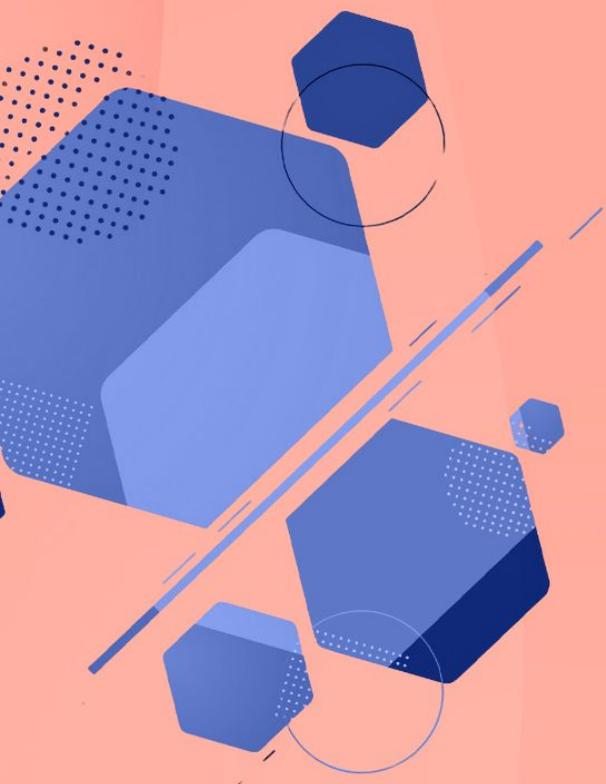


EL DEBATE ACTUAL SOBRE LAS INSTITUCIONES DEL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ARGENTINA





El CEM es un consorcio de cooperación conformado por la Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo, la Universidad Nacional Arturo Jauretche y la Universidad Nacional de Hurlingham. Su objetivo es analizar el desarrollo metropolitano con una fuerte impronta interdisciplinaria. Articula con los distintos institutos, núcleos, departamentos, docentes e investigadores de las universidades que lo conforman.

Rector UNAJ: Arnaldo Medina
Rectora UMET: Gimena Vitali
Rector UNAHUR: Jaime Perczyk

Director: **Matías Barroetaveña**
Coordinador Académico: **Pablo Mesa**
Coordinador Trabajo y Producción: **Darío Romano**

El debate actual sobre las instituciones del mundo del trabajo en la Argentina

Autores:

Darío Romano, Mariana Sosa, Ignacio Smith

Introducción

El mercado de trabajo en Argentina se caracteriza por su fragmentación, por una creciente precariedad y por los bajos ingresos de la mayoría de los trabajadores, incluso el segmento formal.

Una de las principales tendencias que se relaciona con el pasaje de los trabajadores de actividades de tipo asalariado formales a modalidades de tipo precarias o precarizantes. Esta evolución opera como contracara de una caída en el crecimiento de los puestos asalariados formales. Si bien la informalidad no resulta una novedad, históricamente su aumento se encontraba principalmente ligado a momentos de crisis, como sucedió durante el ocaso del gobierno de Alfonsín a partir del estallido de la hiperinflación en 1989, o durante el agotamiento de la convertibilidad en 2001 y su posterior crisis social. En el último período se percibe una sostenida tendencia a consolidar niveles de informalidad históricamente altos incluso en períodos de expansión y crecimiento económico como sucedió en la primera década de este siglo.

La precariedad y la informalidad afectan especialmente a las mujeres y a la población juvenil.

La búsqueda de soluciones ha generado en la Argentina un clima de época tendiente a poner en debate la necesidad de realizar cambios en el sistema de relaciones laborales desde distintas visiones o paradigmas.

Por un lado, quienes pregonan ideas dirigidas a otorgar mayor flexibilidad al ingreso y egreso de trabajadores al mercado de trabajo, quitando barreras o restricciones, como catalizador de la generación de empleo y/o formalización del trabajo no registrado. Por el otro, quienes consideran que Argentina goza de un esquema normativo e institucional sólido de protección laboral pero que debe avanzar en instrumentos que reconozcan nuevos derechos y extiendan los esquemas de protección a trabajadores que se encuentran desprotegidos o en condiciones de precariedad laboral.

El presente documento de trabajo tiene como propósito general poder realizar un aporte al debate que atraviesa nuestra sociedad a partir de 3 objetivos específicos:

1. *Coyuntura del mercado de trabajo argentino*: contextualizar el debate señalando las principales problemáticas del mercado de trabajo argentino en relación a la situación de los y las trabajadoras.
2. *La reforma laboral durante el gobierno de Javier Milei*: Describir los principales cambios en las normas e instituciones laborales impulsadas por el actual gobierno desde lo que denominamos una visión desreguladora y flexibilizadora de las relaciones laborales.
3. *Una reforma laboral alternativa*: proponer algunos lineamientos para una reforma que priorice la inclusión, el crecimiento

económico y empleos de calidad desde un enfoque tutelar y protectorio de los derechos del trabajador teniendo en cuenta la realidad del mercado laboral argentino¹.

El documento se divide en 3 apartados a partir de los objetivos planteados precedentemente.

1. Para la consecución del tercer objetivo se organizó un conversatorio en el mes de julio con distintos centros de estudios universitarios y sindicales con la intención de recopilar distintas miradas sobre cómo debería orientarse una propuesta de reforma laboral progresista e inclusiva. En el tercer apartado de este trabajo se realiza una síntesis de los principales aportes.

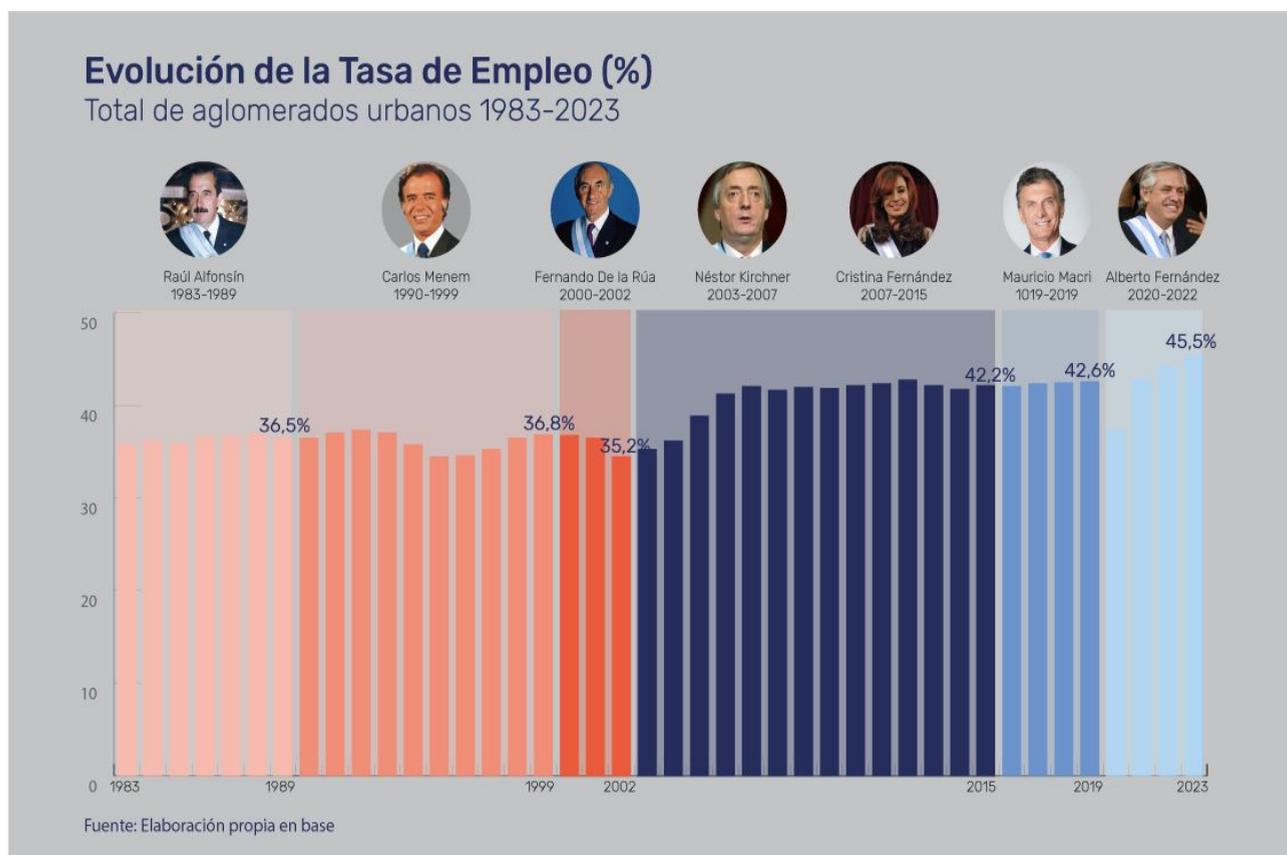
Coyuntura del mercado de trabajo en Argentina

El mercado de trabajo se caracteriza por su fragmentación, una creciente precariedad laboral y el deterioro de los ingresos de la mayoría de los trabajadores, incluso en el segmento formal.

Evolución general del empleo en la Argentina

Hacia fines del año 2023, el mercado de trabajo argentino exhibía niveles récord positivos en lo que respecta a las tasas de actividad, empleo y desocupación.

Según la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC², el 48,2% de las personas se encontraban ocupadas o buscando un trabajo. La tasa de empleo (personas ocupadas) llegó al 45,5% mientras que la desocupación llegó al 5,7%, dato que no se observaba desde la década del 80.



A simple vista, los datos de la tasa de empleo mostraban un mercado de trabajo vigoroso, con una población ocupada que rondaba los 21 millones de trabajadores y un universo de desocupados relativamente bajo considerando una economía emergente como la Argentina. Sin embargo, las tasas positivas de actividad y empleo se daban en el marco de condiciones laborales desfavorables para los y las trabajadoras producto de una serie de elementos que paulatinamente orientaron la situación de la población trabajadora hacia nuevas formas y realidades que analizaremos a continuación.

Precariedad laboral

Una de las principales tendencias que se observan es el pasaje de los trabajadores de actividades de tipo asalariado formales, es decir, enmarcadas en una normativa que contempla una serie de derechos adquiridos como el aguinaldo, aportes jubilatorios, vacaciones pagas, cobertura sanitaria, etc. a modalidades de tipo precarias o precarizantes. Esta evolución opera como contracara de una caída en el crecimiento de los puestos asalariados formales. La irrupción

del cuentapropismo no es una novedad: desde 1974 a 1990, se había expandido del 24% al 33% según consigna Luis Beccaria (2003) quien lo atribuye a la inestabilidad macroeconómica de aquellos años y a la caída del salario³. Lo mismo podía decirse sobre el sostenido aumento de la proporción de asalariados no registrados la cual creció en el Gran Buenos Aires del 20% en 1980 al 30% en 1990. Ambos fenómenos se profundizaron durante el estallido de la hiperinflación en 1989 o durante el agotamiento de la convertibilidad en el año 2001 y su posterior crisis social.

