

## Legislación laboral y tendencias del mercado de trabajo en la Argentina de la posconvertibilidad

Ianina Harari \*

### Resumen

En este artículo repasamos la historia reciente de la Argentina en materia laboral. Tras la crisis de 2001, se profundiza una tendencia, que se inicia a mediados de la década de los setenta hacia la fragmentación o heterogeneización, al aumento de la precariedad y a la caída salarial. Las reformas laborales que se sucedieron desde la década de los noventa lejos de mejorar la calidad del empleo, agravaron la situación. A la luz de ello, también evaluamos las perspectivas que se abren con las políticas que se impulsan con el nuevo gobierno.

*Palabras clave:* Argentina, Empleo, Legislación laboral.

**Labor legislation and labor market trends in post-convertibility Argentina**

### Abstract

In this article the recent labor history of Argentina is reviewed. After the 2001 crisis, a trend that began in the mid-1970's towards fragmentation or heterogenization, increased precariousness and a fall in wages deepened. The labor reforms of recent decades, far from improving the quality of employment, have aggravated the situation. In light of this, we also evaluate the perspectives that open up with the policies that are promoted with the new government.

*Keywords:* Argentina, Employment, Labor legislation.

JEL Classification: J01, J08, J31, J88, K31

\* CEIL-CONICET  
[ianinaharari@yahoo.com.ar](mailto:ianinaharari@yahoo.com.ar)  
<https://orcid.org/0000-0002-1877-0543>

## I. Introducción

En las últimas décadas, Argentina ha sufrido transformaciones profundas en su estructura laboral que han dado por resultado lo que en la bibliografía se conoce como heterogeneización y segmentación del mercado de trabajo (Arakaki et al., 2018; Beccaria y Groisman, 2015; Paz, 2013; Poy, 2017; Salvia et al., 2018). El contraste del panorama actual con la imagen del mundo del trabajo hasta mediados de la década de los setenta se explica por una serie de procesos económico, sociales y políticos que dan como resultado el crecimiento de la informalidad laboral y el llamado empleo precario, la caída salarial y la pauperización de sectores asalariados. Frente a ello, las políticas laborales de los sucesivos gobiernos no mejoraron la calidad del empleo.

En general, existe cierto acuerdo en cuanto a las tendencias dominantes en el mercado laboral, pero no así en sus causas. Ciertas corrientes correlacionan la situación del mercado de trabajo con las políticas que lo regulan. En ese sentido, pueden identificarse trabajos que consideran que las regulaciones resultan excesivas en relación con las necesidades de movimiento del capital y constituyen la causa del deterioro del empleo (Bour y Susmel, 2010; FIEL, 2000; Llach, 1997). En un punto de vista opuesto sobre el problema, se plantea que es el déficit de marcos regulatorios lo que afecta la calidad del empleo (Beccaria y Maurizio, 2012; Neffa, 1998; Palomino, 2007).

Lo que podríamos denominar como corriente estructuralista, en la que se inscriben diferentes miradas, plantea que las formas de empleo están más bien relacionadas con la estructura productiva. Las políticas económicas no resultaron condición suficiente para alterar la estructura económica que se corresponde a un régimen de acumulación dominante, caracterizado como heterogéneo o dual. Salvia et. al. (2018) plantean que la prevalencia del trabajo informal y precario está asociada a asimetrías productivas de la estructura económica. Esta estructura heterogénea se caracteriza por la coexistencia de sectores que alcanzan una productividad elevada,

que los acerca a la media mundial, con otros que cuentan con una productividad baja y son mano de obra intensiva, que ofrecen empleos de peor calidad.

Desde una variante marxista, que también pone el foco en lo estructural, Arakaki et. al. (2018) postulan que la profundización de la heterogeneidad de la fuerza de trabajo es una manifestación del límite de la acumulación de capital en la economía nacional. Específicamente, el rezago productivo y el límite de las fuentes de compensación provocan un deterioro y un engrosamiento de la fracción de la clase obrera que se reproduce bajo condiciones paupérrimas.

Dentro del campo marxista, este fenómeno puede entenderse en el marco de la tendencia al crecimiento de la sobrepoblación relativa, propia del desarrollo de las relaciones capitalistas de producción. Se trata de una fracción de la clase obrera que no puede ser empleada en condiciones de productividad media y puede manifestarse como desocupación abierta, a la vez que como distintas formas de empleo que suponen mayores niveles de explotación ya que sirven a capitales rezagados productivamente (Marina Kabat, 2009; Marx, 2004). Este fenómeno que se da a nivel mundial irrumpe en Argentina a mediados de la década de los setenta y se expande hasta nuestros días propiciando los fenómenos que se observan en el mercado laboral (Neilson y Stubbs, 2011; Sartelli, 2013).

Las variables sociales y laborales que sufren una desmejora desde mediados de la década de los setenta tuvieron un punto crítico en la crisis de 2001. La recuperación posterior supuso una mejoría de los indicadores sociales, aunque sin lograr revertir las tendencias preexistentes (Harari et al., 2019). Fernández y Porta (2008) señalan que, tras la crisis de 2001, el empleo se reactivó en ramas más trabajo-intensivas, sin registrarse ningún avance hacia una mayor productividad. En relación a la producción industrial, se ha señalado que en las últimas décadas no se ha producido un cambio estructural que modifique el perfil productivo moldeado en las décadas previas y que el incremento del empleo en este sector no generó una disminución del trabajo no registrado y precario (Azpiazu y Schorr, 2010). Por su parte, Neffa

et. al. (2010) plantea que aún en períodos donde existió progreso en cuanto a la magnitud del empleo, como la post-convertibilidad, ha sido menos notable en cuanto a la calidad del empleo.

En este trabajo abordamos los principales indicadores laborales en las últimas dos décadas. Los dos primeros apartados analizan las que consideramos como principales tendencias que atraviesan el mercado laboral: fragmentación, crecimiento de la informalidad y precarización, así como el abaratamiento de la fuerza de trabajo. Para ello construimos series de datos a partir de información oficial y, si bien nos centraremos en las últimas dos décadas, se incluyen series de datos que parten desde mediados de los años setenta o de los noventa, con el objetivo de dimensionar históricamente la profundidad de las transformaciones analizadas. El tercer apartado analiza la historia reciente de las reformas laborales, lo que nos permite describir el recorrido que trazó la normativa laboral en la Argentina y la tendencia que se impuso, entendiendo ello como el resultado de la lucha de clases. Creemos que a lo largo de los distintos gobiernos se ha impuesto la desregulación de las relaciones laborales que fracasaron en mejorar la calidad del empleo, lo que se evidencia en la persistencia de las tendencias previas en el mercado de trabajo.

