UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

CENTRO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO Y EL DESARROLLO (CETYD)

1992 25 Aniversario 2017

AÑO 2 : BOLETÍN #6
NOVIEMBRE 2017

BOLETÍN DE COYUNTURA SOCIOLABORAL

ÍNDICE

REFLEXIONES INICIALES 2

1. ACTIVIDAD ECONÓMICA, EMPLEO REGISTRADO Y MERCADO DE TRABAJO 3

En un contexto de reactivación de la actividad económica, el empleo asalariado registrado en empresas no recupera el nivel previo al inicio de la fase contractiva, y al mismo tiempo, se advierten claras señales de precarización de las condiciones laborales, incluso al interior del empleo registrado del sector privado.

2. CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO NO REGISTRADO 11

La extensión que alcanza el empleo no registrado en la actualidad, no se debe a las normas laborales vigentes, como se explicita en el proyecto de reforma laboral impulsado por el Gobierno Nacional, si no múltiples determinantes, entre los que se encuentran: el insuficiente desarrollo de una parte de la estructura productiva, la instalación de la evasión laboral como parte de la cultura empresarial y el limitado alcance de las acciones de formación profesional. Para reiniciar el proceso de reducción de la informalidad comenzado en la década pasada, será necesario sostener en el tiempo un esquema integrado de políticas económicas, laborales, sociales y educativas.

3. SALARIOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 16

Si bien el salario medio de los trabajadores registrados del sector privado crecerá 4 puntos porcentuales por arriba de la inflación, esta mejora no alcanzará para recuperar totalmente, el poder adquisitivo perdido en el año 2016. De este modo, se hace más evidente la incapacidad de la economía argentina de retomar el sendero de crecimiento de los salarios verificado entre 2004 y 2013.

4. CONFLICTIVIDAD LABORAL 21

Después de un primer semestre con alta conflictividad en un clima de extendida incertidumbre laboral, incremento del desempleo y contracción del nivel de ingresos, se observa que, teniendo en cuenta las reformas en debate y los despidos de trabajadores en el Estado previstos para este fin de año, es posible asegurar que la conflictividad continuará.

REFLEXIONES INICIALES

En un clima de incertidumbre, discriminación, violencia institucional y movilización social que se despliega en este fin de año 2017, la cuestión laboral se destaca en la escena socio política de nuestro país. En este marco, además de las reformas ya sancionadas y las por venir, los indicadores que caracterizan el empleo, el mercado de trabajo, el poder adquisitivo del salario, demuestran que el panorama de la actual coyuntura sigue siendo preocupante.

En una Argentina donde la economía retomó su crecimiento, después del ajuste y de la recesión de 2016, se observa que, sin embargo, esta actividad no tiene la capacidad de generar la cantidad, ni la calidad de los puestos de trabajo necesarios para evitar el aumento del desempleo y de la precarización laboral.

Por su parte, los sectores que han repuntado, no son los que podrían garantizar un crecimiento virtuoso de nuestro país. La especulación financiera y la fuga de divisas se imponen frente a la producción nacional. El ajuste y el endeudamiento plasmado en el presupuesto 2018, no preanuncian un futuro mejor para las mayorías. La transferencia de ingresos de los sectores que menos tienen hacia la concentración de quienes son más ricos sigue siendo la regla de este presente. La reforma tributaria y previsional son un claro ejemplo de ello.

En un mundo donde los países cierran sus fronteras al intercambio comercial, la Argentina las abre. Y lo hace desprotegiendo a los trabajadores y a los colectivos más vulnerables, dado que ello es un requisito de los organismos internacionales para que los países emergentes ¿puedan? crecer y alcanzar un mayor desarrollo. Parecería muy contradictorio, aunque las negociaciones para un acuerdo de la UE y el MERCOSUR se enfilan lamentablemente en esa dirección Lo que no resulta contradictorio es que todas estas medidas macro y micro económicas y laborales están en línea con la doctrina neoliberal que necesita que "algunos" produzcan a bajo costo y con derechos cercenados para que "otros" puedan aprovechar de las riquezas que se produzcan.

En esta edición del Boletín, desarrollamos algunos aspectos poco divulgados de la actual coyuntura sociolaboral.

Consideramos que su difusión podría resultar de interés para todos aquellos que estudian la evolución de estos temas, para los dirigentes sindicales, políticos y también empresarios. No siempre lo ideológico tiene que "nublar" la realidad. El conocimiento de cómo están los trabajadores, sobre la base de datos que surgen de fuentes oficiales y de investigaciones que venimos realizando con rigurosidad estadística y académica, siempre debería resultar útil para todos.

Especialmente en momentos en que la opinión pública expresa un incremento de la "sensación de desprotección laboral" y cuando la reforma laboral y la previsional han suscitado reacciones mayoritariamente críticas (para ampliar este tema ver: http://www.cetyd.unsam.edu.ar/monitor/Monitor-Sociolaboral-5-DIC2017.pdf

Con esta publicación cerramos un bienio difícil para la mayoría del pueblo argentino. François Dubet nos interpela preguntándonos "¿Por qué se prefiere la desigualdad? (aunque digamos lo contrario)"[1]. Por ello, nosotros seguiremos trabajando, estudiando, investigando y poniendo a disposición de todos, nuestras evidencias, en orden a ampliar el debate de ideas y de propuestas, tan necesario siempre y mucho más en un mundo con tantas turbulencias cotidianas.

Por esto, "es importante considerar el espacio de los derechos laborales como un terreno de confrontación ideológica y de orientación cultural y política contrahegemónica que requiere una presencia organizada" de todos (dirigentes, políticos, sindicales, del mundo de las ideas, profesionales) quienes estén "interesados en preservar el modelo constitucional de democracia social y la renovación de la esfera pública en un sentido democrático real"[2].

