



IDAES
UNSAM

La precariedad en los vínculos laborales

Límites de la estructura
económica y marco regulatorio
en la Argentina de la
posconvertibilidad

Noviembre de 2020

Documento N° 7/2020
Secretaría de Investigación
Instituto de Altos Estudios Sociales
IDAES | UNSAM
ISSN 1851-8788

Si querés participar en la serie de Documentos de Investigación del IDAES | UNSAM [ingresá acá](#).

Consultas: investigacionidaes@gmail.com

La precariedad en los vínculos laborales. Límites de la estructura económica y marco regulatorio en la Argentina de la posconvertibilidad^(*)

Sonia Balza^[1]

Resumen

Los objetivos de este artículo son analizar la evolución del empleo asalariado urbano precarizado entre 2003 y 2019 en Argentina, y realizar un repaso crítico de las reformas laborales de mayor relevancia implementadas durante el kirchnerismo y durante la gestión Cambiemos, a la luz de trabajos previos que marcaron antecedentes en la interpretación de los cambios regulatorios llevados a cabo. El documento conjuga dos dimensiones, una jurídica y otra específicamente de desempeño del mercado de trabajo, distinguiendo tres etapas. Respecto a las reformas en materia laboral, las mismas se revisan con el objeto de distinguir los esfuerzos de fiscalización del desempeño económico en curso. Asimismo, la política laboral del macrismo buscó acentuar aquellos aspectos más vulnerables de las relaciones del mercado de trabajo. En relación a los indicadores de desempeño, se encuentran la evolución de los salarios de los trabajadores protegidos y precarizados, la brecha salarial, la evolución y participación de la precariedad en la relación laboral, la estabilidad en el puesto de trabajo y la intensidad horaria. Se trata de tres indicadores que evolucionan reflejando una importante mejoría durante los primeros años posteriores a la crisis del 2001 pero que rápidamente se estancan y vuelven a empeorar en los últimos años. A su vez, tanto la inestabilidad como la subocupación y la sobreocupación empeoran si se trata del universo de trabajadores a quienes se les niegan sus derechos laborales. Con respecto a estos últimos, si bien en términos generales se utiliza el no registro en la seguridad social como proxy de la precariedad, si se indaga sobre este universo acotado de trabajadores, se verifica que cerca del 70% no cuenta con ningún derecho asociado a la relación asalariada clásica, reflejando un panorama socio laboral de gran alerta.

Palabras clave: tipos de precariedad laboral, regulaciones laborales, brecha salarial, límites estructurales.

(*) Agradezco la lectura y las sugerencias de Javier Pérez Ibáñez a una versión preliminar de este trabajo y lo eximo de toda responsabilidad por los errores y las omisiones que pudieran existir.

Introducción

La pregunta que guía este artículo podría ser formulada de la siguiente manera: ¿cómo afectan las políticas de dos modelos económicos diferentes a la precarización laboral? Los objetivos de este artículo son analizar la evolución del empleo asalariado urbano precarizado entre 2003 y 2019 en Argentina, y realizar un repaso crítico de las reformas laborales de mayor relevancia implementadas durante el kirchnerismo y durante la gestión Cambiemos, a la luz de trabajos previos que marcaron antecedentes en la interpretación de los cambios regulatorios llevados a cabo (Marticorena, 2014; Medina, 2019; Trajtemberg, 2016). Se verá que la política laboral del macrismo buscó acentuar aquellos aspectos más vulnerables de las relaciones laborales, heredadas de la gestión de gobierno kirchnerista. Por otro lado, este trabajo analiza un conjunto de indicadores de desempeño laboral, entre los cuales se encuentran la evolución de los salarios de los trabajadores protegidos y precarizados, la brecha salarial, la evolución y participación de la ausencia de los derechos laborales, la estabilidad en el puesto de trabajo y la intensidad horaria.

De acuerdo con investigaciones previas en las que se analizaron las etapas del período (Balza, 2020), es posible afirmar que los años entre 2003-2008 se caracterizaron por el crecimiento del empleo total y sectorial, y por la reducción de los asalariados no-registrados, vis a vis los registrados, sin que esto haya impactado negativamente sobre la tasa de empleo. La segunda etapa, 2009-2015, se caracterizó por el estancamiento del proceso de formalización observable en la estabilidad de la tasa de precariedad. Por último, la tercera etapa que comienza hacia finales de 2015 con el recambio partidario en el gobierno, implicó el retorno al predominio de los rasgos neoliberales en el esquema macroeconómico, lo que generó una crisis de la estructura productiva, el aumento de la precariedad laboral, junto con la desocupación, una significativa pérdida del poder adquisitivo del salario, la pobreza y la indigencia.

La hipótesis de trabajo es que, si bien las políticas que aspiran a fortalecer el régimen clásico de seguridad social pueden mejorar alguna dimensión de la precariedad laboral, la misma se comprueba como una tendencia de tipo estructural, debido a las características del proceso de acumulación local. Este artículo busca exponer la tensión existente entre las diferencias en la forma de gestión de las políticas de empleo y los límites estructurales de su implementación.

Luego de esta introducción, precisamos la metodología implementada y los conceptos que respaldan el análisis empírico. Más específicamente desarrollamos el concepto de trabajo precario, contraponiéndolo con otro uso extendido dentro de las investigaciones sobre el tema, asociado a su residualidad. En el apartado que le sigue, repasamos algunos de los cambios regulatorios implementados durante el kirchnerismo, planteando que buena parte de los avances que la alianza Cambiemos intentó realizar en materia laboral fueron posibles debido a la preexistencia de condiciones para esto. Sostenemos que las magras capacidades regulatorias y una estructura económica que dejó de ser dinámica en creación de empleo, permitieron el estancamiento en la formalización de la estructura laboral y la posibilidad de nuevas formulaciones en un esquema que pretendía mayor flexibilización del trabajo. Luego de esto, exponemos evidencia empírica que permite comparar la evolución salarial del período contrastando a los trabajadores protegidos con los precarizados. Hacia el final analizamos el impacto de la ausencia de derechos laborales, la inestabilidad y la intensidad horaria. Por último, reflexionamos sobre el cuadro de situación laboral de los asalariados en el presente y planteamos nuevos interrogantes.

1. Propuesta conceptual-metodológica

1.1 La precariedad como condicionante de la inserción laboral

El tratamiento conceptual sobre el uso precario de la fuerza laboral tiene un recorrido extenso en distintos ámbitos locales e internacionales, aunque el debate no está cerrado como resultado de la multiplicidad de interpretaciones que permite el rasgo general del concepto de precariedad laboral (De La Garza Toledo, 2016; Feldman y Galín 1990; Fernandez Massi, 2015; Giosa Zuazua et al, 2017; Linhart, 2014; MTEySS, 2007; Neffa, 2008; OIT, 2003; Pok, 2013; Pok y Lorenzetti, 2007; Poy, 2016, Standing, 2013). La perspectiva que asumimos en este artículo lo asocia con un fenómeno social de mayor alcance, como es el proceso de deslaborización de las relaciones asalariadas (Novick, 2010 y Poblete, 2013), en referencia al paulatino avance de las regulaciones comerciales por sobre las laborales, generando una gran ambigüedad en la relación contractual. La precariedad, en sus múltiples dimensiones (Diana Menéndez, 2010) opera como estrategia de ahorro de costos salariales, lo que deriva paulatinamente en un proceso de deslaborización, con la particularidad de contar con una alta tolerancia social dado que el mismo lejos de referirse a una situación estática es un proceso histórico que viene desarrollándose más allá del aumento o descenso de la tasa de precariedad. La misma se manifiesta en la convivencia de formas de ocupación que van desde el respeto a las garantías y derechos dados por el trabajo asalariado hasta el ocultamiento de relaciones laborales. De este modo va produciéndose -y legalizándose- la ruptura del binomio seguridad jurídica-dependencia económica, sobre el cual se sostuvo el clásico contrato de trabajo, defendido colectivamente. En lo que conocemos como su forma clásica, el trabajador aceptaba la dependencia y subordinación a cambio de seguridad y colectivización de las protecciones sociales.

El análisis pormenorizado de un conjunto de dimensiones que posibilitan las investigaciones sobre la precariedad de los vínculos laborales, permite rediscutir la noción de “residualidad” de dicha categoría (Feldman y Galin, 1990) considerando sus niveles y más importante aún, su persistencia. Existe una interpretación sobre la precariedad como categoría residual, dado que en sus orígenes se trató de un fenómeno que se manifestó por las ausencias de derechos y garantías. Sin embargo, en la actualidad se trata de una característica más de las formas de inserción laboral, con lo cual constituye una entidad específica -más allá de que en términos descriptivos se lo defina por su “faltas”-. Sobrepassando el análisis descriptivo, se trata no solo de un segmento importante de la fuerza de trabajo, sino de una condición de contratación que al tiempo que desarma las relaciones laborales que protegen a los trabajadores, es socialmente aceptada, no lo suficientemente fiscalizada y poco “batallada” por los sindicatos tradicionales.

