

La consolidación de la precariedad laboral en la Argentina de la posconvertibilidad (2003-2019)

Sonia Balza*

Universidad Nacional de San Martín, Argentina
sbalza@unsam.edu.ar

Recibido: 11.09.20

Aceptado: 10.11.20

Resumen: Este artículo se pregunta cómo afectan las políticas de dos modelos económicos diferentes a la precarización laboral, y tiene como hipótesis de trabajo que, aunque las políticas de seguridad social puedan mejorar alguna de sus dimensiones, la precariedad laboral se presenta como una tendencia de tipo estructural. Es una forma de ajuste del capital sobre el trabajo y un proceso socio-histórico en el que va produciéndose y legalizándose la ruptura del binomio seguridad jurídica-dependencia económica, sobre el que se sostuvo el clásico contrato de trabajo, defendido colectivamente, por el que las y los trabajadores aceptaban dependencia y subordinación a cambio de seguridad y colectivización de las protecciones sociales. El objetivo general es analizar la evolución del empleo asalariado urbano precarizado entre 2003 y 2019 en Argentina. Más específicamente, se analizan un conjunto de indicadores de desempeño laboral, entre los cuales se encuentran la evolución de los salarios de los trabajadores registrados y no registrados, la cobertura en el sistema de seguridad social, el amparo del marco laboral-legal vigente, la estabilidad en el puesto de trabajo y la intensidad horaria. A su vez, se busca exponer la tensión existente entre las diferentes políticas de empleo derivadas de los dos modelos de gobiernos intervinientes en el periodo. La estrategia metodológica es cuantitativa y el método aplicado es descriptivo; la técnica consiste en el análisis de los datos de la EPH y el alcance de este trabajo pretende ser analítico-explicativo.

Palabras clave: dimensiones de la precariedad laboral, ruptura del binomio seguridad jurídica-dependencia económica, deslaborización, reformas laborales.

* Centro de Estudios Sociales de la Economía, Instituto de Altos Estudios Sociales (UNSAM). Becaria doctoral de CONICET.

The consolidation of job insecurity in post-convertibility Argentina (2003-2019)

Abstract: This article inquires how the policies of two different economic models affect job insecurity. The hypothesis is that, although social security policies can improve some dimension of job insecurity, it is presented as a trend structural type. It defines this notion as a form of adjustment of capital over work and as a socio-historical process in which the rupture of the legal security-economic dependence binomial is produced and legalized, on which the classic labor contract was held, defended collectively, in which the workers accepted dependence and subordination in exchange for security and collectivization of social protections. The general objective is to analyze the evolution of precarious urban salaried employment between 2003 and 2019 in Argentina. More specifically, a set of job performance indicators are analyzed, among which are the evolution of wages of registered and unregistered workers, coverage in the social security system, protection of the current labor-legal framework, stability in the workplace and the hourly intensity. In turn, this article seeks to expose the tension between the different employment policies derived from the two models of governments that intervened in the period. The methodological strategy is quantitative and the applied method is descriptive, the technique consists of the analysis of the EPH data and the scope of this work is intended to be analytical-explanatory.

Keywords: types of job insecurity, labor regulations.

A consolidação da precarização do emprego na pós-conversibilidade Argentina (2003-2019)

Resumo: Neste artigo, nos perguntamos como as políticas de dois modelos econômicos diferentes afetam a insegurança no trabalho, e temos como hipótese de trabalho que, embora as políticas de seguridade social possam melhorar alguma dimensão da insegurança no trabalho, ela se apresenta como uma tendência. tipo estrutural. Definimos essa noção como uma forma de ajuste do capital sobre o trabalho e como um processo histórico-social em que se produz e se legaliza a ruptura do binômio segurança jurídica-dependência econômica, sobre o qual se firmou o clássico contrato de trabalho, defendido coletivamente, em que os trabalhadores aceitavam dependência e subordinação em troca de segurança e coletivização das proteções sociais. O objetivo geral é analisar a evolução do emprego assalariado urbano precário entre 2003 e 2019 na Argentina. Mais especificamente, analisa-se um conjunto de indicadores de desempenho no emprego, entre os quais se destacam a evolução da massa salarial dos trabalhadores com carteira assinada e sem carteira, cobertura do regime de segurança social, protecção do actual quadro jurídico-laboral, estabilidade no local de trabalho e a intensidade horária. Por sua vez, buscamos expor a tensão entre as diferentes políticas de emprego derivadas dos dois modelos de governo que intervieram no período. A estratégia metodológica é

quantitativa e o método aplicado é descritivo, a técnica consiste na análise dos dados da EPH e o âmbito deste trabalho pretende ser analítico-explicativo.

Palavras-chave: tipos de insegurança no trabalho, regulamentação do trabalho.

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? El objetivo de este artículo es analizar la evolución del empleo asalariado urbano precarizado entre 2003 y 2019 en Argentina. Más específicamente se analizan un conjunto de indicadores de desempeño laboral, entre los cuales se encuentran la evolución de los salarios de los trabajadores registrados y no registrados, la cobertura en el sistema de seguridad social, el amparo del marco laboral legal vigente, la estabilidad en el puesto de trabajo y la intensidad horaria. 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, esta se presenta como una tendencia de tipo estructural, debido a las características del proceso de acumulación local.