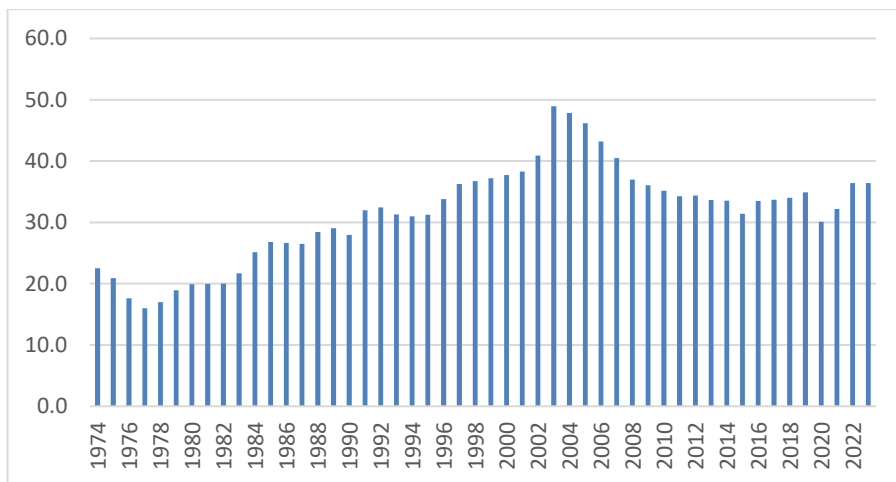
## **II. La fragmentación laboral**

El mercado de trabajo argentino está signado por una creciente fragmentación de la fuerza de trabajo en sectores con características diferenciales, tanto en cuanto a condiciones laborales como salariales. La primera gran división que encontramos es entre trabajadores asalariados registrados y no registrados. Nos referimos a la distinción entre aquellos trabajadores que las empresas declaran frente al Estado, por los cuales pagan los aportes correspondientes a la seguridad social, y aquellos que no son declarados por sus empleadores. En Argentina a la segunda situación se la denomina informalmente “trabajo en negro”. El trabajador en negro no solo carece de aportes a la seguridad social, como jubilación y obra social (cobertura de

salud), sino que está desamparado legalmente frente a, por ejemplo, un accidente laboral o un despido. No goza de los derechos que establece la legislación laboral ni de la cobertura de un convenio colectivo y, por tanto, no percibe los aumentos salariales que se negocian en la paritarias entre los sindicatos y las patronales, sino que debe negociar su salario individualmente. Se trata de una fracción de la clase obrera que se encuentra en condiciones más desfavorables que quienes están registrados.

Como observamos en el siguiente gráfico, el empleo no registrado tiende a incrementarse en las últimas décadas. Su punto máximo se alcanzó luego de la crisis del 2001 y, pese a la caída posterior, los niveles de trabajo en negro se mantienen más elevados que en las décadas previas. A partir de 2011 observamos cierto estancamiento en alrededor del 34%. Tras una caída durante la pandemia, los dos últimos años asistimos a un nuevo ascenso del empleo no registrado que alcanzó el 36,4%.

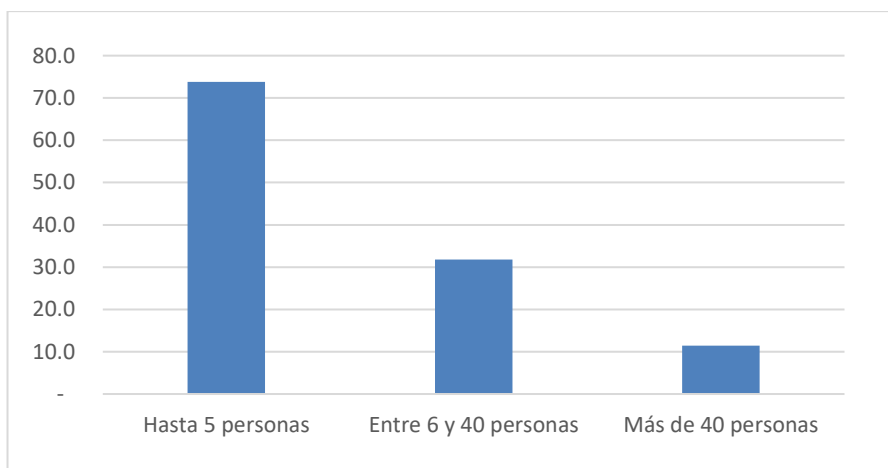
**Gráfica 1. Tasa de empleo no registrado, Argentina, 1974-2023**



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC.

El empleo no registrado está asociado a las pequeñas y medianas empresas (PYMES), que tienden a emplear trabajadores en negro en mayor medida que las empresas grandes. En particular, las de menor tamaño, que cuentan con hasta cinco empleados, son las que presentan mayor porcentaje de trabajadores no registrados. En este tipo de empresas el indicador asciende al 73,8%.

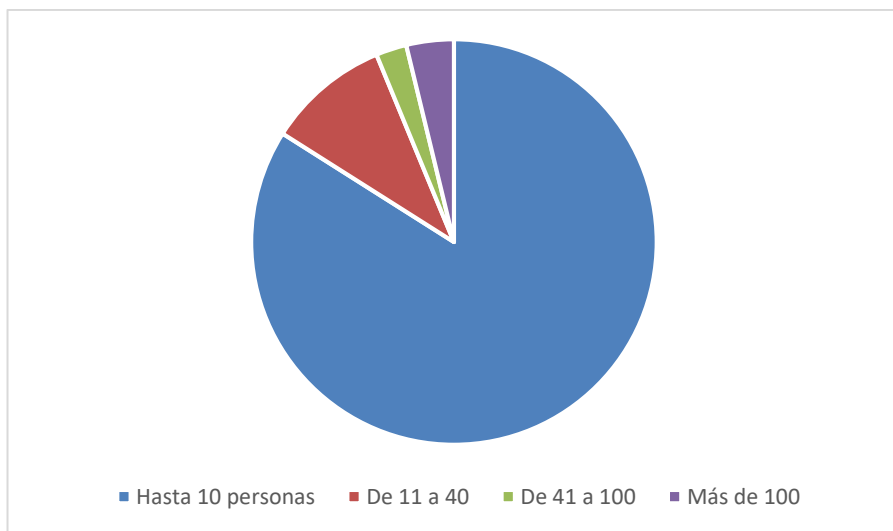
**Gráfica 2. Porcentaje de trabajo no registrado por tamaño de empresa. Argentina, primer trimestre de 2023.**



Fuente: Elaboración propia en base a INDEC, EPH.

