

Trabajo Decente en América Latina

ARGENTINA



Introducción

Este trabajo fue realizado en forma conjunta por el Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (CIFRA-CTA) y el Centro de Estudios de Formación Sindical (CEFS-FETIA) en el marco de la RedLat y el proyecto celebrado entre esta institución y la DGBBW acerca de la medición de indicadores de las condiciones de trabajo. La Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales (RedLat) es una iniciativa creada en octubre de 2005 que reúne a sindicatos e instituciones de investigación de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Perú, México y Uruguay, y tiene como meta constituirse como una herramienta de reflexión y fundamento para las estrategias del movimiento sindical¹.

Este documento, que es una versión resumida de una investigación más amplia, se propone indagar acerca de algunas dimensiones que resultan de utilidad para aproximarse a los aspectos más salientes de

las condiciones de trabajo en la Argentina entre 2005 y 2014. En primer lugar se analiza la situación económica del país y los impactos de la desaceleración en el crecimiento económico sobre la distribución del ingreso. En segundo término, se pasa revista a la evolución del empleo, poniendo el acento en las tasas de desocupación que registran distintos estratos de la población y la distribución de los ocupados por rama de actividad. Posteriormente, se estudia la dinámica salarial advirtiendo las heterogeneidades que se reconocen en el interior de la clase trabajadora. En cuarta y quinta instancia se apuntan los rasgos más generales que presentan la seguridad social y la negociación colectiva en la Argentina. Por último, y dada la importancia que asume el debate sobre la tercerización en la actualidad, se apuntan brevemente algunas cuestiones sobre su conceptualización y los problemas para su medición.

*Esta publicación es una síntesis de investigación.
La versión completa y detallada está disponible en
www.redlat.net*

1. Las instituciones que componen la RedLat son: Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS), en México; Escuela Nacional Sindical (ENS) y Central Unitaria de Trabajadores (CUT), en Colombia; Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), en Perú; Instituto Cuesta Duarte (ICD) y Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), en Uruguay; Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo (CENDA) y Central Unitaria de Trabajadores (CUT), en Chile; Centro de Estudios y Formación Sindical (CEFS), Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (CIFRA) y Federación de Trabajadores de la Industria y Afines de la Central de Trabajadores de la Argentina (FETIA-CTA), en Argentina; Instituto Observatorio Social (IOS) y Central Única de los Trabajadores (CUT), en Brasil; y Confederación Sindical de las Américas (CSA).



www.redlat.net



www.cefs.org.ar



www.centrocifra.org.ar

Investigador responsable

Pablo Manzanelli

Equipo de investigación

Cecilia Inchauspe

Mariano A. Barrera

Revisión

Celina Lagrutta

Diseño y diagramación

MGiora

Sumario

6 **Capítulo 1:**
Contexto
Socioeconómico

8 **Capítulo 2:**
Oportunidades
de Empleo

11 **Capítulo 3:**
Remuneraciones

13 **Capítulo 4:**
Protección Social

16 **Capítulo 5:**
Libertad Sindical y
Negociación Colectiva

19 **Capítulo 6:**
Tercerización

21 **Conclusiones**

Capítulo 1:

Contexto Socioeconómico

El agotamiento definitivo del patrón de acumulación sustentado en la valorización financiera durante la crisis de 1999-2002, trajo aparejado un giro copernicano en términos de la política económica e impulsó cambios igualmente significativos en el comportamiento económico, político y social del país. Los enfoques monetaristas fueron reemplazados por políticas económicas heterodoxas que, en el contexto de las modificaciones que se expresaban en la economía mundial y mediante una drástica alteración de los precios relativos, impulsaron la actividad económica dando lugar a un largo ciclo de crecimiento con creación de empleo.

En mayo de 2003, coincidente con el recambio gubernamental de Eduardo Duhalde por Néstor Kirchner, se inició una etapa de crecimiento que constituyó la expansión ininterrumpida del PIB más elevada de la historia argentina.

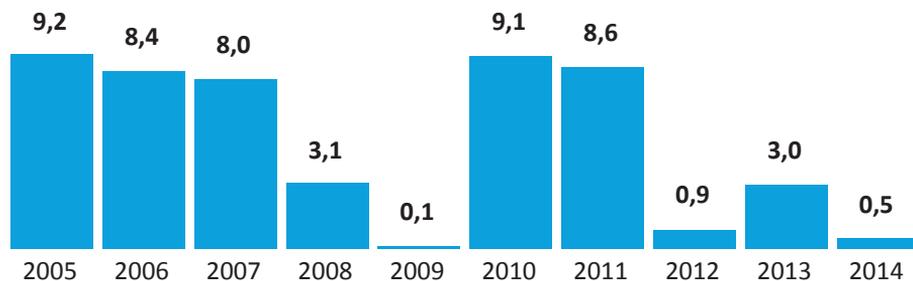
Como se constata en el Gráfico n° 1, en el período 2005-2014 la actividad económica reconoce altibajos en las tasas anuales de crecimiento, sin embargo, cabe destacar que registró variaciones positivas en toda la serie.