A su vez, el artículo realiza un repaso crítico de las reformas laborales de mayor relevancia implementadas durante el kirchnerismo y durante la gestión de Cambiemos, a la luz de trabajos previos que marcaron antecedentes en la interpretación de los cambios regulatorios llevados a cabo (Alfie, 2017; Kaplan, 2018; Marticorena, 2014; Medina, 2019; Newman, 2020; Strada, 2018; Trajtemberg, 2016). La política laboral del macrismo buscó acentuar aquellos aspectos más vulnerables de las relaciones laborales, heredadas de la gestión de gobierno kirchnerista.

Luego de esta introducción, en el primer apartado se expone la metodología implementada y se desarrolla el concepto de trabajo precario, precisándolo a partir de las cuatro dimensiones previamente mencionadas. Se define precariedad laboral como una forma de ajuste del capital sobre el trabajo y como proceso socio-histórico en el que va produciéndose y legalizándose la ruptura del binomio seguridad jurídica-dependencia económica, sobre el que se sostuvo el clásico contrato de trabajo, defendido colectivamente, por el que las y los trabajadores aceptaban dependencia y subordinación a cambio de seguridad y colectivización de las protecciones sociales. La crisis del paradigma salarial responde en términos generales al triunfo del capitalismo posfordista (Burchardt, 2017), y en particular generó la pérdida de las capacidades estatales de regulación, rectoras de la relación entre capital y trabajo, para volverse una subordinación exclusivamente a la necesidad económica. La desconfiguración

de la lógica clásica de subordinación desdibujó la responsabilidad de contratar fuerza de trabajo. Hacemos hincapié en que este fenómeno va paulatinamente encontrando cauces de institucionalización y que no solo es de carácter estructural dentro del mercado de trabajo local, sino que trasciende por lejos la condición específica del empleo no registrado en la seguridad social. Lógicamente, como analiza este trabajo, este indicador sigue siendo fundamental porque aquellos trabajadores y trabajadoras que padecen esa exclusión ven en términos generales empeorada su condición laboral.

En el segundo apartado, repasamos algunos de los cambios regulatorios implementados durante el kirchnerismo y la reforma laboral que Cambiemos intentó llevar a cabo. Sostenemos que las capacidades regulatorias, por momentos debilitadas, y una estructura económica que dejó de ser dinámica en creación de empleo a partir del año 2010 (Balza, 2020), 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, en el apartado número tres, comparamos en primer término la evolución salarial del periodo contrastando a los trabajadores registrados con los no registrados. En segundo término, analizamos la evolución de los cuatro indicadores que componen y definen a la precariedad laboral: la cobertura en el sistema de seguridad social (también llamado no registro), el amparo del marco laboral legal vigente, la estabilidad en el puesto de trabajo y la intensidad horaria. Por último, reflexionamos sobre el cuadro de situación laboral de los asalariados en el presente, planteando nuevos interrogantes.

PROPUESTA CONCEPTUAL-METODOLÓGICA

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; Fernández 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, lejos de referirse a una

situación estática, es un proceso histórico que viene desarrollándose más allá del aumento o descenso de la tasa de no registro. 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, como fue previamente precisado en la introducción, se produce, paulatinamente y de manera institucionalizada, la ruptura del binomio seguridad jurídica-dependencia económica.

En este artículo no utilizamos la categoría de informalidad laboral, dado que esta problemática remite a una situación que involucra al sector informal, integrado por trabajadores por cuenta propia. A partir del enfoque de Sector Informal Urbano (SIU), estos son trabajadores que realizan tareas laborales para su propia unidad económica y con una inserción económica endeble. Esta última se define por medio de una triple condición. La primera es trabajar en establecimientos de hasta cinco ocupados -micro firmas con baja escala productiva. Las características de la inserción laboral de las unidades pertenecientes al sector informal que contratan trabajo asalariado quedan subsumidas en la condición del sector en el cual se insertan. Una posible definición adoptada para establecer la condición de precariedad en el sector informal afirma: “las unidades productivas informales sólo generan trabajo informal” (MTEySS, 2007: 30); como consecuencia, los trabajadores que en ella se insertan son considerados informales, pero más específicamente asalariados en condiciones de precariedad laboral. La segunda condición de la inserción económica endeble es no poseer maquinaria y equipos, lo que da cuenta de un escaso nivel en la complejidad tecnológica y la tercera es tener una calificación no profesional ni técnica. En síntesis, del SIU se derivan inserciones laborales informales (OIT, 2002), mientras que el fenómeno de la precariedad laboral se comprende a partir de las inserciones laborales endebles de los asalariados, con independencia de las características del sector y referidas a la ausencia parcial o total de derechos y garantías laborales (Bertranou y Casanova, 2013).