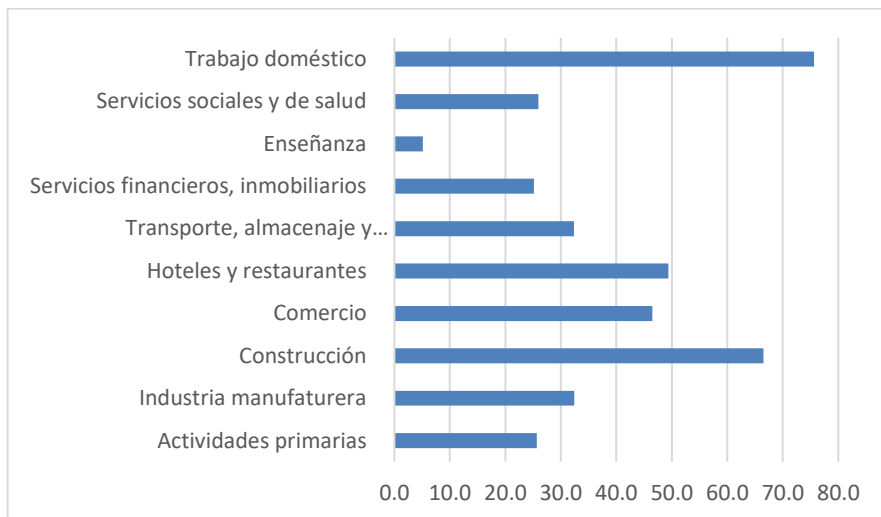
La mayor presencia de trabajo no registrado en las PYMES se puede observar también en la distribución de este indicador según el tamaño de empresa. Como se observa en el siguiente gráfico, el 84% del empleo en negro se concentra en empresas de hasta diez empleados. Con ello podemos concluir que las PYMES son las principales responsables del alto nivel de trabajo no registrado que presenta la Argentina, así como de su expansión en las últimas décadas.

**Gráfica 3. Distribución del trabajo no registrado según tamaño de empresa. Argentina, primer trimestre de 2023.**



Fuente: Elaboración propia en base a INDEC, EPH.

Los sectores que cuentan con más trabajo no registrado son aquellos donde existe una mayor presencia de establecimientos pequeños y medianos. El trabajo doméstico se destaca, pero también hay una presencia elevada en construcción, comercio y gastronomía y hotelería. Dentro del sector manufacturero, hay subsectores que cuentan también con una elevada presencia de trabajo en negro como confección.

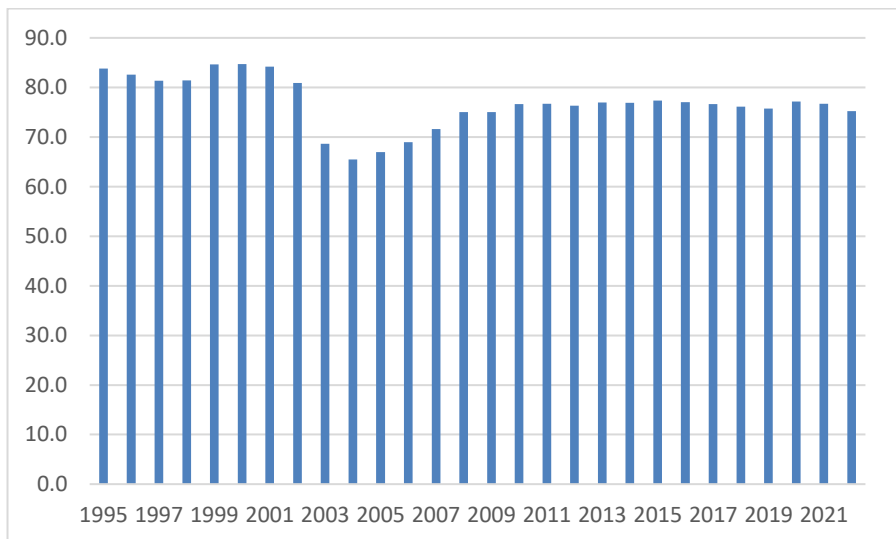
**Gráfica 4. Porcentaje de trabajo no registrado por sector. Argentina, 2023.**

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC, EPH.

La fragmentación de la fuerza de trabajo no solo se da entre trabajadores registrados y no registrados, sino al interior de los registrados. Hay dos elementos que aparecen como relevantes, que podrían englobarse en lo que se conoce como el fenómeno de la precarización laboral. El primero es el crecimiento de los contratos a término; este tipo de contrato implica mayor inestabilidad laboral respecto al contrato por tiempo indeterminado. Los contratos a término permiten al empleador eludir el pago de una indemnización en caso de extinción del contrato de trabajo. En el siguiente gráfico observamos que, producto del crecimiento de los contratos a término, disminuye el porcentaje de asalariados registrados contratados por tiempo indeterminado. La contratación a término comenzó a expandirse en la década de los noventa, gracias a la reforma de la Ley de Contrato de Trabajo, y tuvo un salto en el nuevo siglo. El 2022 finalizó con solo 75,3% de contratos por tiempo indeterminado. Los sectores en donde se observa una mayor presencia de contratos a término son gastronomía (46%), construcción (36%) y cultivos agrícolas (38%). El Estado también es responsable por el crecimiento de los contratos a

término ya que en la administración pública nacional 18% de la planta está conformada por empleados contratados en esta modalidad.

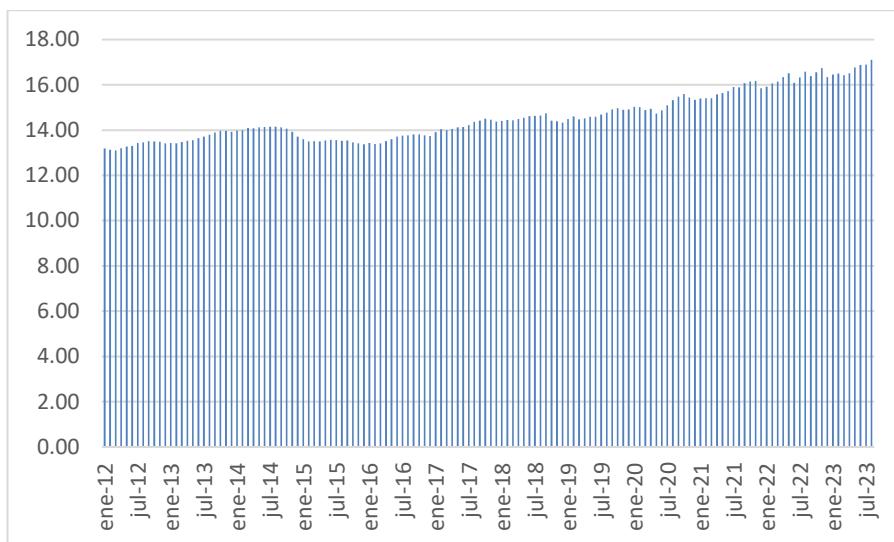
**Gráfica 5. Porcentaje de asalariados con contrato por tiempo indeterminado. Argentina, 1995, 2022.**



Fuente: Elaboración propia en base a INDEC, EPH.