1.2 Abordaje metodológico desde la Encuesta Permanente de Hogares

Este artículo se desarrolla sobre el concepto de trabajo precario, a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (Pok y Lorenzetti, 2007). El universo de estudio seleccionado son los ocupados urbanos, varones y mujeres, residentes en los 31 aglomerados urbanos definidos por la EPH durante 2003-2019. Se utilizan los microdatos de uso público del segundo trimestre de un conjunto de años seleccionados como ventanas de observación (2004/2008/2014/2016/2019). La estrategia metodológica es cuantitativa y el método aplicado es la estadística descriptiva, la técnica consiste en el análisis de los datos secundarios provistos por la EPH y el alcance de este trabajo pretende ser analítico-explicativo.

Los indicadores que se toman en consideración para analizar el desempeño de las ocupaciones laborales apuntan a trabajar sobre la situación de la oferta de trabajo, sobre la base de cuatro atributos de la inserción asalariada que, al ser vulnerados, definen distintas condiciones de inserción precaria o endeble.

- *Cobertura del sistema de seguridad social:* Tradicionalmente el acceso a las prestaciones sociales del sistema de protección social y la conformación de la ciudadanía por la vía laboral, determina la formalidad del puesto de trabajo asalariado.
- *Amparo del marco laboral legal vigente:* En el marco de la EPH existe un conjunto de variables operativas de diversa índole sobre el puesto de trabajo que permiten determinar la adscripción del mismo a las

garantías laborales vigentes. Entre estos atributos se destaca, la disposición de vacaciones pagas, salario anual complementario (SAC o aguinaldo), días de enfermedad, licencias y acceso a una obra social.

- *Estabilidad Laboral*: Como parte de los efectos de la degradación de la condición asalariada en el marco de la flexibilidad del sistema productivo y de los mercados, aparecieron en la legislación laboral formas de empleo eventuales, por tiempo determinado, distantes de la figura típica y regular, privados de una parte de las garantías laborales. Este fenómeno conllevó a que se multiplicaran las formas de empleo bajo contrataciones mercantiles para la realización de actividades que debían registrarse bajo normas laborales. Una de las variables más eficaces, desde el diseño metodológico de la EPH, para captar este fenómeno es la identificación de las contrataciones por tiempo determinado y, en segundo lugar, la antigüedad.
- *Jornada laboral por tiempo completo*: Otro de los atributos que caracteriza al empleo típico está determinado por el tiempo completo de la jornada laboral que expresa la posibilidad de acceder a un pago salarial pactado en función de garantizar la reproducción material y simbólica de la fuerza de trabajo. En este sentido, la reducción de la jornada laboral por debajo de lo establecido como “normal”, así sea remunerada de manera proporcional al tiempo de trabajo realizado, implica una reproducción “atrofiada” de la fuerza laboral. El abordaje metodológico de la EPH respecto a la duración de la jornada laboral resulta un indicador de suma utilidad, más aún, considerando que la indagación responde a un criterio de habitualidad de las horas trabajadas y no de horas efectivas, las cuales pueden variar en coyunturas particulares.

En síntesis, si bien la referencia más comúnmente utilizada para aproximarse a la precariedad laboral es la verificación del registro en la seguridad social a partir de los aportes jubilatorios, la misma también puede calcularse a partir de la existencia de otro conjunto de componentes, entre los que se destaca la inestabilidad en el puesto de trabajo y la subocupación demandante.

En cuanto al cálculo de los ingresos laborales, para la deflatación del salario real se utilizaron las canastas básicas de pobreza oficiales proporcionadas por el INDEC hasta el año 2007 y a partir del 2016. En el interregno 2008-2015 se utilizaron los datos elaborados por el Instituto de Pensamiento y Políticas Públicas (IPyPP).

2. Estructura y relaciones laborales en Argentina desde la posconvertibilidad

A pesar de que el kirchnerismo haya presentado varias etapas (Kulfas, 2019) podemos entenderlo, por un lado, como una búsqueda por la recuperación de un esquema sostenido en la demanda agregada, con dos ejes, uno en el mercado interno y otro en la reprimarización de la economía, como canal privilegiado de acceso a divisas. Sin embargo, la potencia del crecimiento no pareció ser direccionada con políticas públicas de coordinación estatal porque para eso se requieren capacidades estatales de las cuales el propio Estado se desprendió mediante sus reformas en los noventa (Panigo, et.al. 2018). Asimismo, con la caída de la actividad industrial y con la deslocalización de la producción en cadenas globales de valor lo que vemos es que ese espacio llamado *ámbito de trabajo* sufrió un profundo proceso de desestructuración, necesariamente legitimado por la legislación laboral que introdujo cambios de gran envergadura pero que no cuestionó la nueva lógica de fondo (Marticorena, 2014). Dentro de las principales reformas a favor de la recomposición de las garantías laborales, asociadas a la relación salarial se encuentran la Ley de Emergencia Pública y Reforma del Régimen Cambiario (25.561) del año 2002 que otorgó la doble indemnización por despidos frente a un panorama social condicionado por altas tasas de desocupación (17,8%), precariedad (49%) y pobreza (54,3%) (Balza, 2018; Marticorena, 2014). Esta serie de indicadores fueron mejorando con los años frente a la recuperación del mercado interno y del empleo, y a partir de 2007, de un importante descenso en la evolución del desempleo. Según detalla Marticorena (2014) otra medida tomada por el gobierno de Eduardo Duhalde fue el otorgamiento de sumas fijas no remunerativas también con el objeto de compensar parcialmente el panorama general de deterioro social. Néstor Kirchner reemplazó en 2003 el otorgamiento de estas sumas fijas -las no remunerativas se mantuvieron- por la reimplementación del

Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) una de las instituciones salariales existentes más importantes en nuestro país, duramente modificada en perjuicio de los trabajadores durante la última dictadura cívico-militar, brevemente recompuesta entre 1988 y 1991 (Marshall, 2006) y virtualmente inhabilitada durante la convertibilidad. Desde 2004 se asistió a una significativa recomposición del salario mínimo, lo que significó que volviera a ser un valor de referencia relevante para la fijación de las remuneraciones. Sin embargo, en un mercado de trabajo que opera gracias a la desprotección de una significativa parte del colectivo trabajador, su alcance todavía resulta limitado (Arceo et al, 2009). Aún con esta irresuelta controversia, desde 2006 -año en que la tasa de precariedad comienza su descenso más significativo- se ha encontrado evidencia empírica que permite sostener un “efecto faro” sobre los salarios del sector informal y los trabajadores precarizados (OIT, 2015: 13). Sobre este punto cabe agregar que, varios años más tarde, en 2010 se derogó el artículo 141 de la Ley 24.013 de la convertibilidad, que imposibilitaba al SMVM a tomarse como base salarial. Es decir, a partir de esta derogación ningún trabajador debería ganar menos de lo que indica el SMVM. Esto significó recuperar una importante herramienta para los trabajadores, fundamentalmente para aquellos con salarios más bajos (Marticorena, 2014: 60).

En síntesis, según afirman Maurizio y Vázquez (2016) y Trajtemberg (2011) la recuperación del salario mínimo -su fijación, actualización y utilización como base salarial- tuvo un impacto positivo en la determinación de los ingresos laborales y en la distribución salarial. Desde una óptica institucional cabe subrayar que el salario mínimo funciona en la medida en que articula con las negociaciones colectivas. Por el Decreto 1095/2004, se produjo una modificación sustantiva del marco de referencia del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, comparativamente con los años noventa. La extensión de la negociación colectiva y la densidad de la sindicalización constituyen factores relevantes para explicar el alcance e impacto del salario mínimo sobre los trabajadores registrados del sector privado^[2] y del sector público nacional (Casanova et al, 2015: 15). Otra de las leyes más importantes del kirchnerismo ha sido la Ley de Ordenamiento Laboral (25.877) de 2004, que derogó la controvertida Ley de Estímulo al Empleo Estable (25.250) del año 2000, enmarcada en el paquete de reformas laborales junto con la Ley 25.013 de 1998. De acuerdo con Marticorena (2014) se trató de un emblema de la flexibilización laboral. Estas leyes junto con la Ley Nacional de Empleo (24.013) de 1991 cristalizaron la debilidad de la clase obrera en términos de relaciones de fuerza después del genocidio y de la experiencia alfonsinista. El mayor deterioro de las condiciones laborales que se registra a partir de 1995, se produjo por efecto de las desregulaciones laborales que, con la connivencia de los grandes sindicatos argentinos^[3] y de manera organizada y conjunta con las políticas económicas neoliberales desplegadas, generaron las condiciones efectivamente necesarias para fragmentar a la sociedad y al colectivo trabajador, produciendo así no solo una nueva morfología de las relaciones laborales sino un significativo cambio en la composición de la estructura social.

En el plano del derecho colectivo, la Ley de Ordenamiento Laboral implicó la restitución de los convenios colectivos^[4] y del principio de ultraactividad. Respecto de la primera, explica Marticorena (2014) que las negociaciones colectivas no estuvieron frenadas en los años noventa, sin embargo, como instrumento de defensa de las condiciones laborales, las mismas perdieron capacidad ante la condición de que la negociación salarial estuviera atada a la evolución de la productividad (Marticorena, 2014: 65). Una vez recompuestos los convenios colectivos, la recuperación del principio de ultraactividad recobra relevancia en tanto -salvo que el convenio colectivo de trabajo disponga lo contrario- la vigencia de sus cláusulas pactadas son por tiempo indeterminado (Trajtemberg y Pontoni, 2017).