El periodo de expansión y crecimiento económico de principios del siglo XXI logró reducir la informalidad del 49,5% en 2003 al 33,1% en el año 2015 mientras la tasa de asalarización pasó del 73,4% al 77,6% en el año 2012 (su pico máximo) según datos del INDEC. A pesar de estos logros, en la última década el mercado de trabajo argentino evidencia una sostenida tendencia a consolidar **niveles de informalidad históricamente altos** y un aumento del empleo no asalariado por sobre el trabajo en relación de dependencia pleno en derechos laborales.

6

•Evolución de la Tasa de informalidad en Argentina (%)

Total de aglomerados urbanos. 2010-2023



Fuente: Elaboración propia en base a EPH, INDEC.

3. Antes de la hiperinflación, la relación entre masa salarial y PBI se había derrumbado del 43% en 1975 a 32% en 1988 (Beccaria, 2003, p. 86)

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), al 4to trimestre del 2023 en Argentina había 21 millones de trabajadores ocupados dentro de los cuales 11 millones eran asalariados. Dentro de ese universo, el 32% trabajaba en condiciones de informalidad (3,5 millones)⁴.

El fenómeno de la precarización laboral, en un sentido amplio, también incluye a aquellos trabajadores que ejercen su actividad “por cuenta propia” con alta inestabilidad y cuyos

ingresos no garantizan condiciones de vida dignas, a la vez que las tareas que desarrollan suelen exponerlos a situaciones de mayor riesgo en términos de salud y seguridad (Sosa y Smith 2022b). Si sumamos a los asalariados informales y los cuentapropistas de baja calificación⁵, el 44% del total de ocupados se desempeña en condiciones de precariedad laboral.

• Población ocupada según categoría ocupacional (%)

Total de aglomerados urbanos, 4° trimestre, 2023



Fuente: Elaboración propia en base a INDEC, EPH 4° trimestre, 2023.

Fragmentación y desigualdad

El crecimiento del trabajo no registrado en el universo de los asalariados conlleva una serie de externalidades negativas en el devenir de las condiciones laborales de los trabajadores, particularmente en lo que respecta a los ingresos. A modo de ejemplo, si tomamos dos de las ramas con mayor cantidad de ocupados como la Industria Manufacturera

(1,8 millones de trabajadores) o Comercio (2,2 millones) los resultados demuestran que el ingreso medio de los trabajadores bajo convenio (formales) resulta cercano al doble de aquellos que realizan sus actividades por fuera de la cobertura de la normativa legal (informales). En el caso de la Industria Manufacturera los trabajadores cubiertos por Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) perciben el doble que aquellos no cubiertos,

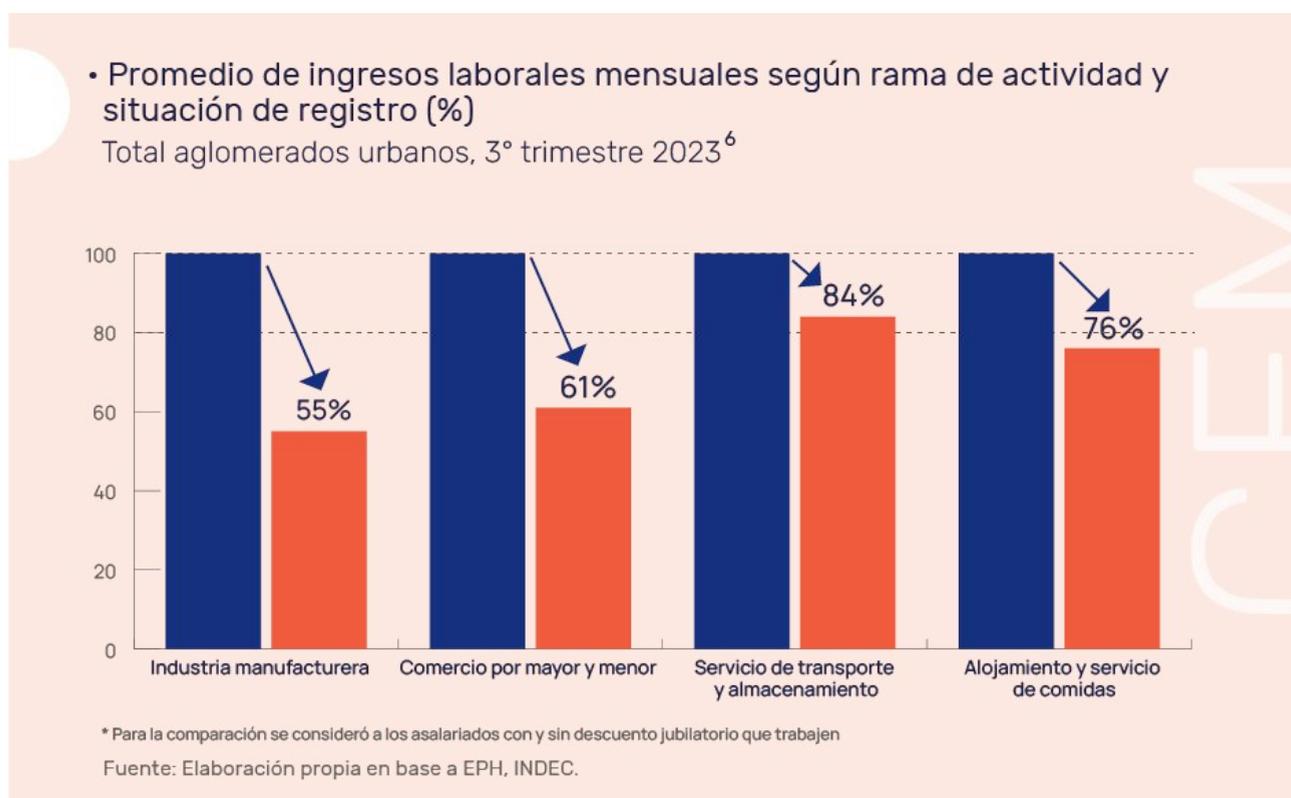
4. El INDEC lo define como asalariados sin descuento jubilatorio.

5. El dato es un proxy al universo de trabajadores precarios que alcanza no sólo a trabajadores no profesionales que ejercen su actividad independientemente (a través del autoempleo) y a los asalariados que son contratados por fuera de la normativa laboral. Todos ellos conforman una amplia franja de trabajadores que no gozan de los derechos que brindan las regulaciones laborales, como son los aportes al sistema de jubilaciones y pensiones, aportes para el acceso a salud a través de una obra social, vacaciones pagas, aguinaldo, indemnización por despido, días pagos por enfermedad, etc.

mientras en Comercio el ingreso de los informales es un 46% menor a quienes están bajo convenio. Si bien en otras ramas productivas la brecha se achica levemente, se observa que sigue siendo significativa la diferencia entre trabajadores bajo convenio y aquellos en situación de informalidad. Tal es el caso de Servicios de Transporte y Almacenamiento, donde los ingresos de los informales resultan un 33% menor a los de los formales; o en la rama de Alojamiento y Servicios de Comidas donde esta cifra es de 30% (Sosa y Smith 2023b).

Un dato a destacar es que el tamaño de las empresas guarda una correlación significativa con la situación de informalidad de los puestos de trabajo y las empresas pequeñas concentran la mayor parte de la informalidad. Dentro de las microempresas de hasta 5 trabajadores, la tasa de informalidad es 73% mientras que en las empresas de más de 100 la tasa desciende a 10%. Si tomamos como referencia las empresas de hasta 25 trabajadores, las mismas concentran el 82% del trabajo informal, lo que significa que 2,9 millones de los 3,5 millones de informales

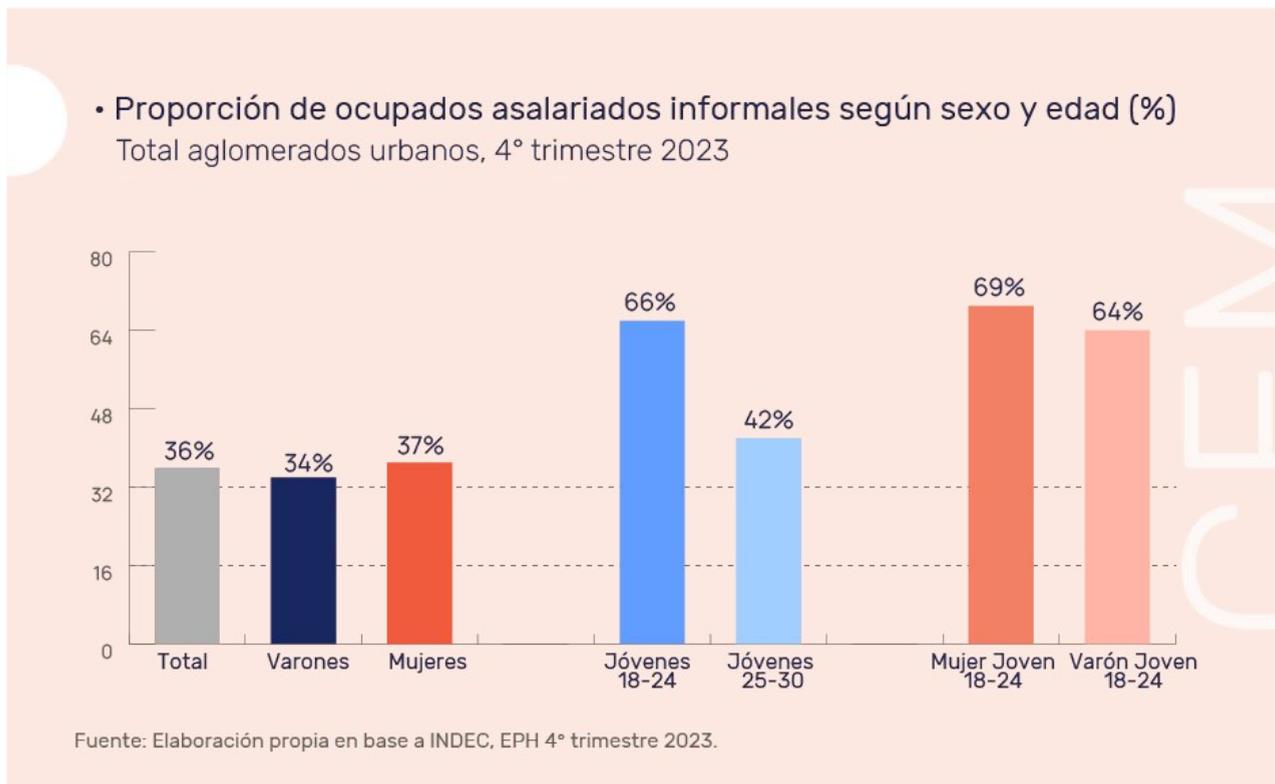
8



trabajan para empresas pequeñas.

Dentro del universo de la informalidad y la precariedad son las mujeres y los jóvenes quienes se ven mayormente afectados por este tipo de contratación precaria y mal remunerada. Mientras que la informalidad alcanza al 37% de las mujeres, en los varones alcanza al 34%. En el caso de los jóvenes de 18 a 24 años, el 66% se encuentran en esta situación laboral. Por último, el peor escenario es para las mujeres jóvenes ya que entre ellas la tasa de informalidad asciende a 69%.