El análisis pormenorizado de un conjunto de dimensiones que posibilitan las investigaciones sobre la precariedad de los vínculos laborales permite discutir la noción de “residualidad” de dicha categoría (Feldman y Galin, 1990), considerando sus niveles, y más importante aún, su persistencia. Marticorena (2014) destaca la potencialidad descriptiva del término, pero retoma la 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, desde nuestro punto de vista, 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.

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 las características 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.

1. 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 determinan la formalidad del puesto de trabajo asalariado.
2. 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 su adscripción 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.
3. 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 produjo la multiplicación de 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.

4. Jornada laboral por tiempo completo: este indicador 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 (Kennedy, 2014). 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 el tercer apartado de este artículo exponemos los resultados arrojados por el análisis realizado a partir de la síntesis de los cuatro componentes previamente descriptos. Así, expondremos el indicador de descuento jubilatorio normalmente utilizado (que coincide con la primera dimensión aquí expuesta). Luego desagregamos este universo de trabajadores y lo comparamos con aquellos a los que se les niega la totalidad o parcialidad de los derechos (es decir los atributos 1 y 2). Luego, en ese apartado, abordaremos el análisis de la inestabilidad en el puesto de trabajo y la intensidad horaria de acuerdo a la descripción propuesta.

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.

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).

CAMBIOS EN LAS REGULACIONES LABORALES ARGENTINAS DESDE EL INICIO DE LA POSCONVERTIBILIDAD

A pesar de que el kirchnerismo haya presentado varias etapas (Kulfas, 2019) podemos entenderlo, por un lado, como una búsqueda de 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 que opera gracias a la desprotección de una significativa parte de su fuerza de trabajo, 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)¹.

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 se articula con las negociaciones colectivas. Por el decreto 1095/2004 se produjo una

1 Cabe agregar que 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).

modificación sustantiva del marco de referencia del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, en comparación 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 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. En el plano del derecho colectivo, la ley de Ordenamiento laboral implicó la restitución de los convenios colectivos y del principio de ultraactividad. En el plano del derecho individual, dicha ley modificó el período de prueba para contratos por tiempo indeterminado, limitándolo a tres meses no prorrogables. 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, refleja un cambio en la lógica de intervención del Estado en el conflicto capital-trabajo, fue limitada en lo que refiere a la reversión de los contenidos sancionados durante la última década del siglo XX, dado que esas condiciones legales se despliegan sobre la base de un marcado retroceso de larga data en las condiciones de vida (Marticorena, 2014:62).

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 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 secretaría 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.

Álvarez Newman (2020) caracteriza al período 2003-2015 como un proceso de reversión parcial de la flexibilización laboral, siendo uno de los puntos más débiles de la gestión la incapacidad de continuar reduciendo el empleo no registrado a partir de 2010 (Balza, 2020). En ese sentido y desde nuestro punto

de vista, el gobierno de Cambiemos montó el tratamiento del proyecto de ley de la reforma laboral sobre uno de los tópicos más débiles de la gestión previa en materia de relaciones laborales. Sin embargo, no se trató de una verdadera solución al problema del creciente empleo no registrado, sino que fue una excusa para abaratar los costos de contratación, con la justificación de que aquello les permitiría a los empleadores “blanquear” a su nómina laboral. La reducción de las contribuciones patronales es parte del reclamo empresario por la reducción del “costo laboral”. Por tanto, cabe resaltar a qué se refiere dicha reducción. Siguiendo a Kaplan (2018) puede ser directa, incorporando las contribuciones patronales al sistema de seguridad social (también conocido como registro), las vacaciones y licencias pagas, la indemnización por despido y la tasa especial por el trabajo de horas extras; o bien puede ser indirecta, tratándose, por caso, de los gastos en sistemas de previsión de accidentes de trabajo o el mejoramiento de las condiciones físicas en que se desarrolla la actividad (Kaplan, 2018: 160).

Cabe señalar al menos tres cuestiones que se derivan de la reducción de las contribuciones patronales. En primer término, que la decisión de su rebaja ya había sido previamente aprobada en la reforma tributaria. Como señala Strada (2018), se trató de uno de los ejes centrales de dicha reforma, aun cuando se trataba de un aspecto del ámbito laboral. Como el gobierno de Cambiemos supo que la resistencia y los cuestionamientos a la reforma laboral podían frenar su avance, muy hábilmente ubicó el punto estratégico de mayor demanda empresarial en una reforma que no hiciera eje -al menos no de manera directa- en la relación capital-trabajo. A su vez, en segundo lugar, las empresas que entraron en la ley del blanqueo laboral fueron eximidas de sus multas por incumplimientos en relación al registro en el empleo y dadas de baja del Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) en lo referido a las deudas en materia de seguridad social (Kaplan, 2018; Strada, 2018). Este combo de beneficios culmina con la condonación de la deuda por no pago de aportes y contribuciones al sistema (Strada, 2018: 62). En tercer lugar, no se trató de una equitativa distribución de beneficios, dado que los trabajadores solo computan hasta sesenta meses de lo blanqueado con el tope del Salario Mínimo, Vital y Móvil. Pero no solo eso, sino que el trabajador blanqueado debe renunciar a toda acción y derecho contra su empleador por las condiciones precedentes (Kaplan, 2018: 161).