Es a partir de 2008 cuando la economía argentina experimentó las mayores fluctuaciones. En gran medida por haber sido afectada por la crisis mundial, la

desaceleración de China y el estancamiento y la posterior recesión de Brasil. Pero también por la emergencia de la “restricción externa” (escasez de divisas) que reconoce diversas causas coyunturales y estructurales de la economía argentina, entre las que vale resaltar: a) la retención de las exportaciones agrícolas por parte de grandes productores y comercializadoras de granos que esperaban (o forzaban) una devaluación; b) las características del crecimiento industrial y el impulso de sectores con una profunda desintegración vertical y por ende muy dependientes de las importaciones; c) la implosión de la crisis energética y la demanda de abultadas importaciones por esa vía; d) la acentuada fuga de capitales en el marco de la internacionalización productiva y financiera del gran capital (local y extranjero) en la Argentina.

Así, la economía argentina que había crecido a tasas elevadas por la expansión de la inversión y el consumo, empezó a desacelerar marcadamente su ritmo de expansión, especialmente a partir de 2012. Pero esta situación no se tradujo en recesión dado que se mantuvo la política económica heterodoxa y expansiva en materia de ingresos que derivó en tasas de crecimiento impulsadas por el consumo y el gasto público.

Gráfico n°1. Tasas de variación anual del Producto Interno Bruto en precios constantes (porcentajes), 2005-2014

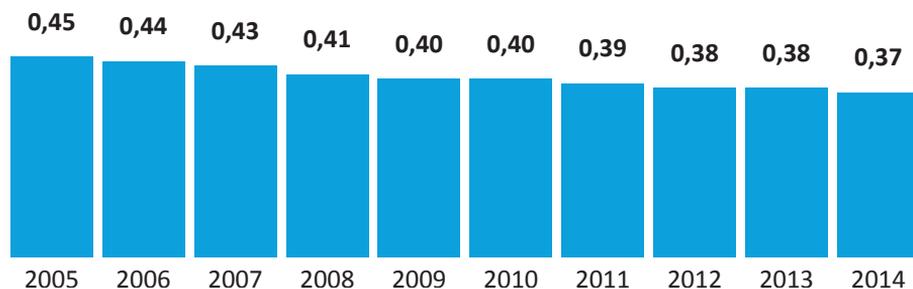


Fuente: Elaboración propia en base al INDEC (Base PIB 2004)

Ello se vio reflejado en el mantenimiento de la tendencia a la mejora en la distribución del ingreso y la reducción de las desigualdades en la Argentina. Una forma de comprobar esta afirmación es a partir del coeficiente de Gini, medida en la cual el 0 corresponde a la perfecta igualdad (todos tienen el mismo ingreso) y 1 a la perfecta desigualdad (una persona tiene todos los ingresos). Así, el coeficiente de Gini correspondiente al ingreso de la ocupación principal se ubicaba en 0,45 en 2005 y se redujo a 0,40 en 2010 y 0,37 en 2014².

Esta situación puede alterarse durante 2016 dado que, en el marco de la asunción del nuevo gobierno de Mauricio Macri, se implementaron diversas medidas de ajuste del proceso económico (devaluación del 40%, eliminación o reducción de derechos de exportación, flexibilización de las restricciones al movimiento de capitales, desregulación de diversos mercados, aumentos de tarifas de los combustibles y servicios públicos, etc.) que impactará no solo en la actividad económica sino, y fundamentalmente, en el nivel del empleo y los ingresos de los trabajadores.

Gráfico n° 2. Coeficiente de Gini según el ingreso de la ocupación principal, 2005-2014



Fuente: Elaboración propia en base al INDEC (EPH)

2. En cuanto a la distribución del ingreso entre capital-trabajo se advierte, en cambio, una estabilización de la relación a partir de 2008 donde la participación de los asalariados es de alrededor del 40%.

Capítulo 2:

Oportunidades de Empleo

A lo largo del período bajo estudio se evidenció un notable proceso de reducción de la tasa de desocupación. Tras la crisis del neoliberalismo, cuando la tasa de desocupación trepó al 24,8% en 2002, se inició un sistemático proceso de descenso, ubicándose en 14,2% en 2005, 7,7% en 2010 y, a pesar de la desaceleración en su ritmo de reducción, alcanzó 7,3% en 2014.

A dicho proceso de retroceso el contribuyeron tanto la mayor proporción de población ocupada respecto a la población total (de 40,9% en 2005 a 41,6% en 2014) como la reducción de la oferta de fuerza de trabajo (de 47,7% en 2005 a 44,9% en 2014, lo cual puede interpretarse como la reversión del proceso de incremento de la tasa de actividad por efecto del trabajador adicional).

En cuanto a las características que adopta la inserción de la población en el mercado de trabajo, cabe apuntar que si se consideran las diferencias por género y por inserción de los jóvenes surgen algunas particularidades que corresponde mencionar.

En cuanto a la distinción por género, cabe señalar que, en consonancia con la situación general en otros países, la participación económica masculina es mayor a la femenina: alrededor del 80% de los varones en edad de trabajar participan en el mercado de trabajo, cifra que resulta del 56% en el caso femenino. Debido a que el empleo se expande en ambos grupos pero es significativamente mayor entre las mujeres, la tasa de desocupación femenina se redujo sustancialmente en el período, con un mayor ritmo que la masculina. De hecho, mientras que la tasa de desempleo

Cuadro n° 1. Evolución de la tasa de desocupación del total de aglomerados urbanos, por género y para jóvenes entre 18 y 24 años (porcentajes), 2005-2014

	Total	Hombres	Mujeres	Jóvenes (18-24)
2005	14,2	11,2	19,7	27,6
2010	7,7	6,7	9,4	19,3
2013	7,1	6,2	8,7	19,0
2014	7,3	6,6	8,5	18,8

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC (EPH)

era de 11,2% para los varones y de 19,7% para las mujeres en 2005, dichos valores fueron de 6,6% y 8,5% en 2014.