6. Para la comparación se consideró a los asalariados con y sin descuento jubilatorio que trabajen más de 40 hs semanales y se tomó como 100% el promedio salarial mensual de la ocupación principal de los asalariados registrados.



Trabajadores formales pobres

Otro elemento representativo de la vulnerabilidad del mercado laboral argentino queda en evidencia al adentrarnos al universo de los trabajadores formales por el significativo y creciente segmento de personas cuyos ingresos no alcanzan a cubrir el costo de una canasta familiar.

Al analizar los datos del INDEC del 4to trimestre de 2023 se observa que el 81% de los asalariados formales que trabajan 40 horas semanales o más perciben ingresos laborales inferiores a la Canasta Básica de un hogar tipo⁷. Esto quiere decir que sus ingresos laborales por su ocupación principal se ubican por debajo de la línea de pobreza.

La mediana de ingresos laborales de la ocupación principal de los asalariados formales que trabajan 40 horas semanales o más es de \$300.000. Esto quiere decir que la mitad de los asalariados formales en Argentina cobran menos de \$300.000 por mes.

El fenómeno de trabajadores formales pobres es relativamente novedoso y puede constituir un factor explicativo del crecimiento de la ocupación y subocupación demandante ya que muchos trabajadores ocupados frente al deterioro de sus ingresos deciden buscar un segundo empleo para recomponer los mismos.

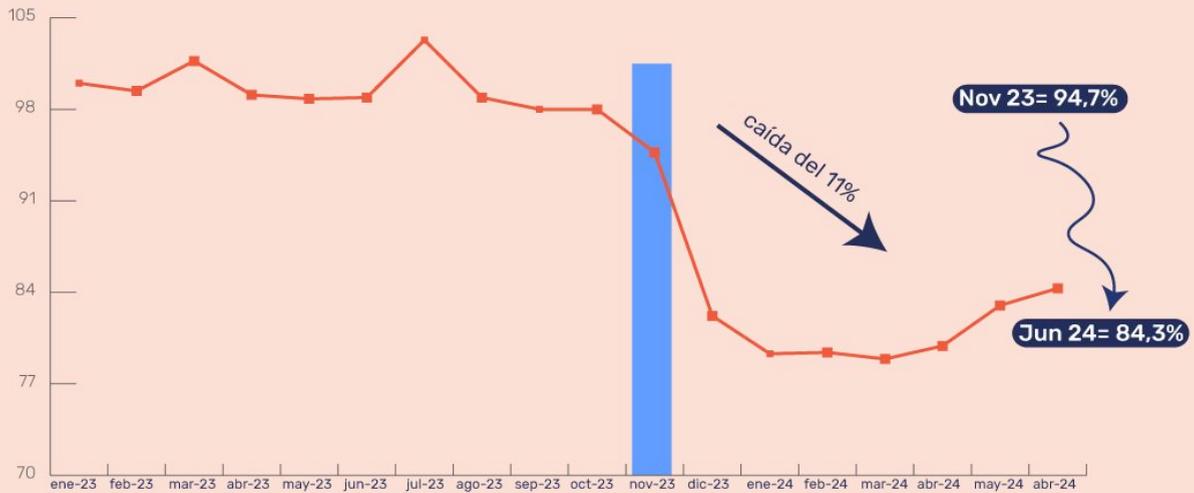
Los primeros 6 meses del gobierno de Javier Milei

Un primer elemento a destacar en el mercado de trabajo argentino es la **profundización de la caída del salario real de los trabajadores** en los últimos años. Como podemos observar a continuación, si bien el salario real se había deteriorado desde enero a noviembre del 2023, el salto inflacionario de diciembre y los primeros meses del 2024 provocaron una abrupta caída hasta el mes de marzo. A pesar de la leve recuperación de los últimos meses, la caída del salario real desde diciembre hasta junio fue del 11%.

7. En diciembre de 2023 el valor de la Canasta Básica Total de un hogar de 4 integrantes ascendía a \$495.798,32.

Evolución del salario real

Enero-23 a junio-24. Índice base enero-23 = 100



Fuente: Elaboración propia en base a INDEC, índice de salarios.

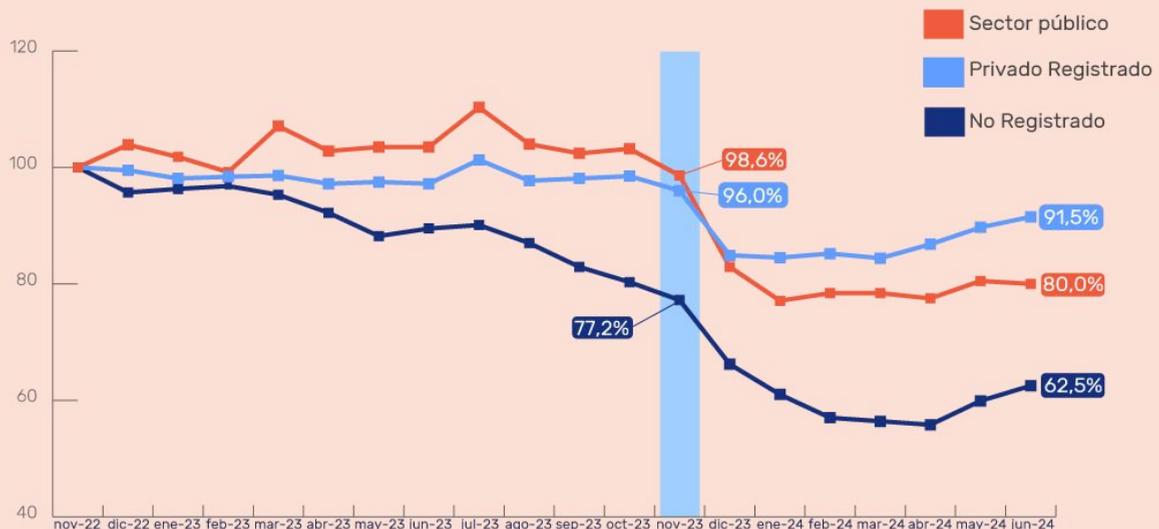
10

Podríamos indicar como segundo elemento relevante la **profundización de las desigualdades** al interior de la fuerza de trabajo. A la estructural desigualdad explicada por razones de género y edad, se suman las diferencias de ingresos entre los trabajadores asalariados registrados (públicos vs privados) y entre estos con los trabajadores no registrados (informales). En el siguiente gráfico podemos ver cómo, desde diciembre en adelante, aumenta la brecha salarial entre

los trabajadores registrados del sector privado por un lado y los trabajadores del sector público y los no registrados por el otro. Mientras los privados perdieron 4,5% del salario real desde noviembre, el sector público perdió 18,6% y los no registrados 14,7%. La brecha salarial entre estos últimos se ha incrementado en 29 pp. con respecto a los privados registrados.

Evolución del salario real

Noviembre-22 a junio-24. Índice base nov-23= 100



Fuente: Elaboración propia en base a INDEC, índice de salarios.

Si bien el deterioro de los empleados públicos fue el más profundo desde noviembre del 2023, el salario real de los no registrados se ha deteriorado 38% desde noviembre del 2022, siendo el sector más perjudicado por el desborde inflacionario y las dificultades para recomponer ingresos por su exclusión de esquemas de negociación colectiva. En el caso del empleo público, el fuerte ajuste fiscal a nivel nacional y provincial ha ido en contra de la actualización salarial.

El tercer elemento a destacar es la aparición de la **desocupación como un problema en el mercado de trabajo**. En el segundo trimestre del 2024, el desempleo subió al 7,6% frente al 6,2% del mismo período de 2023, lo que implicó un avance de 1,4 puntos porcentuales (p.p.), según informó el INDEC.

En el universo del trabajo registrado, la evolución del empleo enciende alarmas. Según la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (STEySS) en base a SIPA, se han perdido 115.580 mil puestos de trabajo en 6 meses, desde noviembre del 2023 a mayo del 2024. Desagregado, el número se explica por una fuerte caída de asalariados privados (-123.123) y de asalariados públicos (-36.940) compensado con un aumento de no asalariados autónomos (+27.976) y no asalariados monotributistas (+70.502). También aumenta la precarización dentro del empleo registrado. Si bien el universo de empleo registrado disminuye, al interior crece el monotributo, una categoría ocupacional con menos derechos laborales y por fuera de esquemas de negociación colectiva. También preocupa el abrupto descenso de trabajadoras de casas particulares y de monotributistas sociales desde noviembre a mayo de manera ininterrumpida.

Resumen

El crecimiento del empleo hacia fines del 2023, en el marco de un estancamiento de la economía manifestado por la falta de crecimiento del Producto Bruto Interno (PBI) en los últimos años, está fundamentalmente traccionado por una precarización de la fuerza de trabajo, evidenciado en el aumento del trabajo no registrado (informalidad) y en categorías ocupacionales no asalariadas (cuentrapropismo). También en una caída de los ingresos y del salario real. La precarización laboral y el deterioro de los ingresos impacta con mayor intensidad en ciertos segmentos de la sociedad, generando fragmentación y desigualdad al interior del universo de los trabajadores.

El programa económico del gobierno de Javier Milei, en los primeros 6 meses del 2024, ha profundizado el deterioro de las condiciones laborales (aumento de informalidad laboral, caída del salario real, desigualdad en la evolución de los ingresos) y ha generado un aumento de la desocupación, que empieza a constituirse en una nueva preocupación en la sociedad.

En este marco de deterioro de las condiciones laborales del universo de trabajadores y trabajadoras, un sector de la política, del mundo empresarial y académico plantea la necesidad de una adecuación de las normas e instituciones laborales que permita solucionar los problemas que desde esta visión obturan el crecimiento económico y la generación de empleo de calidad. En el próximo apartado analizaremos sus principales antecedentes, argumentos y lineamientos haciendo especial hincapié en los cambios impulsados por el gobierno asumido en diciembre del año 2023.

La reforma laboral durante el gobierno de Javier Milei

El compendio de iniciativas para modificar las normas e instituciones laborales impulsadas por el gobierno de La Libertad Avanza intentó estructurarse mediante distintos instrumentos e iniciativas legislativas.

El primer paso fue la promulgación del Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) 70/23⁸, suspendido por la justicia en lo referido a su capítulo laboral. Esto motivó la presentación por parte de diputados y senadores del Partido Radical de un proyecto de ley que retomaba varios puntos nodales del DNU mientras proponía nuevas modificaciones. Dicho proyecto fue incorporado a la discusión de la ley de “Bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos” pero solo algunos artículos fueron aprobados a través de la promulgación de la ley 27.742.

El núcleo conceptual de las modificaciones promovidas por la Ley Bases bajo el título “Promoción del empleo registrado” respondía a una narrativa que, en voz de las principales

asociaciones empresarias, sostenía la urgencia de una reforma laboral que termine con la actual normativa considerada obsoleta y que estaría operando como principal obstáculo para la contratación o formalización de más trabajadores. Entre los principales argumentos podríamos señalar:

1. Costos no salariales

Los elevados costos no salariales vinculados al trabajo asalariado o los denominados “costos de contratación” figuran entre los principales motivos esgrimidos por las empresas para explicar la falta de generación de empleo de calidad en Argentina. El argumento suele ser abordado desde 3 ópticas: la comparación intrarregional⁹, por sector de actividad económica¹⁰ y/o por tamaño de las empresas¹¹.