Otro aspecto de gran envergadura de la reforma laboral macrista fue el intento de modificación de la ley de Contrato de trabajo, puntualmente sobre dos artículos. Por una parte, en lo que refiere a la subcontratación, el artículo 30 garantiza la existencia de responsabilidad solidaria de la empresa principal sobre el cumplimiento de las obligaciones de los contratistas (Strada, 2018: 67). Se trata de un nuevo punto que habría convalidado la legalización de la ruptura del binomio seguridad jurídica-dependencia económica, dado que muchas empresas que tercerizan trabajadores no siempre cuentan con la

solvencia suficiente para garantizar los costos de mano de obra registrada, lo que conlleva la posibilidad de incumplir las leyes laborales sin la contrapartida de la solidaridad de la empresa principal. A su vez, si la reforma laboral hubiera avanzado, habría fomentado una todavía mayor generalización de la tercerización como forma de contratación (Strada, 2018). El otro punto de reforma de la LCT es el artículo 12, sobre la irrenunciabilidad de los derechos previstos en la ley, en los estatutos profesionales, en las convenciones colectivas y en el derecho individual (Strada, 2018).

También en relación a traspasar la LCT, como corolario de la institucionalización del proceso de deslaborización manifestado en la ruptura del contrato fundamental entre capital y trabajo que se traduce en dependencia económica a cambio de seguridad y garantías laborales, el gobierno de Cambiemos buscaba crear la categoría de “trabajadores autónomos económicamente dependientes”, lo que si bien encierra una contradicción², es cierto también que buscaba legalizar e institucionalizar una práctica consolidada que es la ausencia total de reconocimiento de las actividades de tipo laboral pero amparadas por el derecho comercial (como es la categoría de monotributista). Estos trabajadores debían demostrar dependencia económica en hasta un 80% de sus ingresos anuales para con una persona física o jurídica. Estos quedarían excluidos de la ley de Contrato de trabajo y habrían pasado a una regulación estatutaria especial (Alfie, 2017).

Por último, otro aspecto muy adverso a uno de los derechos fundamentales – las indemnizaciones por despedido³– es el de la creación de un “fondo de cese laboral”, que habría costado los montos de las indemnizaciones hasta ahora responsabilidad del empleador. Se trata de una medida inconstitucional pero además profundamente regresiva, dado que el fondo se habría constituido con un porcentaje de la remuneración mensual del trabajador en concepto de salario básico convencional y sus adicionales (Alfie, 2017:76). En relación también a las indemnizaciones, el texto de la reforma buscaba excluir de la base salarial para el cálculo por despido al sueldo anual complementario, a las horas extraordinarias, a las comisiones, premios y/o bonificaciones, a las compensaciones de gastos y todo rubro que carezca de periodicidad mensual, normal y habitual (Alfie, 2017:76).

En síntesis, la política laboral del macrismo se amparó rápidamente en dos ideas recuperadas de la doctrina neoliberal: la primera de ellas es la exaltación

2 Como afirma Alfie (2017) desde el punto de vista exclusivamente legalista, si el trabajador es autónomo, no puede ser económicamente dependiente, y si es económicamente dependiente, no puede ser autónomo.

3 Para una reflexión crítica de cómo se constituyó el concepto de indemnización monetaria, se sugiere la lectura de Suárez, M.F. (2017): El despido injustificado en la legislación argentina. Garantías para la estabilidad en el empleo. Ponencia presentada en *Grupo Temático N° 19: Cuestiones actuales del derecho del trabajo*, ASET.

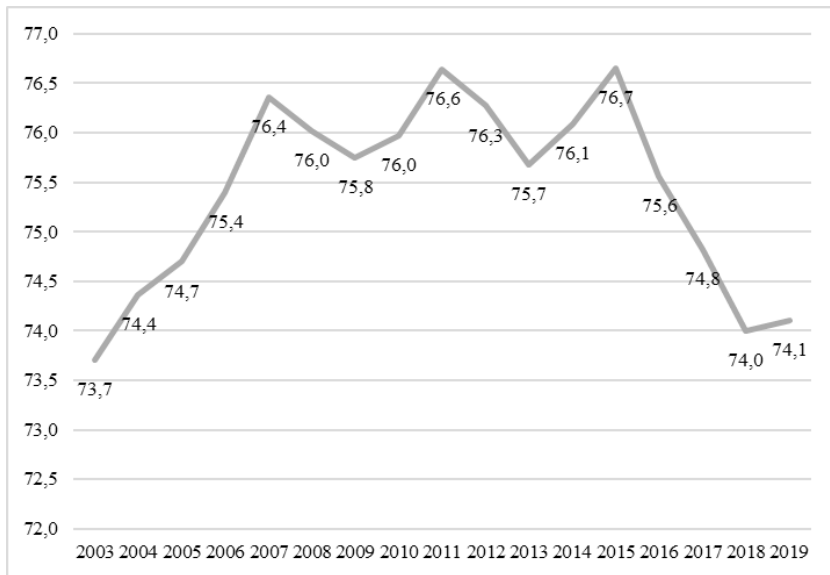
de la idea del esfuerzo individual, que sirvió como encuadre para una política de despidos en el sector público y también en las grandes empresas privadas y de fijación de techos en las negociaciones salariales (Medina, 2019: 221-222). La segunda es el precepto de austeridad que el macrismo pudo colocar en un nivel discursivo que apeló al “sinceramiento” de las incapacidades argentinas de vivir bajo las normas de los doce años previos. Cierta simplicidad efectiva en la capacidad de comunicar una idea permitió que las “metas de inflación” tuvieran el efecto realmente esperado por el gobierno al reconfigurar la puja distributiva, favoreciendo fundamentalmente al sector financiero. Si bien las manifestaciones populares en torno a un decisivo rechazo a la reforma laboral lograron frenarla, la transferencia de ingresos desde el trabajo hacia el capital, 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, allanó el camino para lo que Medina (2019) señala como una estrategia oficial fundada públicamente en la necesidad de desinstitucionalizar y desregular las relaciones laborales, con la consecuente pérdida de derechos. De acuerdo con la autora, la ofensiva se sostuvo sobre los pilares de la deslegitimación de los sindicatos, la descentralización de las negociaciones, la reducción de impuestos vinculados con la contratación de personal, y la flexibilización de las condiciones de contratación (Medina, 2019: 233).