Durante las últimas décadas se ha observado en Argentina el crecimiento de otro fenómeno asociado con la precarización laboral: el crecimiento del monotributo. Se trata de un régimen legal para trabajadores independientes, mediante el cual pagan un tributo mensual con el que cubren los aportes a la seguridad social; en la práctica, esta forma se utiliza como un mecanismo de encubrimiento de la relación de dependencia; de esta manera, el empleador puede exigir a un trabajador que se inscriba como monotributista como requisito para contratarlo. También lo utilizan trabajadores que viven del pluriempleo o los llamados *freelance*. La tendencia al aumento paulatino del monotributo entre los trabajadores sufrió un cambio de ritmo en la pandemia y se aceleró para alcanzar 17,1% del total de asalariados registrados, como se observa en el siguiente gráfico.

**Gráfica 6. Porcentaje de monotributistas sobre el total de asalariados registrados. Argentina, enero 2012-agosto 2023**



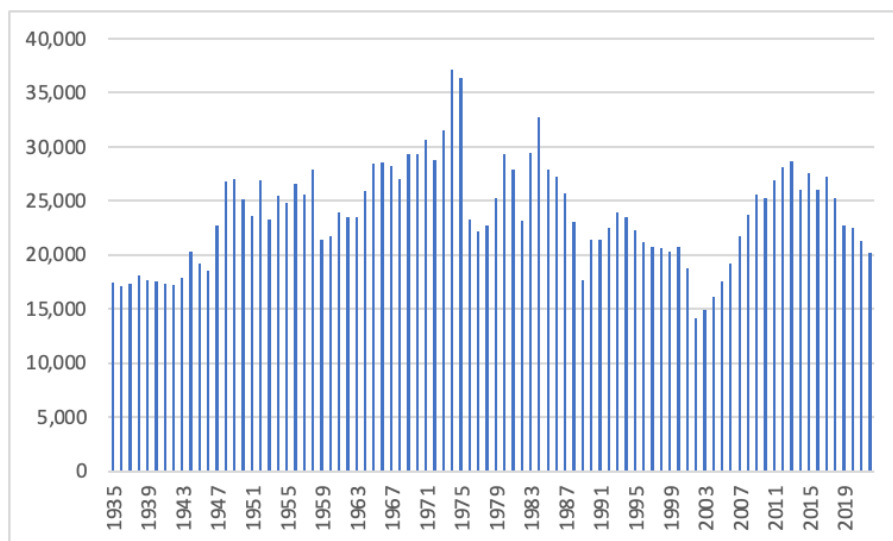
Fuente: Elaboración propia en base a Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: Situación y evolución del trabajo registrado, noviembre de 2023.

Como puede verse, el avance de la informalidad laboral y la precarización ha dado lugar a una disparidad de situaciones contractuales que fragmentan el mercado laboral y segmentan la fuerza de trabajo, que se acentúa cuando se analiza la evolución salarial. Todo esto provoca un quiebre en la otrora homogeneidad de la clase obrera y evidencia el crecimiento de una fracción que se encuentra en condición de sobrepoblación relativa.

### III. La pauperización de los asalariados

A la fragmentación y precarización laboral se suma una tendencia a la pauperización, producto de la caída en el nivel salarial. El salario real en Argentina sufre una disminución en términos reales desde mediados de la década de los setenta. Entre 1974 y 2022 el promedio salarial de los trabajadores ocupados, registrados y no registrados, descendió un 43%. Observamos el punto más bajo en la crisis de principio de siglo y una posterior recuperación hasta 2011, cuando se inicia un nuevo ciclo descendente.

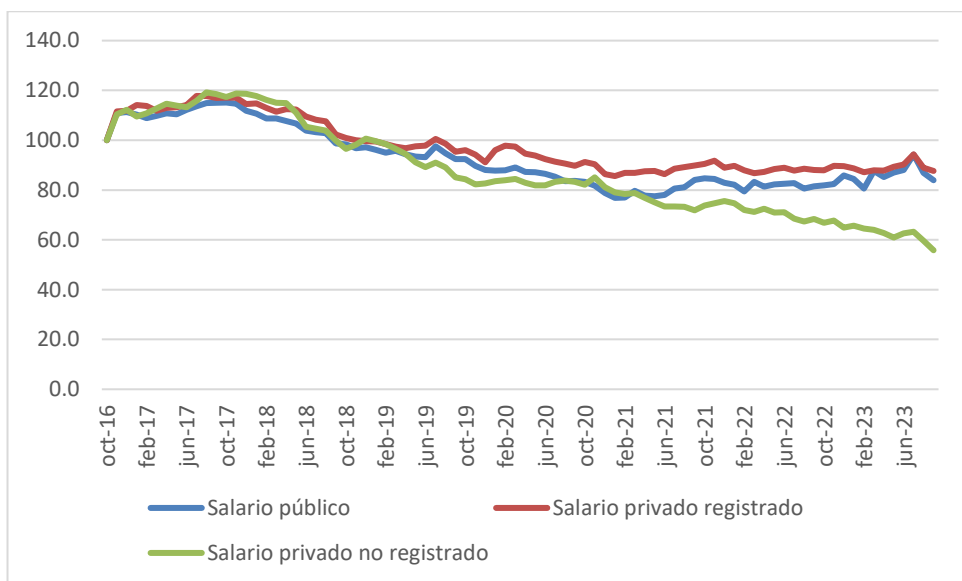
**Gráfica 7. Evolución del salario real promedio del conjunto de los asalariados. Argentina, 1935-2022 (pesos constantes, base 2018).**



Fuente: CEICS, en base a Banco Central de la República Argentina (1975). Sistema de Cuentas del Producto e Ingreso de la Argentina. Cuadros estadísticos, VOL. 2; Banco Central de la República Argentina (1975). Cuentas Nacionales de la República Argentina. Series históricas, VOL. 3; Llach, J. J. y Sánchez, C. E. (1984). Los determinantes del salario en la Argentina. Un diagnóstico de largo plazo y propuestas de políticas. En Estudios, Año VII, n°29, Enero-Marzo; CEPAL (1991). Proyecto Revisión de las Cuentas Nacionales y de la Distribución del Ingreso. Informe final de la CEPAL. Tomo 1 y Tomo 2; AFIP. Varios años; Boletín Anual de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.afip.gob.ar/institucional/estudios/>; INDEC-EPH (varios años). Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares; INDEC (varios años). Proyecciones de población.

En los últimos años, la evolución salarial fue dispar para distintos sectores. En el siguiente gráfico observamos que los trabajadores no registrados fueron quienes más sufrieron la caída salarial, en particular en la pos-pandemia. En cambio, los salarios registrados, tanto privados como públicos, sufrieron una caída menor, especialmente los privados.

