado y se retoma de Alvarez Newman (2018).

categorías profesionales, la polivalencia y la movilidad funcional, los regímenes salariales, y la jornada de trabajo.

Este dispositivo, a la vez que desarma las bases de la organización fordista del trabajo y su necesidad histórica de fijar a los/as trabajadores/as en los puestos, rearma los cimientos del posfordismo configurando una nueva relación entre el capital y el trabajo a partir de vínculos laborales inestables y discontinuos.

La flexibilización nace en la organización del trabajo de cada empresa pero para generalizarse hacia todo el campo productivo requiere de que el estado oficie de promotor y permita esa generalización a través del aparato normativo y de las políticas públicas. Es desde esta promoción normativa del estado que se redefinen los modos de inserción laboral de la población económicamente activa. Las regulaciones que garantizaban la estabilidad laboral se fueron desarmando y, a su vez, se fueron configurando modalidades inestables de inserción laboral.

El ciclo de promoción estatal de la flexibilización laboral que se llevó adelante durante la década de 1990 fue central para la constitución de una nueva hegemonía superadora de las regulaciones de tipo fordistas. Las políticas corporativas junto con las regulaciones estatales y globales, conformaron un management que impuso un sentido común acerca de la flexibilización como práctica organizacional aceptada. Los efectos de dichas prácticas organizacionales fueron la generalización de modalidades inestables de inserción laboral.

Cobra sentido analizar qué sucedió cuando el estado no promovió el sentido común managerial. Sobre este aspecto, se sostiene como hipótesis que durante el período 2003-2015 se abrió un ciclo de reflujo de la flexibilización laboral. Durante este ciclo se revirtió la tendencia de los años 90 que consolidó al trabajo precario como la principal forma de inserción laboral a partir de una fuerte reconstitución de los empleos plenos de derecho, poniendo en tensión uno de los cimientos de la hegemonía managerial. Sin embargo, el problema de la inestabilidad laboral se mantuvo persistente como un problema estructural que no pudo ser resuelto.

Para abordar esta problemática, se considera a la flexibilización laboral como un aspecto central y de incidencia directa sobre el fenómeno de la inestabilidad laboral. Así, se analiza el ciclo de promoción estatal de la flexibilización laboral 1991-2001 que quebró en nuestro país la larga tradición del derecho del trabajo caracterizado por la preservación del principio de la estabilidad en el empleo con preferencia por el contrato por tiempo indeterminado y la continuidad de la relación salarial (Neffa et al, 2005). Se analiza también el ciclo de refreno de la flexibilización laboral promovido desde el estado durante el período 2003-2015. Y, por

último, se analizan los modos de inserción laboral considerando la relación entre la estabilidad y la inestabilidad en el trabajo durante el periodo 2004-2015.

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 1991-2015. Los documentos relevados se retoman de Alvarez Newman (2018). Mientras que, para el análisis de los modos de inserción laboral (2004-2015) la metodología utilizada es cuantitativa y se basa en el análisis de estadísticas laborales producidas por 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 estables e inestables en nuestro país.

## **2. 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 para la conformación de la hegemonía managerial en Argentina. Se inició un proceso de transformaciones en el plano político, económico y social con el objetivo de resolver la crisis de hegemonía del período 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” 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 resultados 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 nuevos marcos regulatorios del trabajo y uno de sus ejes fue la flexibilización laboral. Dichos marcos, transformaron los modos de inserción laboral y en consecuencia el trabajo perdió la estabilidad que le brindaban 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 sub-periodo 1991-1993 significó una etapa de quiebre con respecto a las regulaciones laborales anteriores. El subperíodo 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 sub-periodo 1991-1993 fue un momento de quiebre y reconfiguración de la relación salarial en Argentina. Con la sanción de la Ley Nacional de Empleo (LNE) 24.013 en el año 1991 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 período 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 1334/91 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 333/93 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 342/92 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 470/93 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>2</sup>.