EVOLUCIÓN SALARIAL Y DIMENSIONES DE PRECARIEDAD LABORAL

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 la figura 1, la recuperación del tejido productivo y de las relaciones laborales a partir del año 2003 se evidenció 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%)⁴.

4 Las mismas derivaron en inserciones cuentapropistas.

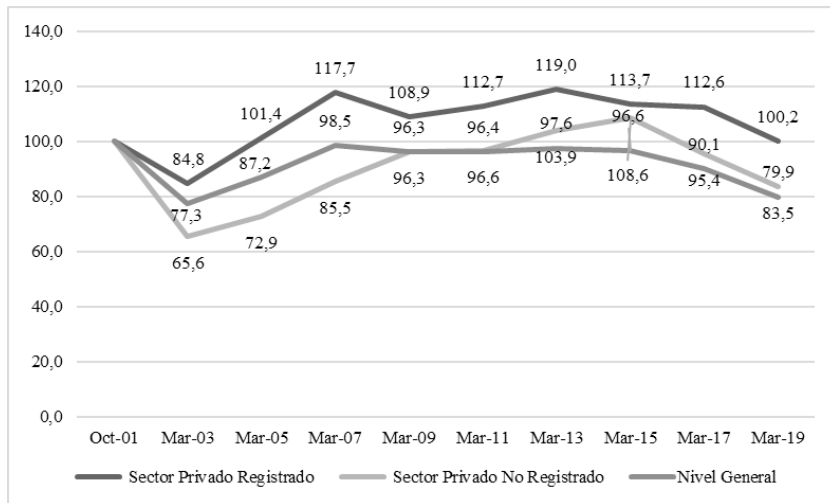
Figura 1. Argentina. Tasa de asalarización entre 2003 y 2019. (En porcentajes)



Fuente: Elaboración sobre 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 la figura 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 comenzó 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.

Figura 2. Argentina. Evolución del Índice de Salario Real del total de trabajadores del sector privado, de los trabajadores privados registrados y de los no registrados en la Seguridad Social. Base octubre 2001=100



Fuente: Elaboración propia sobre Empalme IPC INDEC-IPPYP- IPC INDEC.

La caída salarial de los trabajadores registrados fue un poco menor que la del total (11,9%, entre marzo de 2015 y marzo de 2019). La caída salarial total fue mayor por el desempeño de los ingresos de los trabajadores precarizados, que fue del 15,8%.

La larga década neoliberal (Varela, 2014) consolidó segmentos de trabajadores débilmente integrados a la estructura productiva: trabajadores pobres, trabajadores desocupados, precarizados e informales⁵, 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

5 Se incluyen en esta delimitación conceptual a los trabajadores tercerizados y eventuales.

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 en 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 desarrolladas están asociadas a una relación de explotación. Los avances en materia de desprecariación de las condiciones de trabajo contrastan su debilidad con el 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, expondremos el indicador de descuento jubilatorio normalmente utilizado, entre 2003 y 2019. Además, desagregaremos este universo de trabajadores y lo compararemos con aquellos a los que se les niega la totalidad o parcialidad de los derechos. Estos datos fortalecen lo que metodológicamente se distinguió entre cobertura del sistema de seguridad social y amparo del marco laboral legal, que se refiere -entre otros atributos- a las licencias, las vacaciones pagas, el salario anual complementario y el acceso a una obra social. Luego abordaremos el análisis de la inestabilidad en el puesto de trabajo -medible por la finalización del contrato- y la intensidad horaria, puntualmente la subocupación demandante y la sobre ocupación.

De este modo, se constituye y define un indicador de precariedad que considera 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.

