



La flexibilización laboral en disputa

DIEGO ALVAREZ NEWMAN (CONICET/UNPAZ)
24 DE JULIO DE 2020

La pandemia del COVID-19 abrió un escenario sumamente complejo para el mundo del trabajo en nuestro país. Todos los sectores (industria, comercio, servicios) vieron seriamente afectadas sus tareas en el marco del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio decretado por el gobierno nacional. Frente a este parate, las respuestas de los sectores vinculados al capital concentrado estuvieron en línea con lo que suele ocurrir en los momentos de crisis: despidos, suspensiones, reducciones salariales, y reorganizaciones desfavorables a las condiciones y al medioambiente del trabajo. De acuerdo a un relevamiento recientemente publicado por el CEIL-CONICET,¹ el 65% de lxs trabajadorxs

1 Montes Cató, J., Spinoso, L., Ventricci, P. y Palermo, H. (2020). *La situación del empleo en Argentina durante el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio por la pandemia COVID-19*: Equipo de Estudio sobre Sindicalismo, Conflicto y Territorio del CEIL-CONICET.

asalariados de todos los sectores se encuentra en un creciente riesgo de flexibilización laboral. El acontecimiento que aporta el contexto actual son las tensiones en las que entra un fenómeno que se viene desarrollando desde hace al menos 30 años cuando se institucionalizaron las reformas estructurales de la década de 1990.

Comprender la flexibilización laboral es de suma importancia porque es la principal estrategia de disciplinamiento laboral que utiliza el capital concentrado para mejorar el consumo productivo de la fuerza de trabajo en el marco del capitalismo global de corte neoliberal. Esta estrategia toma forma a través del “management posfordista” para desestructurar todos aquellos aspectos del trabajo que puedan constituir una limitación al incremento de la productividad y a la reducción de costos.

Si bien las acciones flexibilizadoras desestructuran el trabajo, siempre lo reestructuran o lo reorganizan bajo nuevas formas. Los efectos de la flexibilización laboral son generalmente la exclusión del mercado formal de trabajo (desempleo e informalidad) y la generación de trabajos precarios (pérdida de la estabilidad laboral, tercerización, y condiciones de trabajo desfavorables).

Las condiciones para que la flexibilización laboral tome forma en la agenda estratégica del capital concentrado en torno a la organización del trabajo se remonta principalmente al proceso hiperinflacionario de 1989-1990. Este allanó el terreno para la implementación de las políticas de liberalización y de ajuste estructural que profundizaron la desindustrialización que ya se venía llevando a cabo desde el genocidio de estado del período 1976-1983.

La primera oleada

La sanción de la ley Nacional de empleo, N° 24013/91, institucionalizó la flexibilización laboral y fue el punto de partida de la primera oleada que se extendió durante toda la década de 1990 hasta la salida de la convertibilidad. Durante todo ese periodo se avanzó en una batería de leyes y decretos 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*.

La experiencia de esos años dejó la enseñanza a los representantes del capital concentrado que una crisis combinada con un discurso disciplinador de la automatización y de las tecnologías que amenace con el “reemplazo de lxs trabajadorxs” o más aún con “el fin del trabajo”, legitimaba las medidas flexibilizantes.

La crisis de 2001 y el grado de organización que habían mostrado los movimientos de trabajadores desocupados y el nivel de conflictividad no daban margen para la continuidad de las políticas de ajuste. Durante el periodo 2002/03 hasta el 2015 se abrió una larga década de reflujo de la estrategia flexibilizante que tomó la forma de un proceso de revitalización sindical. Durante ese periodo, se produjo un notorio avance en la creación de empleo (al menos hasta el año 2010), y un gran dinamismo y expansión de la negociación colectiva mejorando notoriamente las condiciones salariales de lxs trabajadorxs. Sin embargo, en cuanto a los aspectos vinculados a la inestabilidad laboral y a las condiciones de trabajo se mantuvieron persistentes las normas flexibilizantes de la década anterior. Simplificando, el período 2003-2015 podría ser caracterizado como un proceso de reversión parcial de la flexibilización laboral.

La segunda oleada

Las condiciones políticas para la segunda oleada de la estrategia de flexibilización laboral se produce en el año 2015 con la llegada de la Coalición Cambiemos al gobierno. La certeza de que se iban a promover transformaciones tendientes a desestructurar los avances logrados en la década anterior en materia laboral no se hizo esperar. 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.