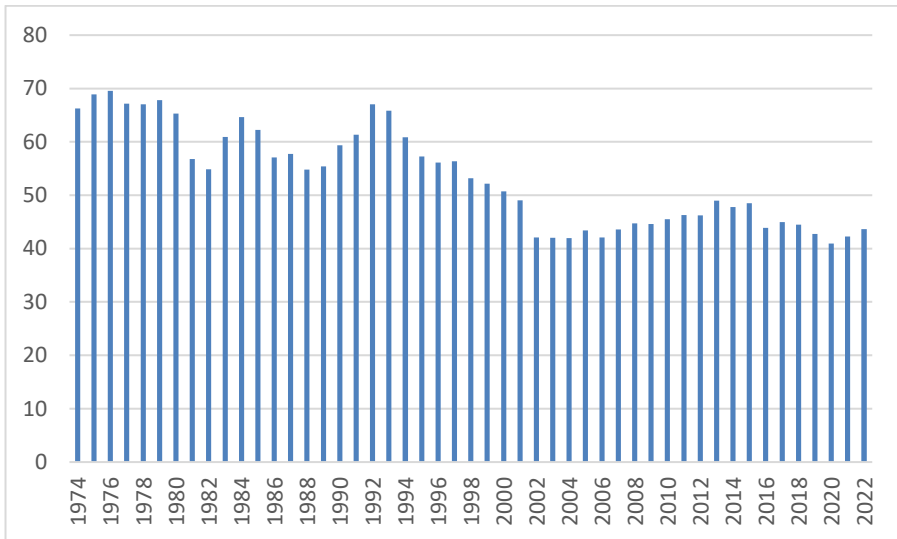
**Gráfica 8. Índice de evolución salarial por sector, en pesos constantes. Argentina, octubre 2016-septiembre 2023. (octubre 2016=100).**



Fuente: Elaboración propia en base a INDEC, EPH.

La pérdida de poder adquisitivo del salario por parte de los trabajadores no registrados es una tendencia de largo plazo que puede observarse desde la década de los noventa y se agudizó tras la crisis de 2001. Si para la década de los setenta un trabajador en negro percibía alrededor del 70% del salario de un trabajador en blanco, ese porcentaje se desplomó hasta alcanzar el 44% en 2022. Es decir, hoy un trabajador en negro cobra menos de la mitad del salario de un trabajador registrado.

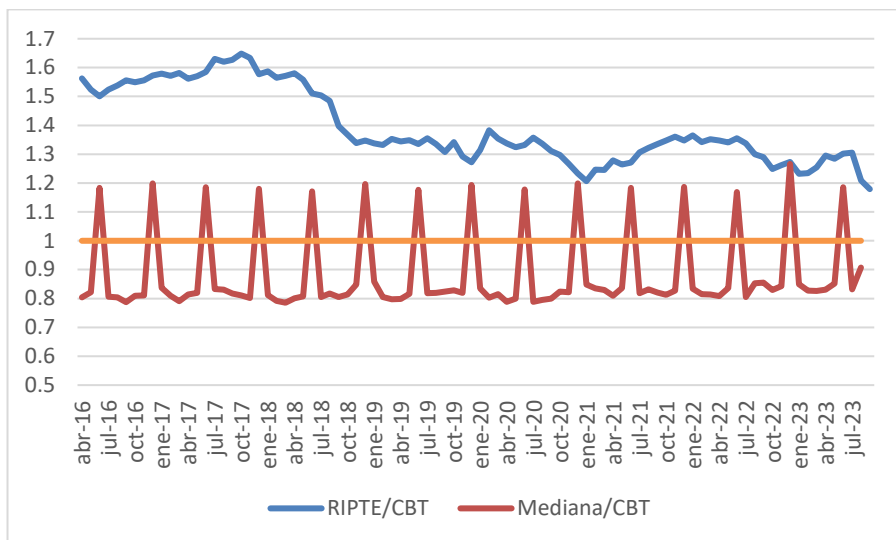
**Gráfica 9. Porcentaje del salario no registrado sobre el salario del trabajo registrado. Argentina 1974-2022.**



Fuente: CEICS con base a INDEC, EPH.

La caída salarial ha acercado a los asalariados a la pobreza. Como se observa en el siguiente cuadro, en los últimos años al menos la mitad de los asalariados registrados se ubicaron por debajo de la línea de pobreza, medida en términos de la canasta básica total para una familia tipo. Por otro lado, el promedio de las remuneraciones que en 2016 alcanzaba para adquirir 1.5 canastas básicas, hoy alcanza para adquirir apenas un 1.1, lo que muestra que en la Argentina existe una pauperización de la clase obrera, incluso aquellos sectores que se encuentran en mejores condiciones, como son los asalariados registrados. Lo anterior se debe al crecimiento de la población sobrante para el capital, que actúa como ejército de reserva, acrecentando la competencia y traccionando la caída salarial y de las condiciones de trabajo.

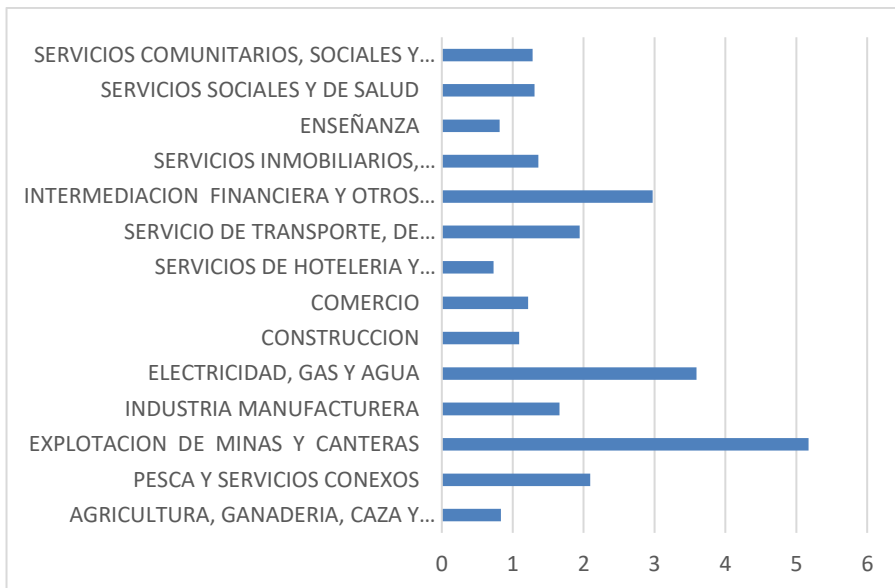
**Gráfica 10. Canastas básicas totales (familia tipo) que adquiere el salario promedio y la mediana salarial (abril 2016-agosto de 2023).**



Fuente: Elaboración propia en base a: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: RIPE; Situación y evolución del trabajo registrado; INDEC.

Los niveles salariales resultan dispares por sector. Como se observa en el siguiente gráfico, en algunos sectores el nivel salarial se ubica por debajo de la canasta básica total familiar, como el agro, la gastronomía y hotelería y la enseñanza. La construcción y el comercio se ubican apenas por encima. Vemos que aquí se reiteran las ramas económicas que contaban con mayor cantidad de trabajo en negro. Podemos afirmar que el sector de la construcción, el comercio, la gastronomía y el agro concentran la fuerza de trabajo peor remunerada y en peores condiciones laborales.