Dr. Carlos A. Tomada

[1] Dubet, F. Grupo editorial Siglo XXI, Buenos Aires, Argentina 2015.

[2] Baylos Grau, A. "Tiempos difíciles" en Revista de Derecho Social Nº 56, párrafo. 218. Editorial Bomarzo, España 2011.

1. ACTIVIDAD ECONÓMICA, EMPLEO REGISTRADO Y MERCADO DE TRABAJO

En un contexto de reactivación de la actividad económica, el empleo asalariado registrado en empresas no recupera el nivel previo al inicio de la fase contractiva, y al mismo tiempo, se advierten claras señales de precarización de las condiciones laborales, incluso al interior del empleo registrado del sector privado.

La experiencia vivida en la década del noventa, durante la vigencia del régimen de convertibilidad, demostró que el crecimiento de la actividad económica no es condición suficiente para crear empleo de calidad. En varios años durante ese período, la economía creció pero, al mismo tiempo, el empleo registrado se mantuvo estable o se expandió levemente, se precarizaron las condiciones laborales de los trabajadores (tanto de los asalariados registrados como de quienes no estaban formalizados) y se incrementó significativamente la desocupación. Como contraste, también se ha visto en la historia reciente del país, que la creación de empleo registrado se encuentra ligada a la implementación de un esquema integral de políticas socio–económicas que promueven, en forma simultánea, la productividad y la innovación productiva con incrementos en el salario real y mejoras integrales en las condiciones laborales de los trabajadores.

Con ciertas diferencias, el marco conceptual y la configuración del modelo económico vigente hace inmediata referencia a aquel esquema implementado desde el año 1991, ya que el mismo sigue los lineamientos establecidos por la denominada corriente neoclásica, basada en la idea nodal de liberar a los designios de la demanda y la oferta de los mercados que integran el sistema económico contemporáneo (bienes y servicios, laboral, monetario, externo, etc.). Esta visión se ratifica con claridad en los fundamentos, objetivos e instrumentos establecidos en la primera versión que circuló del anteproyecto de reforma laboral impulsado por el Gobierno Nacional.

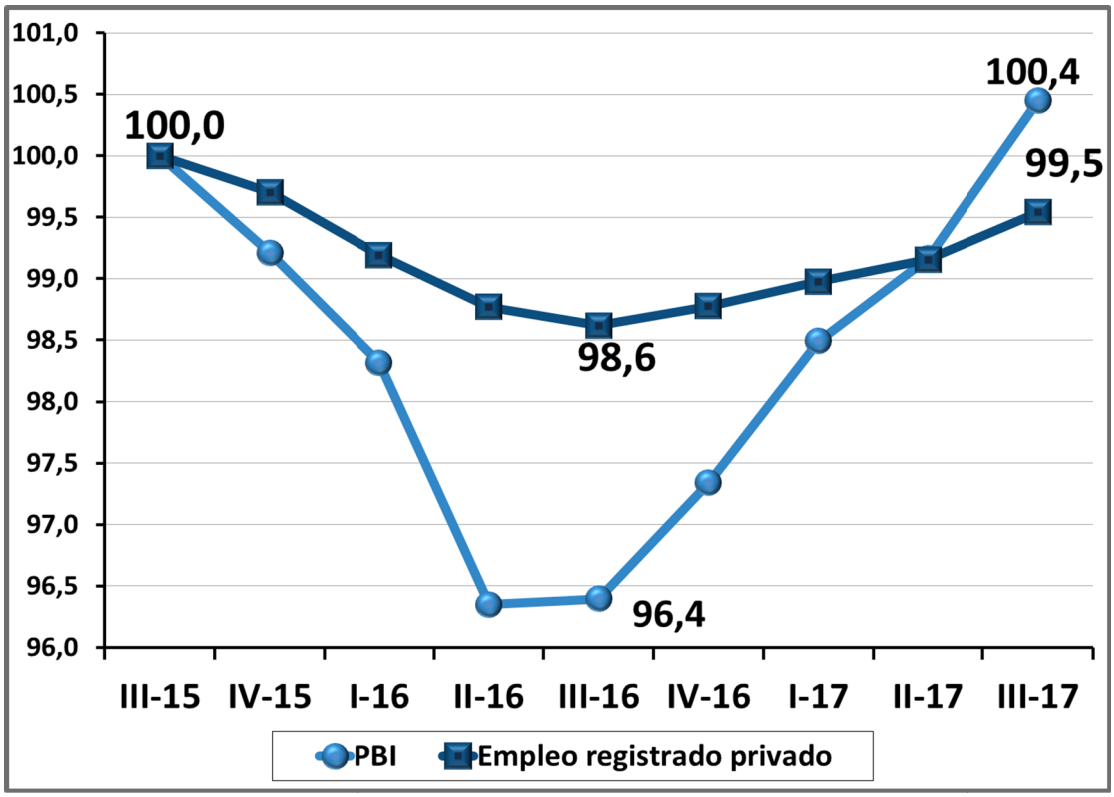
Hasta el momento, la información estadística refleja que el modelo económico actual muestra también un impacto similar al de los años ´90 en la dinámica del empleo: el empleo asalariado registrado privado se encuentra estancado, mientras que se advierte un aumento sistemático de la precariedad laboral.