2. Costos vinculados a la salida

Los costos de contratación también comprenden los potenciales gastos asociados a la “salida” del trabajador de la empresa.

8. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-70-2023-395521>

9. En lo que respecta a la comparación entre Argentina y la región se suele citar el informe del Banco Interamericano de Desarrollo (2017), el cual elabora un indicador denominado costo no salarial promedio del trabajo asalariado que en 20 países de América Latina y el Caribe alcanza en promedio el 49% sobre el salario promedio. En el caso de Argentina junto a Brasil y Perú los costos no salariales representan los más altos de la región llegando al 70%, siendo las contribuciones obligatorias a la seguridad social el componente más importante.

10. Para Nuria Susmel (2023) de la Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas (FIEL) considera que la problemática de la no registración del empleo se debe al desfase entre costos de contratación altos con actividades económicas de baja productividad.

11. Según la Fundación Observatorio PYME (2022), desde el 2004 al 2021 las medianas empresas manufactureras (51-250 ocupados) han podido crear empleo (+42%), a diferencia de las pequeñas (10-50 ocupados) que lo han ido reduciendo (-17%). Esto se explica porque mientras la productividad del trabajo prácticamente no varió entre las medianas (-4%), cayó a la mitad entre las pequeñas (-52%), ampliándose muy significativamente la diferencia entre ambos tamaños mientras que la diferencia del costo real del trabajo (salarial y no salarial) entre ambos grupos prácticamente no ha variado, determinando así la pérdida relativa de rentabilidad de las más pequeñas.

Incluye lo estipulado por la ley en relación al pago de una indemnización y eventuales gastos en relación a potenciales conflictos que deriven en un juicio laboral. En los últimos años, desde el sector empleador, se ha puesto el acento en la denominada “industria del juicio”, anclando el reclamo en los cálculos de actualización de las indemnizaciones laborales a favor de los trabajadores que terminan por generar el quiebre de pequeñas y medianas empresas ante la imposibilidad de pagar los elevados costos de las sentencias. También se plantea que existe un problema en lo referido a los juicios por accidentes laborales¹².

Quienes matizan estos reclamos por parte de los empleadores consideran que, como primer punto, la mayoría de los conflictos laborales no llega al ámbito judicial ya que se resuelven fuera de los tribunales a través de instancias de conciliación laboral. Por otro lado, una parte importante de las sentencias son contra las Aseguradoras de Riesgo del Trabajo y no contra las empresas cuando se trata de accidentes laborales. Por último, la relación entre sentencias más los expedientes aguardando sentencia son en su totalidad ínfimos en relación a los millones de trabajadores formales e informales de la economía Argentina¹³. En relación a las indemnizaciones se argumenta que 1 de 4 despidos son por causa injustificada y que el promedio de antigüedad de los trabajos es menor a 2 años en el 55% de los casos (Tomada et al., 2019).

3. Convenios Colectivos de Trabajo

Otra de las críticas más relevantes del empresariado argentino se relaciona con la

falta de adecuación de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) vigentes con la realidad del mercado de trabajo en la actualidad y los cambios tecnológicos en los modos de producción que requieren de otras condiciones laborales al interior de la empresa. Aducen que en su mayoría, los CCT fueron creados durante la década del 70 y que la ultra-actividad impide su actualización, convirtiéndolos en convenios obsoletos, principalmente en ciertos sectores productivos proclives a la innovación tecnológica que requiere flexibilizar las condiciones de trabajo generales y/o adaptarlas a las especificidades de las grandes empresas. Proponen la flexibilización de las condiciones de contratación, la flexibilidad horaria, de funciones y el régimen de jornada. También una descentralización de la negociación a niveles inferiores, por empresa y la eliminación de la “ultra-actividad” de los convenios colectivos.

Sobre el principio de ultra-actividad, suele argumentarse que fomenta el carácter obsoleto de los CCT frente a las transformaciones en el ámbito productivo y técnico, representando un escollo para la eficiencia de la empresa privada. Sin embargo, la realidad indica que en el siglo XXI los CCT se han caracterizado por su dinámica y de ninguna manera se han mantenido inmutables. Más de la mitad de los convenios activos se firmaron durante este siglo¹⁴, en tanto en todas las ramas se han producido modificaciones de diverso tipo en diferentes cláusulas para adaptarse a nuevas realidades.

A modo de ejemplo, ramas como Construcción, Comercio, Sanidad, Metalúrgicos, si bien conservan los CCT

13

12. Según un informe de la Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (UART), en 2023 se llevaron a cabo 117.348 juicios por accidentes laborales, un 23,8% más que en 2022, 48% respecto de 2021, y 163% más que en 2020. Una de las razones planteadas es la falta de creación de los Cuerpos Médicos Forenses que establecía la ley 27.438 del año 2017. <https://www.uart.org.ar/category/novedades/noticias/notas-periodisticas/page/2/>.

13. Por ejemplo, según registros de la Cámara Nacional de Trabajo, en marzo de 2024, el fuero laboral dictó 3542 sentencias definitivas, a razón de 118 por día. Al 31 de marzo, había 17.083 “expedientes a sentencia”, es decir, causas que están listas para resolverse. Ese volumen de causas de expedientes de resolución inminente involucra 0,12% de la masa laboral tomando como base unos 13,5 millones de trabajadores ocupados según la última medición del INDEC.

14. Trajtemberg y Pontoni (2017) afirman que “desde 1975 se han firmado 1.154 CCT sectoriales entre sindicatos y cámaras empresarias, de los cuales 506 continúan activos. Es de destacar que el 54% de ellos fueron acordados durante los años 2003-2014” (p. 21).

firmados en 1975, han adaptado sus normativas al nuevo escenario productivo y han renovado diversos contenidos salariales y no salariales mediante acuerdos, aprovechando el contexto de negociaciones anuales desplegadas luego de 2003 (Trajtemberg y Pontoni, 2017).

Las principales reformas a las normas e instituciones laborales aprobadas a través de la “Ley Bases”¹⁵ a fines de junio del 2024 están comprendidas en título IV “Promoción del empleo registrado” y en el título V “Modernización Laboral”. Sus puntos más relevantes son:

- La **extensión del periodo de prueba** de 3 meses a 6 meses o hasta 1 año en función del tamaño de la empresa lo que permite a las empresas despedir sin causa ni indemnización a los trabajadores durante este periodo de actividad
- Promueve la posibilidad de que un “trabajador independiente” pueda contratar hasta 3 “**colaboradores**”, quienes deberán hacerse cargo individualmente de sus aportes previsionales, a la obra social y a la ART.
- La creación de un **fondo de cese laboral** (art.93) pretende terminar con la figura, sancionada constitucionalmente, de las indemnizaciones por despido. Éstas serían reemplazadas por un fondo sostenido por el empleador a lo largo del período en el que el empleado está activo.
- Se **eliminan las sanciones por incumplimiento en el registro de trabajadores** contratados. También se excluye a las asociaciones sindicales como posibles denunciantes de la falta de registración de las relaciones laborales, para dejarla solo en manos del trabajador (art. 84).
- En cuanto a los esquemas de **tercerización laboral**, determina que el trabajador será considerado empleado de aquel que registre la relación laboral, limitando la litigiosidad entre trabajadores y empresas usuarias. Estas serán responsables solidarios por las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto de los trabajadores proporcionados solo durante el tiempo de efectiva prestación en la empresa usuaria.
- Se **limita el derecho a la acción colectiva** incorporando como causal de despido con causa medidas o acciones llevadas adelante por los empleados en el marco de conflictos laborales. Las causales son enumeradas en el artículo 94. En el artículo 95 se establece la indemnización por discriminación que en la práctica permitiría despedir con indemnización a activistas gremiales o de base¹⁶.
- En cuanto a la **licencia por maternidad**, aunque no modifica la cantidad de días, se reduce la prohibición de trabajar de 30 a 10 días previos al parto¹⁷.
- Sobre el **empleo público**, en el capítulo IV del título II referido a la Reforma del Estado, se busca facilitar despidos masivos de empleados de planta permanente mediante un procedimiento para dejar en disponibilidad y luego despedir.
- Por último, se promovió un “**Régimen de promoción de empleo registrado**” denominado mediáticamente “blanqueo laboral” que estipula la condonación de las infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza correspondientes a la regularización de relaciones laborales y la condonación de capital e intereses relativos a los aportes y contribuciones patronales destinadas a los subsistemas de seguridad social.

14

15. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/310189/20240708>

16. Hasta la aprobación de la ley, los despidos por discriminación estaban expresamente prohibidos y ante su judicialización obligaba a los trabajadores afectados a ser reincorporados en su puesto.

17. Esto, a pesar de ser optativo y presentarse como una ventaja, podría habilitar a los empleadores a ejercer presión sobre las trabajadoras para que continúen con sus tareas en los días próximos al parto con las eventuales consecuencias que pudieran tener para la salud de la madre/parturienta.

Una primera apreciación sobre las reformas aprobadas se relaciona con el vínculo entre las mismas y las reformas impulsadas por el gobierno de Mauricio Macri¹⁸ (que oportunamente no lograron el apoyo del Congreso Nacional para su aprobación) y las reformas impulsadas por el un sector del Partido Radical como hemos mencionado anteriormente. Esto indica que las transformaciones, lejos de ser impulsadas por un solo partido político en un momento determinado, **constituye un compendio de iniciativas sostenidas a lo largo del tiempo por diversos sectores políticos** incluidos Propuesta Republicana (PRO), una buena parte del radicalismo y otros partidos de la oposición además del actual partido oficialista. Muchos de estos espacios presionan y siguen impulsando otras reformas, fundamentalmente en lo concerniente al modelo sindical argentino y a la ultra-actividad de los CCT.

En segundo lugar, es evidente que la orientación de las reformas conecta con las históricas demandas que esgrime el sector empresario argentino para promover el empleo en la Argentina. La mayoría de las medidas se dirigen a **flexibilizar las normas laborales para disminuir los costos de contratación** tanto en el ingreso del trabajador a la empresa como en su eventual egreso. En ese sentido, la extensión del periodo de prueba o el fondo de cese laboral reducen los potenciales costos asociados al despido de trabajadores.

Otro aspecto relevante de las reformas es el **incentivo de malas prácticas en el ámbito laboral**. La eliminación de multas por el incumplimiento del registro de trabajadores, la posibilidad de ocultar trabajo asalariado bajo

el rótulo de “colaboradores”, la contratación sucesiva de trabajadores para un mismo puesto de trabajo bajo “periodo de prueba” o fomentar la tercerización laboral sin contraer responsabilidad por la totalidad de las obligaciones que surgen de la relación laboral son solo algunos ejemplos. La posibilidad de un “blanqueo laboral” tampoco genera incentivos en el mediano y largo plazo para promover la registración laboral frente a las expectativas de nuevos “blanqueos”.