El sub-periodo 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 1995 se sancionaron las leyes 24465/95 y 24467/95 que profundizaron la flexibilización. Estas dos leyes crearon la Modalidad Especial de Fomento del Empleo, el Contrato de Aprendizaje no laboral, y el contrato 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 extender a 6 mediante negociación colectiva. Durante ese periodo, los trabajadores pueden ser despedidos sin causa y sin derecho a indemnización (Marticorena, 2011:96).

---

<sup>2</sup> 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, 2000:238). 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, 2000:258).

Un elemento central de este sub-periodo 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 (Salvia, 2000: 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 período de prueba en 3 o 6 meses (este último para las pequeñas empresas) permitiendo su ampliación a 6 o 12 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 ultra actividad de los convenios colectivos (Perez 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 (Tissera y Bustos et al, 2000).

La flexibilización laboral y su consecuente proceso de exclusión del mercado de trabajo produjo otro fenómeno de trascendencia: el reflujo de la conflictividad laboral tradicional<sup>3</sup> y el desplazamiento de la conflictividad “de la fábrica a los barrios” (Varela, 2009). Durante

---

<sup>3</sup>Al destacar conflictividad “tradicional” se hace 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).

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 managerial comenzó a mostrar sus límites. Los niveles de desempleo, informalidad y precarización laboral<sup>4</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.

### **3. 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>5</sup> e inflación moderada 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>6</sup>. En el período 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>7</sup>. Este crecimiento del nivel de empleo fue acompañado, además, por un incremento aún más fuerte del empleo pleno de derechos<sup>8</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>9</sup>. Asimismo, y a pesar del aumento

---

<sup>4</sup> 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 PEA). Mientras que el empleo no registrado llegó a su punto más alto en el año 2003 cuando ascendió al 49,1%.

<sup>5</sup> 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., 2011:99). Específicamente, la élite de las 100 compañías fabriles de mayores montos anuales de facturación registraron abultados superávits comerciales, mientras que el resto de la industria operó con desequilibrios muy acentuados (Azpiazu y Schorr, 2010:133). Esta élite está conformada en su enorme mayoría por capitales extranjeros y por unos pocos grupos económicos nacionales (Azpiazu et al., 2011, p.105).

<sup>6</sup> 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, 2010:121).

<sup>7</sup> 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).

<sup>8</sup> De acuerdo a los datos relevados por el Observatorio de la Deuda Social (ODSA) de la Universidad Católica Argentina (UCA), y como se mostrará más adelante, 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%.

<sup>9</sup> Mientras la tasa de desocupación abierta era de 17,8% en 2002, para el año 2007 ya era de 7,5%.



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>10</sup>.

El ensayo neodesarrollista que se abrió en el año 2003 puso en tensión a la hegemonía managerial 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 un horizonte deseable. Las regulaciones laborales refrenaron a la flexibilización y se conformó un modelo regulatorio del trabajo tendiente a una mayor protección de los derechos laborales.

Proponemos un análisis del período 2003-2015 en materia sociolaboral 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 de derechos. Mientras que en la segunda etapa, de 2009 a 2015, comenzaron a hacerse presentes las limitaciones para la generación de este tipo de empleo 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 que se generaron fueron principalmente empleos pleno 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 de Ordenamiento Laboral (25.877) se derogó la ley de reforma laboral 25.250 (ley banelco) sancionada en el 2000. Esta ley, que había sido un emblema de la reducción del poder de los sindicatos, fortaleció los convenios sectoriales y reestituyó la ultratractividad 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

---

<sup>10</sup> Si bien durante el período 2003-2015 el empleo no registrado se redujo 17 puntos porcentuales respecto a la informalidad laboral recibida en el año 2003 (49%), esta siguió siendo alta y se mantuvo en niveles similares a los de la década de 1990 sin poder perforar el piso de los 30 puntos porcentuales.

fijación de los salarios, e imponiéndose también la obligación de la negociación colectiva (Grassi, 2016, p. 8).