De acuerdo a la información oficial, durante los últimos cuatro trimestres la actividad económica en la Argentina tuvo una dinámica expansiva (entre el tercer trimestre de 2016 y el tercer trimestre de 2017, el Producto Interno Bruto (PIB) verificó un crecimiento del 4,2%), tendencia que permitió más que compensar el proceso recesivo verificado entre el cuarto trimestre de 2015 y el segundo trimestre de 2016 (-3,7%). De este modo, **el PIB en el tercer trimestre de 2017, es un 0,4% superior al identificado en el tercer trimestre de 2015. Sin embargo, un aspecto que caracteriza a esta fase de recuperación económica es su escasa capacidad para lograr que las empresas generen empleo asalariado formal. Esto se refleja en el hecho de que aún en este contexto de recuperación económica, el empleo registrado se encuentra por debajo del nivel observado en el trimestre anterior al inicio de la fase recesiva (-0,5%).**

En el grafico se advierte que, entre el cuarto trimestre de 2015 y el segundo trimestre de 2016, la contracción del PIB es mayor que la caída del empleo registrado (-3,6% y -1,4%, respectivamente); mientras que entre el cuarto trimestre de 2016 y el tercer trimestre de 2017, es el PIB, el que se recupera en mayor medida que el empleo registrado (3,2% y 0,8%, respectivamente). Si bien esto responde a un

fenómeno habitual que se origina por un segmento de empresas que, por distintas razones, retiene a sus dotaciones de personal a pesar de enfrentar una caída abrupta en las ventas (por las consecuencias derivadas del efecto denominado "atesoramiento del trabajo" o "labour hoarding" en las fases contractivas[3]), dando lugar a una menor contracción del empleo en las fases recesivas, el fenómeno también incide en la fase expansiva con una menor creación de empleo durante la reactivación. **Lo cierto es que el comportamiento del empleo registrado en el marco de las actuales condiciones económicas se muestra menos dinámico que en las dos fases anteriores de recesión y recuperación (en los períodos contractivos de 2009 y 2014).**

Evolución del PIB y del Empleo Registrado Privado durante la fase de contracción y recuperación de la economía



Fuente: CETyD, en base a OEDE (MTEySS) y Cuentas Nacionales (INDEC).

En 2009 y 2014 se observaron procesos similares a 2016 en cuanto a la evolución de la actividad económica. En los tres períodos, la fase recesiva se extendió durante 3 ó 4 trimestres y fue sucedida por una etapa de reactivación que consiguió al cabo de 4 trimestres, compensar o superar la contracción del nivel de actividad del período anterior. Estos períodos se encuentran definidos por los siguientes trimestres:

- Fase recesiva derivada de la crisis financiera internacional de 2008: entre los terceros trimestres de 2008 y 2010.

[3] En las recesiones, un segmento de las empresas deciden no desvincular personal para no perder el "saber obrero" desarrollado a través de la experiencia laboral, la capacitación y el conocimiento de la empresa. Retienen personal a la espera de un cambio del ciclo económico.

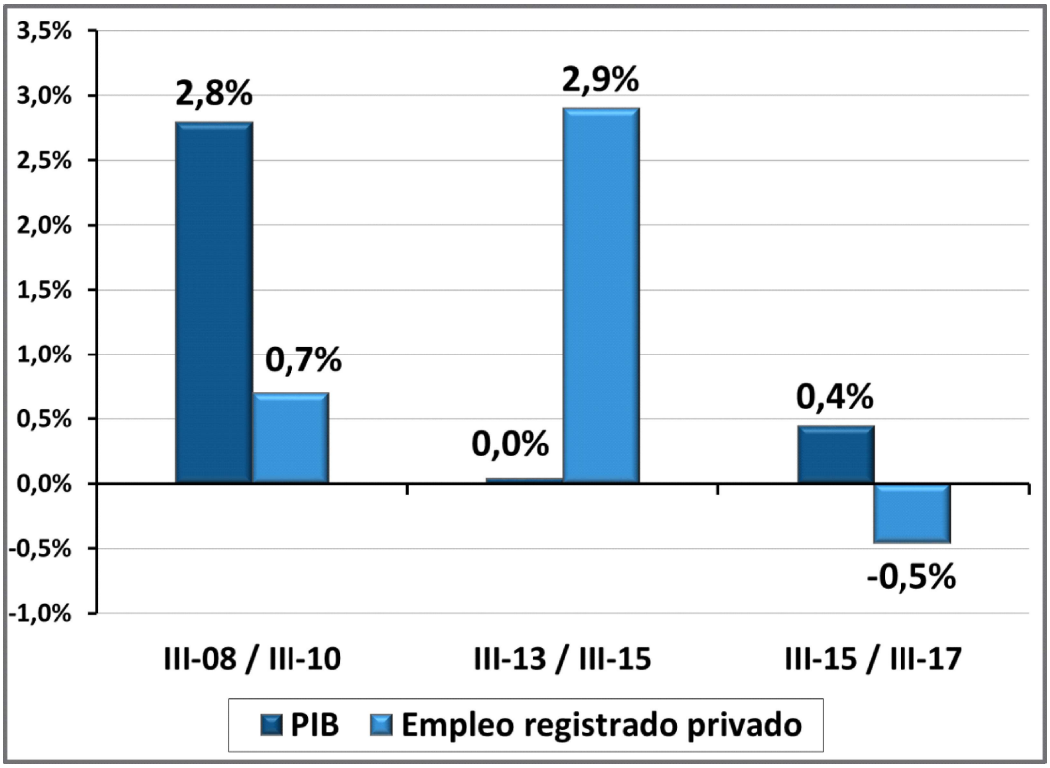
- Fase recesiva provocada por la devaluación de la moneda a principios de 2014: entre los terceros trimestres de 2013 y 2015.
- Fase recesiva provocada por la devaluación de la moneda a fines de 2015: entre los terceros trimestres de 2015 y 2017.