En lo que hace al comportamiento del empleo en los jóvenes, puede notarse que su tasa de desocupación en 2005 era del 27,6%, llegando en 2010 al 19,3%, manteniéndose en 2014 en niveles inferiores pero similares (18,8%). Así, la situación de los jóvenes sigue siendo particularmente vulnerable. En este contexto, es importante mencionar la disminución de la tasa de actividad de los jóvenes, que de 60% en 2005 pasó a 55% en 2010, lo cual probablemente tenga que ver con una reversión del efecto del trabajador adicional.

Por su parte, respecto a la actividad productiva en la cual se insertan los ocupados, antes que nada debe mencionarse que la fuente principal de información en la que se basa el presente informe en lo que respecta a las variables de inserción ocupacional de la población (la Encuesta Permanente de Hogares -EPH) se realiza en los principales centros urbanos del país, de modo que el empleo en las actividades primarias se encuentra particularmente subestimado. De hecho, como se observa en el Cuadro N° 2, según dicha fuente sólo el 1% de la población de grandes aglomerados urbanos se insertaría en este tipo de actividad.

Realizada la correspondiente aclaración, puede notarse que la actividad que absorbe a la mayor proporción de la población urbana es aquella que nuclea al “Comercio, Restaurantes y Hoteles”. Así, en 2005 el 24% de los ocupados correspondían a dicha rama,

nivel que, sin perjuicio de lo anterior, se redujo al 21,3% hacia 2014.

En segundo lugar, se destacan tres ramas: “Industria”, “Enseñanza, servicios sociales y de salud” y, finalmente, “Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales y de alquiler”. La primera representa alrededor del 15% de los ocupados, manteniéndose relativamente estable a lo largo del período bajo estudio. En rigor, puede observarse hacia 2009/2010 una pequeña disminución en dicha proporción, que luego se recupera parcialmente. La segunda de las ramas mencionadas absorbe alrededor del 13% de los ocupados, nivel que se mantiene prácticamente inalterado a lo largo del período en cuestión. Lo mismo puede decirse sobre la tercera de dichas ramas, que absorbe alrededor del 10% de los ocupados.

Como puede verse, prácticamente no se produjeron modificaciones de relevancia a lo largo del período. La mencionada caída de la proporción ocupada por “Comercio, Restaurantes y Hoteles” fue absorbida en pequeñas porciones por las distintas ramas.

Por último, cabe indicar que la estructura ocupacional por género indica que las mujeres se encuentran marcadamente sobre-representadas en las ramas “Enseñanza, servicio sociales y de salud” y “Servicio doméstico”, a la vez que sub-representadas en “Construcción”, “Transporte, almacenamiento y comunicaciones” y, en menor medida, en el ámbito industrial.

Cuadro n° 2. Estructura de la población ocupada según rama de actividad (porcentaje), 2005-2014

	2005	2010	2013	2014
Actividades Primarias	1,4	1,7	1,0	1,0
Industria (incl. Electricidad, Gas y Agua)	15,1	14,1	14,6	14,7
Construcción	8,4	8,6	8,9	9,1
Comercio, Restaurantes y Hoteles	24,0	23,1	21,8	21,3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7,0	6,9	7,2	7,0
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y serv. emp. y de alquiler	10,0	10,7	10,7	10,6
Administración Pública y Defensa	7,3	7,8	8,3	8,9
Enseñanza, servicios sociales y de salud	12,9	13,4	13,4	13,4
Otros servicios	6,0	6,2	6,8	6,7
Servicio doméstico	7,8	7,5	7,3	7,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

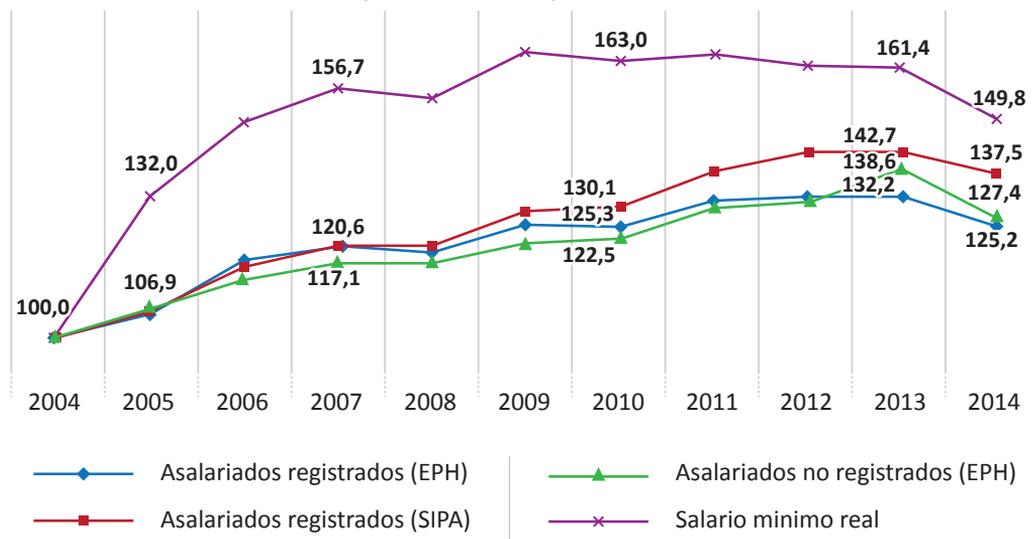
Fuente: Elaboración propia en base a INDEC (EPH)