Por su parte, el decreto 1694/2006 estableció regulaciones sobre las empresas de trabajo eventual y se introdujo un cambio en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744, sobre la facultad del empleador de modificar las formas y modalidades del contrato de trabajo con mayores garantías para el trabajador (Ley 26.088/2006).

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 1.477/89) 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 1454/05) 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; de personas con una historia laboral de informalidad y mujeres amas de casa. En 2008 se re-estató el sistema previsional y se amplió notablemente el porcentaje de la población que pudo acceder a una jubilación<sup>11</sup>.

En el plano de la legislación laboral las reformas tendieron a re-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 legales 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 pleno de derechos, quedando estos estancados hasta el año 2015<sup>12</sup>. Asimismo, a partir del año 2009 comenzó a asentarse el trabajo informal y la precarización laboral como problema estructural en el mercado de

---

<sup>11</sup> 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, 2016:146).

<sup>12</sup> De acuerdo a los datos del ODSA-UCA, 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%.

trabajo<sup>13</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 sociolaboral de dos carriles diferenciados (Abal Medina, 2016). Con respecto al universo de los/as trabajadores/as plenamente incluidos/as 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>14</sup>. En octubre a través del decreto N° 1602/09 se creó la Asignación Universal por Hijo (AUH) dando lugar a que aquellos/as que no gozaban de las prestaciones propias de la formalidad laboral puedan 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>15</sup>. La generación de puestos

---

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> Por ejemplo, el Programa de Recuperación Productiva (Repro), todavía vigente, está orientado a trabajadores del sector privado en situación de riesgo de pérdida del empleo debido a cuestiones propias de la actividad o por el 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.

<sup>15</sup> 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.

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 del 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 hizo posible 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 los/as trabajadores/as. Estos avances posibilitaron un proceso de revitalización sindical (Senén Gonzalez y Del Bono, 2013; Lenguita, 2011) que puso coto a la estrategia flexibilizante. Sin embargo, la creación de empleos plenos comenzó a mostrar limitaciones 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 de este ciclo en 2015, el empleo no registrado quedó asentado en un piso mayor a los 30 puntos porcentuales.

A este período lo caracterizamos como de refreno de la flexibilización laboral. 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>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Si bien el período 2003-2015 no se caracterizó por la promoción estatal de la flexibilización laboral, hubo algunas continuidades respecto a los aspectos flexibilizantes propios de la década de 1990. Por ejemplo, la ausencia de regulaciones 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

#### **4. Cambio de tendencia sin cambio estructural**

La crisis de la relación salarial de tipo fordista caracterizada por la estabilidad en el empleo está íntimamente relacionada con la pérdida de peso del empleo pleno de derechos en la estructura ocupacional y la generalización de los empleos precarios.

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 de manera directa sobre los modos de inserción laboral considerando la estabilidad y la inestabilidad laboral.

Es por eso que para el análisis de los modos de inserción laboral, tomando como referencia a la estabilidad y a la inestabilidad en el trabajo, durante el periodo 2004-2015, se recurrió a los datos que produce el Observatorio de la Deuda Social Argentina (ODSA) de la Universidad Católica Argentina (UCA). Estos datos permiten identificar a los empleos plenos de derecho, los empleos precarios, y al subempleo inestable como categorías de inserción laboral de la población económicamente activa (PEA)<sup>17</sup>.

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 patrones 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 patrones, sí cumple con los requisitos de formalidad y continuidad/estabilidad laboral que interesan a los fines de esta ponencia.

---

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%.

<sup>17</sup> 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.

Por su parte, la población con empleo precario es definida como 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 patrones o empleadores que no realizan aportes a este sistema y/o sin continuidad laboral<sup>18</sup>.

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/as beneficiarios/as 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/as sin salario y beneficiarios/as de planes de empleo con contraprestación laboral.

Es decir, el empleo pleno de derechos es aquel que dota a los/as trabajadores/as de formalidad y de estabilidad laboral, mientras que el empleo precario y el subempleo inestable es aquel que da cuenta del no registro y de la inestabilidad laboral. El subempleo inestable da cuenta de una situación laboral más acuciante dado que la inestabilidad laboral se combina con la baja remuneración.