De este modo, desde una perspectiva estrictamente económica los tres períodos comparten como característica común que al cabo de 8 trimestres, el Producto Interno Bruto es igual o superior al momento previo del inicio de la recesión. Sin embargo, la similitud observada en la trayectoria de la economía no se replica en la evolución del empleo registrado debido a que tanto en la fase recesiva de 2008 como la de 2014, el nivel de empleo formal presentó un comportamiento más virtuoso que en 2016.

En efecto, mientras que en el tercer trimestre de 2017, el empleo registrado privado se encontraba un 0,5% por debajo del tercer trimestre de 2015, en ese mismo trimestre, el nivel de empleo era un 2,9% superior al verificado en el tercer trimestre de 2013. Una situación similar se observa en el tercer trimestre de 2010, cuando se alcanza a superar en un 0,7% el nivel de empleo que había en el tercer trimestre de 2008.

Evolución del PIB y del Empleo Registrado Privado, durante las fases de contracción y recuperación de la economía

8 Trimestres a partir del inicio de las últimas 3 fases contractivas (2008, 2014, 2015)



Fuente: CETyD, en base a OEDE (MTEySS) y Cuentas Nacionales (INDEC).

Un aspecto relevante para entender **la pobre performance laboral durante los años 2016 / 2017** surge de la desagregación sectorial de la variación del empleo registrado durante los períodos mencionados. Más allá de las diferencias existentes en las distintas etapas, un hecho particularmente destacable es la evolución del **empleo industrial**. A la salida de las recesiones de 2008 y 2014, el empleo en la industria

se había recuperado o le faltaba poco para hacerlo, en cambio, **en la reactivación que emergió luego de la etapa contractiva de 2016, el empleo en la industria aún se encuentra un 5,4% por debajo del tercer trimestre de 2015.**

Otra característica relevante es que la moderada expansión que muestra **el empleo en el Comercio y los Servicios** durante los últimos meses de 2017 no es un resultado específico de la coyuntura presente, sino que responde a un comportamiento estructural de estos sectores, independientemente de las condiciones económicas vigentes.

Respecto al empleo en la **Construcción** es necesario destacar que, hasta ahora, el comportamiento expansivo verificado desde el cuarto trimestre de 2016, no ha logrado compensar totalmente los puestos de trabajo perdidos en los trimestres anteriores (por eso **el empleo en el tercer trimestre de 2017 es un 1,6% inferior que en el mismo trimestre de 2015**).

Evolución del empleo registrado en empresas privadas según sector de actividad

8 Trimestres a partir del inicio de las últimas 3 fases contractivas (2008, 2014, 2015)

Período	Actividades primarias	Industria	Construcción	Comercio	Servicios	Total empleo
III-08 / III-10	-3,2%	-0,5%	-6,6%	3,6%	1,9%	**0,7%**
III-13 / III-15	2,6%	0,0%	7,3%	2,6%	3,6%	**2,9%**
III-15 / III-17	-2,6%	-5,4%	-1,6%	2,0%	1,3%	**-0,5%**

Fuente: CETyD, en base a OEDE (MTEySS).

En el caso del **conjunto de actividades primarias** no sólo no se crearon puestos de trabajo formales, en disidencia con las expectativas puestas por el Gobierno Nacional a partir de la baja en las retenciones a las exportaciones agropecuarias, sino que se advierte una caída del número de trabajadores registrados del sector con respecto al período anterior al inicio de la recesión (-2,6%).

Leve crecimiento del empleo formal pero más inestable.

Otro aspecto saliente de la dinámica laboral actual es que, a diferencia de los períodos anteriores, el número de trabajadores con contrato por tiempo indeterminado cae y el empleo contratado a tiempo determinado o a través de agencias de empleo eventual crece significativamente. Esto implica condiciones laborales más precarias para los trabajadores ya que preanuncia, por definición, inserciones más inestables.

De acuerdo a la información relevada por la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL-MTEySS), el nivel de empleo contratado por tiempo indeterminado aún se encuentra por debajo del tercer trimestre de 2015 (-0,8%). Sin embargo, en el tercer trimestre de 2017, el número de trabajadores contratados por duración determinada y a través de agencias de empleo eventual era notablemente superior al mismo trimestre de 2015 (+16,5%).

En cambio, en los dos períodos anteriores, se verificó una dinámica inversa, ya que crecía el empleo a tiempo indeterminado (aunque levemente entre los terceros trimestres de 2013 y 2015) y se contraía el número de trabajadores contratados por una duración determinada o por agencias de empleo eventual.

Variación del empleo registrado privado según modalidad contractual

8 Trimestres a partir del inicio de las últimas fases contractivas (2008-2010, 2013-2015, 2015-2017)

Período	Duración indeterminada	Duración determinada y personal de agencia
III-08 / III-10	1,4%	-18,1%
III-13 / III-15	0,3%	-5,8%
III-15 / III-17	-0,8%	16,5%

Fuente: CETyD, en base a OEDE (MTEySS).

Aumenta el empleo de los monotributistas

Desde la perspectiva del total de los trabajadores registrados del sector privado, incluyendo a todas sus modalidades (como autónomos y monotributistas), las conclusiones van en el mismo sentido de lo afirmado previamente (dada la información disponible[4] sólo se realiza la comparación con el período III-13 / III-15).

En primer lugar, la expansión del trabajo registrado privado en los últimos 8 trimestres (2015 / 2017) equivale a la mitad del crecimiento observado entre los terceros trimestres de 2013 y 2015 (1% y 1,9%, respectivamente). Esto implica que si bien es un hecho positivo que el trabajo registrado privado crezca en la actual fase de recuperación, este dato debe ser evaluado en el marco de que en la fase anterior, la expansión fue significativamente superior.