También es importante señalar que algunas medidas aprobadas van en **detrimento del poder de los sindicatos** como la limitación al derecho de acción colectiva (que podría justificar despidos a trabajadores o delegados en el marco de conflictos laborales) o la exclusión de las asociaciones sindicales como posibles denunciantes de fraude laboral (fundamentales como complemento de las políticas de inspección laboral por parte del Estado). Es importante destacar que el avance reformista del modelo sindical argentino continúa luego de aprobadas las reformas en la Ley Bases. El proyecto presentado por los legisladores radicales establecía una serie de artículos para modificar la ley de asociaciones sindicales y actualmente están en revisión nuevos proyectos en la Comisión de Legislación del Trabajo en la cámara de diputados¹⁹. Los puntos más relevantes son la eliminación de la cuotas solidarias²⁰, la limitación a la reelección de las autoridades y la flexibilización de las obras sociales sindicales para facilitar la derivación de aportes a otros proveedores de salud. Más allá de la consideración sobre la conveniencia o no de estas medidas, es claro que las mismas podrían horadar el poder de los sindicatos.

15

18. En octubre del 2017 se impulsó un proyecto de ley de reforma laboral que implicaba cambios significativos en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) para desregular las tercerizaciones laborales a través de la modificación del art. 30 de la LCT, permitía al trabajador en un acuerdo entre partes renunciar a los derechos previstos en las leyes laborales mediante la modificación del art. 12 de la LCT, creaba el sistema de “bancos de horas”, fomentaba la figura del “colaborador” y promovía un “blanqueo laboral”, entre otros (Strada, 2018).

19. <https://www.ambito.com/politica/volvio-postergarse-el-debate-diputados-la-reforma-sindical-y-no-lograria-sancionarse-este-ano-n6066586>.

20. Son descuentos en el recibo de haberes que se realiza a los trabajadores, estén o no afiliados, para financiar el funcionamiento de los sindicatos.

Entre los proyectos impulsados por estos sectores de la política también se busca eliminar el principio de ultra-actividad de los CCT.

Por último, las reformas aprobadas implican una **vulneración de derechos laborales** consagrados en la Ley de Contrato de Trabajo. Mariana González y Ana Laura Fernández (2024) lo sintetizan en los siguientes puntos:

- En el denominado “blanqueo laboral”, el trabajador que sea registrado, sin importar su antigüedad y su salario, sólo podrá tener acreditados hasta 5 años de aportes calculados sobre el monto del salario mínimo, vital y móvil, a los fines de reconocimiento para su jubilación.
- Los trabajadores perderán el derecho a indemnización en el tiempo que se extienda el periodo de prueba al igual que el cobro de indemnizaciones cuando fueron víctimas del incumplimiento de la legislación laboral por parte de sus empleadores.
- El abuso de la figura de “colaborador” podría fomentar una mayor precariedad de las relaciones laborales, afectando derechos laborales.
- Los trabajadores cuya relación laboral sea con la empresa intermediaria pueden quedar enmarcados en convenios colectivos menos convenientes además de estar menos protegidos ya que dichas empresas suelen tener menos recursos para hacer frente a sus obligaciones como empleadoras.
- Limitaciones al derecho a huelga
- Pierden la posibilidad de ser reincorporados en caso de despido por discriminación
- En cuanto al empleo público, se vulnera el derecho a la estabilidad en el caso de los trabajadores pertenecientes a la planta permanente.

Los cambios en las normas laborales aprobadas en la Ley Bases y las iniciativas que aún continúan siendo impulsadas conectan con históricas demandas del empresariado argentino y presentan dudas sobre cómo repercutirán dichos cambios en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores. Frente a este panorama, cabe preguntarse sobre la conveniencia o no de una reforma laboral en la Argentina, sobre su contribución y limitaciones para resolver los problemas del mundo del trabajo y si es posible encontrar un esquema que compatibilice las demandas de los empleadores y trabajadores, promoviendo al mismo tiempo el crecimiento económico y el empleo de calidad bajo un enfoque tutelar y protectorio de los derechos laborales.

Una reforma laboral alternativa que priorice la inclusión, el crecimiento económico y empleos de calidad

Nos abocaremos a sintetizar los puntos nodales del conversatorio realizado en el mes de julio del presente año organizado por el Centro de Estudios Metropolitanos (CEM) junto a la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) y la Universidad Metropolitana de Educación y Trabajo (UMET) en el que participaron centros de estudio universitarios y sindicales abocados al estudio de las relaciones laborales y las problemáticas en el mundo del trabajo²¹.

El conversatorio tuvo como objetivo promover un debate en torno a la necesidad (o no) de discutir una reforma laboral en el país desde un enfoque tutelar y/o protectorio de los derechos laborales, que asegure el crecimiento económico con empleo de calidad, teniendo en consideración las dificultades que atraviesa el mercado de trabajo y en el marco de las reformas impulsadas y aprobadas por el gobierno de Javier Milei²². Analizaremos desde los planteamientos más conceptuales a las medidas más concretas que se abordaron durante el encuentro. En cada punto intentaremos reforzar el argumento o punto de vista con datos estadísticos o fuentes bibliográficas cuando sea necesario.

Principales núcleos conceptuales del conversatorio

1. *Inexistencia de una tendencia global hegemónica a favor de la desregulación del mercado de trabajo y la flexibilización de la normativa laboral.*

Mientras en algunos países como Argentina se avanza en la desprotección de los derechos del trabajador a favor de las demandas del sector empresario o del capital, otros países impulsan políticas regulatorias del mercado de trabajo a favor del trabajador y de la institucionalización del diálogo social como instrumento privilegiado para ello.

Según Etchemendy et al. (2024), las políticas laborales impulsadas en los últimos años en España, México, Chile y Colombia evidencian avances “en el terreno de la negociación salarial (centralización de la negociación colectiva, impulso de la determinación administrativa/colectiva del salario mínimo), de las garantías a la estabilidad del empleo (recalibración del contrato indefinido y nuevos procedimientos para sostener el trabajo en empresas/ sectores en crisis), el fortalecimiento del actor sindical (su rol en la negociación colectiva y protecciones contra

21. FUNDAR, Fundación UOCRA, Centro de Innovación de las Trabajadoras y los Trabajadores (CITRA-UMET), Centro de Investigación y Formación para la República Argentina (CIFRA-CTA), Observatorio de la Deuda Social de la Universidad Católica Argentina, Centro de Estudios de Políticas y Estado (CEPES), Centro de Estudios Metropolitanos (CEM), la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), la Universidad Metropolitana de Educación y Trabajo (UMET) y el programa Capacitación y Estudios sobre Trabajo y Desarrollo (CETyD) de la Universidad de San Martín.

22.

Cabe señalar que el conversatorio inició con una presentación por parte del equipo de FUNDAR (Sebastián Etchemendy, Juan Manuel Ottaviano y Federico Pastrana) sobre una propuesta de reforma laboral para Argentina que meses más tarde fue publicada en el documento “Una reforma laboral para la inclusión y el crecimiento” (2024).

ataques arbitrarios) y el despliegue de nuevos derechos individuales (trabajadores de plataforma, autónomos, limitaciones de la jornada, contratos de formación con garantías)” (p.26) Durante el conversatorio, Sebastian Etchemendy en representación de FUNDAR, profundizó en este concepto: “hoy tenemos las economías reguladas en Europa más eficientes con bajo desempleo. Alemania tiene 3,4% de desempleo y tiene negociación salarial centralizada, tiene despidos regulados, tiene Estado de Bienestar...”.

Por esta razón, es preciso plantear que la necesidad de implementar una **reforma laboral de carácter progresivo**, que suponga una ampliación de derechos para los trabajadores y que promueva la actualización de la normativa en función de los cambios en el mercado de trabajo, **no está a contramano de lo que sucede en otras regiones del mundo**.

18 2. Las reformas laborales, ¿por qué y para qué son necesarias?

Pese a que desde ciertos sectores políticos y del empresariado se ha impuesto la narrativa de que el estado actual de normas e instituciones laborales constituyen un obstáculo y que la flexibilización de las condiciones de contratación son necesarias para la generación de empleo, la evidencia y los hechos han demostrado lo contrario.

Fabián Amico de CITRA, considera que el rótulo de reforma laboral nace en un momento específico y se relaciona a la **resolución de los conflictos distributivos** en Europa en los años 80 y 90 al igual que en Argentina y está vinculado a un enfoque marginalista de la economía que establece que las normas laborales dificultan la creación de empleo porque aumentan el costo laboral. Por lo tanto, una reforma laboral desde este enfoque tiene dos objetivos, “reducir el poder de negociación de los trabajadores y bajar los costos laborales ya que desde este enfoque

hay una relación inversa entre el empleo y el salario”.

En ese sentido, Carlos Tomada, ex ministro de trabajo de la nación, menciona que “nos han lavado la cabeza, han convencido a la sociedad que el problema del empleo y de los salarios son las regulaciones, son las instituciones y son las organizaciones. Que las 3 cosas obstaculizan el desarrollo económico y social y que, por lo tanto, hay que liquidarlas (...) no hay ninguna reforma laboral que resuelva los principales problemas del mercado de trabajo”. Así mismo, considera que la reforma laboral impulsado por el gobierno de Javier Milei va a agravar todos los problemas que tiene el mundo del trabajo porque “tiende a la precarización generalizada, todas las instituciones apuntan a eso: el colaborador, la extensión del periodo de prueba, el cambio del régimen de tercerización (..) y forma parte de una decisión de los sectores dominantes en la Argentina para cambiar la matriz productiva y social de nuestro país”.

Sebastián Etchemendy complementa argumentando que en los años 90 la reducción en promedio de las contribuciones patronales del 30% al 23% no redundó en un aumento del empleo. También diferenció como durante el gobierno de Néstor Kirchner y Cristina Fernández de Kirchner se generaron millones de puestos de trabajo registrados y con el mismo esquema de contribuciones patronales durante el gobierno de Mauricio Macri el empleo registrado disminuyó. Por esta razón considera que **“el principal vector de la generación del empleo no es una reforma laboral sino una política económica, en nuestro caso, una política económica que establezca la inflación y encuentre una fórmula de desarrollo y crecimiento”**.

La implementación de un determinado tipo de reformas inevitablemente se ve expuesta a las tensiones objeto de las pujas existentes en la

orientación de la política económica de los diferentes sectores y grupos sociales, lo que se traslada a los debates subyacentes en el escenario político. La relación de fuerza entre los distintos actores sectoriales en pugna en un momento determinado condiciona los efectos que puede tener para la masa laboral y quiénes son los verdaderos beneficiados de las reformas. En este sentido, **una reforma laboral tiene la potencialidad de mejorar o de empeorar las condiciones de vida de los trabajadores**. Sobre esta idea, Ana Castellani del Centro de Innovación de las Trabajadoras y los Trabajadores (CITRA) reflexiona “Toda la economía de plataforma, ¿van a quedar como monotributistas? Ahí tenemos que buscar mecanismos para encauzar a una enorme masa de trabajadores hacia una mejor calidad”. La idea subyacente, entonces, no es pensar a la reforma laboral como principal vector para la creación de empleo, pero sí como una herramienta fundamental para orientar (o no) el empleo existente hacia puestos de mayor calidad a partir de un enfoque protectorio de los derechos laborales.