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 (figura 3) responde a un conjunto de fenómenos previamente documentados (Balza, 2017; 2020), entre los que conviene destacar el acelerado crecimiento del empleo entre 2003 y 2008, que junto con las nuevas disposiciones reglamentarias, redundó 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, 2017; 2020). 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, cuando la proporción de asalariados no registrados creció por encima de los protegidos ((Balza, 2017; 2020). Por otra parte, la evolución de la precariedad se mantuvo sin alteraciones hasta 2017, es decir 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 tuvieron peso explicativo sobre la estabilidad de este indicador, en el orden del 34%-35%. Por último, 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 fuerza de trabajo; por el otro, 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. Argentina no cuenta con seguros de desempleo capaces de sostener a la fuerza de trabajo desocupada, con lo cual los trabajadores despliegan estrategias de autoempleo como única alternativa frente a la desocupación.

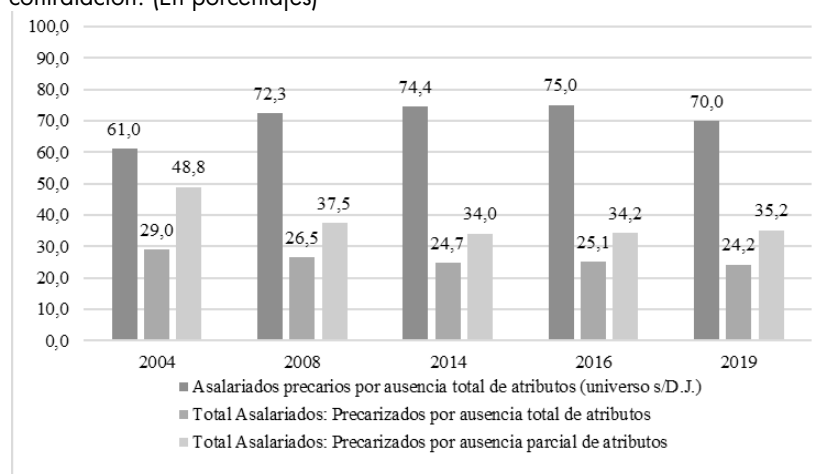
Figura 3. Argentina. Tasa de no registro en la seguridad social (En porcentajes)

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 sobre 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.

La figura 4 distingue a los precarizados por ausencia total de atributos de aquellos con 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. Es decir, 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 negó 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 su revitalización institucional. Aun así, creció la vulneración de derechos de los trabajadores no registrados. Con respecto al total de los asalariados, observamos una caída de 5 puntos porcentuales entre 2004 y 2019, ubicándose alrededor del 24%. 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 un estancamiento desde 2014.

Figura 4. Argentina. Tipo de inserción asalariada según condición de contratación. (En porcentajes)

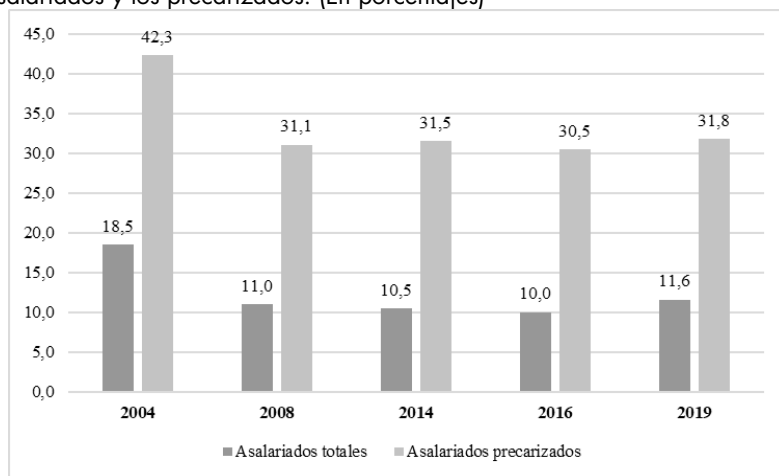


Fuente: Elaboración propia sobre EPH-INDEC. Información correspondiente al total de los aglomerados urbanos, sobre el 2do trimestre de cada año.

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

La figura 5 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. Si bien este tipo de desempeño aumentó para el total de los asalariados es notorio el agravamiento cuando se trata de trabajadores desprotegidos. 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 produjo un amesetamiento de esas mejoras y un leve crecimiento a partir de 2019.

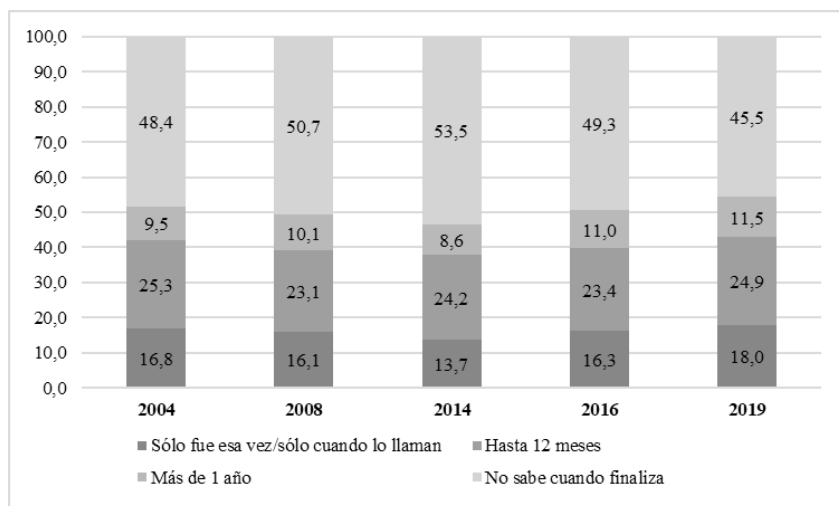
Figura 5. Argentina. Inestabilidad en el puesto de trabajo entre el total de los asalariados y los precarizados. (En porcentajes)