Al analizar el empleo pleno de derechos durante 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 como efecto de las políticas de flexibilización laboral de la década de 1990<sup>19</sup>. 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 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 porcentuales y se mantuvo el resto del periodo

---

<sup>18</sup> Esta definición es sustancialmente diferente a las definiciones clásicas 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 patrones 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 patrones los mide como “no asalariados”.

<sup>19</sup> Durante la década de 1990, la tasa de empleo pleno comienza un proceso de reducción casi continuo desde el año 1992 hasta llegar a sus niveles más bajos en el año 2002, a la vez que crece el subempleo, el trabajo no registrado y el desempleo (Jaccoud et al, 2015:113).

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.

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
<b>Empleo pleno de derechos</b>	30,1	34,6	39,7	43	42	41,6	44,3	45,1	43,9	42,8	42,7	43
<b>Empleo precario</b>	36,6	36	34,1	34,2	35,3	35,8	35,1	34,7	34,9	33,5	32,7	32
<b>Subempleo inestable</b>	14,2	16	14,8	12,9	11,9	11,3	9,2	11,4	11,6	15	15,5	15,6
<b>Desempleo</b>	19,1	13,4	11,4	9,9	10,8	11,3	11,4	8,8	9,6	8,8	9,1	9,4
<b>Total</b>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Serie “Calidad del Empleo y Riesgo de Desempleo” (ODSA/UCA)

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 en esos años el empleo pleno de derechos se mantuvo estancado. Es decir, junto a la recomposición del empleo pleno de derechos (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 de los del año 2004. Es decir, que el ciclo que se cierra en 2015 terminó con mayor subempleo inestable que en 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.

Ahora bien, si se retoma el análisis de este periodo desde el punto de vista de la estabilidad que proporciona el empleo pleno de derechos y de la inestabilidad propia del empleo precario y del subempleo inestable, el fenómeno de la reversión de la centralidad del empleo precario se manifiesta de manera diferente.

En el año 2004 había una brecha de 20,7 puntos porcentuales entre el empleo inestable y el estable. Esa brecha se redujo a 4,1 puntos porcentuales en 2007 y se equipara en el año 2010 en el 44,3%. Luego, a partir del año 2011 el empleo inestable volvió a tomar mayor volumen

que el estable. Este, en ningún año del periodo considerado pudo imponerse por sobre el empleo inestable. Sin embargo, es para destacar que entre 2004 y 2015 la brecha entre la inserción laboral inestable y estable se redujo 16,1 puntos porcentuales.

Cuadro n°2: Modalidades de inserción laboral estable e inestable de la Población Económicamente Activa de 18 años y más (2004-2015).

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

Fuente: Serie “Calidad del Empleo y Riesgo de Desempleo” (ODSA/UCA)

Al consolidarse el empleo pleno de derechos, durante el ciclo 2003-2015 se revirtió la tendencia heredada de los años 90 que mostraba la centralidad del empleo precario como la principal forma de inserción laboral. Sin embargo, el problema de la inestabilidad laboral se mantuvo persistente como un problema estructural que afecta a la mayor parte de los/as trabajadores/as, aún cuando la brecha logró reducirse.

Tomando como referencia estos datos, el periodo se caracteriza como un ciclo de reversión de la tendencia noventista respecto a la recomposición del empleo pleno de derechos, y respecto a la reducción de la brecha entre la inserción laboral inestable y estable, pero sin cambio estructural respecto a la imposibilidad de generalizar la estabilidad laboral.

### **Reflexiones finales**

En esta ponencia se analizaron los modos de inserción laboral de la PEA durante el periodo 2004-2015 a la luz de la incidencia que tienen las regulaciones estatales respecto a la promoción o no de la flexibilización laboral.

La hipótesis que se sostiene es que durante el período en cuestión se abrió un ciclo de refreno de la promoción estatal de la flexibilización laboral. Esto dio lugar a una reversión de la tendencia noventista respecto a la recomposición del empleo pleno de derechos, y respecto a la reducción de la brecha entre la inserción laboral inestable y estable, pero sin haber logrado un cambio estructural respecto a la imposibilidad de generalizar la estabilidad laboral.