3. El diálogo social como herramienta indispensable para pensar cambios sostenibles en el tiempo

Debido a las tensiones y pujas existentes, **es fundamental que las reformas laborales se discutan en el marco del Diálogo Social reforzando los mecanismos tripartitos entre trabajadores, empresarios y Estado**. La estabilidad y el éxito de las reformas dependerán de la fortaleza del diálogo social y del rol activo tanto de trabajadores como de empresarios y sus organizaciones. El intercambio de ideas, propuestas y negociaciones tripartitas resulta fundamental para garantizar el éxito a largo plazo de las modificaciones de las normativas laborales.

Esto es especialmente relevante para el sector de los trabajadores en una coyuntura compleja: “Por cómo estamos hoy, con un gobierno de ultraderecha y en la situación que estamos hoy en la relación de fuerzas, tenemos que proponer esto (la reforma) como un vehículo de Diálogo Social” (Sebastián Etchemendy).

Por esta razón, desde el equipo de Fundar plantean que es necesario discutir una reforma amplia y ambiciosa que contemple cambios para facilitar la oferta de bienes y servicios por parte de los empresarios (adaptando sus costos en determinados contextos) y promover la demanda de trabajo, mejorando la calidad de su protección. Esto significa pensar la reforma tanto para la oferta como para la demanda, atendiendo requerimientos o necesidades tanto de trabajadores como de empresarios. En este aspecto, Mariana González de CIFRA-CTA plantea algunos interrogantes: “cuando desde la derecha se plantea estas cuestiones no se busca un consenso o un punto de medio, se va con todo. Los proyectos de reforma que pasaron y las que no pasaron fueron elaborados por representantes de los grandes grupos empresarios. No poner una mirada más de clase de nuestro lado nos termina corriendo (...) Darles la razón no va a impedir que sigan hablando de contribuciones patronales o la industria del juicio”.

Por su parte, Fabián Amico de CITRA, considera que la discusión de la reforma laboral es un tema de economía política, de dos visiones en disputa. Una que considera que para aumentar el empleo hay que reducir el costo laboral y otra más “estructuralista” que plantea que capital y trabajo son complementarios, que la demanda de empleo depende del crecimiento económico y que bajar el salario puede ir en detrimento de la

23. Algunas propuestas planteadas por el equipo de FUNDAR en el documento “Una reforma laboral para la inclusión y el crecimiento” (Etchemendy et al, 2024b) son Régimen especial de contribuciones y ART en micro y pequeñas empresas; Actualización de convenios colectivos —especialmente pre 1990— a las nuevas formas de producción y servicios; Simplificación de multas y reforma/homogeneización general del cálculo base para la indemnización, Procedimiento de crisis/flexibilidad laboral controlada en empresas/sectores/áreas geográficas, entre otras.

24. Extensión/modificación de licencias (paternidad, etc.), Reforma de la jornada laboral y descansos (reducción, límites a la dirección horaria, descansos elegibles, límites al uso de banco de horas) Regulación del trabajo en plataformas digitales, regulación de la tercerización fraudulenta, entre otras (Etchemendy et al, 2024b)

en plataforma generación de empleo. Por ende, cualquier discusión de reforma laboral será a través de acuerdos `sentados en una mesa a los garrotazos´ ya que estamos hablando de distintos enfoques que son excluyentes”, concluye.

Matías Barroetaveña, director del CEM, considera fundamental: “Generar ámbitos para tener sobre la mesa una propuesta que no sea la que cada uno estima la mejor pero si la que podamos construir entre todos y así poder avanzar en una reforma a favor de los trabajadores, de más derechos, de más garantías y de mejor calidad de vida para nuestro pueblo”. Para Barroetaveña, es necesario generar mecanismos de articulación que nos permitan construir una propuesta a favor de los trabajadores para luego, a través del Diálogo Social, sentarnos en la mesa de discusión con empleadores y Estado. Es necesario evitar la pasividad de posiciones reactivas frente a reformas que quitan derechos y construir alternativas.

20

4. Interpelar a los trabajadores

La discusión en torno a la pertinencia o conveniencia de una reforma laboral en Argentina no puede escindirse de la situación actual del universo de trabajadores y trabajadoras que, como revisamos en el primer apartado del documento, se caracteriza por la precariedad, fragmentación y desigualdad. Para Mariana González de CIFRA-CTA “es importante hacer hincapié en los reclamos y necesidades de los trabajadores para que la reforma sea defendida por ellos y sus organizaciones”.

El interrogante que surge es si esos reclamos y necesidades son homogéneos en un universo de trabajadores que cada vez se encuentra más fragmentado. Para Ariel Lieutier del Instituto de Economía y Trabajo Germán Abdala: “Antes ser trabajador registrado te ponía más o menos en el mismo

barco, luego del 2018 se desarticuló el esquema paritario y ese colectivo ya no sabés cuán cohesionado está. Si sos trabajador registrado, decime de qué sector, si sos de comercio, si estás en seguros, si estás en bancarios (...) esa fragmentación al interior de los trabajadores es muy peligrosa para la cohesión política del movimiento obrero”.

Otro aporte a la discusión fue planteado por Mónica Sladogna de la FES al referirse sobre qué entendemos por consensos con el universo de trabajadores en un mundo cambiante en donde se reconfiguran los sentidos del trabajo y en donde las derechas crecen por vía democrática por mayorías que incluye a trabajadores: “Milei habla con la sociedad porque toca a los sentimientos y la gente está enojada. Está enojada con la ´casta´ del empleo público, está enojada con la ´casta´ del Estado de Bienestar y está enojada con la ´casta´ de los sindicatos que les plantean derechos que son ajenos”.

Una reforma laboral que intente interpelar a los trabajadores debe tener en cuenta la heterogeneidad de un universo de trabajadores fragmentado cuyas necesidades y demandas varían en función de su posición en el mercado de trabajo o del tipo de empleo que tengan. Eduardo Donza, del Observatorio de la Deuda Social de la UCA, refiere que existe un importante universo de trabajadores que no tienen derechos laborales y por las habilidades y niveles de empleabilidad que tienen ven muy lejos el acceso a los mismos. Por eso terminan acompañando programas económicos que se orientan a flexibilizar derechos de los cuales no gozan. Por otro lado, desde una visión progresista de los derechos laborales, hay cierto consenso de que parte de la normativa laboral se encuentra desactualizada frente a un mundo laboral que ha cambiado significativamente en los últimos 50 años, por lo que es necesario discutir temas como la extensión de la jornada laboral, la regulación del trabajo

o las licencias parentales en donde la leyes laborales Argentinas han quedado atrasadas con respecto a otros países europeos o de la región²⁵.

Por último, Raúl Ferrara de Fundación UOCRA planteó la necesidad de **rediscutir el concepto de productividad** cuando hablamos de reforma laboral: “la productividad parece que siempre se pone del lado del trabajador, que el trabajador argentino no es lo suficientemente productivo. Hay que cambiar el eje de esa discusión incorporando otros factores como la inversión, la infraestructura y de esa manera poder transmitírselo a los trabajadores”. En este sentido, una reforma progresista e inclusiva deberá priorizar mejorar las condiciones laborales para los trabajadores y no solamente contemplar el beneficio empresarial. Para ello, resulta necesario contribuir a la desarticulación de la narrativa que culpabiliza al “costo laboral” del estancamiento de la productividad y de la falta de competitividad empresarial, omitiendo toda referencia a los costos financieros, de los servicios de energía, de la logística, entre otros.

5. Reforzar la estructura tripartita para la negociación colectiva y la estabilidad del empleo

Otro tópico abordado durante el conservatorio fue cómo los recurrentes desequilibrios macroeconómico en la Argentina en los últimos años han repercutido en el desmejoramiento de la situación de los trabajadores, fundamentalmente en lo que respecta a sus ingresos. En ese sentido, se planteó las limitaciones de la paritaria libre como mecanismo de negociación salarial en contextos de alta inflación. A su vez, la negociación por sector ha promovido la fragmentación y una desigual recuperación del ingreso. La situación descrita requiere

pensar mecanismos de articulación y coordinación entre trabajadores, empleadores y Estado tanto en situaciones de crisis como en etapas de mayor estabilidad.

Para Ariel Lieutier “los planes de ajuste o estabilización desde la ortodoxia implican un ajuste salarial, en el mejor de los casos con congelamiento de salarios y en otros casos aceleración y fijate si podés correrla de atrás” refiriéndose al desfase temporal entre los picos inflacionarios y los procesos de recomposición salarial. Por ello propone que es necesario discutir **esquemas de regulación y coordinación de precios y salarios con el resto de las variables macroeconómicas** para evitar que los procesos de ajuste sean tan perjudiciales para los trabajadores. En el mismo sentido, Sebastián Etchemendy propone que es necesario avanzar en una mayor coordinación intersectorial en la negociación colectiva: “Somos el único país con negociación centralizada y fuerte a nivel sectorial que no tiene un **mecanismo de coordinación suprasectorial** por encima de los sectores para negociar”. Esto es imprescindible para poder orientar la negociación colectiva a objetivos un poco más macroeconómicos, fundamentalmente para encarar programas de estabilización económica.

Dentro de la negociación colectiva podemos enmarcar el debate sobre la necesidad de promover una **actualización de los convenios colectivos de trabajo (CCT)**. Para Raúl Ferrara de Fundación UOCRA es necesario “destruir la idea de que los convenios colectivos están anclados en los 70” ya que los mismos han atravesado procesos de actualización por más que estén cifrados en el año 73 y reflexiona “tal vez sí hay que hacer un relevamiento para saber cuáles han sido modificados en su integralidad, cuáles han tenido modificaciones o actualizaciones y ese si es un trabajo que

25. Algunos ejemplos: Colombia y Chile reducirán su jornada laboral a 42 hs y 40 hs respectivamente de manera paulatina. La “Ley Rider” en España obliga a las empresas digitales a vincular a los repartidores como trabajadores asalariados en el régimen general y no como autónomos. En Francia, la licencia de maternidad es de 16 semanas y la licencia de paternidad o para el cónyuge es de 25 días.

tenemos que hacer nosotros para transmitirlo adecuadamente”. Sobre este punto, Etchemendy propone que el Estado Nacional, a través de una ley, genere un programa de actualización de los CCT (sin imposiciones sobre el contenido) incentivando a los actores a negociar aspectos que vayan más allá de lo salarial, principalmente aquellos sectores más rezagados en cuanto a la actualización de sus convenios y que se hayan visto afectados por cambios en las formas de producción. En la última publicación de Fundar sobre esta temática (Etchemendy et al., 2024b) proponen: realizar un digesto digital de la negociación colectiva que ordene los textos de los CCT, promover la revisión de las descripciones de las categorías de acuerdo con la realidad productiva sectorial, la incorporación de tecnología y la salud y seguridad laboral, garantizar la participación de la PYMES y crear el Monitor de la Productividad y las Utilidades.