En el plano del derecho individual, la Ley de Ordenamiento Laboral modificó el período de prueba para contratos por tiempo indeterminado, limitándolo a tres meses no prorrogables, mientras que con la Ley de Empleo Estable existía la posibilidad de ampliarlo a seis meses. De acuerdo con Marticorena (2014), si bien la nueva ley acorta los límites al tiempo de prueba, no deja de convalidar las condiciones vigentes en adecuación con algunos aspectos de las reformas laborales de los años noventa.

Si bien la Ley de Ordenamiento Laboral, tanto en lo relativo a los aspectos del derecho individual como colectivo reflejan un cambio en la lógica de intervención del Estado en el conflicto capital-trabajo, los mismos fueron limitados en lo que refiere a la reversión de los contenidos sancionados durante la última década del siglo XX, dado que estas condiciones legales se despliegan sobre la base de un marcado retroceso de larga data en las condiciones de vida (Marticorena, 2014:62).

Los años 2008-2009 estuvieron marcados por la reaparición de límites estructurales, por la crisis financiera global que perjudicó los niveles de crecimiento de Argentina y en el ámbito local estuvo desfavorablemente condicionada por una fuerte disputa por la apropiación de la riqueza. En ese sentido, el Estado adoptó un rol activo desplegando un conjunto de políticas públicas que tuvo efectos positivos sobre los sectores populares, puntualmente con la implementación de la Asignación Universal por Hijo y la Asignación por Embarazo para Protección Social. Según las evidencias científicas estas políticas de transferencias condicionadas redujeron los niveles de desigualdad social (Álvarez Agis et al, 2013). Por otra parte se produjo la expropiación parcial de YPF^[5], la eliminación de las AFJP^[6], al tiempo que se trató del periodo de mayor intensidad en la implementación de cambios legislativos en materia laboral, de importante envergadura. En 2008 se promulgó la Ley 26.390 sobre trabajo infantil y adolescente y se modificaron las regulaciones sobre sistema de pasantías educativas (Ley 26.427). A pesar de que el nuevo decreto imposibilita la extensión indefinida, este sistema no fue eliminado. El año 2010 estuvo marcado por cierta recuperación en el nivel de actividad, luego de algunos años bastante convulsionados económica y políticamente para el gobierno. Esto tuvo impacto positivo sobre el empleo, lo que le permitió al ejecutivo -dada una renovación, que luego resultará momentánea, de sus bases de sustentación- lanzar nuevas leyes o decretos en materia laboral. Se implementaron la gratuidad de la cuenta sueldo (Ley 26.590), la compensación de desigualdades en el marco de la prohibición de la discriminación de trabajadores (Ley 26.592), y disposiciones sobre el plazo de pago de remuneraciones e indemnización en caso de extinción del contrato de trabajo (Ley 26.593). Por otra parte, se modificó la Ley de Jornada de Trabajo (Ley 26.597), que redujo el alcance en la excepción del pago de horas extra a directores y gerentes (Marticorena, 2014: 60).

Desde los comienzos mismos del proyecto kirchnerista, los tres gobiernos tuvieron la iniciativa de diseñar un esquema de políticas laborales tendientes a que el empleo volviera a ser una variable de inclusión social. Sin embargo, las deudas pendientes que no alcanzaron a atenderse (Trajtemberg, 2016) posibilitaron a la gestión que los reemplazó a tomar la iniciativa y especular con una reforma laboral y previsional. El gobierno de la alianza Cambiemos intentó desde el inicio mismo de su gestión, desarticular el esquema regulatorio e institucional previo empezando por reducir el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a una secretaria, dentro del Ministerio de Producción, es decir, subordinada directamente a las necesidades y exigencias de las cámaras empresariales cuyo portavoz en el Estado es ese espacio institucional. La política laboral del macrismo se amparó rápidamente en dos ideas recuperadas de la doctrina neoliberal, o al menos de las pautas que ya se habían aplicado en la región exitosamente. La primera de ellas es la exaltación de la idea del esfuerzo individual, que sirvió como encuadre para una política de despidos en el sector público y también en las grandes empresas privadas y de fijación de techos en las negociaciones salariales (Medina, 2019: 221-222). La segunda es el precepto de austeridad que el macrismo pudo colocar en un nivel discursivo que apeló al “sinceramiento” de las incapacidades argentinas de vivir bajos las normas de los doce años previos. Cierta simplicidad efectiva en la capacidad de comunicar una idea permitió que, a la par de las políticas económicas previamente detalladas, las “metas de inflación” tuvieran el efecto realmente esperado por el gobierno que fue el de reconfigurar la puja distributiva, a favor de una gigantesca transferencia de ingresos del trabajo al capital, puntualmente al financiero. Si bien las manifestaciones populares en torno a un decisivo rechazo a la reforma laboral y previsional lograron frenarlas, dicha transferencia se logró sin demasiada capacidad de veto efectivo por parte de las fuerzas opositoras, sean estas de orden político, social o sindical. La estrategia de “demonización” basada en el ataque a las instituciones laborales, como si la justicia laboral se tratara de un negocio por parte de los trabajadores y legitimara una supuesta herencia despilfarradora, allanó el camino para lo que Medina (2019) señala como una estrategia oficial fundada públicamente en la necesidad de otorgar flexibilidad y dinamismo al mercado laboral, desinstitucionalizando y desregulando las relaciones laborales, con la consecuente pérdida de derechos. De acuerdo con la autora, la ofensiva se sostuvo sobre cuatro pilares:

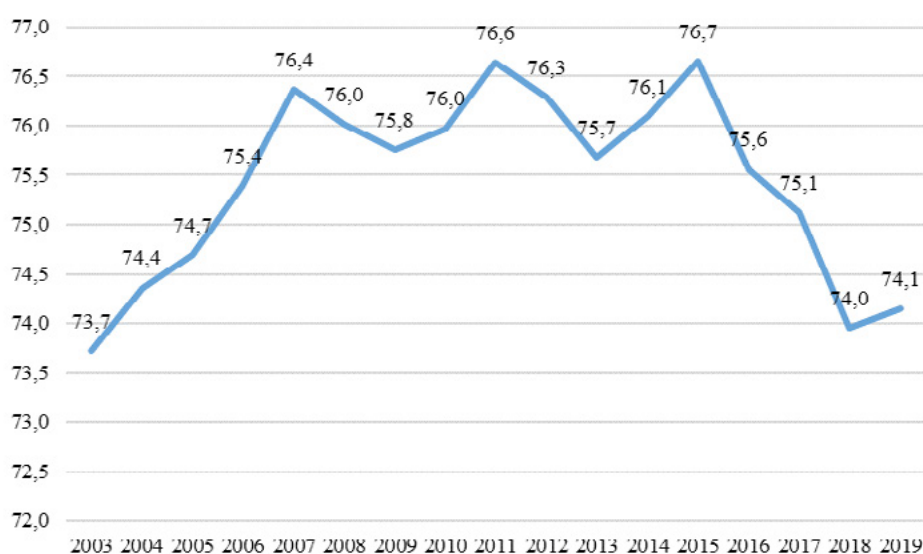
el ataque a los sindicatos, junto con la deslegitimación de la acción sindical y de la litigiosidad en el fuero laboral; la liberalización de las relaciones laborales y la descentralización de la negociación; la reducción de impuestos vinculados con la contratación de personal, y la flexibilización de las condiciones de contratación para garantizar la elasticidad del mercado de trabajo (Medina, 2019: 233^[7].

No casualmente el tratamiento del proyecto de ley de la reforma laboral que comenzó a darse en 2017 hace eje en los tópicos más débiles de la gestión previa, en materia de relaciones laborales. Siguiendo a Medina (2019) los aspectos de mayor envergadura en la reforma macrista son la regularización del empleo no registrado, las formas de subcontratación, delegación y solidaridad, los regímenes de licencias y las indemnizaciones por despido; la creación del fondo por cese laboral y de un Sistema Nacional de Formación laboral continua. Observando de qué se tratan los puntos programáticos que buscó abordar el macrismo, nos encontramos con aquellos que son los que mayor actualidad revisten. Se trata de los componentes más sensibles de la flexibilización para lograr la institucionalización y legalización del recorte de los costos salariales y no salariales. La precariedad como forma de ajuste del capital sobre el trabajo es una parte sustantiva con la que cuenta la estructura económica.

3. Comparación de la evolución salarial de los trabajadores protegidos versus los precarizados

A partir de la evidencia empírica disponible, en este apartado nos dedicamos a analizar el impacto de las diferencias salariales entre los trabajadores protegidos -es decir, enmarcados en las leyes laborales- y la de sus pares precarizados. Previo a esto nos interesa señalar que, como puede apreciarse en el Gráfico N°1, la recuperación del tejido productivo y de las relaciones laborales a partir del año 2003 se evidenciaron en un crecimiento de la tasa de asalarización. Sin embargo, si bien el componente asalariado argentino sigue ajustándose a los parámetros de una organización laboral de tipo salarial, al segundo trimestre de 2019 se habían perdido casi tres puntos de participación con respecto a 2015 (74,1%)^[8].