Pero la cuestión más importante son las diferentes modalidades que explican el crecimiento del trabajo formal del sector privado en uno y otro período. Mientras que en la fase anterior, la creación de trabajo formal fue impulsada fundamentalmente por el empleo asalariado, durante los últimos 8 trimestres (2015 / 2017) la expansión del empleo formal se sustenta a partir del crecimiento del monotributo, una modalidad que implica para el trabajador la no percepción de los derechos y beneficios previstos en la normativa laboral.

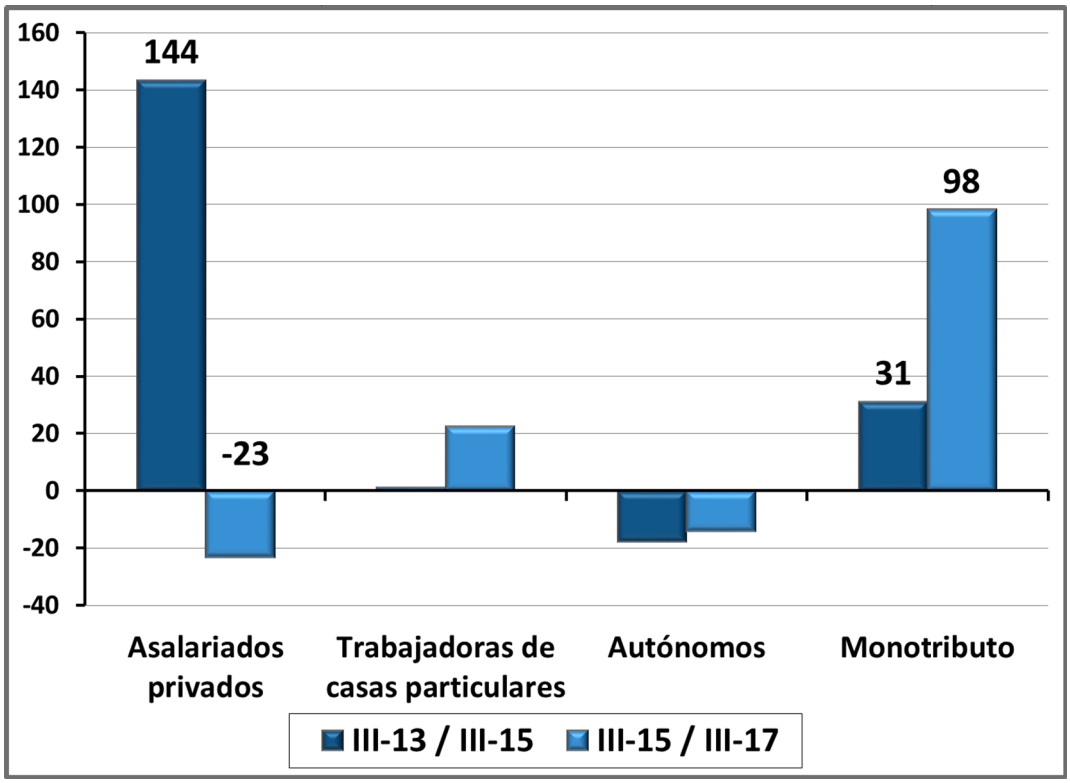
Así, en el período analizado 2013 / 2015 de un total de 158 mil nuevos ocupados que se incorporaron al mercado de trabajo, 144 mil lo hicieron en puestos asalariados. Por su parte, durante los últimos 8 trimestres (2015 / 2017), 84 mil trabajadores se incorporaron a la economía formal y 98 mil ocupados accedieron a un trabajo registrado a través del régimen del monotributo [5].

4 El informe "Situación y evolución del total de los trabajadores registrados" publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social presenta información desde enero de 2012.

5 El número del total de trabajadores incorporados es menor al crecimiento de los ocupados monotributistas debido a la caída en el mismo período de los asalariados y los autónomos.

Variación del trabajo registrado del sector privado según modalidades, durante las fases de contracción y recuperación de la economía

Fases contractivas de los años 2014 y 2016. En miles de trabajadores



Fuente: CETyD, en base a OEDE (MTEySS) y Cuentas Nacionales (INDEC).

Si bien una parte de la expansión del empleo monotributista se explica por la medida implementada por el Gobierno Nacional de incorporar a esta modalidad, el beneficio de las asignaciones familiares contributivas, es probable que una porción de la demanda de empleo que se realizaba a través del empleo en relación de dependencia, se esté reorientando a la contratación bajo esta modalidad de trabajo independiente que, por supuesto, conlleva una baja relevante del costo laboral. En este sentido, no puede evitarse hacer referenciar a una relación directa de esta realidad con las dos nuevas figuras de trabajo independiente promovidas por el proyecto de reforma laboral: trabajadores profesionales autónomos económicamente vinculados y trabajadores independientes que cuentan con la colaboración de trabajadores independientes.

Caracterización del mercado de trabajo

En este contexto, el comportamiento del mercado de trabajo muestra una recuperación moderada con respecto a la situación observada en 2016. Entre los terceros trimestres de 2016 y 2017, la tasa de desempleo se redujo levemente (0,2%), como resultado de un crecimiento de la tasa de empleo que fue apenas más elevada que la tasa de actividad (alrededor de 0,3 puntos porcentuales[6]). Sin embargo, la problemática con la calidad del empleo descrita en la sección anterior se hace evidente también aquí,

[66] En el informe de prensa de la EPH - INDEC no se identifica diferencia entre la variación interanual de las tasas de actividad y de empleo, pero se entiende que la tasa de empleo crece en mayor medida que la tasa de actividad porque en caso contrario no podría verificarse una reducción de la tasa de desempleo (sí la variación fuera igual no habría descenso posible del índice de desocupación). La explicación de por qué se observan las mismas variaciones radica en que todas las tasas se encuentran redondeadas a un digito.