La hipótesis que se sostiene aquí es que con la llegada del macrismo se abrió una segunda oleada de flexibilización laboral, que reúne aspectos originales, y que sus límites y alcances están aún en disputa. En esta segunda oleada se incentivó a la flexibilización laboral “desde arriba” y se pusieron de manifiesto al menos dos líneas que dan lugar a identificar el rumbo que iría tomando dicho proceso: a- un avance flexibilizador de tipo

tradicional, de aspectos similares a los años 90; y b- un avance más “novedoso” vinculado principalmente a la emergencia de las Plataformas digitales “a demanda” en nuestro país.

La adenda al convenio colectivo de trabajo celebrado por los 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. Desde su firma se registraron en el sector de hidrocarburos de la zona de Vaca Muerta entre 2017 y 2018 la cifra de 1637 accidentes laborales y 8 muertes.² Asimismo, entre diciembre de 2015 y de 2017, se destruyeron en esa zona 2437 puestos de trabajo directos del sector, de los que luego fueron recontratados 1400 trabajadorxs por mecanismos de la subcontratación. El resultado de este proceso fue, junto a las mencionadas muertes, la creación de empleos precarios y la destrucción de 959 puestos de trabajo. Esta dinámica es generalizable a casi todos los sectores durante el periodo macrista.

Durante los años 2017 y 2018, luego de haber triunfado en las elecciones parlamentarias y en el marco de las negociaciones y los acuerdos con el FMI, el gobierno nacional envió al parlamento tres proyectos de reforma laboral que fueron rechazados por la dirigencia sindical y la oposición política. Si bien no entraron en vigencia, estos proyectos permitieron conocer la agenda del capital concentrado en materia de las regulaciones del trabajo. 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 tercerizadxs para hacerle juicio a la “empresa madre”. Por otro lado, los proyectos presentaron aspectos flexibilizantes “originales” como la institucionalización del “Fondo de cese laboral” (que ya se venía implementando en el sector de la construcción) en el que lxs trabajadorxs aportarían a su propio despido; y la creación de la figura del “Trabajador profesional autónomo económicamente vinculado” que mediante un estatuto particular

2 García, M. (2019). La voracidad de la renta y los obreros muertos. *Fractura expuesta VIII*(6), pp. 17-20.

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.

¿Qué futuro del trabajo?

Pero sin dudas, la principal originalidad en cuanto a la flexibilización laboral la aporta el despegue de la “Economía de plataformas” con la llegada entre 2016 y 2018 de las plataformas digitales “a demanda” a nuestro país. Estas “nuevas economías” son empresas de intermediación *on line* vía aplicaciones que a través de la inteligencia artificial conectan a la oferta y a la demanda marcando sus propias pautas de gobernanza. Estas empresas se sostienen en dos fundamentos que legitimarían la flexibilización laboral de manera muy diferente a la “tradicional”: incorporando procesos de gestión algorítmica del trabajo; y mediante una concepción de “trabajo colaborativo” en la que no existirían trabajadorxs sino los “socixs”, “emprededorxs” “freelancers” o “proveedorxs” que serían jefes de sí mismos. En el caso de las plataformas a demanda, bajo estas nociones no reconocidas como categorías laborales se configuran relaciones laborales asalariadas encubiertas de monotributistas que trabajan para estas empresas sin acceso a los derechos.

Es notoria la capacidad de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, creada en agosto de 2017, para imponer una agenda global que retoma la perspectiva del Foro Económico Mundial acerca de la tecnología como herramienta disciplinadora del trabajo. El determinismo tecnológico reduce el debate acerca del “futuro del trabajo” en torno a la cantidad de puestos que destruirá “la revolución tecnológica 4.0”. En Argentina, los medios de comunicación publican semanalmente artículos que refieren a la cantidad de “trabajos que serán sustituidos por las nuevas tecnologías”. Llamativamente, gran parte de los estudios del trabajo en nuestro país han quedado atrapados en esa agenda olvidando hipótesis consolidadas que otorgan la centralidad a la organización del trabajo, siendo las tecnologías (en este caso digitales) herramientas que responden a los modos de organización.

Claramente estamos frente a un capitalismo que enfrenta fuertes transformaciones. Las tecnologías digitales dieron lugar a que los datos sean la materia prima más codiciada en

la actualidad. 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.