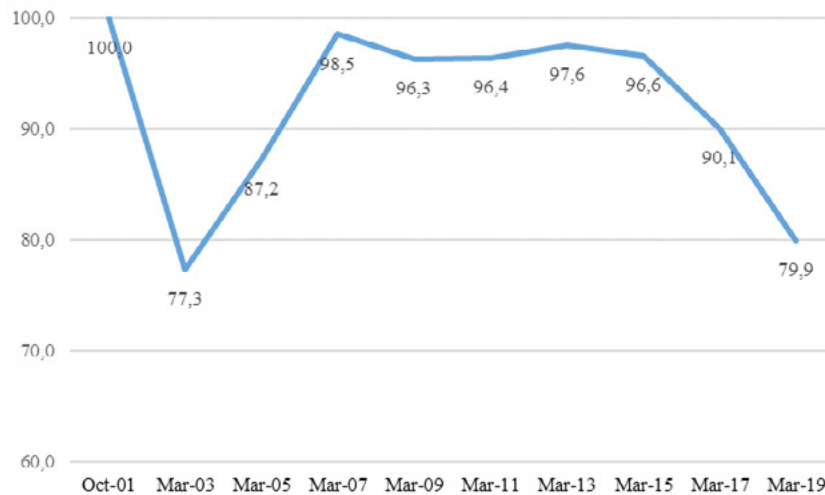
GRÁFICO N°1. Argentina. Tasa de asalarización entre 2003 y 2019. (En porcentajes)



Fuente: Elaboración en base a EPH-INDEC. Información correspondiente al total de los aglomerados urbanos, sobre el 2do trimestre de cada año a excepción del 2003 en el que se utilizan los datos del 3er trimestre por falta de información estadística.

Observamos en el gráfico N°2, la enorme transferencia de ingresos que representó la abrupta caída en las remuneraciones reales, experimentada luego de la crisis del 2001. Luego de este período comienza una etapa de importante recuperación salarial hasta el año 2007. El contexto económico a partir de ese momento está marcado por un nuevo régimen inflacionario que permite comprender, en parte, el amesetamiento del salario real. No obstante, y de acuerdo con las reflexiones del apartado anterior, uno de los objetivos de la política económica de la alianza Cambiemos fue el salario. Puede verse el importante deterioro de los salarios reales de los trabajadores del sector privado. Esto representó una caída de las remuneraciones laborales y una transferencia de ingresos del trabajo hacia el capital del 17,3% entre 2015 y 2019.

Gráfico N°2. Argentina. Evolución del Índice de Salario Real del total de trabajadores del sector privado. Base octubre 2001=100

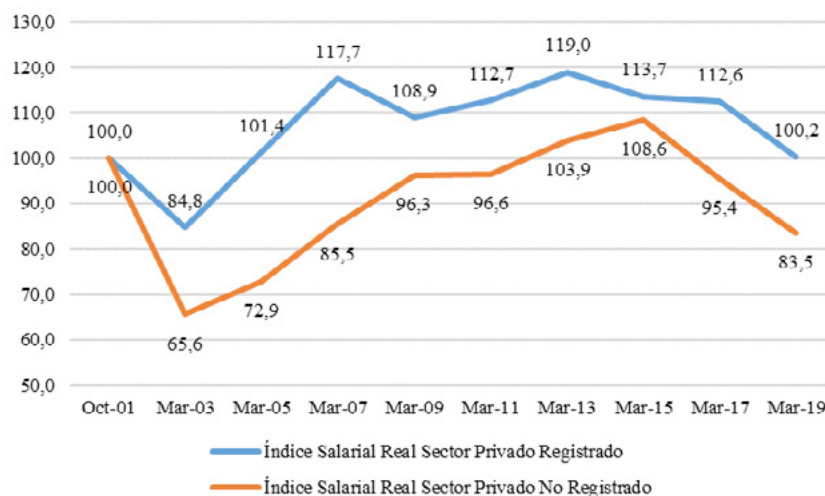


Fuente: Elaboración propia en base a Empalme IPC INDEC-IPPyP- IPC INDEC.

De acuerdo con el Gráfico N°3, en relación a la caída salarial de los trabajadores registrados, la misma fue un poco más baja que el total (11,9%, entre marzo de 2015 y marzo de 2019). El efecto de que la caída salarial total haya sido mayor se debe al desempeño de los ingresos de los trabajadores precarizados, que fue del 15,8%. Por otro lado, es notable la brecha entre los ingresos de los asalariados registrados respecto a los no registrados y cómo las crisis económicas impactan aún más sobre los trabajadores desprotegidos.

La brecha salarial es un excelente indicador de la inserción diferencial de los trabajadores no registrados con respecto a los registrados. El impacto de este rasgo es muy profundo debido a la persistencia de salarios que reflejan una gran desigualdad, situación que acompañó todo el ciclo económico, desde la salida de la convertibilidad hasta el presente. Las implicancias que esto tiene no solo profundiza aún más inserciones diferenciales, sino que, como señala la literatura estructuralista, reduce el nivel general de los salarios (Graña y Kennedy, 2010; Kennedy, 2014).

Gráfico N°3. Argentina. Evolución del Índice de Salario Real de los asalariados registrados y no registrados del sector privado. Base octubre 2001=100



Fuente: Elaboración propia en base a Empalme IPC INDEC-IPPyP- IPC INDEC.

4. Ausencia de derechos laborales, inestabilidad e intensidad horaria: formas adyacentes de precariedad laboral

La larga década neoliberal (Varela, 2014) consolidó segmentos de trabajadores débilmente integrados a la estructura productiva: trabajadores pobres, trabajadores desocupados, precarizados e informales⁹¹, exponiendo una mayor fragmentación y heterogeneización de la clase trabajadora, frente a sus pares protegidos y formales. Desde el Estado se desplegó una batería de políticas sociales con el objeto de compensar esta desigualdad generando una lógica dual según quien fuera el receptor. Por una parte, los hogares e individuos en situación de vulnerabilidad, y por la otra quienes participan en el mercado de trabajo formal (Cortés, 2012: 48). El kirchnerismo dedicó grandes esfuerzos a recuperar las instituciones asociadas a la relación salarial clásica, entre las que se encuentran el salario mínimo, las convenciones colectivas de trabajo y la reversión, aunque sea parcial, de las reglamentaciones neoliberales que presentaron una mayor hostilidad hacia los trabajadores y sus condiciones de vida. Sin embargo, no dedicó el mismo empeño a regular las múltiples situaciones que posibilitan y despliegan la precariedad laboral y buscó regular las alternativas de auto empleo a partir del esquema monotributista. Pero aquella institucionalización solo refuerza la “zona gris” a la que refiere Poblete (2013) entre ser trabajador amparado por el derecho laboral o serlo bajo las normas comerciales, dado que las actividades que desarrolla están asociadas a una relación de explotación. Los avances en materia de *desprecarización* de las condiciones de trabajo contrastan su debilidad en relación al proceso general de ampliación de la ciudadanía por la vía de la inclusión laboral (Medina, 2019: 228).

En esta sección nos dedicaremos al análisis de los indicadores que hemos delimitado para la composición de la precariedad de los vínculos laborales. En primer lugar, exponemos el indicador de descuento jubilatorio normalmente utilizado, entre 2003 y 2019. Además, desagregamos este universo de trabajadores y lo comparamos con aquellos a los que se les niega la totalidad o parcialidad de los derechos. Estos datos fortalecen lo que metodológicamente fue distinguido entre en cobertura del sistema de seguridad social y el amparo del marco laboral legal que refiere -entre otros atributos- a las licencias, vacaciones pagas, el salario anual complementario y acceso a una obra social. Luego abordamos el análisis de la inestabilidad en el puesto de trabajo -medible en la finalización del contrato- y la intensidad horaria, puntualmente sobre la subocupación demandante y la sobre ocupación.

De este modo, se constituye y define un indicador de precariedad al considerar múltiples aspectos que vulneran la calidad de la inserción laboral de los asalariados. Dichos aspectos son los que sostienen el proceso de inserción diferencial coadyuvando a consolidar una estructura laboral (y social) cada vez más heterogénea y desigual, sobre la base de tipos de trabajadores asociados a una estratificación cada vez más jerarquizada.

4.1 Alcance de la cobertura del sistema de seguridad social y de los derechos del marco laboral vigente

La evolución de la formalización del empleo en la seguridad social (Cuadro N°1) responde a un conjunto de fenómenos previamente documentados (Balza, 2020) entre los que conviene destacar el acelerado crecimiento del empleo entre 2003 y 2008, que junto con las nuevas disposiciones reglamentarias redundaron en un intenso proceso de mejora de la ciudadanía laboral. A partir del 2009 el panorama macroeconómico y político cambió, el empleo total prácticamente no creció, aunque tampoco se corroboró destrucción de mano de obra (Balza, 2018). A partir de este momento la intensa mejora registrada con anterioridad se limitó a reducciones más modestas. Fue perfilándose un escenario dominado por el comienzo de las dificultades en la generación de empleo protegido y su virtual estancamiento, dado que prácticamente no se verificó creación de empleo en esta etapa, salvo en 2011, en donde la proporción de asalariados no registrados creció por encima de los protegidos. Por otra parte, la evolución de la precariedad se mantuvo sin alteraciones hasta 2017, lo que permite sostener que, si bien el cambio de gobierno hacia finales de 2015 supuso la reedición de un patrón de mayor desregulación económica, la transformación del modelo socio-productivo y los límites estructurales a su reversión, tienen peso explicativo sobre la estabilidad de este indicador, en el orden del 34%-35%.