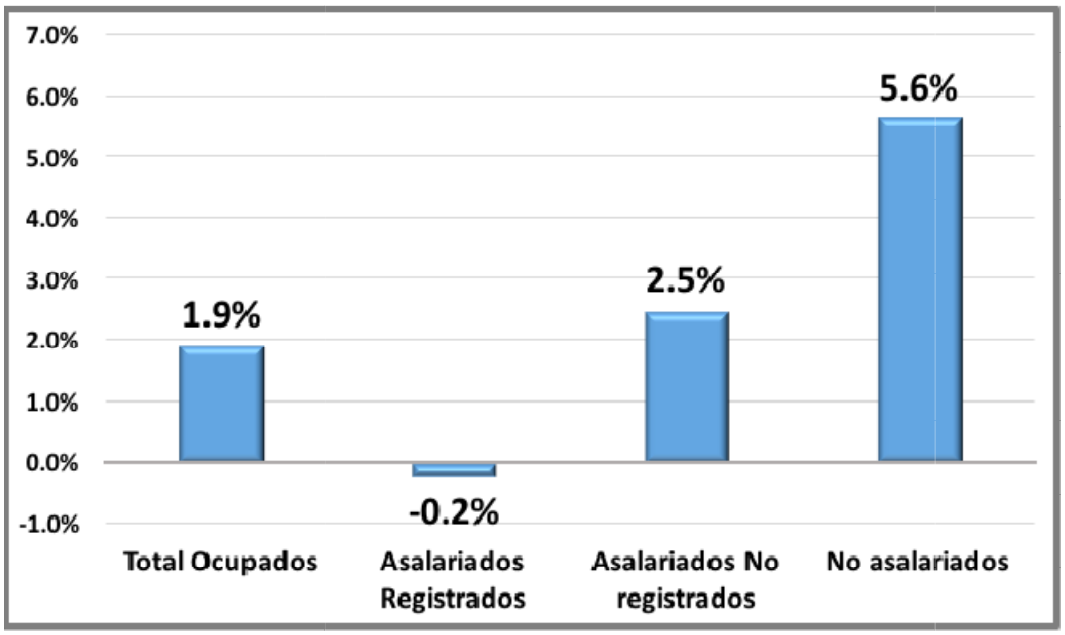
cuando se advierte que cerca de **la mitad de los trabajadores que consiguieron un empleo durante el último año permanecen en el subempleo** (de los 220 mil nuevos ocupados, un 49% son subocupados).

Otro dato significativo en relación a la calidad del empleo es el incremento de **la tasa de empleo no registrado** (0,6 puntos porcentuales entre los terceros trimestres de 2016 y 2017), **que alcanzó al 34,4 y es el valor más elevado desde comienzos del 2016**. A la vez que también se advierte una contracción de casi un punto porcenutal en la proporción de empleo asalariado.

Estos datos son relevantes para mostrar que la extensión de la precariedad laboral al interior del trabajo registrado tiene su correlato en la población ocupada total. Los resultados que surgen de la EPH revelan una leve contracción del empleo asalariado registrado (-0,2%), mientras que se verifica una expansión del empleo no registrado (2,5%) y del trabajo no asalariado, que es en su gran mayoría trabajo por cuenta propia, (5,3%). **Es decir que en el tercer trimestre de 2017, el crecimiento del empleo se explica exclusivamente por el aumento del empleo no registrado y del trabajo por cuenta propia.**

Variación de la población ocupada según categoría ocupacional - III trim 2017/III trim 2016

Fuente: CETyD - UNSAM sobre datos de EPH (INDEC)



En síntesis

La reactivación económica que se verifica en los últimos meses luego de la fase recesiva de 2016 no tiene un correlato sustantivo en la creación de empleo registrado por tiempo indeterminado en el sector privado. En cambio, crecen las contrataciones que implican mayor inestabilidad y derechos más acotados (monotributistas, personal eventual). También se expande, según la EPH, el grupo de trabajadores por cuenta propia y quienes no acceden a derechos por estar no registrados.

Desde la perspectiva más general del mercado de trabajo, se observa que si bien el desempleo se contrajo en la comparación interanual, se advierte que casi la mitad de los trabajadores que consiguieron

empleo durante el año están subocupados.

En consecuencia, como surge de esta sección se podría afirmar que las características flexibilizadoras del trabajo ya están presentes en la realidad de nuestro país, antes de la implementación de una reforma laboral que, en lugar de mitigar esas dificultades, las agravará.

2. CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO NO REGISTRADO BAJO LA PERSPECTIVA DE UNA POLÍTICA DE REGULARIZACIÓN

La extensión que alcanza el empleo no registrado en la actualidad, no se debe a las normas laborales vigentes, como se explicita en el proyecto de reforma laboral impulsado por el Gobierno Nacional, si no múltiples determinantes, entre los que se encuentran: el insuficiente desarrollo de una parte de la estructura productiva, la instalación de la evasión laboral como parte de la cultura empresarial y el limitado alcance de las acciones de formación profesional. Para reiniciar el proceso de reducción de la informalidad comenzado en la década pasada, será necesario sostener en el tiempo un esquema integrado de políticas económicas, laborales, sociales y educativas.