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

En relación a los contratos con tiempo de finalización (figura 6), 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.

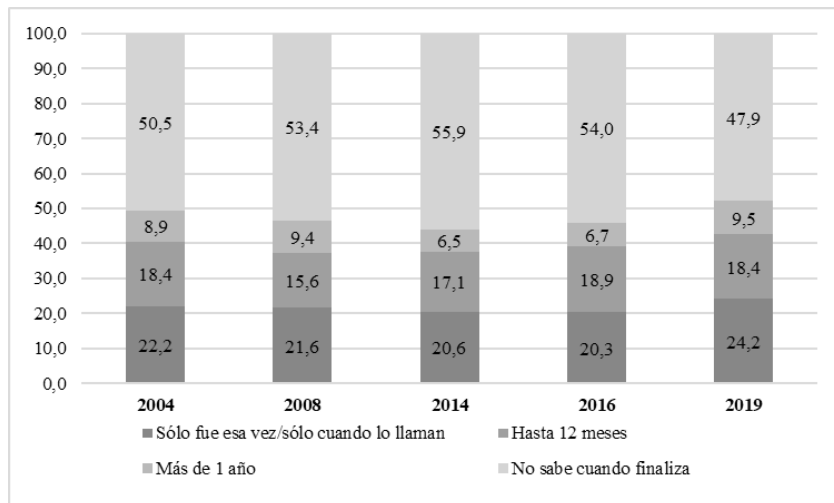
Figura 6. Argentina. Duración del contrato, en los empleos con tiempo de finalización, de los asalariados totales. (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia sobre 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 (figura 7), la calidad de las inserciones empeora aún más. Si para el total de asalariados la tasa de empleos por única vez rondaba 14% y 18%, cuando se trata de los trabajadores precarizados, esta tasa se posiciona entre el 20% y 24%. Se constatan aquí también, los altos niveles de desconocimiento acerca del tiempo de duración del contrato.

Figura 7. Argentina. Duración del contrato, en los empleos con tiempo de finalización de los asalariados precarizados. (En porcentajes)



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

Intensidad horaria

La figura 8 presenta la distribución anual de la intensidad horaria 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 del fenómeno, que en Argentina responde a una situación de desocupación oculta (Altamir y Beccaria, 1999).

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.

Figura 8. 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

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

*Se refiere a los ocupados que no trabajaron en la semana de referencia pero que se encuentran buscando trabajo.

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

En la figura 9 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 con 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 con la búsqueda efectiva de más horas o incluso de 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 en 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.

Figura 9. Argentina. Indicador de deficiencia horaria en el empleo o puesto de trabajo* entre asalariados protegidos y precarizados. (En porcentajes)

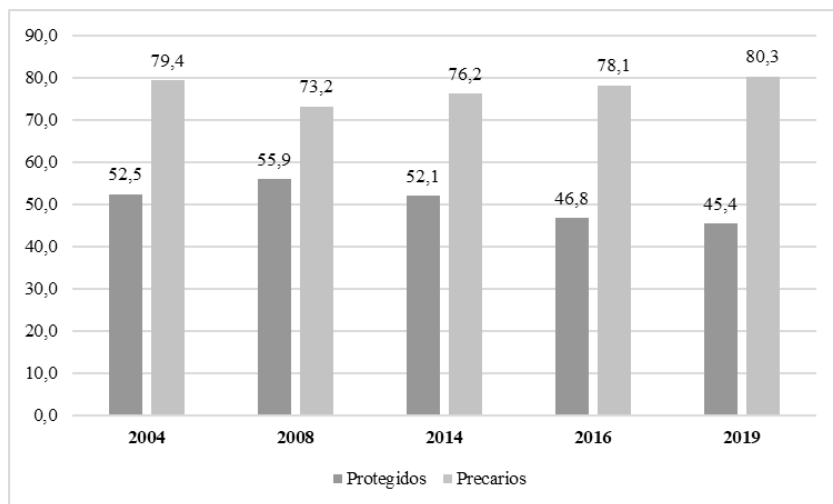
Deficiencia en el empleo o trabajo	Protegidos					Precarizados				
	2004	2008	2014	2016	2019	2004	2008	2014	2016	2019
Tiene más de una ocupación	11,3	9,9	9,3	10,3	11,8	10,6	10,7	11,3	10,2	12,3
La semana pasada quiso trabajar más horas	18,0	9,5	8,7	10,8	12,6	39,1	26,0	25,3	30,0	34,3
En los últimos 30 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

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

*Se refiere a los ocupados que trabajaron en la semana de referencia pero que se encuentran buscando trabajo.