Durante el período 2016-2019 se produjo un fenómeno de conjunto, por un lado, se contrajo la matriz productiva al punto de no poder continuar incorporando a la fuerza de trabajo que engrosa la población económicamente activa, por el otro lado el poco empleo en relación de dependencia que se generó fue precario y ante la disyuntiva de la desocupación los trabajadores se volcaron hacia actividades cuentapropistas dado que ni el mercado ni el Estado supieron garantizar puestos de trabajo ni seguros de desempleo acorde a las circunstancias.

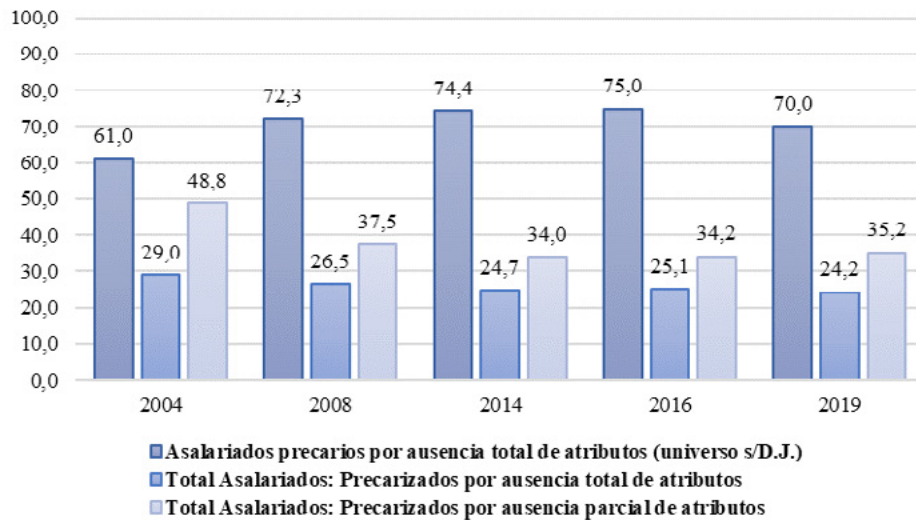
Cuadro N°1. Argentina. Tasa de no registro en la seguridad social (En porcentajes)

Año	Tasa de no registro en la seguridad social
2003	49,0
2004	47,5
2005	46,5
2006	43,4
2007	40,6
2008	40,6
2009	35,8
2010	36,7
2011	34,7
2012	34,8
2013	34,6
2014	33,2
2015	33,4
2016	33,5
2017	33,8
2018	34,4
2019	34,5

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC. Información correspondiente al total de los aglomerados urbanos, sobre el 2do trimestre de cada año a excepción del 2003 en el que se utilizan los datos del 3er trimestre por falta de información estadística.

El Gráfico N°5 distingue la ausencia total de atributos de la inserción asalariada de la ausencia parcial de los mismos. El gráfico está distribuido entre las ventanas de observación seleccionadas y tres categorías de precariedad. La primera corresponde exclusivamente al universo de trabajadores a los que se les niega el aporte jubilatorio. Podemos observar que aproximadamente el 70% de los trabajadores no registrados también ven vulnerados el conjunto de los derechos laborales. Esta información es útil para comprender en mayor profundidad de que se trató el fenómeno de recomposición del empleo y así matizar algunas de las afirmaciones más usualmente utilizadas. Si bien los primeros años del periodo de posconvertibilidad se caracterizaron por el crecimiento del empleo y el descenso de la precariedad, la cantidad de trabajadores a los que se les negaron el conjunto de derechos laborales creció más de 11 puntos porcentuales. Este proceso sucedió a la par del descenso de la precariedad laboral, de la recomposición del componente asalariado y de los cambios en las regulaciones laborales y la revitalización institucional de las mismas. Aun así, creció la vulneración de derechos de los trabajadores no registrados. Con respecto al total de los asalariados, observamos estabilidad en la tasa de ausencia total de atributos, en torno al 26%, aunque se redujo desde el 2004 en adelante. Por último, con respecto a los asalariados parcialmente precarizados, vemos un importante descenso entre 2004 y 2008, a la par de la recomposición de las regulaciones laborales y luego estancamiento desde 2014.

Gráfico N°5. Argentina. Tipo de inserción asalariada según condición de contratación. (En porcentajes).

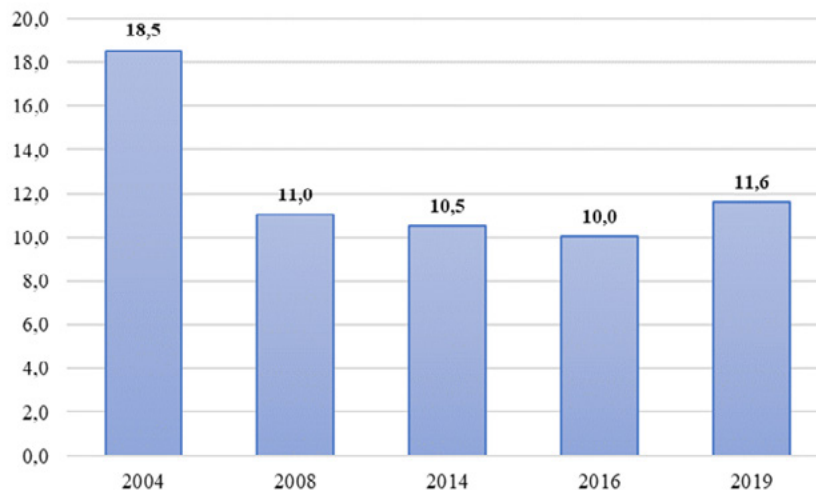


Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC. Información correspondiente al total de los aglomerados urbanos, sobre el 2do trimestre de cada año.

4.2 Las contrataciones por tiempo determinado (la modalidad del empleo eventual)

El Gráfico N°6 muestra la tasa de inestabilidad en el puesto de trabajo. Es decir, las actividades que, más allá de la formalización, suponen changas, trabajos transitorios o por obra específica y suplencias, entre las modalidades más comunes del empleo eventual. En consonancia con las características generales de esa etapa, la inestabilidad se reduce de manera significativa entre 2004 y 2008, con un descenso de 7,5 puntos porcentuales. No obstante, para el resto de la etapa se frenó la recomposición de la estabilidad y creció en el último periodo.

Gráfico N°6. Argentina. Inestabilidad en el puesto de trabajo entre los asalariados. (En porcentajes).

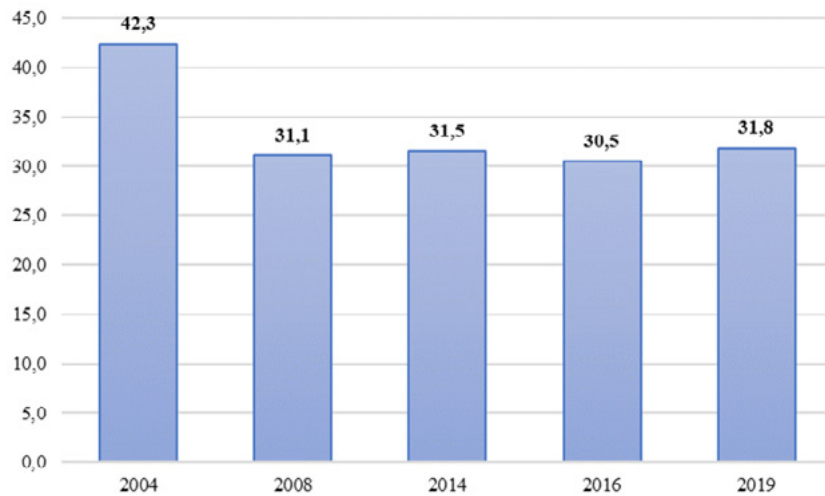


Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC. Información correspondiente al total de los aglomerados urbanos, sobre el 2do trimestre de cada año. Excluye al servicio doméstico.

Si bien este tipo de desempeño aumentó para el total de los asalariados es notorio el agravamiento cuando se trata de trabajadores desprotegidos (Gráfico N°7). La desigualdad en las inserciones laborales empeora sustantivamente la calidad de los empleos, es decir la persistencia de empleos precarios colabora, también, en la inestabilidad en los puestos de trabajo. Nuevamente observamos que, en los primeros años de la

salida de la convertibilidad, los niveles de estabilidad, aun en un contexto de altas tasas de precariedad, crecieron. Como en el resto de los indicadores, luego se produce un amesetamiento de esas mejoras y un leve crecimiento a partir de 2019.