Una de los argumentos más utilizados por el Gobierno Nacional para fundamentar el proyecto de Reforma Laboral (que se complementa con las reformas tributaria y previsional) plantea que la inflexibilidad y los excesivos costos que se derivan de las normas de trabajo vigentes promueven la informalidad laboral, lo cual explicaría que en nuestro país existan en la actualidad más de 4 millones de asalariados no registrados. En consecuencia, siguiendo la visión del Poder Ejecutivo, para reducir el trabajo informal sería suficiente con desmontar las instituciones y los principios laborales que regulan el mercado de trabajo ya que, una vez que esto ocurra, las empresas tendrían los incentivos económicos necesarios para crear empleos formales.

Por este motivo se proyecta la implementación de un conjunto de políticas, entre las que se destacan: la amnistía a empleadores que tengan trabajadores no registrados como forma de incentivar su regularización, la reducción de contribuciones patronales, la baja del costo de las indemnizaciones, la creación de modalidades contractuales no asalariadas, y la flexibilización de un conjunto de normas que rigen distintos aspectos de las condiciones laborales (ius variandi, flexibilidad en la determinación de jornada parcial, entre otras).

En este marco, se expone a continuación una serie de consideraciones que surgen del diagnóstico del trabajo no registrado en la Argentina e interpelan los argumentos ya mencionados que buscan legitimar las directrices del proyecto de reforma laboral.

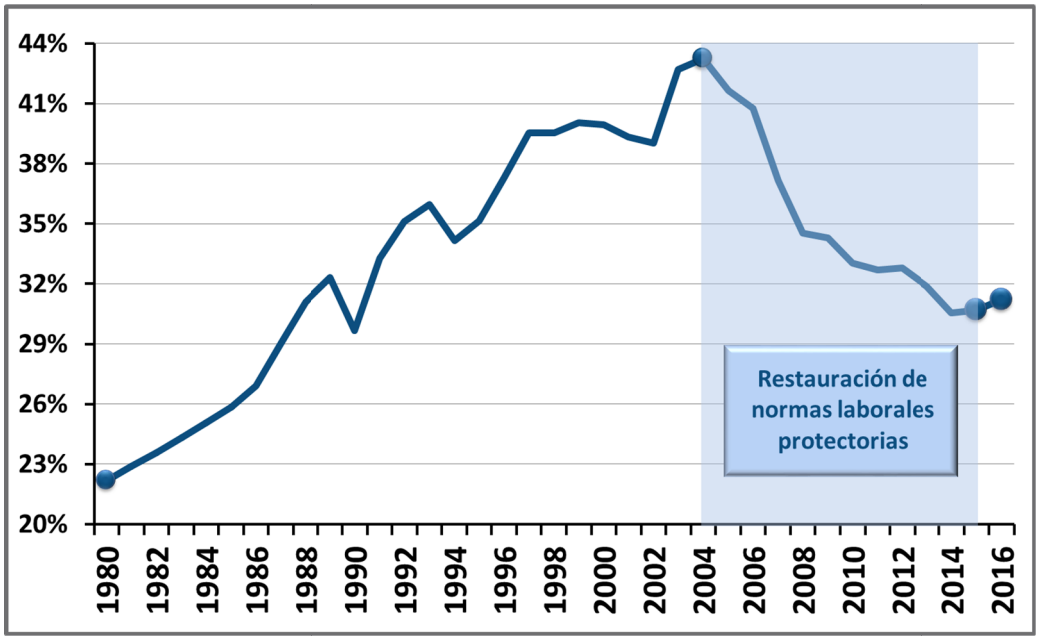
La extensión que presenta el trabajo no registrado en la actualidad no responde a las normas laborales vigentes

La incidencia actual de la informalidad no es el resultado de un marco normativo para las relaciones laborales “excesivamente protectorio” y, por lo tanto, “excesivamente oneroso”. La historia reciente de nuestro país brinda la justificación más precisa de esta afirmación.

Con basamento en una filosofía muy similar a la que hoy orienta las políticas gubernamentales, durante los años ’90 se avanzó en la desarticulación del esquema de regulación laboral vigente en ese entonces, apuntando hacia la relajación de las instituciones protectoras de los trabajadores y la flexibilización de las condiciones de trabajo. A lo largo de esa “década larga”, la tasa de empleo no registrado promedio anual

aumento 10 puntos porcentuales (como resultado de este proceso en el tercer trimestre de 2013 se alcanza la tasa de empleo no registrado más elevada desde que se releva el indicador: 49,1%).

Evolución de la tasa de empleo no registrado armonizada.
Gran Buenos Aires. Período 1980 -2017



Fuente: CETyD, en base a Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (MTEySS) y EPH (INDEC).