**Gráfica 11. Canastas básicas totales (familia tipo) que adquiere con salario medio registrado por sector (3 °T trimestre de 2022).**



Fuente: Elaboración propia en base a Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social: Boletín de los trabajadores registrados e INDEC, EPH.

#### IV. El avance de la desregulación laboral

Las relaciones laborales en Argentina se rigen principalmente por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). El gobierno de Perón la sancionó en 1975 y el gobierno militar la modificó en 1976 (Ley 20.744). Esa es la ley que rige hasta el día de hoy, con modificaciones que fueron introduciéndose en el sentido de eliminar conquistas obreras.

El gobierno militar de Videla introdujo varias modificaciones (Ley 22.311 y Decreto N° 2882/79). Aquí analizaremos las principales que nos permiten comprender en qué sentido fue modificándose esta ley. Un primer punto importante es respecto a la extinción del contrato de trabajo. Se impuso un techo a las indemnizaciones mediante un tope al salario que se usa para calcularla: no podía ser mayor a tres

salarios mínimos. En cuanto a la jornada de trabajo, se permitieron los turnos rotativos y se inauguró la posibilidad de que, cuando el trabajo se efectúe “por equipos”, la jornada de trabajo se extienda más allá de las ocho horas diarias, con un máximo de 144 horas cada tres semanas. Este es el primer antecedente de lo que luego se conocerá como “flexibilidad horaria” en la legislación. Sobre las horas extras, para el trabajo “por equipos” se habilitó la posibilidad de tomarse horas de descanso compensatorio en lugar de cobrar las extras. Esto constituye el antecedente de lo que será el “banco de horas”, que se mantuvo en todos los gobiernos posteriores.

El gobierno de Alfonsín (1983-1989) no modificó la Ley de Contrato de Trabajo, solo dictó una ley (Ley 23.472) que nunca entró en vigor porque no se reglamentó, dicha ley creaba un Fondo de Garantías de créditos laborales que implicaba un descuento sobre el salario destinado al pago de indemnizaciones. Se trataba de un intento de generalizar un régimen que reemplazara la indemnización de modo similar al que rige en construcción.

El gobierno de Menem (1989-1999) inauguró el nombre de “flexibilidad laboral” para referirse al ataque a las conquistas obreras, en busca del aumento de la tasa de explotación. Hizo varios cambios con la promesa de bajar la desocupación y el trabajo en negro, sin embargo, los resultados no fueron los esperados y la década terminó con una alta desocupación y trabajo en negro. Por ejemplo, el desempleo, según la medida oficial, pasó de 2,5 a 7,5%.

Durante los mandatos menemistas se introdujeron cambios en la organización laboral. Veamos algunas de las principales modificaciones que se plasmaron en una serie de leyes (Ley 23.697/89, Ley 24.013/91, Ley 24.465/95; Ley 24.467/95, Ley 25.1038/98). En principio se conformó todo un sistema de promoción del empleo con base en la reducción de aportes patronales y de incentivos al registro de personal. Se otorgó un plazo para regularizar a trabajadores en negro sin tener que pagar multas ni las contribuciones no abonadas. A las PYMES se les permitió

desconocer los convenios colectivos del sector y negociar convenios propios, fragmentar las vacaciones, fraccionar el pago del aguinaldo y establecer un sistema de cuentas de capitalización individual en lugar de la indemnización.

En cuanto a la indemnización, se modificó la forma de calcular el tope del salario base. Se dispuso que el cálculo se realizara sobre un promedio de las remuneraciones del convenio, calculado por el Ministerio de Trabajo, y se estableció un piso de dos salarios. Otra novedad que se introdujo fue la de las modalidades de contratación: se habilitaron las formas precarias de contratación laboral, se fomentó la tercerización laboral y la responsabilidad solidaria correspondiente a esta situación. En el mismo sentido, se creó un sistema de pasantías y se introdujeron los tres meses de período de prueba, con posibilidad de extenderlo a seis por convenio, aunque después se lo redujo a 30 días.

La negociación colectiva también se vio afectada en este período. Por un lado, se impulsó la descentralización de las negociaciones colectivas, promoviendo los convenios por empresa, fragmentando y debilitando a los trabajadores en las paritarias. Además, se impulsó la renovación de convenios para incluir cláusulas de flexibilidad. Finalmente, se impulsó un cambio con relación a la justicia laboral: al inaugurar el sistema de Aseguradora de Riesgo de Trabajo (ART), creó las comisiones médicas para quienes optasen por no ir a juicio, una forma de desincentivar la judicialización de conflictos suscitados por accidentes laborales.

El gobierno de De la Rúa (1999-2001) aprobó una reforma de manera polémica, dadas las denuncias sobre sobornos a legisladores se la denominó “Ley Banelco” (Ley 25.250/2000). Lo más importante de dicha norma fue la extensión a tres meses del período de prueba, con posibilidad de que en los convenios se extendiera a seis. Para las PYMES este período era de seis meses, que podía estirarse a doce por convenio para trabajadores “calificados”.

Bajo los gobiernos de Néstor Kirchner (2003-2007) y Cristina Fernández de Kirchner (2007-2015) se derogó la Ley “Banelco”, pero solo para volver a la reforma menemista, que no se anuló. Solo introdujo algunas modificaciones (con la Ley 25.877/04). Además, permitió, mediante la homologación del Ministerio de Trabajo, que muchos elementos de la flexibilidad se mantuvieran (Campos y Campos, 2010; Kabat et al., 2014; Marticorena, 2016). El cálculo indemnizatorio fue modificado. Se mantuvo el tope indemnizatorio, pero se bajó el piso que impuso Menem de dos salarios a uno. Sobre las modalidades precarias de empleo, se mantuvo en tres meses el período de prueba, y las formas de contrato por tiempo determinado se expandieron notablemente, alcanzando a un 9% de los trabajadores en blanco en 2015.

En cuanto a la promoción del empleo y el blanqueo, se redujeron los aportes para trabajadores de PYMES y grandes empresas. Permitió también la firma de Convenios de Corresponsabilidad Gremial (Ley 26.940/14), que implicaba reducción de aportes patronales en todas las ramas. Estos convenios, acordados entre el sindicato y las asociaciones patronales, permiten la sustitución de las cargas patronales normales por un mecanismo *sui generis* de pago diferido de una “tarifa sustitutiva”; denominada así porque reemplaza los aportes empresarios. La tarifa se negocia entre el sindicato y la cámara patronal de cada sector y se actualiza periódicamente. Se establece por la unidad de producción correspondiente a cada actividad, por ejemplo, tonelada o quintales, y se paga una vez terminado el ciclo productivo, cuando el empresario vende su mercancía. Por tanto, se calcula en función de lo que produjo en la campaña de ese año, con la posibilidad de abonarla en cuotas. Todo ello no logró bajar el empleo en negro en una magnitud significativa, manteniéndose en un promedio relativamente estable, como se puede observar en el gráfico número 1.