Capítulo 3: Remuneraciones

Tal como se mencionó previamente, a lo largo de la década bajo estudio se observa una marcada recuperación del poder adquisitivo del salario. Así, considerando la información provista por el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), puede verse que entre 2004 y 2014 el incremento del salario real para los asalariados registrados fue del 37,5%, en un proceso en donde aparecen

años de importante expansión y otros de estancamiento interanual. En particular, interesa señalar el estancamiento de 2013 y el retroceso en 2014 producto de la aceleración inflacionaria post devaluación. En cuanto a los asalariados no registrados, según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), el salario real se expandió 27,4% entre 2004 y 2014.

Gráfico n° 3. Evolución del salario real de los asalariados registrados y no registrados en el sistema previsional y salario mínimo vital y móvil en términos reales* (índice 2004=100), 2004-2014



*El salario real fue calculado a partir de deflactor el salario medio nominal por el IPC 9 Provincias que calcula CIFRA. En cuanto a los trabajadores registrados en el sistema previsional se presentan dos cálculos de acuerdo a las fuentes de información: Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)
Fuente: Elaboración propia en base al INDEC (EPH), SIPA, MTEySS y CIFRA

Respecto al salario mínimo, vital y móvil (SMVM) cabe señalar que el mismo establece un piso de remuneraciones para todos los asalariados registrados del país, independientemente de la rama de actividad de pertenencia, lugar de trabajo y de la categoría profesional correspondiente a la tarea en que se desempeñen. El mismo se instituye por intermedio del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil (CNEPS), donde están representados tanto los empleadores y los trabajadores como el Estado nacional.

En los años 1990, el salario mínimo ha sido actualizado solamente una vez, en 1993. Esta situación coincide con el deterioro generalizado de las condiciones del mercado de trabajo. En contraposición, a partir de 2003 se volvió a convocar al Consejo, con una participación activa de los actores sindicales (CGT y CTA), y sesionó una vez por año con la finalidad de actualizar su nivel periódicamente.

Cuadro n° 3. Distribución del total de asalariados según rangos de relación entre el salario y el salario mínimo (porcentaje), 2005-2014

	2005	2010	2013	2014
Menos de 1 SMVM	36,2	33,3	28,5	28,8
Entre 1 y 2 SMVM	37,9	40,4	42,5	41,9
Más de 2 SMVM	25,9	26,3	29,0	29,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a MTEySS e INDEC (EPH)

El salario mínimo pasó de 131 dólares en 2004 a 476 en 2014, con crecimiento del poder de compra alrededor del 50%. Dicho incremento es superior al evidenciado por el salario promedio del conjunto de la economía sólo en los primeros años, mientras que luego su evolución fue algo inferior al conjunto. Así, la proporción que el SMVM representa de este último se incrementó en este período, a partir de lo sucedido en los primeros años, para luego mantenerse relativamente constante, con una leve tendencia declinante.

Una forma interesante de aproximarse a los estratos de los asalariados es observar su relación con el nivel del salario mínimo. Como se desprende de las evidencias presentadas en el Cuadro N° 3, hacia 2005 el 36,2% de los asalariados cobraban menos de un SMVM, nivel que se redujo a 28,8% en 2014. De resultados de ello aumentó la proporción de asalariados que reciben entre 1 y 2 SMVM (pasó de 37,9% a 41,9%) y aún más en términos relativos la proporción de asalariados que reciben más de 2 salarios mínimos (de 25,9% del total de asalariados en 2005 a en torno al 29,3% en 2014).

Finalmente, otra cuestión relevante para destacar consiste en la brecha de ingresos por género. Al respecto, vale apuntar que a lo largo del período se redujo la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres. Más específicamente, mientras que hacia 2005 los ocupados varones percibían un ingreso 48% mayor al de las mujeres, dicho porcentaje descendió hacia 2014 al 34%.

Capítulo 4: Protección Social

Sistema de salud

En Argentina rige un sistema caracterizado por la convivencia de tres subsectores:

El público: universal y gratuito, con salas de atención primaria y hospitales de distinta complejidad al que puede acceder cualquier persona que habite en el territorio nacional.

Seguridad social: comprende las Obras Sociales Provinciales (financiado por el aporte de los afiliados y de las contribuciones del Estado Provincial), las Obras Sociales Nacionales (contribución patronal de 6% y aporte personal de 3% sobre la remuneración de los trabajadores en relación de dependencia) y el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (cobertura única social, universal y obligatoria a los adultos mayores jubilados y pensionados).

Privado: subsector conformado por más de 600 Entidades de Medicina Prepaga (EMP) que atiende tanto a afiliados directos (que contratan planes de salud) como a beneficiarios provenientes de la seguridad social (con aportes y contribuciones transferidos desde las Obras Sociales).

En base al Censo 2010, el 5,1% utiliza sistema privado de salud, el 56,9% el sistema de seguridad social, mientras que los hospitales el 37,9% restante.