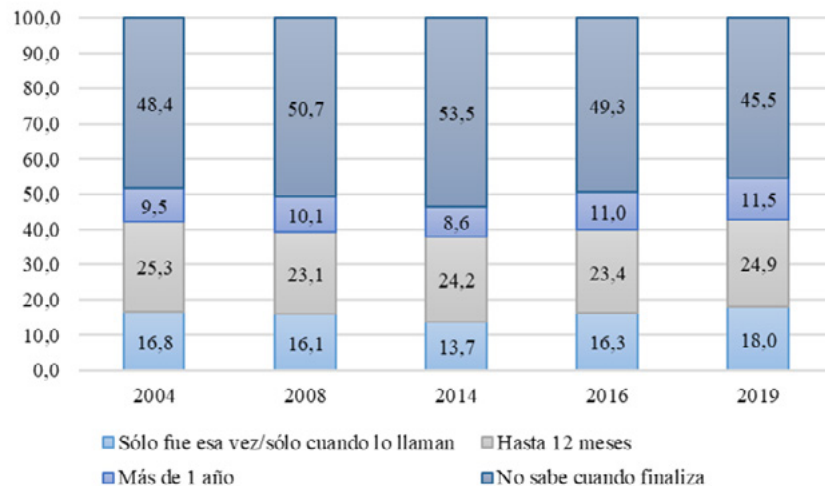
Gráfico N°7. Argentina. Tasa de inestabilidad en el puesto de trabajo entre los asalariados precarizados. (En porcentajes).



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC. Información correspondiente al segundo trimestre de cada año y para el total de los aglomerados urbanos. Excluye servicio doméstico.

En relación a los contratos con tiempo de finalización no hay grandes cambios en las distribuciones (Gráfico N°8). Por otra parte, si bien prevalecen los contratos anuales, llama la atención el altísimo porcentaje de trabajadores que, aun reconociendo que el contrato es a tiempo determinado, no saben cuando finaliza. Esto refleja una mayor fragilidad a la hora de desplegar estrategias de vida, mas allá del tipo de contratación precaria.

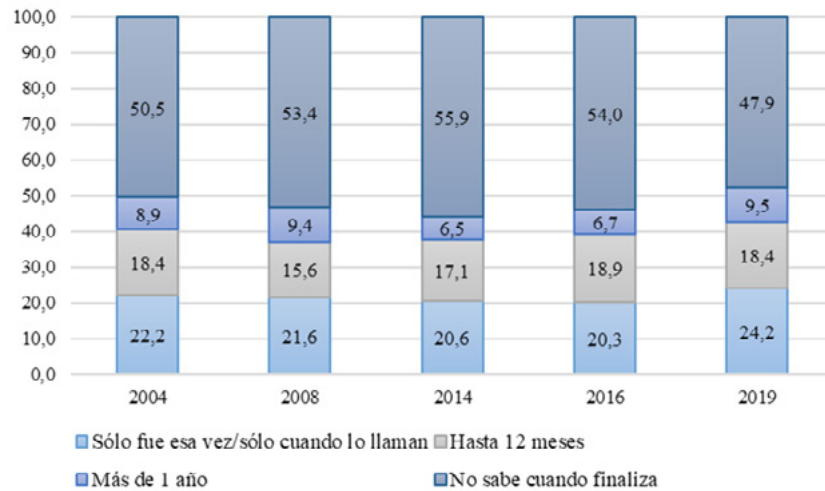
Gráfico N°8. Argentina. Duración del contrato, en los empleos con tiempo de finalización. (En porcentajes).



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC. Información correspondiente al segundo trimestre de cada año y para el total de los aglomerados urbanos.

Si consideramos exclusivamente al universo de desprotegidos (Gráfico N°9), la calidad de las inserciones empeora aún más. Si para el total de asalariados la tasa de empleos por única vez rondaba entorno al 14% y 18%, cuando se trata de los trabajadores precarizados, esta tasa se posiciona entre el 20% y 24%. Los altos niveles de desconocimiento acerca del tiempo de duración del contrato, se constatan aquí también.

Gráfico N°9. Argentina. Duración del contrato, en los empleos con tiempo de finalización de los asalariados precarizados. (En porcentajes).



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC. Información correspondiente al segundo trimestre de cada año y para el total de los aglomerados urbanos

4.3 Intensidad horaria

El Cuadro N°2 presenta la distribución anual de la intensidad horaria, que se distribuye entre la subocupación, la sobreocupación y la ocupación plena, contrastando la información de los asalariados protegidos con la de los precarizados. Además, contabilizamos a los asalariados que no trabajaron en la semana de referencia, dado que si este dato es complementado con la subocupación permite visualizar un panorama más integral de dicho fenómeno, que en Argentina responde a una situación de desocupación oculta (Altamir y Beccaria, 1999). Podemos precisar, entonces, algunas definiciones entorno a lo que el cuadro expone. Por un lado, cabe reiterar que los primeros años manifestaron una recomposición de la matriz económica y de las relaciones laborales también en este aspecto, dado el importante descenso de la subocupación entre 2004 y 2014. Por otro lado, respecto de la sobreocupación, se trata de un fenómeno que impacta de manera general a los asalariados, pero más aún a los protegidos. Si bien entre estos la tendencia es descendente, más de un cuarto de esta población trabaja por encima de la cantidad de horas normales.

Por último, solo el 4% de los trabajadores protegidos se encuentra subocupado, mientras que, tratándose de los precarizados, cerca del 20% están bajo esa situación laboral. La subocupación aumenta cerca de 8 puntos entre 2014 y 2019, marcando un nuevo nivel en 2019, similar al de los años post crisis de 2001, superando al 25% de los asalariados precarizados.

Cuadro N°2. Argentina. Distribución de la intensidad horaria entre asalariados protegidos y precarizados. (En porcentajes).

Intensidad Horaria	Protegidos					Precarizados				
	2004	2008	2014	2016	2019	2004	2008	2014	2016	2019
Subocupación	5,7	3,3	3,1	4,5	5,2	27,6	17,2	17,8	22,0	25,5
Ocupación plena	51,7	56,1	62,3	63,1	63,2	41,3	49,5	53,2	51,0	49,8
Sobreocupación	39,0	37,5	30,5	28,7	28,3	28,2	31,5	26,7	24,9	22,5
No trabajó*	3,1	2,8	3,7	3,7	3,3	2,4	1,5	1,6	2,0	2,3
Ns./Nr.	0,5	0,3	0,4	0,0	0,0	0,5	0,2	0,7	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Refiere a los ocupados que no trabajaron en la semana de referencia pero que se encuentran buscando trabajo.
Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC. Información correspondiente al segundo trimestre de cada año y para el total de los aglomerados urbanos.

En síntesis, tanto en relación a la subocupación como de la sobreocupación, se trata de dos fenómenos que reflejan la desarticulación de las ocupaciones respecto de la estructura productiva. En el primer caso se trata de personas que trabajan menos y más que la media “normal”. Por último, la importante distancia entre la situación de los subocupados precarizados y protegidos, se condice con los menores salarios de los primeros que pudimos observar previamente en la brecha salarial.

En el Cuadro N°3 mostramos un conjunto de variables que conforman un buen indicador de deficiencia horaria. Es decir, de asalariados precarizados y protegidos que necesitan contar con una mayor cantidad de horas de trabajo o incluso con cambiar o agregar otra ocupación. Este cuadro surge del universo de trabajadores que previamente declararon subocupación y contabiliza también a las personas que no trabajaron en la semana de referencia. Los hallazgos que resultan del cuadro son, por un lado, que no hay una brecha entre los protegidos y los precarizados en relación a la cantidad de ocupaciones. La tasa se encuentra alrededor del 11% y es relativamente homogénea tanto en el periodo como en los universos de trabajadores. Es decir, para una parte de los subocupados, el problema trasciende o se agrega a la precariedad laboral. Por otro lado, con respecto a la cantidad de personas que quisieron trabajar más horas la tendencia fue de descenso hasta 2014 -con gran impacto entre 2004-2008- para luego volver a crecer fuertemente. Aquí sí podemos observar una significativa diferencia entre los asalariados precarizados y los protegidos, dado que el 34% de los primeros afirmaron que necesitaban trabajar más horas. Por último, en relación a la búsqueda efectiva por más horas o incluso por otra ocupación, los niveles fueron en ascenso durante los últimos años, no se manifestó una gran distinción entre precarizados y protegidos y son comparativamente más bajos que quienes declararon necesitar trabajar más horas. Esto puede manifestarse por el efecto desaliento; no es lo mismo encontrarse frente a la necesidad económica de contar con más horas de trabajo que buscarlas y efectivamente conseguirlas si el contexto es de mayor inestabilidad y crisis económica.