El gobierno de Macri (2015-2019) tuvo su propio proyecto de reforma laboral y aunque que no lo pudo imponer, sí avanzó en algunos puntos. Al igual que sus predecesores, Macri disminuyó aportes patronales y brindó trato especial a las

PYMES, con la idea de que ello reduciría el trabajo en negro. Como vimos, estas medidas no lograron el resultado anunciado en ningún gobierno, y el de Macri no fue la excepción. Como se observa en los gráficos de la sección previa, el empleo no registrado y el precario no disminuyeron sustantivamente y los salarios mantuvieron una tendencia a la baja. También modificó la normativa de las ART, dificultando a los trabajadores el acceso a la justicia.

Desde su asunción, Alberto Fernández (2019-2023) reiteró en diversas oportunidades su convicción de que era necesario “modernizar” las relaciones laborales. La pandemia frenó una parte de sus planes, pero durante este período sí avanzó en algunas medidas. Por ejemplo, volvió a rebajar cargas patronales para las PYMES, y las benefició al suspender el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), donde se registraba a empresas que incumplían con la normativa laboral, entre las que destacaban precisamente las PYMES. El gobierno impuso la doble indemnización y la prohibición de despidos, pero ello no disuadió a las empresas de despedir trabajadores ni al Ministerio de Trabajo de dar el visto bueno a esas cesantías. Por eso, las suspensiones y la desocupación crecieron durante la pandemia (Harari, 2021). Sumado a ello, se acordó una rebaja salarial nominal y se suspendieron las paritarias, lo que provocó una caída salarial, como se observa en el gráfico número 7.

Como vimos, ninguna de estas reformas ha redundado en una mejora de las condiciones laborales o salariales. Por el contrario, la clase obrera argentina sufrió fragmentación, precarización y pauperización. No obstante, todo ello parece no ser suficiente para el empresariado, que reclama nuevas reformas laborales que desregulen aún más el mercado de trabajo. La principal queja se relaciona con el costo laboral y el costo del despido. Como vemos en el siguiente cuadro, el costo de despido en Argentina es mayor al de Brasil y de Estados Unidos; por este motivo, uno de los principales reclamos es la eliminación de las indemnizaciones por despidos.

**Cuadro 1. Costos por despidos según antigüedad en semanas de sueldo. Argentina, Brasil y Estados Unidos (2017).**

<b>Indemnizaciones por despido</b>	<b>Argentina</b>	<b>Brasil (Sao Paulo)</b>	<b>EEUU (Nueva York)</b>
Con 1 año antigüedad	4,3	1,7	0
Con 5 años antigüedad	21,7	8,3	0
Con 10 años antigüedad	43,3	16,6	0
Promedio	23,1	8,9	0

Fuente: Elaboración propia en base a *Doing Business Database*, World Bank.

El nuevo gobierno argentino, encabezado por Javier Milei, intentó imponer mediante un decreto una reforma laboral que retoma los principales elementos del proyecto de Macri. Una de las principales propuestas es la eliminación de las indemnizaciones por despido y su reemplazo por un sistema de seguro de desempleo, tal como rige actualmente para la industria de la construcción. En ese sector, la indemnización fue reemplazada durante el gobierno dictatorial de Onganía, en 1967, por el fondo de cese laboral (Decreto Ley n° 17.258), que luego fue incorporado al estatuto de la actividad, en 1980 (Ley n° 22.250).

El funcionamiento de este sistema consiste en que los patrones depositan en una cuenta un porcentaje del salario que, acumulado mes a mes, será lo que el obrero se lleve cuando finalice la relación laboral. Este fondo es administrado por un instituto creado ex profeso, integrado por el sindicato y la cámara patronal, que pueden disponer de él. Según sus impulsores, la norma se funda en la naturaleza transitoria de la actividad. La extensión de este sistema a otras actividades tiene como propósito el fomento de la formalización de trabajadores y la contratación, que se lograría por la disminución del costo de un eventual despido. Sin embargo, como vimos, en la industria de la construcción, donde ya rige, el porcentaje de trabajo no registrado se encuentra entre los más altos de la economía.

Otro reclamo que emerge de la burguesía argentina es la reducción de los costos laborales, en particular los aportes patronales. Mientras los aportes patronales en Argentina representan 40% de lo desembolsado por el empresario, en Brasil ese porcentaje es del 30% y en México del 19%. Brasil tampoco cuenta con obras sociales sindicales, lo que obliga a los trabajadores a elegir entre medicina privada o el sistema público. También en este punto el nuevo gobierno planea responder a las demandas empresarias con promesas de reducción de los aportes patronales.

Como vimos, todos los gobiernos dispusieron de medidas que iban en el mismo sentido, en particular para las PYMES, el supuesto era que la reducción del costo laboral estimularía la creación de empleo registrado. Sin embargo, ninguna medida logró el objetivo: el trabajo no registrado no desciende y se mantiene elevado en las PYMES, es decir, en aquellas que menores cargas patronales deben afrontar. A lo largo de los diferentes gobiernos, de distinto signo político, se ha mantenido una tendencia hacia la desregulación laboral. Sin embargo, a contramano de las premisas con las que se suelen presentar las reformas laborales, los resultados no han sido los esperados. La calidad del empleo no ha mejorado si se toman variables como el nivel salarial, la tasa de empleo registrado o el tipo de contratación.

## V. Conclusiones

El mercado de trabajo en Argentina está atravesando por una serie de tendencias que, lejos de ser revertidas por las políticas laborales implementadas en las últimas décadas, fueron profundizándose con etapas de mayor o menor avance. Las tendencias del mercado y de la legislación laboral están íntimamente relacionadas con la dinámica del capitalismo argentino y sus límites estructurales. Desde la década de los setenta se produjo el crecimiento de una sobrepoblación relativa, como producto del avance en los procesos de trabajo en el agro y la industria urbana. En particular, la profundización del régimen de gran industria mediante la implementación de nuevas tecnologías en los procesos de trabajo. La expulsión de fuerza de trabajo resultante de este fenómeno se agudizó en la década de los

noventa, lo que determinó un crecimiento de la desocupación que ejerció la función de ejército de reserva, aumentando la competencia en el mercado laboral y presionando sobre las condiciones de trabajo y los salarios de los obreros ocupados. Como consecuencia, se crearon las condiciones para la expansión tanto del empleo en negro como de los contratos a término y del monotributo para trabajadores, que encubre la relación de dependencia. Se trata de vías por las cuales se fragmentó y precarizó a la clase obrera.