4.1 Sistema jubilatorio

En el 2008 se llevó a cabo la reestatización del sistema de jubilaciones que significó la recuperación del sistema previsional en manos del Estado nacional. Ello implicó que el sistema vuelva a concebirse como un régimen solidario financiado a través de la transferencia intergeneracional y que los fondos que administraban las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP) fueran traspasados hacia las arcas de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES).

Por su parte, en octubre de 2008 se aprobó la Ley de Movilidad Jubilatoria a partir de la cual se determinó que los haberes jubilatorios se ajustarían en los meses de marzo y septiembre de cada año en base a la evolución de un índice que se construye en base a la variación de los recursos tributarios de la seguridad social por beneficiario y por el incremento que registren semestralmente los salarios, determinando ambos componentes un 50% por ciento del valor del índice. Sin embargo, esta fórmula se aplica sólo si el índice de movilidad estimado es inferior a la variación de los recursos totales de la seguridad social por beneficiario en los últimos doce meses. Para paliar la situación de gran número de personas en edad de jubilarse

que no tenían los aportes necesarios porque no trabajaron en relación de dependencia, en 2005 (vigente hasta 2008) y 2014 (hasta 2016) se abrieron moratorias jubilatorias que les permitió ingresar al sistema.

En términos cuantitativos cabe apuntar, primero, que a lo largo del período bajo estudio se observa un notable incremento tanto de los aportantes al régimen de previsión social como de los beneficiarios, al pasar de 3,3 millones en 2003 a casi 7,5 millones en la actualidad. Segundo, que el monto del haber mínimo pasó de representar el 26,4% del salario promedio formal al 35%.

4.2 Pensiones no contributivas

En términos cuantitativos cabe señalar el importante incremento que tuvieron a lo largo del período bajo estudio las pensiones no contributivas. Pasaron de 345.000 en 2003 a 1.275.000 en 2013, incremento en el cual el papel protagónico lo tuvieron las pensiones por invalidez (de 184.000 a 1.150.000 aproximadamente), y, en menor medida, las correspondientes a madres con 7 hijos o más (de algo menos de 60.000 a unas 320.000 pensiones). En términos de los montos de la prestación hacia 2012 la pensión promedio asistencial significaba un 80% del haber mínimo jubilatorio, nivel que resulta del 71% en el caso de invalidez y 100% en el caso de las madres con 7 hijos o más.

4.3 Asignaciones familiares

En el año 2009 se estableció la denominada “Asignación Universal por Hijo” (AUH), que constituye la política social más significativa de las últimas décadas. Implica una ampliación del régimen de asignaciones familiares a los menores cuyos padres se encuentren desocupados o empleados en la economía informal. De esta forma, se les otorga el beneficio a los menores que no estaban cubiertos por el régimen de asignaciones familiares vigente para los trabajadores empleados en relación de dependencia. Actualmente, alrededor de un millón y medio de titulares son beneficiarios de la asignación familiar por hijo.

4.4 Seguro por desempleo

No se trata de una política de particular importancia en la Argentina. Oficialmente se pagan en la actualidad unos 100.000 seguros. Si se extrapola de manera simple el total de desocupados informado por la EPH al total país, el seguro por desempleo estaría siendo cobrado aproximadamente por el 7% de la población desocupada.

4.5 Percepción de la obra social y días pagos por enfermedad

A partir de la EPH se observa que la proporción de asalariados que goza de tales beneficios es del 67%; esto es, en términos generales todo asalariado registrado cuenta con tales beneficios en su vínculo laboral. De esta forma, la proporción de asalariados

que no recibe a partir de su vínculo laboral dichos beneficios es idéntica a la evolución de la tasa de no registro. En lo que toca a la cobertura por accidentes de trabajo, corresponde lo mismo que lo recientemente dicho: todo asalariado registrado está cubierto en este sentido.

4.6 Licencia por maternidad y paternidad

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo con la posibilidad de tomarse 30 días antes de la gestación y el resto luego. Toda mujer tiene

garantizado el derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación. En cuanto a la licencia por paternidad, en la Argentina la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 establece una licencia por nacimiento de un hijo de dos días corridos para el padre, pero hay convenios colectivos de trabajo que suelen extender esta licencia. En la actualidad, existe debate parlamentario que busca extender la licencia por paternidad, aunque no hay acuerdo al respecto, pues los distintos proyectos proponen de 5 a 30 días. La CTA presentó un proyecto para que al otro progenitor se le extienda la licencia a 30 días y que a la gestante o adoptante se le adicione 90 días más.

Capítulo 5:

Libertad Sindical y Negociación Colectiva

En Argentina, los sindicatos tienen un amplio potencial y una gran capacidad de influir en las condiciones de trabajo y de vida de los asalariados. La negociación colectiva ha cumplido en Argentina un rol clave como herramienta de los sindicatos, siendo su contenido salarial la negociación del poder de compra de los trabajadores. Sin embargo, la aplicación de la negociación colectiva estuvo condicionada por los sucesivos quiebres institucionales y por las orientaciones registradas en los patrones de acumulación económica.

La normativa que regula la negociación colectiva está dada principalmente por dos leyes: la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo (Nº 14.250) y la Ley sobre Procedimientos de Negociación Colectiva (Nº 23.546). La estructura de la negociación colectiva argentina presenta dos determinantes estructurales, de tipo jurídico-institucionales, que se mantuvieron estables a lo largo de la historia, moldeando las relaciones laborales: la organización sindical estructurada por rama de actividad, por un lado, y la fuerte regulación por parte del Estado en materia de relaciones del trabajo, por el otro.