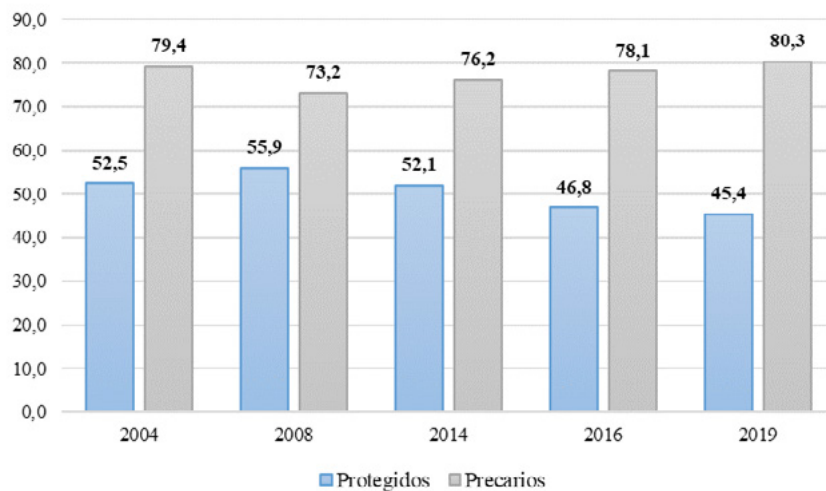
Cuadro N°3. Argentina. Indicador de deficiencia horaria en el empleo o puesto de trabajo* entre asalariados protegidos y precarizados. (En porcentajes)

Deficiencia en el empleo o trabajo	Protegidos					Precarizados				
	2004	2008	2014	2016	2019	2004	2008	2014	2016	2019
Tiene más de una ocupación	11,3	9,9	9,3	10,3	11,8	10,6	10,7	11,3	10,2	12,3
La semana pasada quiso trabajar más horas	18,0	9,5	8,7	10,8	12,6	39,1	26,0	25,3	30,0	34,3
En los últimos 30 días, buscó trabajar más horas	14,6	7,8	7,1	9,2	11,3	24,8	13,8	12,5	15,5	18,7
Aparte de esta/s ocupación/es, estuvo buscando otra	12,5	9,2	8,2	9,4	11,3	24,9	16,2	14,7	16,4	19,0

*Refiere a los ocupados que trabajaron en la semana de referencia pero que se encuentran buscando trabajo.
Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC. Información correspondiente al segundo trimestre de cada año y para el total de los aglomerados urbanos.

Entonces, para sintetizar, el gráfico N°10 indica que la tasa de subocupación demandante se ubica en torno al 80% de los asalariados precarizados. Llamativamente, la misma tasa desciende en los últimos años cuando se trata de los protegidos, aunque está cerca de la mitad de estos subocupados. Aun así, la brecha en la situación de vulnerabilidad que otorga la subocupación es muy amplia.

Gráfico N°10. Argentina. Tasa de subocupación demandante en universo caracterizado por la insuficiencia horaria. Asalariados protegidos y precarizados.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC. Información correspondiente al segundo trimestre de cada año y para el total de los aglomerados urbanos.

5. Reflexiones finales

Si la década de los noventa dio luz al trabajador desocupado como nuevo sujeto, los años de la posconvertibilidad consolidaron otro tipo de trabajador, caracterizado por la precariedad. Los años ochenta y noventa del siglo XX fueron el punto de inflexión en la fragmentación del colectivo trabajador, ensanchando las brechas de desigualdad y las distancias entre clases sociales, configurando un mercado de trabajo, en las que priman las inserciones diferenciales con posiciones demarcadas por la presencia o ausencia de derechos laborales, con un fuerte impacto en la desigualdad salarial.

La tensión central que atraviesa este artículo, y que se expone en la hipótesis planteada al comienzo, se relaciona con el alcance y límites de las políticas laborales. Por un lado, la precariedad puede variar con las políticas públicas, que contrastan -dicho de manera esquemática- entre los kirchnerismos vs el macrismo. Pero por el otro, no deja de ser una tendencia de tipo estructural producto de la forma que asume el proceso de acumulación capitalista en Argentina. Ante la pregunta que orienta este artículo, nos contestamos que los años del kirchnerismo aun con sus claras limitaciones significaron un proceso integral de mejora en las relaciones laborales. Los esfuerzos institucionales por recuperar algunos instrumentos de control de la relación capital-trabajo operaron a la par de la recuperación de derechos por parte del colectivo asalariado. A la par que intentaban recuperarse las instituciones asociadas con la relación salarial clásica, se compensaba con políticas de asistencia social a los contingentes de trabajadores desocupados, precarizados o informales. En vez de construir herramientas que regularizaran la situación de deslaborización, es decir, las situaciones de inserción salarial que ocurren al margen de las garantías laborales, se aplicaron políticas de ingresos mínimos o de subsidios a las empresas, para cuidar el trabajo registrado. Pero a su vez, la evidencia empírica permite señalar que la persistencia de la precariedad, es consecuencia de una vinculación específica entre estructura económica y condicionamientos legales. En resumen, si bien durante algunos años del periodo se registró un intenso descenso de la precariedad laboral, su persistencia da cuenta de que dicho fenómeno no responde exclusivamente a la implementación de un “modelo” económico, sino que se ha convertido en parte estructural de las características del mercado de trabajo en Argentina

Así, entendemos que la crisis del trabajo, o, mejor dicho, de su capacidad de integración social se deben a las transformaciones previas del esquema productivo que permitieron los altos niveles actuales de reapropiación privada de la riqueza socialmente generada, que la propuesta de política económica kirchnerista no reguló en profundidad y el esquema neoliberal fomentó. Esta configuración es la que dejó como corolario nuevos actores sociales: un sujeto-trabajador depositario de la responsabilidad de asumir él mismo los avatares de su trayectoria, sin que a esto se le contrapongan garantías existentes.

Por último, queda pendiente la pregunta acerca de la validación social de estas formas de trabajo. Pensamos que su despliegue, que no se ajusta a la relación asalariada típica, no solo tiene raíces en el profundo retroceso en el otorgamiento de derechos, sino en la normalización de prácticas y en la tolerancia a estas inserciones laborales precarias. Pareciera que se ha logrado una aceptación a la convivencia con formas de empleo por fuera del marco laboral y al impacto salarial desigual entre los trabajadores protegidos y precarizados.

Notas al pie

[1] Socióloga (UBA) y magíster en sociología económica (IDAES). Especialista en mercado de trabajo y becaria doctoral de CONICET. Mail de contacto: sbalza@unsam.edu.ar

[2] Excluye a los trabajadores del servicio doméstico y del sector agropecuario dado que estos tienen regímenes de empleo especiales por fuera de la Ley de Contrato de Trabajo.

[3] Pese a la ferocidad de las reformas estructurales, estas no encontraron una oposición consistente y unificada en el campo sindical. Una de las tesis más firmes respecto de lo anterior se encuentra en la noción de “beneficios suplementarios” desarrollada por Murillo (1997), en referencia a una mutación constitutiva de la forma sindicato, dada la posibilidad de participar como actores empresarios a partir del manejo de un porcentaje de las acciones de las empresas privatizadas. Esta posibilidad estaba destinada a aquellos gremios que colaboraran con las reformas estructurales (puntualmente las privatizaciones de las empresas públicas, cuyas ramas de actividad se encontraban fuertemente asociadas al modelo desarrollista previo y bajo la tutela sindical peronista). El menemismo reconfiguró los intereses del sindicalismo, reorganizándolo según lo que Fair (2008) distingue como tres fuerzas en su interior. Las actividades nucleadas en la CGT oficialista que le brindarán un firme respaldo al gobierno de Carlos Menem (personal civil, mecánicos, construcción, telefónicos, seguros, ferroviarios, lucifuercistas, petroleros y mercantiles por mencionar a los que mayor capacidades y participación activa tuvieron). Un segundo grupo liderado por Lorenzo Miguel, histórico dirigente peronista de la Unión de Obreros Metalúrgicos (UOM). Este sector tendrá la estrategia de “golpear y luego negociar”. La tercera corriente es la CGT Azopardo que desde un inicio se opondrá a las reformas de mercado y laborales. Para un análisis integral de las primeras mutaciones sindicales se sugiere Murillo, 1997 y Palermo y Novaro, 1996.

[4] Existe un intenso debate en nuestro país acerca de los alcances y límites en la recuperación de las negociaciones colectivas desde 2003. Un sector de la academia verifica y sostiene un proceso de dinamización de las instituciones laborales a partir de la recuperación de la negociación colectiva. En cambio, otros cuestionan la capacidad potenciadora de cambio de régimen, comparativamente con los años noventa. Más bien interpretan que en las negociaciones colectivas persisten contenidos de flexibilización laboral. Para un sucinto pero completo análisis de estas controversias, se recomienda: Trajtemberg y Pontoni, 2017.

[5] Otras expropiaciones han sido Aguas Argentinas y Aerolíneas Argentinas. Al respecto véase Miguel, 2013; Tobías et.al., 2017.