La población sobrante para el capital sirvió de base de explotación de capitales sobrantes, los cuales conforman el universo PYMES. Dada la escasa magnitud de capital que operan, se asientan en ramas de baja composición orgánica y aprovechan la posibilidad de contar con una tasa de explotación elevada que les permite subsistir. Es por ello que el aumento del trabajo no registrado se concentra principalmente en las pequeñas y medianas empresas y en las ramas de baja composición orgánica, donde predominan este tipo de establecimientos, en particular en el sector de servicios, como comercio y gastronomía y en la construcción.

Estos cambios en las formas de empleo estuvieron acompañados por una tendencia a la caída del nivel salarial general, lo que produjo un proceso de pauperización. Si bien se observa cierta recuperación durante el período de los gobiernos kirchneristas respecto de la caída inmediatamente anterior producida por la crisis de 2001, hacia 2011 se inicia un nuevo ciclo descendente. Este proceso afectó en mayor medida a los trabajadores no registrados, cuyos ingresos se alejaron de los registrados.

Frente a estos cambios, la historia reciente de las reformas laborales en Argentina muestra que los marcos normativos resultantes no han logrado revertir las tendencias que describimos. Más bien, se observa en la legislación un ataque del capital sobre el trabajo que logra desregular las relaciones laborales, eliminar conquistas obreras y habilitar el aumento de los niveles de explotación. Los avances

en lo que se denominó la flexibilidad sucedieron en todos los gobiernos en mayor o menor medida. Se trata, por tanto, de una política que goza de continuidad y que colabora en el avance de las tendencias a la precarización laboral.

La búsqueda de aumento de ganancias, y por lo tanto del incremento de la explotación, es un objetivo permanente de los capitalistas, pero para la burguesía no agraria argentina, cuya productividad es baja en relación a competidores regionales, como los brasileros, resulta crucial. No es casual que la mayor desregulación tenga los resultados que observamos, porque son los que persigue la burguesía: la normalización de la ausencia de regulaciones laborales, como sucede con el empleo no registrado. Aunque se lo presente con un discurso que asegura que ello supone “modernizar” las relaciones laborales, en realidad se trata de una regresión al período en que no existía la legislación laboral y en donde la situación de la clase obrera era más desfavorable aún. Una nueva reforma laboral lejos de solucionar los problemas que enfrenta la clase obrera en el ámbito del trabajo, los agravará

## VI. Referencias

- Arakaki, A., Graña, J. M., Kennedy, D., y Sánchez, M. A. (2018). El mercado laboral argentino en la posconvertibilidad (2003 - 2015): entre la crisis neoliberal y los límites estructurales de la economía. *Semestre Económico*, 21(47), 229-257. <https://doi.org/10.22395/seec.v21n47a9>
- Azpiazu, D., y Schorr, M. (2010). La industria argentina en la posconvertibilidad: reactivación y legados del neoliberalismo. *Problemas Del Desarrollo*, 41(161), 111-139.
- Beccaria, L., y Groisman, F. (2015). Informalidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina. *Revista CEPAL*, 117, 127-143.
- Beccaria, L., y Maurizio, R. (2012). Reversión y continuidades bajo dos regímenes macroeconómicos diferentes. Mercado de trabajo e ingresos en Argentina 1990-2010. *Desarrollo Económico*, 52(206), 205-228.
- Bour, J. L., y Susmel, N. (2010). Argentina. In *Sector Informal y Políticas Públicas en América Latina*. Fundación Konrad Adenauer.
- Campos, J., y Campos, L. (2010). Hay que dar vuelta el viento como la taba , el que no cambia todo no cambia nada. Acerca de la persistencia de cláusulas de flexibilización laboral en los convenios colectivos de trabajo homologados en la postconvertibilidad. *Razón y Revolución*, 20, 49-62.

- Fernández Bugna, C. y Porta, F. (2008): "El crecimiento reciente de la industria argentina. Nuevo régimen sin cambio estructural", en *Realidad Económica*, (233), 17-48.
- FIEL. (2000). *La economía oculta en la Argentina*. Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas.
- Harari, I. (2021). La política laboral y la conflictividad obrera en Argentina durante la pandemia del covid-19. *Estado y Comunes, Revista de Políticas y Problemas Públicos*, 2(13), 39-64. [https://doi.org/10.37228/estado\\_comunes.v2.n13.2021.225](https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v2.n13.2021.225)
- Harari, I., Villanova, N., y Sartelli, E. (2019). Radiografía de la estructura laboral tras los gobiernos kirchneristas. *KAIRÓS*, 2(2), 1-22.
- Llach, J. J. (1997). *Un Trabajo Para Todos. Empleo Y Desempleo En La Argentina*. Consejo Empresario Argentino.
- Kabat, M. (2009). La sobrepoblación relativa. El aspecto menos conocido de la concepción marxista de la clase obrera. *Anuario CEICS*, 3, 107-128.
- Kabat, M., Harari, I., Egan, J., Fernández, R., Cominiello, S., Muñoz, R., & Murmis, E. (2014). Avances y retrocesos de la flexibilidad laboral en la Argentina. Aportes para una comparación de las trayectorias históricas de distintas ramas de actividad. *Mundos Do Trabalho*, 6(12), 273-297.
- Marticorena, C. (2016). Contenidos de la negociación colectiva durante la década de 1990 y la posconvertibilidad en actividades seleccionadas de la industria manufacturera. *Estudios Deltrabajo*, 39/40, 59-88.
- Marx, K. (2004). *El capital*. Siglo XXI.
- Neffa, J. C. (1998). *Modos de regulación, regímenes de acumulación y su crisis en Argentina (1880-1996). Una contribución a su estudio desde la teoría de la regulación*. Eudeba.
- Neffa Julio, Oliveri María, y Persia Juliana. (2010). Transformaciones del Mercado de Trabajo en Argentina: 1974-2009. *Revista Atlántida*, 2, 19-48.
- Neilson, D., y Stubbs, T. (2011). Relative surplus population and uneven development in the neoliberal era: Theory and empirical application. *Capital y Class*, 35(3), 435-453.
- Palomino, H. (2007). La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización. *Revista Latinoamericana de Estudios Del Trabajo*, 121-144.
- Paz, J. (2013). Segmentación del mercado de trabajo en la Argentina. *Desarrollo y Sociedad*, 72, 105-156. <https://doi.org/10.13043/DYS.72.3>
- Poy, S. (2017). Heterogeneidad de la estructura ocupacional y segmentación del mercado de trabajo. Gran Buenos Aires, 1974-2014. *Trabajo y Sociedad*, 29, 353-376.
- Salvia, A., Fachal, M., y Robles, R. (2018). *La estructura social del trabajo en la Argentina. Un sistema ocupacional heterogéneo, desigual y segmentado*.
- Sartelli, E. (2013). De los indígenas chiapanecos y los piqueteros argentinos a los indignados españoles: La rebelión mundial de la población sobrante y los dilemas de la conciencia de clase y la revolución socialista a comienzos del siglo XXI. *Projeto História*, 46, 63-90.