Más específicamente, el Estado regula la actividad sindical y tiene determinadas atribuciones, que ejerce desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), la principal autoridad de aplicación. Por otra parte, en la Ley de Asociaciones Sindicales (Nº 23.551) y en la Ley de Negociación Colectiva (Nº14.250) es desde donde puede verse la intervención estatal, donde se destacan tres elementos clave: a) el otorgamiento de la personería gremial, b) la homologación de acuerdos y convenios colectivos de trabajo y c) la extensión de la cobertura de la negociación.

En cuanto al primer punto, es el MTEySS el que tiene la facultad de otorgar la personería gremial³, es decir define qué organización sindical detenta la representación de los trabajadores. Esto lo define en función de la organización sindical con mayor cantidad de afiliados de su correspondiente ámbito, ya sea rama de actividad o empresa. De esta forma, el sindicato que obtenga la personería tendrá entre otras facultades la de ser el único que tiene el derecho sindical de representación colectiva en la negociación colectiva. En cuanto al segundo punto, el Estado lleva a cabo la homologación de los acuerdos

3. Hoy en Argentina hay aproximadamente 1.438 sindicatos con personería gremial, que representan al 88% del total de afiliados, y 1.426 que presentan sólo la inscripción gremial.

firmados para que adquieran fuerza de ley, que queda reservada para el control político del Poder Ejecutivo. Finalmente, en cuanto a la extensión de la cobertura, la ley presenta la cláusula erga omnes, que implica que lo que se negocie en forma colectiva se extiende a todos los trabajadores de ese sector o ámbito, independientemente de que estén afiliados a la organización con personería gremial.

Adicionalmente, corresponde destacar que rige en el país el principio de ultra-actividad de los convenios colectivos, el cual consiste en la vigencia y aplicación de las cláusulas pactadas en la negociación colectiva hasta que un nuevo convenio las reemplace. A su vez, la negociación colectiva -como parte de la normativa del derecho laboral colectivo- actúa siguiendo el principio de la condición más favorable (en este caso, salarios más elevados fijados por la negociación a nivel de empresa, prevalecen respecto a las negociaciones de actividad).

En lo que respecta a la estructura del actor sindical, el sindicalismo argentino se caracteriza por el notorio predominio de los sindicatos “verticales” organizados por rama de actividad o de producción, con estructuras internas piramidales y un doble juego de representación, por un lado, ante los empresarios y el gobierno y, por el otro, ante la gerencia de la empresa a través de los delegados de personal y/o las comisiones internas. En conjunto, estas características facilitan y promueven la negociación colectiva con un grado intermedio de centralización, por rama de actividad o producción.

En este sentido, es importante destacar que mientras la fijación del salario mínimo y la negociación colectiva del salario se constituyen como fuentes homogeneizadoras de la relación salarial, la representación sindical en el establecimiento constituye una fuente de dispersión.

Estos principios, que asumen una naturaleza casi estructural, arrojan como resultado una importante dinámica de la negociación colectiva de ámbito sectorial, un colectivo considerable de asalariados comprendidos por la institución de la negociación colectiva, una tasa de afiliación sindical relativamente alta y una fuerte presencia de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo.

A partir de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) de 2008, se puede realizar una caracterización general del estado de la cobertura de la negociación colectiva, de la afiliación sindical y la presencia de delegados en empresas en Argentina. Así, el porcentaje de asalariados comprendidos en convenio para el total de aglomerados considerados en la muestra fue del 82,7%.

En lo que respecta a la tasa de afiliación sindical, en 2008 fue del 37,7%. Como se ve en el Cuadro N° 8, en cuanto a la representación sindical, el 14,2% de las empresas cuentan con delegados en sus establecimientos. Esto implica que, considerando el total de asalariados, el 39% de los asalariados registrados pertenecientes al sector privado de Argentina trabaja en establecimientos en los cuales se eligió al menos un delegado sindical. La presencia

de representantes sindicales en el lugar de trabajo difiere sustancialmente por tamaño de establecimiento: en las empresas grandes,

la representación sindical es más frecuente que en las pequeñas y medianas.

Cuadro n° 4. Cobertura de la Negociación Colectiva, afiliación sindical (asalariados) y empresas con delegados sindicales según tamaño de la empresa (porcentajes), 2008

Tamaño de empresa	Cobertura de la Neg. Colec.	Tasa de afiliación	Empresas con delegados
Menos de 50 empleados	83,5	42,9	8,5
De 50 a 200 empleados	86,3	34,9	31,0
Más de 200 empleados	79,1	35,8	63,3
Total	82,7	37,7	14,2

Fuente: DERT (Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo) - SSPTyEL (Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales) – MTEySS, en base al MRL de la EI

Capítulo 6: Tercerización

Algunos estudios sobre la tercerización se aproximaron al tema a partir del efecto que este tipo de vínculo laboral genera dentro de las empresas. Desde esa perspectiva, la tercerización laboral facilitaría el impulso a la especialización productiva, la baja de costos de producción y una mayor eficiencia, lo que permitiría un incremento tanto de la producción como de la rentabilidad. En cambio, por otro lado, un conjunto de estudios analizan a la tercerización en términos de su impacto en las relaciones laborales, enfatizando su fuerte relación con la precarización de las condiciones de trabajo y las formas de contratación, sus impactos de fragmentación y división de los colectivos laborales y su vinculación con un amplio arco de formas laborales precarias y flexibilizadas.