22 6. Trabajadores independientes y Economía Social

Según la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (STEySS)²⁶ en julio de 2024 se contabilizaron 13,279 millones de personas con trabajo registrado dentro de los cuales hay 2.144 millones de trabajadores monotributistas. La participación de los monotributistas en el total de empleo registrado pasó de representar el 13% en julio del 2014 al 16% en julio del presente, por lo cual su relevancia se manifiesta no solo en su participación sino en su crecimiento²⁷. El impulso del gobierno de Javier Milei a que trabajadores independientes puedan contratar colaboradores (monotributistas) podría incentivar la extensión de esta categoría ocupacional dentro del mercado de trabajo. Para Ariel Lieutier esto presenta un enorme desafío ya que el monotributo “es una figura que es un atrapa-todo y que muchas veces se la confunde con una modalidad laboral cuando en realidad es una forma de registración y tributación.

Es necesario diseccionarlo, no es lo mismo quien brinda un servicio, de alguien que vive de changas, de alguien que tiene un comercio y puede tener empleados”. Si bien reconoce que durante gobiernos anteriores se ha avanzado en otorgarle derechos y beneficios para darle un marco laboral, es necesario repensarlo y proponer un ordenamiento sobre un universo muy heterogéneo. En el mismo sentido, Raúl Ferrara de UOCRA propone avanzar en un nuevo marco normativo laboral distinto y específico para el trabajador independiente de la mano de precisar cuáles son los determinantes para definir una relación laboral que actualmente se basan en criterios demasiado amplios como la subordinación técnica, jurídica y económica.

En relación al amplio universo de trabajadores de la economía social o popular que realizan trabajos autogestivos de subsistencia o para complementar otros ingresos no laborales (registrados o no bajo figuras como monotributo o monotributo social), María Inés Fernández del CITRA propone cambiar el foco desde una política que solo busca fomentar la registración o formalización laboral hacia una política específica de este tipo de trabajadores vulnerados que no pueden o quieren ingresar al mercado de trabajo bajo relaciones laborales de dependencia: “el vendedor ambulante no va a quedar empleado bajo formas protegidas como podría ocurrir con los trabajadores de plataformas. En el fondo, el vendedor ambulante y el de RAPPI son la misma población, sólo que unos resisten entrar a las plataformas y otros deciden entrar en esas formas de vínculo laboral sometidas”. Para Fernández, mientras las políticas de registración o formalización pueden mejorar las condiciones laborales de algunos sectores monotributistas, se necesita otro tipo de políticas que otorguen mayor protección a sectores que están por fuera de vínculos laborales subordinados realizando trabajos de

26. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/leido_trabajoregistrado_2407_informe.pdf.

27. Según datos extraídos del Sistema de Información Previsional Argentino (SIPA) por la STEySS.

subsistencia, de baja calificación, mal remunerados y en condiciones laborales precarias. En el mismo sentido, Ariel Saegh del Centro de estudios de Política y Estado (CEPES) considera que hay que encontrar desde el Estado nuevas instituciones para proteger los derechos laborales de 10 millones de trabajadores que están por fuera del universo de trabajadores registrados: “solo los movimientos sociales están pensando las instituciones por las cuales esos trabajadores van a estar sumándose al mundo del trabajo y negociando mejoras en sus condiciones”.

Por eso, es fundamental desde el Estado y el conjunto de actores vinculados con la producción y el trabajo pensar en políticas para dotar de mayor empleabilidad a estos sectores que hoy se encuentran excluidos. Eduardo Donza del Observatorio de la Deuda Social de la UCA considera que parte del problema es que a “los trabajadores de la economía social siempre fue difícil tratarlos porque no es el trabajador típico al que estamos acostumbrados o la relación laboral que se controla, se supervisa desde el Ministerio de Trabajo. Por lo tanto, hay un desafío por parte de los organismos responsables de considerar este sujeto como destinatario de políticas de empleo, adecuando las mismas a las características y necesidades específicas de esta población que no tiene como fin lograr una ganancia sino la supervivencia.

7. Mejoras en relación al Empleo público

El empleo público es uno de los temas más preocupantes en relación al mercado de trabajo en Argentina, fundamentalmente por la cantidad de trabajadores desafectados desde el inicio del gobierno de Javier Milei en pos de lograr el equilibrio fiscal y el achicamiento del Estado. Para Ariel Lieutier del ITE German Abdala, hay una especie de “fetichización” en

relación a que hay unos 3 millones de empleados en la Administración Pública Nacional cuando en realidad son unos 700 mil empleados de los cuales la mitad son universidades, una gran parte fuerzas de seguridad y fuerzas armadas y el resto es parte de administración pública nacional (APN) de los cuales sólo 60-70 mil están bajo el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP)²⁹. Por lo tanto, “visto desde el empleo es muy pequeño, visto desde el gasto del Estado también es ridículo. Con la masa salarial del Estado no vas a resolver el superávit fiscal sobre la base de ajustar a los trabajadores” explica Ariel Lieutier afirmando que el empleo público se mueve al ritmo de las provincias y las provincias gastan en salud, educación y seguridad, es decir, áreas temáticas sensibles en las cuales el recorte de gastos es complejo.

Ana Castellani incorpora otro aspecto que considera necesario debatir y re discutir, relacionado con avanzar en un mejor ordenamiento a los trabajadores que forman parte del servicio civil dentro de la APN ya que una parte importante está bajo la Ley de Contrato de Trabajo y otras bajo la Ley de Empleo Público. Esto genera fragmentación y desigualdad dentro del colectivo de trabajadores. Quienes están bajo LCT pueden ser susceptibles de ser despedidos y no tienen garantizada la estabilidad. Por lo tanto, para Castellani, es necesario que la LCT incorpore este universo de empleados públicos con un régimen especial para no quedar a tiro de ser despedidos en cualquier cambio de gobierno. Lo mismo ocurre con los miles de empleados bajo SINEP que no pudieron concursar y que están con contratos a tiempo determinado y que actualmente se renuevan cada 3 meses. Gimena Vitali, rectora de la UMET, considera que es necesario volver a explicarle a la sociedad la importancia del régimen de estabilidad en relación al empleo público ya que una parte

28. <https://www.perfil.com/noticias/politica/datos-oficiales-cuanta-gente-echo-javier-milei-del-estado-cifras-de-los-despidos-en-ministerios-sociedades-y-empresas-publicas.phtml>.

29. Según el Sistema de Previsión Argentina hasta diciembre del 2023 había 3,5 millones de trabajadores públicos en total. El 66% son empleados de gobiernos provinciales, el 21% pertenece al Estado nacional y el 13% son trabajadores públicos municipales.

cree que está asociada a un privilegio de unos pocos. Inclusive, Carlos Tomada explica que es un mito que el empleo público sea el más estable: “Del periodo que va del 55 hasta los 80 los gobiernos eran una máquina de sacar leyes de prescindibilidad”.

Retomando a Ana Castellani, concluye: “Tenemos un Estado muy heterogéneo con capacidades fantásticas, pero con un montón de superposiciones, inconsistencias y desafíos por resolver”. Por ello, propone que la reconfiguración y mejoramiento del sistema de empleo público debe ser discutido en el marco de una reforma del Estado.

8. Políticas Públicas

Una reforma laboral debe acompañarse por nuevas políticas laborales o de empleo que se orienten a resolver las problemáticas percibidas en el mundo del trabajo, tanto desde la demanda como desde la oferta de empleo.

Sebastián Etchemendy considera necesario impulsar un **esquema de simplificación de multas** por trabajo no registrado: “consideramos que es erróneo quitar las multas por trabajo no registrado como hace este gobierno, sí creemos que hay que hacer una simplificación en donde esté bien tarifado cuánto es la indemnización por despido y que los jueces no puedan jugar con eso”. En la reciente publicación de FUNDAR (Etchemendy et al., 2024b) proponen un modelo simplificado de indemnizaciones y sanciones administrativas que fiscalice y repare el trabajo no registrado, brinde previsibilidad e incentive la registración a través de una serie de instrumentos³⁰.

Además, proponen complementar esta iniciativa con una **plataforma permanente de fiscalización y asistencia técnica de las relaciones laborales** que permitirá al trabajador la verificación del debido cumplimiento del registro en todos sus aspectos normativos y contributivos y a las pequeñas y medianas empresas un sistema de asistencia técnica que facilite la contratación laboral y la gestión de las relaciones laborales registradas.

Por su parte, Carlos Tomada propone repensar un **“seguro de desempleo robusto** (...) tal vez sea una de las instituciones que la Argentina nunca ha terminado de construir y también se relaciona con mecanismos para afrontar las situaciones de crisis y los procedimientos preventivos”³¹. Un estudio de CIPPEC (Bonari et al., 2015) considera que el seguro por desempleo (SpD) se ha visto desdibujado: “Por una parte, en un mercado laboral segmentado, con un alto nivel de informalidad laboral, sólo un bajo porcentaje de los desempleados cumple con los requisitos de acceso. Por otra, el monto del beneficio es una proporción pequeña del salario perdido, por lo cual, aún para quienes se encuentran en condiciones de recibir el SpD, su función como sostén del ingreso es limitada” (p. 35). Sin embargo, el informe considera que sería oportuno estudiar alternativas que refuercen la importancia del SpD como soporte del ingreso perdido ya que contribuye a la reinserción laboral evitando la consolidación de una masa estable de población desocupada o que debe incorporarse forzosamente al mercado informal: “A su vez redundaría en un aumento de la cobertura del sistema contributivo, puesto que limitaría la exclusión de quienes hoy deciden no cobrar el beneficio.

30. • Una sanción única (indemnización y multa) debida al trabajador y a la autoridad administrativa si el reclamo o denuncia por trabajo no registrado se realiza antes que finalice la relación laboral.

• Otra sanción única y mayor a la anterior (indemnización) debida al trabajador si el reclamo se produce luego de terminada la relación laboral.

• Una base de cálculo de la sanción debida al trabajador integrada por una remuneración convencional con ítems fijos.

• Una base de cálculo de la sanción debida a la autoridad administrativa integrada por la base imponible de contribuciones que hubieran correspondido” (Etchemendy et al., 2024b, p. 13)

31. La posibilidad de contar con un piso mínimo de ingreso asegurado en situaciones de desempleo es un derecho establecido en el Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (de 1956) y aprobado en la Argentina (en sus artículos 19 al 24) (Bonari et al., 2015).

Esta reforma del SpD debería ir acompañada por un refuerzo de los programas no contributivos dirigidos a los desempleados provenientes del sector informal, de manera de incluir a toda la población desempleada” (Bonari et al., 2015, p. 35).

También se discutió la necesidad de contar con un **esquema preventivo de crisis** en Argentina. Sobre esta temática, Etchemendy considera que actualmente “todos los elementos para atender las crisis en la legislación están separadas. Esos elementos pueden ser de dos características, o regulatorios como el procedimiento preventivo de crisis, los procesos de crisis de los convenios colectivos o las suspensiones de la ley de contrato de trabajo. Todo eso está esparcido por el marco legislativo. Y por otro lado tenemos los programas de subsidios al salario que son ad hoc o que suben y bajan como el REPRO³² o ATP³³. Lo que proponemos es unificar todos estos mecanismos regulatorios y los de subsidios al salario en un solo programa general y que la entrada sea a pedido de empresas, trabajadores y que el Estado decida quienes ingresan para ir administrando las situaciones de crisis”. En el documento de FUNDAR (Etchemendy et al., 2024b) desarrollan esta iniciativa explicando que se trata de un instrumento de “flexibilidad controlada” denominado **Sistema de Estabilización del Empleo y la Producción (SEEPRO)** cuyo objetivo principal es “evitar el agravamiento de las crisis o prevenirlas, con el foco puesto en el salvataje de la empresa y la protección del empleo. El SEEPRO permitirá la suspensión o la flexibilidad de los contratos laborales y los convenios colectivos ante determinadas circunstancias críticas, por un plazo de tiempo determinado, con contenidos específicos, participación sindical en la toma de decisiones y la coordinación del Estado y los empresarios” (p. 11).