[6] La Reforma Previsional (Ley 24.241) de 1993 estableció la posibilidad de que los trabajadores optaran por ser incluidos en el régimen de capitalización individual, aunque el tiempo para elegir el formato de jubilaciones y pensiones era solo de 30 días. Pasado ese tiempo los trabajadores en actividad fueron derivados a capitalización sin poder optar por el cambio. El llamado “sistema de capitalización” de las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP) significaba que la futura jubilación de los trabajadores dependía de la rentabilidad que lograra cada una de estas empresas con el manejo de los aportes de los ocupados. Sin embargo, este esquema representó una inmensa estafa para los trabajadores dado que en definitiva el dinero de los aportes era utilizado para la especulación financiera de estos grandes fondos de pensión global. Se trata de un negocio por parte de empresas de seguros de capitales externos y bancos con amparo estatal. Hacia finales de 2008, este régimen fue eliminado junto con las administradoras (Ley 24.425) y el retorno a un único sistema público, solidario y de reparto, implicó no solo la creación del Sistema Integrado Previsional Argentino (Anses, 2011) sino de un conjunto de nuevas herramientas redistributivas. La puesta en marcha de programas específicos como la Asignación Universal por Hijo y el Plan Nacional de Inclusión Previsional, muestra instrumentos claros de los nuevos objetivos a partir del esquema de reparto. Sobre las implicancias positivas -en términos de mayor igualdad social- de la eliminación del régimen de capitalización se sugiere Álvarez Agis et al. 2011.

[7] Estas estrategias se enmarcan en una aspiración mayor de la gestión gubernamental del periodo 2016-2019: se trata de una nueva y no tan distinta versión del plan de reestructuración y “modernización” del Estado que tuvo lugar en los noventa. El plan se sustenta conceptualmente en el paradigma de la Nueva Gestión Pública (NGP), que propone una transformación del modelo burocrático. Se propone entre sus objetivos una drástica reducción de la planta de personal. La justificación es la conformación de una “carrera pública” basada en la formación, el mérito y el cumplimiento de objetivos. Sin embargo, en los hechos se trató de una permanente acción de estigmatización y violencia simbólica contra los trabajadores públicos (Medina, 2019: 234). El mismo gozó de un triste pero amplio consenso social.

[8] Las mismas derivaron en inserciones cuentapropistas.

[9] Se incluyen en esta delimitación conceptual a los trabajadores tercerizados y eventuales.

Referencias bibliográficas

- Altamir, O. y Beccaria, L. (1999): El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en Argentina, *Serie Reformas Económicas*, 28, 1-77.
- Álvarez Agis, E.; Cañete, C. y Panigo, D. (2013) El impacto de la asignación universal por hijo en la Argentina. Presentación formal de los resultados anticipados en 2010, *Empleo, desempleo y políticas de empleo*, 15, CEIL-CONICET.
- Arceo, N., Fernández, A.L. y Gallo, M. (2009): El salario mínimo, vital y móvil en Argentina, *Portal de Promoción y Difusión Pública del Conocimiento Académico y Científico*
- Balza, S. (2018): Dinámica del empleo asalariado en la Argentina (2003-2017), *Realidad Económica*, 320, 99-127
- Balza, S. (2020): Las y los trabajadores entre las cuerdas, a partir de la disputa por la transversalidad de los modelos de desarrollo en Argentina, *Temas y Debates*, en prensa.
- Cortés, R. (2012): Políticas laborales y transferencia de ingresos ¿estrategias complementarias? Segundo ISA Forum de Sociología, Buenos Aires.
- Casanova, L., Jiménez, M. y Jiménez, M. (2015): Calidad del empleo y cumplimiento del salario mínimo en Argentina, OIT.
- De La Garza Toledo, E. (2016): Los estudios laborales en América Latina, orígenes, desarrollo y perspectivas, De la Garza Toledo, E. (Ed.), *Anthropos*, Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- Diana Menéndez, N. (2010): “La múltiple dimensión de la precariedad laboral: El caso de la administración pública en Argentina”, en *Revista Ciencias Sociales*, 128-129, 119-136.
- Fair, H. (2008): El Plan de Convertibilidad y el sindicalismo durante la primera presidencia de Menem, *Trabajo y Sociedad*, 10 (IX), 1-17.
- Feldman, S. y Galín, P. (1990): “Nota Introductoria” a La precarización del empleo en la Argentina, Galín, P. y Novick, M. (Comps.), Centro Editor de América Latina - CIAT/OIT - CLACSO, Buenos Aires.
- Fernández Massi, M. (2015): *La heterogeneidad del empleo en la Argentina 2008-2011. Una explicación a partir de los rasgos productivos y las relaciones sectoriales*. Tesis de Maestría.
- Giosa Zuazúa, N., Fernandez Massi, M., y Turrubiano, M. (2017): Excedentes de fuerza de trabajo y calidad del empleo asalariado en debate. Una fundamentación conceptual y una propuesta metodológica de medición, 13° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires: ASET.
- Graña, J. y Kennedy, D (2010): Distribución funcional del ingreso, salario real y productividad en Argentina en perspectiva latinoamericana. Desde mediados de los setenta hasta la actualidad, IV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población.
- Kennedy, D (2014): Producción y apropiación del valor en Argentina: el rol del deprimido salario real, *Problemas del Desarrollo*, 176 (45), 157-182.
- Kulfas, M. (2019). *Los tres kirchnerismos: una historia de la economía argentina, 2003-2015*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Linhart, D. (2014): *¿Trabajar sin los otros?* Valencia: Editorial Universitat de Valencia.
- Marshall, A. (2006): Estructura del empleo, desempleo y orientación política: efectos sobre la afiliación sindical, *Desarrollo Económico*, 46 (182), 173-188.
- Marticoarena, C. (2014): *Trabajo y negociación colectiva. Los trabajadores en la industria argentina, de los noventa a la posconvertibilidad*. Buenos Aires: IMAGO MUNDI.
- Maurizio, R., y Vázquez, G. (2016): Impactos distributivos del salario mínimo en América Latina. Los casos de la Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. *Revista Internacional del Trabajo*, 135(1), 105-142.
- Medina, L. (2019): De trabajadores a “costo laboral”. Las políticas laborales en la era macrista, Nazareno, Marcelo, Segura M. Soledad, Vázquez, Guillermo (eds.) *Pasaron cosas. Política y políticas públicas en el gobierno de Cambiemos*, 221-244. Córdoba: Brujas.
- Miguel, A. (2013): Organizaciones sindicales y estatización: una aproximación al escenario actual en Aerolíneas Argentinas, *VII Jornadas de Jóvenes Investigadores*.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Banco Mundial, INDEC (2007): “La informalidad en el Gran Buenos Aires. Una nueva mirada. Resultados del módulo de informalidad de la EPH”, p.p. 22-38, Buenos Aires.
- Murillo, V. (1997): La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem, *Desarrollo Económico*, 37 (147), 419-446.
- Neffa, JC (2008): La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires, Prólogo de Oscar Cuartango, CEIL-PIETTE, CONICET y Ministerio de Trabajo de la Pcia. de Buenos Aires, con el auspicio de la OIT.
- Novick, M (2010): “Trabajo y contextos en el desarrollo productivo argentino”, en Del Bono, A. y Quaranta, G. (comps.) *Convivir con la incertidumbre*, p.p. 19-41. Buenos Aires: CICCUS-CEIL PIETTE-CONICET.
- OIT, (2003): El ámbito de la relación de trabajo. *Conferencia Internacional del Trabajo 91ª reunión, Informe V*.
- Palermo, V., Novaro, M. (1996): *Política y poder en el gobierno de Menem*. Buenos Aires: Norma.
- Panigo, D., Monteagudo, MP, Monzón, N. (2017): Innovación o transformaciones institucionales. La controversia del desarrollo en América Latina, *X Encuentro de Economistas de Bolivia*.

- Poblete, L. (2013): Deslaborización y trabajo independiente dependiente en la administración pública nacional (1995-2007), *Revista Papeles de Trabajo*, 12,102-121.
- Pok, C. y Lorenzetti, A. (2007): El abordaje conceptual-metodológico de la informalidad, *Revista Laboratorio*, 20, 5-16.
- Pok, C. (2013): Informalidad y precariedad laboral: Los desarrollos conceptuales de su abordaje frente a los desafíos de su medición, *11° Congreso ASET*.
- Poy, S. (2016): La estructura social del trabajo en el largo plazo y su evolución bajo distintos regímenes macroeconómicos. Gran Buenos Aires (1974-2014), *VIII Jornadas de Jóvenes Investigadores*.
- Standing, G. (2013). *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Ediciones de pasado y presente.
- Trajtemberg, D. (2011): Instituciones laborales y desigualdad salarial: un análisis del efecto de la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva entre 2003-2010, *III Congreso Anual de AEDA*, Buenos Aires.
- Trajtemberg, D. (2016): Políticas públicas laborales tras doce años de gobierno de Néstor Kirchner y Cristina Fernández, *Fundación Friedrich Ebert Stiftung*, 17, 1-19.
- Trajtemberg, D. y Pontoni, G. (2017): Estructura, dinámica y vigencia de los convenios colectivos de trabajo sectoriales del ámbito privado (1975-2014), *Estudios del trabajo*, 54, 5-26.
- Tobías, M. Tagliavini, D. Orta, M (2017): El auge de las re-estatizaciones en Argentina ¿Hacia un nuevo modelo público del agua? *Waterlat Gobacit. Water politics and management: findings from Africa, Asia, Europe and Latin America*, 2 (4), 78-119.
- Varela, P. (2016): Pobres trabajadores. Contradicciones de las clases populares en la “década disputada”, *Sudamérica*, 3, 217-235.



IDAES
UNSAM

Secretaría de Investigación
Instituto de Altos Estudios Sociales
Universidad Nacional de San Marín