Si bien la tercerización no necesariamente implica la precarización de las relaciones laborales, la experiencia internacional muestra que en general estos procesos van de la mano, debido a que el objetivo principal de las empresas es reducir costos laborales y transferir riesgos a terceros. La subcontratación en muchos casos tiene como objetivo central un uso flexible de la fuerza laboral, reduciendo al mínimo el stock de trabajadores permanentes y directamente contratados para reemplazarlo por una fuerza laboral con contratos precarios e

incluso bajo relaciones de carácter informal. Para ello, las empresas recurren a diferentes modalidades de tercerización de parte de la actividad principal de la compañía, como la subcontratación de bienes y servicios a pequeñas y medianas empresas, el contrato eventual a través de agencias de empleo o directamente la contratación de trabajadores independientes. Las prácticas de subcontratación implican en muchos casos el reemplazo por vínculos comerciales de lo que antes era ejecutado a través de una relación laboral.

La asociación entre la tercerización y la precarización de las relaciones laborales se justifica a través de los efectos negativos que trae aparejado: la mayor inestabilidad de los trabajadores subcontratados y la transferencia del costo y de los riesgos laborales del empleador al trabajador. Las modalidades legales de precarización de las relaciones de empleo se generalizaron a partir de los años ochenta en el marco las reformas laborales impulsadas que dieron lugar a una mayor flexibilidad en los modos de contratación y uso de la fuerza de trabajo.

En cuanto a la medición específica de la tercerización, ninguna de las fuentes disponibles permite una captación adecuada que posibilite conocer su impacto en la

Argentina. Si bien hay una vasta evidencia empírica de que existe una fuerte vinculación entre precarización del empleo y tercerización, no es posible deducir directamente una situación de otra. La precarización de las relaciones laborales no es un atributo específico de la tercerización, ni la informalidad un resultado unívoco de dichas prácticas.

Para evaluar el impacto de la tercerización sobre la precariedad e informalidad laboral, a partir de la información disponible se puede abordar la problemática teniendo en cuenta las siguientes modalidades:

la subcontratación de empresas para la provisión de bienes y servicios, la triangulación de las relaciones a través de agencias de colocación de empleo eventual y la contratación de trabajadores autónomos con los cuales las empresas encaran un vínculo comercial. En los casos del empleo eventual y de la contratación de trabajadores independientes, la tercerización en sí misma adopta un carácter precarizante. La mayor dificultad se presenta a la hora de identificar los procesos de tercerización cuando se trata de una empresa que subcontrata a otra para la provisión de bienes y/o servicios o para la provisión de mano de obra⁴.

4. Si bien el cuestionario de la EPH incluye una pregunta que tiene por objetivo identificar si el trabajador está en una relación de carácter triangular, lamentablemente los resultados no están disponibles en las bases que publica el INDEC.

Conclusiones

En este documento se han resumido los aspectos más relevantes de las condiciones de trabajo en Argentina. El período considerado (2005-2014) se destaca principalmente por el alto crecimiento económico con un elevado ritmo de generación de empleo; en particular, en los años que precedieron al estallido de la crisis económica mundial. Ello se reflejó en un fuerte descenso de la tasa de desocupación que, habiendo trepado al 21% durante la crisis de 2001, se ubicó en 14,2% en 2005 y en 7,3% en 2014. Esta tasa resulta mayor en el caso de los jóvenes, pero también tuvo un importante descenso dentro de este grupo poblacional.

A la par que crecía el empleo pudo recuperarse el poder adquisitivo del salario, que había sido muy mermado en la crisis de 2001-2002. Así, entre 2004 y 2014 los salarios reales crecieron 37,5% para los asalariados

registrados y 27,4% para los no registrados. Políticas públicas como el salario mínimo, vital y móvil, así como la revitalización del mecanismo de negociación colectiva impulsaron estos aumentos. En efecto, en este período pudo verse la gran capacidad que tienen los sindicatos en Argentina para influir en las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. A la par que mejoraba el salario promedio, se observó una importante mejora en la distribución del ingreso y una reducción de la desigualdad.

También en materia de seguridad social los avances de este período fueron significativos: la mayor cobertura del régimen de previsión y mayor cantidad de aportantes al mismo, la mejora de las jubilaciones y pensiones mínima y promedio y la creación de la Asignación Universal por Hijo se ubican entre los principales logros.