Este tipo de sistemas de prevención y gestión de crisis tiene como modelos el Expediente de Regulación Temporal del Empleo de España o el Kurzarbeit de Alemania.

Por su parte, Matías Barroetaveña consideró importante no renunciar a la posibilidad de volver a discutir una ley que garantice lo expresado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional en lo que refiere a la **participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas**. En este sentido, consideró oportuno retomar proyectos de ley que estipulan distintos mecanismos para garantizar el derecho a una retribución anual en dicho concepto³⁴.

Otras iniciativas propuestas durante el encuentro (y que hemos repasado durante este apartado) son:

- Crear un registro digital que ordene y facilite el acceso a los convenios colectivos de trabajo, incorporando las adendas y modificaciones parciales de manera ágil para la consulta permanente
- Promover un esquema de incentivos para promover la actualización de convenios colectivos de trabajo que se encuentren desactualizados
- Esquemas de regulación y coordinación de precios y salarios con el resto de las variables macroeconómicas
- Un nuevo marco normativo laboral específico para el trabajador independiente acompañado por un esquema homogéneo de segmentación del universo de monotributistas por tipo de actividad evitando zonas grises en los encuadramientos que perjudiquen al trabajador.
- Avanzar en nuevos derechos o reivindicaciones relacionados a la reducción de la jornada laboral, regulación

32. Programa de Recuperación Productiva <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/repro>.

33. Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción. <https://www.argentina.gob.ar/economia/politicatributaria/covid19/trabajoyproduccion>

34. Como antecedente podemos hacer referencia al proyecto de ley presentado por Hector Recalde en la cámara de diputados en el año 2010 titulado “Regimen de participacion laboral en las ganancias de las empresas”. Expediente: 6837-D-2010.

del trabajo de plataforma para otorgar mayor protección o la extensión o modificación de las licencias parentales, entre otros.

- Avanzar hacia un sistema integrado de formación profesional a través de la articulación de las distintas modalidades y niveles educativos que sea flexible en términos de certificación y adaptación a los entornos laborales.

32. Programa de Recuperación Productiva <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/repro>.

33. Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción. <https://www.argentina.gob.ar/economia/politicatributaria/covid19/trabajoyproduccion>

34. Como antecedente podemos hacer referencia al proyecto de ley presentado por Hector Recalde en la cámara de diputados en el año 2010 titulado “Regimen de participacion laboral en las ganancias de las empresas”. Expediente: 6837-D-2010.

Consideraciones finales

La difícil coyuntura por la que atraviesa el mercado de trabajo en relación al aumento de la precariedad laboral, las desigualdades y fragmentación al interior del universo de trabajadores sumado al incremento de la desocupación en los primeros meses del 2024 ha sido utilizada por parte de un sector de la política como justificación para relanzar propuestas tendientes a la desregulación y flexibilización de las normas e instituciones laborales como aparente solución a los problemáticas en el mundo del trabajo.

Hemos analizado que estas propuestas forman parte de un bloque de iniciativas que exceden al gobierno de Javier Milei y son impulsadas por distintos partidos políticos que, apalancados en demandas de sectores del empresariado argentino, consideran necesario eliminar aquellas barreras que impiden la generación de empleo o la formalización del trabajo, focalizando no solo en las normas e instituciones laborales sino también en el debilitamiento de las organizaciones sindicales. Lejos de estar clausurado el debate en la sociedad, persisten iniciativas dirigidas a cambiar aspectos del modelo sindical y de los CCT.

Frente a este panorama surge como alternativa pensar una propuesta progresiva y protectoria de los derechos laborales, entendiendo que es posible adecuar las normas a las nuevas necesidades del mundo del trabajo y la producción sin afectar los derechos laborales logrados.

Inclusive, existen ejemplos en el mundo que evidencian que hay países que actualmente han adecuado sus normas para legitimar nuevas reivindicaciones y garantizar nuevos derechos.

Es importante comprender que el mero cambio de las normas laborales no impulsará por sí solo la generación de empleo, mucho menos puestos de trabajo de calidad. Tampoco resolverá los problemas estructurales y de fondo del mercado de trabajo argentino. Dicho esto, una reforma laboral es importante para mejorar (o no) las condiciones laborales. La generación de nuevos empleos de calidad y/o la formalización de los existentes puestos de trabajo dependen más de una política de estabilización y un modelo de desarrollo económico que de políticas dirigidas a cambiar las normas del mercado de trabajo.

Resulta fundamental que una reforma laboral contemple soluciones a demandas genuinas tanto del sector de los trabajadores como de los empleadores y acordarse en espacios de participación tripartitos con presencia del Estado para, a través del diálogo social, generar cambios sostenibles en el tiempo que nos permita superar la lógica pendular de la Argentina, caracterizada por cambios bruscos y muy frecuentes producto de la oscilación entre corrientes antagónicas del pensamiento económico, social y político.

Una tarea en el corto plazo es intentar que el

salario y los ingresos dejen de ser la variable de ajuste de los procesos de estabilización, por lo que es fundamental crear mecanismos de coordinación salarial entre sectores por un lado y mecanismos de coordinación de salarios, precios y variables macroeconómicas por el otro como alternativa para evitar el deterioro de los ingresos laborales de la ciudadanía. Por otro lado, se plantea como prioritario avanzar en garantizar nuevas demandas de los y las trabajadoras en aspectos donde nuestras regulaciones han quedado atrasadas como sucede con la duración de la jornada laboral, la regulación del trabajo en plataformas digitales o la modificación en las licencias parentales.

Por último, es necesario avanzar en una gran coalición que integre sindicatos, asociaciones empresarias, universidades, centros académicos para debatir, articular y consensuar una propuesta de reforma laboral progresiva, inclusiva, adaptada a los cambios en el mundo del trabajo y la producción, que logre interpelar a los trabajadores y a la sociedad en su conjunto.

Bibliografía

- Alaimo, V., Bosch, M., Gualavisi M. y Villa J. M. (2017). “Medición del costo del trabajo asalariado en América Latina y el Caribe”. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18235/0000758>
- Bonari, D.; Dborkin, D. y Starkman, D. (2015) Protección social para el desempleo. CIPPEC.
- Beccaria, Luis. (2003). “Las vicisitudes del mercado laboral argentino luego de las reformas”. En: Boletín Informativo Techint. -- no. 312.
- Campos, L. (2023) La Fortaleza. Sindicatos, Estado y relaciones de fuerza (Argentina, 1945-2001). Editorial Imago Mundi.
- Etchemendy, S. (2011). “El diálogo social y las relaciones laborales en la Argentina 2003-2011”, OIT Argentina.
- Etchemendy, S. (Coord.) (2018). La tercerización laboral en la Argentina. Diagnóstico y estrategias sindicales. Buenos Aires: Biblos.
- Etchemendy, S.; Ottaviano, J.M. y Vezzato, J.M. (2024a) Reformas laborales inclusivas en América y Europa. Documento de Trabajo Fundar. Disponible en: <https://fund.ar/publicacion/reformas-laborales-inclusivas/>
- Etchemendy, S., Ottaviano, J. M., Pastrana, F., Santolaria, M. y Vezzato, J. M. (2024b). Una reforma laboral para la inclusión y el crecimiento. Fundar.
- Fernández, A. L. y González, M. (2024). “La reforma laboral en el proyecto de ‘Ley Bases’. Una nueva reforma regresiva”. Informe elaborado por CIFRA-CTA y FLACSO-CONICET.
- Fundación Observatorio PYME (2022). “Diferencias de productividad y de salarios en las PyME. Una explicación de la débil creación de empleo industrial”. Disponible en: https://www.observatoriopyme.org.ar/_files/ugd/9f9269_bf075c4048e442c5a4a7e42f2354f08c.pdf
- Groisman, F. y Marshall, A. (2015) Educación, demanda de calificaciones y salarios relativos: el caso argentino, 2004-2011. Desarrollo Económico N° 216, vol. 55.
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?, CIPPEC-BID - OIT. Buenos Aires.
- Tomada, C, Maito, M. y Schleser, D. (2019). “La estabilidad laboral y la protección frente al despido” CETyD-IDAES-UNSAM. Disponible en: https://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2019/08/doc_agosto_19.pdf
- Maurizio, R. (2016) Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impactos en la determinación salarial. Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo. - Ginebra: OIT, 2016 (Series Condiciones de Trabajo y Empleo; No 76).
- OIT (2023) Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo. Informe regional complementario para América Latina y el Caribe.
- OIT (2024) Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo- Tendencias 2024. Disponible en <https://www.ilo.org/es/publications/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-tendencias-202>
- Sosa, M.L. y Smith, I. (2022) Situación de la informalidad y la precariedad laboral en la Argentina. Informe de coyuntura N°21 /SEPTIEMBRE 2022. Disponible en: <http://estudiosmetropolitanos.com.ar/2022/09/26/situacion-de-la-informalidad-y-la-precariedad-laboral-en-la-argentina/>

- Sosa, M.L. y Smith, I. (2023a) El trabajo en Argentina durante los 40 años de democracia. Documento CEM N°56 /ABRIL 2023. Disponible en:
<http://estudiosmetropolitanos.com.ar/2023/09/13/el-trabajo-en-argentina-durante-los-40-anos-de-democracia/>
- Sosa, M.L. y Smith, I. (2023b) Flexibilización laboral y pulverización de salarios. las propuestas de Milei para el mercado de trabajo. Informe de coyuntura N°25, OCTUBRE 2023, Centro de Estudios Metropolitanos. Disponible en:
<http://estudiosmetropolitanos.com.ar/2023/10/19/flexibilizacion-laboral-y-pulverizacion-de-salarios/>
- Srnicek, N. y Hester, H. (2023) Después del trabajo: una historia del hogar y la lucha por el tiempo libre. Editorial Caja Negra, Buenos Aires.
- Strada, J. (2018). “El proyecto de reforma laboral de Cambiemos: la institucionalización de una nueva correlación de fuerzas”. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales. Observatorio de Trabajo y Derechos Humanos.
- Susmel, N. (2023). “Hacer lo que hay que hacer”. FIEL.
<https://fielfundacion.org/blog/2023/11/07/hacer-lo-que-hay-que-hacer/>
- 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. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo.
- Vega Ruiz, M.L. (2020). La soberanía del tiempo de trabajo: Un nuevo enfoque para un concepto tradicional. Revista Derecho social y empresa, No13.

CEMI | Centro de Estudios
Metropolitanos

FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG
A R G E N T I N A