La promoción de regulaciones laborales durante el periodo 2004-2009 tales como la Ley de Ordenamiento Laboral, los planes de regularización del trabajo, las regulaciones sobre las empresas de trabajo eventual y los cambios introducidos en la Ley de Contrato de Trabajo,



significó un proceso de recomposición de los empleos plenos de derecho que repercutió en los datos de inserción laboral en un contexto de crecimiento económico.

Por su parte, la preponderancia que tuvieron los programas sociales de inclusión a través del trabajo luego de 2010 fueron un indicador de las limitaciones para seguir ampliando el empleo pleno de derechos. Entre 2012 y 2015 el subempleo inestable creció y los empleos plenos quedaron estancados. Los datos muestran que en el año 2013 aparecen de manera nítida los síntomas del estancamiento del ciclo.

Aún así, cabe remarcar que el reflujó de la flexibilización laboral durante este periodo significó poner en tensión uno de los cimientos del sentido común constitutivo de la hegemonía managerial. Esta fue confrontada desde el estado a partir de la imposición de condiciones acerca de los límites de las estrategias empresariales de reducción de los costos laborales y del consumo productivo de la fuerza de trabajo.

### **Bibliografía**

Abal Medina, Paula (2016). Los trabajadores y sus organizaciones durante los gobiernos kirchneristas; Fundación Foro Nueva Sociedad; Nueva Sociedad; 264, 6, 72-86.

Alvarez Newman, Diego (2018): La hegemonía del capital. Estudio sobre el dispositivo de implicación en el trabajo; ISBN 978-950-29-1678-1; Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales - Ed. Teseo; Ciudad de Buenos Aires.

Azpiazu, D; Manzanelli, P; Schorr, M (2011): Concentración y extranjerización en la economía argentina en la posconvertibilidad (2002-2008); Cuadernos del CENDES; año 28 n°76; Buenos Aires; p.97-119.

Azpiazu, D. y Schorr, M (2010); La industria argentina en la posconvertibilidad: reactivación y legados del neoliberalismo; en Problemas del desarrollo, Revista Latinoamericana de Economía; Vol. 41, núm. 161.

Basualdo, Victoria (2020): El caso ACINDAR Villa Constitución y el ciclo de transformaciones represivas, productivas y laborales entre dictadura y democracia, Revista Continentes (UFRRJ), Año 9, n.16, Río de Janeiro.

Battistini, O. (2000), La negociación colectiva y la estructura sindical Argentina (1988-1998), Tesis de Maestría cuyo director fue Julio C. Neffa, defendida el 15 de noviembre del 2000 en la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, Universidad de Buenos Aires, 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, la Economía Argentina y sus crisis (1976 – 2001): Visiones Institucionalistas y Regulacionistas, Miño y Dávila/CEIL-PIETTE, Págs. 105 – 149; Bs As.

Ciulli, V. (2013): La economía social como herramienta de política estatal: un abordaje desde el Plan Manos a la Obra (Argentina 2003-2009); Biblioteca virtual de CLACSO; Buenos Aires.

Donza, Eduardo (2020): Escenario laboral del Área Metropolitana de Buenos Aires en tiempos de cuarentena; Observatorio de la Deuda Social Argentina; Universidad Católica Argentina.

Donza, Eduardo y Salvia Agustín (2018): Características de los trabajadores del sector micro-informal y efectos sobre el desarrollo humano (2010-2017); EDUCA; Ciudad de Buenos Aires.

Etchemendy, Sebastián; Gianbelli, Guillermo; Ottaviano, Juan Manuel (2019): Tercerización Laboral en Argentina: Antecedentes, Contexto Regional y Propuesta de Regulación Integral; en Trabajo y sociedad, núm. 33, pp. 287-303; Universidad Nacional de Santiago del Estero.