Si bien las plataformas digitales son muy heterogéneas y existen distintos tipos (no es lo mismo Facebook que Uber o Airbnb), 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. Así, la productividad no la genera la inteligencia artificial sino los “emprendedores” que pedalean las bicicletas y que conducen los autos.

Los componentes novedosos que aporta la segunda oleada de flexibilización laboral en nuestro país son la utilización de tecnologías más sofisticadas que reorganizan el trabajo precario, y la matriz discursiva de la “economía colaborativa” y el “emprededurismo” como forma de legitimación de las prácticas precarizantes. Como puede observarse, el problema no es la tecnología en sí misma sino el uso que hacen de ella estas empresas en materia de organización del trabajo, junto a la celebración ideológica de ser “jefe de sí mismo”. Los algoritmos no son neutrales sino que son diseñados para organizar “trabajos del futuro” que respondan a la dinámica depredadora del capital pero en su fase digital. Restaría profundizar los análisis, sector por sector, sobre cómo los algoritmos expresan y reproducen las desigualdades sociales de manera ampliada.

El COVID-19 y la flexibilización en disputa

El nuevo gobierno que asumió en diciembre de 2019, de signo ideológico diferente al anterior, lo hizo en un escenario marcado por la agenda de flexibilización laboral impulsada desde arriba por el gobierno saliente y el FMI. Sobre este punto, el gobierno nacional dio un giro y apenas asumió declaró en diciembre de 2019 la doble indemnización para frenar los despidos e impulsó la “ley de solidaridad social y reactivación productiva” que podría ser interpretada como un incipiente documento de lineamientos políticos orientados a intentar dejar atrás la perspectiva del ajuste e iniciar una senda de reactivación económica.

La crisis provocada por el COVID-19 estalló sin que el gobierno haya podido terminar de definir un rumbo claro por la renegociación de la deuda. La pandemia profundizó la recesión recibida por parte del gobierno anterior abriendo condiciones que dan lugar a pensar en un escenario regresivo para el trabajo. En este contexto, el gobierno nacional lanzó una serie de medidas que intentan morigerar el impacto sobre lxs trabajadorxs informales y cuentapropistas, mientras que para lxs asalariadxs extendió la doble indemnización y prohibió los despidos y las suspensiones sin justa causa.

Sin embargo, según datos del Observatorio de la Deuda Social Argentina de la UCA,³ el 53% de lxs asalariadxs del sector privado del Área Metropolitana de Buenos Aires se vio afectado por las suspensiones, por la pérdida del empleo y por reducciones en la cantidad de horas de trabajo con pérdida salarial.

Hay dos hechos que dan lugar a analizar la enorme cantidad de despidos y de suspensiones en un marco normativo que los prohíbe: 1- el Acuerdo entre Techint y la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA); y 2- el acuerdo marco firmado entre la Unión Industrial Argentina (UIA) y la Confederación General del Trabajo (CGT).

El 28 de marzo, durante la primera fase de la cuarentena de aislamiento estricto, y en una clara demostración de fuerzas, el grupo económico Techint anunció que despedía a 1450 trabajadores. La respuesta del Presidente fue inmediata tildando de “miserables” a aquellos que despiden en este contexto. El 30 de marzo el Ministerio de Trabajo sometió

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

el conflicto a conciliación obligatoria con la UOCRA y el 06 de abril el Ministerio homologó el acuerdo que definía las condiciones de los despidos. Lo llamativo del acuerdo homologado es que viola el decreto presidencial N° 329/20 que prohíbe los despidos.

Por su parte, el 27 de abril las máximas autoridades de la CGT y de la UIA ante los Ministros de Trabajo y de Desarrollo Productivo, firmaron un acuerdo marco que habilita las suspensiones y las reducciones salariales de hasta el 25% a lxs trabajadorxs que vieron afectadas sus tareas por la cuarentena. Resulta también llamativa la violación del decreto presidencial mencionado en el punto anterior.

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

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

Ante este escenario, la segunda oleada de flexibilización laboral que se inició en 2015 impulsada “desde arriba”, está comenzando a mutar hacia una fase “por abajo” cuyas limitaciones y alcances se irán redefiniendo en función de las correlaciones de fuerza por sector. Pero, en este contexto, todo hace suponer un escenario regresivo dado que frente a esta crisis aguda las pautas negociadas entre la CGT y la UIA y los datos muestran que frente a la amenaza de despidos la tendencia es aceptar peores condiciones laborales para sostener los empleos.