Referencias

- Arakaki, A. (2015) "La pobreza por ingresos en Argentina en el largo plazo", en *Realidad Económica* N° 289, IADE, 1° de enero – 15 de febrero.
- Basualdo, E. (coord.) Manzanelli, P., Barrera, M., Wainer, A. Bona, L. (2015) *El ciclo de endeudamiento externo y fuga de capitales*, Ed. La Página S.A., Buenos Aires.
- Basualdo, E. M. (2011) *Sistema político y modelo de acumulación: tres ensayos sobre la Argentina actual*, Cara o Ceca, Buenos Aires.
- Basualdo, Victoria y Diego Morales (comp.) (2014) *La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*", Siglo XXI Editores.
- Battistini, O. (2010) "La subcontratación en la Argentina", en Documentos de Debate, Buenos Aires, Lasos/CEFS/CTA.
- CENDA (2010) *La anatomía del nuevo patrón de crecimiento y la encrucijada actual. La economía argentina en el período 2002-2010*, Cara o Ceca, Buenos Aires.
- Chen, M. A. (2012) *La economía informal: definiciones, teorías y políticas*, Documento de Trabajo N° 1, Wiego.
- CIFRA-CTA (2009) *La evolución del sistema previsional argentino*", Documento de Trabajo N° 2, noviembre.
- CIFRA-CTA (2011) *El mercado de trabajo en la posconvertibilidad*, Documento de Trabajo N° 10, CIFRA-CTA, Buenos Aires, julio.
- CIFRA-CTA (2011) *El nuevo patrón de crecimiento y su impacto sobre la estructura distributiva*, Documento de Trabajo N° 10, CIFRA-CTA, Buenos Aires, marzo.
- Cortés, R. y J. Graña (2013) "Empleo no registrado: algunas hipótesis sobre su persistencia 2003-2011", XI Congreso nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.
- Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), Informes de negociación colectiva, varios.
- Esponda, M. A. (2012) "Tercerización en la industria. El caso de la formación de empresas de ex trabajadores en la ex Propulsora Siderúrgica (Siderar-Ensenada)", tesis de maestría (inédita), Programa de Posgrado en Antropología Social-Universidad Nacional de Misiones.
- Gonilski, M. (2013) "Transformaciones y continuidades en el vínculo laboral de los empleados públicos argentinos (1990-2011). Un estudio de caso sobre los trabajadores del Poder Ejecutivo Nacional", en *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo* N° 5.
- Graña, J.M. y D. Kennedy (2009) "Salarios eran los de antes... Salario, productividad y acumulación de capital en Argentina en el último medio siglo", *Realidad Económica* N° 242, IADE, Buenos Aires, febrero-marzo.
- Groisman, F. M. E. Sconfienza, A. Vergara, S. Boffi y J. Liniado (2013) "Precariedad, informalidad y normas laborales en Argentina", XI Congreso nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, ASET.
- Jaccoud, F. , E. Monteforte y L. Pacífico (2015) "Evolución del mercado de trabajo en la posconvertibilidad en perspectiva histórica", en Lindenboim y Salvia (coord.) *Hora de balance: proceso de acumulación, mercado de trabajo y bienestar. Argentina 2002-2014*", EUDEBA, Buenos Aires.
- Lindenboim, Javier, Juan M. Graña y Damián Kennedy (2005) *Distribución funcional del ingreso en Argentina. Ayer y hoy*, Documento de trabajo N° 4, CEPED, IIE UBA, Buenos Aires, junio.
- Marshall, A. (2003) "Empleo no registrado en la Argentina: Estudio de sus salarios relativos", Proyecto de cooperación técnica OIT/ Gobierno Argentino (MTEySS), "Enfrentando los retos al trabajo decente en la crisis argentina", serie de Documentos de Trabajo N° 5.
- Novick, M. y H. Palomino (2011) "Filiales de empresas multinacionales en la Argentina: sus estrategias, prácticas de empleo, relaciones laborales y modalidades de inserción internacional", en M. Novick, H. Palomino y M. S. Gurrera (coords.), *Multinacionales en la Argentina Estrategias de empleo, relaciones laborales y cadenas globales de valor*, Buenos Aires, MTEySS y PNUD.
- Perelman, L. (2001) "El empleo no permanente en la Argentina", en *Desarrollo Económico*, vol. 41, N° 161, IDES, Buenos Aires.
- Perelman, L. (2008) "El empleo no registrado en la Ciudad de Buenos Aires: tendencias e impacto sobre la población asalariada, 2003-2007", Cuadernos de Trabajo del CEDEM N° 9.
- Perelman, L. y P. Vargas (2013) "Imputaciones morales y precarización laboral entre los jóvenes de una fábrica siderúrgica en la Argentina", en *Trabajo y Sociedad* N° 21, Instituto de Estudios para el Desarrollo Social (INDES), Santiago del Estero, diciembre.
- Portes, A. y W. Haller (2004) "La economía informal", serie *Políticas Sociales* N° 100, Santiago de Chile, CEPAL.
- Programa CEA-OIT (2011) "Promoción municipal del empleo", Programa CEA-OIT, 1° ed, Oficina de País de la OIT para la Argentina, Buenos Aires.
- Senén González, C. y C. Borroni (2011) "Diálogo social y revitalización sindical: una reflexión sobre las relaciones laborales en Argentina post devaluación", en *Dossier de la Revista de Ciencias Sociales*, Vol XXIV, N° 29, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo.
- Trajtemberg, D. y C. Borroni (2011) "Representación Sindical en los Establecimientos y Brecha Salarial" en Novick, M. y Villafañe, S. (coord.) *Distribución del ingreso. Enfoques y políticas desde el sur*, PNUD y MTEySS, Buenos Aires.
- Trajtemberg, D. y C. Borroni (2013) "La relación entre la estructura de la negociación colectiva y el desempeño de la economía. Aspectos teóricos y evidencias sobre el caso argentino" en Senén Gonzalez, C. y A. Del Bono (comp.) *Revitalización sindical. Alcances y perspectivas*, Prometeo, Universidad Nacional de La Matanza, Buenos Aires.
- Trajtemberg, D. y Varela, H. (2013) "Movilidad laboral de los trabajadores con contratos eventuales: ¿mecanismo de inserción en empleo regulares o regularización de la inestabilidad laboral?", en XI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, ASET.

RedLat

Realización



Apoyo Político



Parcería