Entonces, para sintetizar, la figura 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.

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



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

REFLEXIONES FINALES

Si la década del noventa dio luz al trabajador desocupado Wyczykier (2007), los años de la posconvertibilidad consolidaron un tipo de trabajador atravesado por inserciones laborales precarias. 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 el 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 los límites de las regulaciones laborales. Por un lado, la precariedad puede variar con las políticas públicas contrastantes -dicho de manera esquemática- de los kirchnerismos y el macrismo. Los años del kirchnerismo 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 en conjunto con la recuperación de derechos por parte del colectivo asalariado. Mientras intentaban recuperarse las instituciones asociadas con la relación salarial clásica y se desplegaban subsidios a las empresas para cuidar el trabajo registrado, se compensaba con políticas de asistencia social a los contingentes de trabajadores desocupados, precarizados o informales, acompañadas de una batería de políticas de ingresos para aquellos sectores de mayor vulnerabilidad. 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 debe a las transformaciones previas del esquema productivo, que permitieron los altos niveles actuales de reapropiación privada de la riqueza socialmente generada, y 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, 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 de la convivencia con formas de empleo por fuera del marco laboral y del impacto salarial desigual entre los trabajadores protegidos y precarizados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfie, A. C. (2017): ¿Un arca de Noé para el Derecho de Trabajo Argentino?, *Cuaderno Jurídico y Político*, 3 (10), 69-81.
- Altamir, O. y Beccaria, L. (1999): El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en Argentina, *Serie Reformas Económicas*, 28, 1-77.
- Álvarez Newman, D. (2020): La flexibilización laboral en disputa. *Bordes* (17), 247-254.

- Arceo, N., Fernández, A.L. y Gallo, M.E. (2009): El salario mínimo, vital y móvil en Argentina, Portal de Promoción y Difusión Pública del Conocimiento Académico y Científico.
- Balza, S. (2017): Desempeño del mercado de trabajo argentino en los sectores Bienes y Servicios durante la posconvertibilidad (2003-2014), Tesis de Maestría en Sociología Económica (IDAES-UNSAM).
- 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.
- Burchardt, H.J. (2017): Trabajo y desigualdad: la desregulación activa del trabajo en América Latina. En Izquierdo Quintana, O. y Burchardt, H.J. (comps.). *Trabajo decente y Sociedad. Cuba bajo la óptica de los estudios sociolaborales* (19-31). La Habana: Universidad de la Habana Editorial.
- 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.), México: Anthropos, Universidad Autónoma Metropolitana.
- Diana Menéndez, N. (2010): La múltiple dimensión de la precariedad laboral: El caso de la administración pública en Argentina, *Ciencias Sociales* (128-129), 119-136.
- Feldman, S. y Galín, P. (1990): “Nota Introductoria” en Galín, P. y Novick, M. (Comps.) *La precarización del empleo en la Argentina*, Buenos Aires: Centro Editor de América Latina - CIAT/OIT - CLACSO.
- 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.
- Kaplan, L. (2018): Cambiemos y la construcción de una nueva institucionalidad en torno al trabajo, *Perspectivas*, 4 (7), 151-167
- 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.
- Marticorena, 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”, en Nazareno, M., Segura M. S., Vázquez, G, (eds.) *Pasaron cosas. Política y políticas públicas en el gobierno de Cambiemos* (221-244). Córdoba: Brujas.
- 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”, 22-38, Buenos Aires.
- Neffa, J.C. (2008): *La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires*, Prólogo de Oscar Cuartango, Buenos Aires: CEIL-PIETTE, CONICET y Ministerio de Trabajo de la Pcia. de Buenos Aires.
- Novick, M. (2010): “Trabajo y contextos en el desarrollo productivo argentino”, en Del Bono, Andrea y Quaranta, Germán (comps.) *Convivir con la incertidumbre* (19-41). Buenos Aires: CICCUS-CEIL PIETTE-CONICET.
- OIT, (2003): El ámbito de la relación de trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 91° reunión, Informe V.
- Panigo, D., Monteagudo, M.P., 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), *Papeles de Trabajo*, 12,102-121.
- Pok, C. y Lorenzetti, A. (2007): El abordaje conceptual-metodológico de la informalidad, *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.
- Strada, J. (2018): El proyecto de reforma laboral de Cambiemos: la institucionalización de una nueva correlación de fuerzas. *Trabajo y Derechos Humanos* (4), 53-78.
- 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.
- Varela, P. (2016): Pobres trabajadores. Contradicciones de las clases populares en la “década disputada”, *Sudamérica*, 3, 217-235.
- Wyczykier, G. (2007): De la dependencia a la autogestión laboral: sobre la reconstrucción de experiencias colectivas de trabajo en la argentina contemporánea, Tesis de Doctorado, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.