Fernández J.P. (2012): La implementación del Programa Ingreso Social con Trabajo “Argentina Trabaja” en ámbitos subnacionales; Documento de trabajo n°96 del CIPPEC; Buenos Aires.

Figari, Claudia (2001): Lógicas de formación y de calidad en la modernización empresarial; Estudios del Trabajo, Nro 22, P. 95 – 120.

Gonzalez, M. y Fernández, A. (2012): El nuevo patrón de crecimiento y su impacto en el mercado de trabajo; Proyecto Formación de los Trabajadores y trabajadoras en Temas Sindicales y de Derecho laboral; CTA.

Grassi, Estela (2016): Un ciclo de reedición del estado social en la Argentina. La política socio-laboral entre 2003-2015; en Diálogos Revista Electrónica de Historia, Vol. 17 especial; San José; Costa Rica.

Jaccoud, Florencia; Monteforte, Ezequiel y Pacífico, Laura (2015): Evolución del mercado de trabajo en la posconvertibilidad en perspectiva histórica; en “Hora de balance : proceso de acumulación, mercado de trabajo y bienestar : Argentina 2002-2014”, coord. Javier Lindenboim y Agustín Salvia; Eudeba; Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Lenguita, P. (2011): Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino. Revista Nueva Sociedad, N° 232, p. 137-149.

Levit, C y Ortiz, R (1999): La hiperinflación argentina: prehistoria de los años '90; en Época. Revista Argentina de Economía Política; Año 1; n°1, Buenos Aires.

Marticorena, C. (2011): Trabajo asalariado y negociación colectiva durante la convertibilidad y postconvertibilidad en la industria manufacturera argentina (1991 2007); Tesis de doctorado. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires. Mimeo.

Neffa, J. C., Biaffore, E., Cardelli, M., & Gioia, S. (2005). Las principales reformas de la relación laboral operadas durante el período 1989-2001 con impactos directos e indirectos sobre el empleo; Materiales de Investigación N° 4; CEIL CONICET; Buenos Aires.

O'Farrel, Juan y Mangini, Marcelo (2018). “Energía: tercerización en los sectores de electricidad y gas” en La tercerización laboral en Argentina. Diagnóstico y estrategias sindicales, Etchemendy, Sebastián (ed.); Ed. Biblos; Buenos Aires.

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 de pleno empleo a los programas de transferencias de ingresos. Mercado de trabajo y políticas laborales en el periodo kirchnerista” en Entre la década ganada y la década perdida : La Argentina kirchnerista. Estudios de economía política Schorr, M (coord.); Batalla de Ideas; Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Portantiero, J.C. (1977): Economía y política en la crisis argentina (1958-73); Revista mexicana de sociología, N°2; México.

Salvia, A. et al (2000): Reformas laborales y precarización del trabajo asalariado (Argentina 1990-2000); Equipo Cambio Estructural y Desigualdad Social; Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

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

Svampa, M. y Pereyra, S (2003). Entre la ruta y el barrio. La experiencia de las organizaciones piqueteras. Editorial Paidós, Buenos Aires.

Tissera, Silvana, Bustos, Juan Martín, Sciarrotta, Fernando, Persia, Juliana, Herrera Gallo, Gonzalo, Cillis, Natalia, Garcia Allegrone, Verónica y Salvia, Agustín (2000). Reformas Laborales y Precarización del Trabajo Asalariado (Argentina 1990-2000). En Lindemboin Cuadernos del CEPED N°4. Buenos Aires (Argentina): CEPED.

Trajtemberg, David (2016): Políticas públicas laborales tras doce años de gobierno de Néstor Kirchner y Cristina Fernández; en revista “Análisis” n°17; Fundación Friederich Ebert; Buenos Aires.

Varela, P. (2009). “Repolitización fabril. El retorno de la política de fábrica en la Argentina posdevaluación en La precarización del trabajo en América latina, Claudia Figari y Giovanni Alves (Comp.); Ed. Praxis; p.275-306.

Vega, María Luz (2005). La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después. Un análisis comparado; OIT; Lima.

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