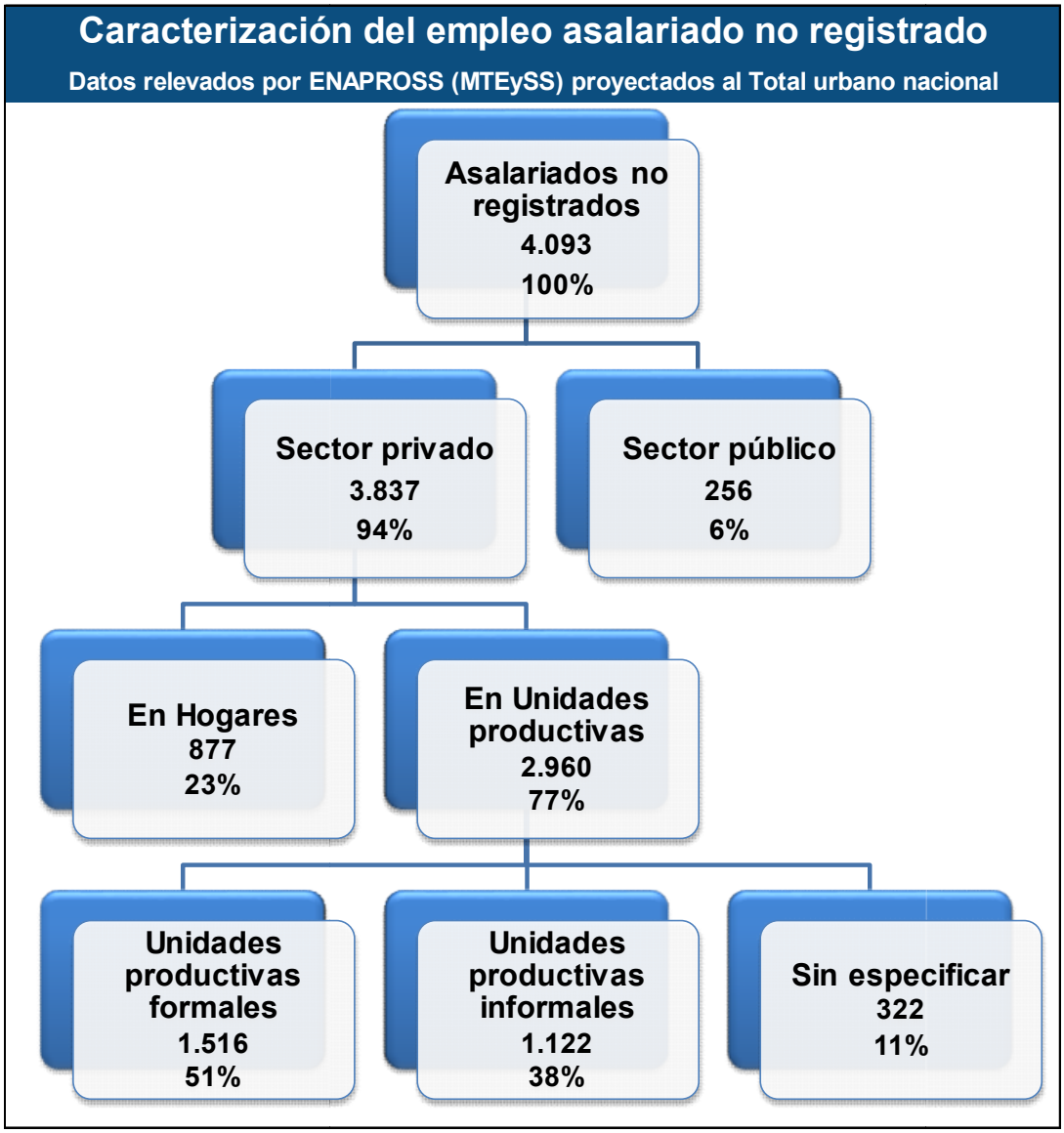
Durante el año 2004 y con mayor intensidad en 2005, se interrumpe el crecimiento estructural de la informalidad y, por primera vez, la tasa de empleo no registrado inicia una curva descendente que logra una reducción de casi 13 puntos porcentuales hasta 2015. **Esta evolución, que constituyó la primera disminución sistemática del trabajo no registrado de los últimos 35 años, tuvo lugar conjuntamente con la reinstalación del principio protectorio como rector de las relaciones laborales**, que se materializó en la configuración de un esquema normativo que reponía parte de las instituciones desarticuladas durante los '90 y creaba otras normas que implicaron la ampliación de derechos para distintos colectivos de trabajadores.

Esto demuestra que el actual esquema de regulación de las relaciones laborales no inhibió el descenso de la informalidad (sino que incluso parece haberlo estimulado). Sin embargo, el proyecto de reforma laboral pretende debilitarlo suponiendo que, contra la evidencia aquí descrita, resultaría un obstáculo contra la registración de los trabajadores.

Una parte importante del trabajo no registrado se localiza en empresas totalmente informales o fuera del universo de la ley de contrato de trabajo

Independiente de la sumamente discutible efectividad de la reforma en la disminución de la informalidad laboral, el impacto de la misma será necesariamente limitado dado que, por un lado, excluirá por definición a los trabajadores que no se encuentran comprendidos por la Ley de Contrato de Trabajo; y por el otro, la reforma será de difícil aplicación en aquellos casos en que los asalariados no registrados se desempeñan en empresas que incumplen con la totalidad de sus obligaciones normativas (es decir, no sólo con las laborales).

Según la información relevada en el año 2015 por la ENAPROSS (Ministerio de Trabajo), y proyectada al total urbano nacional, de los 4,1 millones de asalariados no registrados en el total urbano nacional, cerca de 250 mil se concentran en el sector público (6%) y cerca de 900 mil se desempeñan en hogares, realizando trabajo doméstico (23%). Es decir, cerca de un 30% del total de los asalariados informales no se encuentra enmarcado en las normas laborales generales (Ley de Contrato de Trabajo).



Fuente: CETyD en base a datos de ENAPROSS (2015) e INDEC.

Definiciones:

Unidades formales: cuentan con al menos un trabjador registrado y/o que emiten facturas o tickets.

Unidades informales: no cuentan con ningún trabajador registrado y no emiten facturas o tickets.

A su vez, del total de los asalariados informales que trabajan en unidades productivas privadas (y no en hogares), alrededor de 1,1 millón (un 38%) lo hace en establecimientos que incumplen la totalidad de las normas legales que configura su operatoria económica, laboral y administrativa. En este caso, la evasión laboral es sólo una transgresión más en el marco del incumplimiento generalizado de las normas vigentes.

Una proporción relevante de los empleadores que se encuentran inmersos en esta situación forman parte del denominado sector informal de la economía, caracterizado por unidades económicas de baja productividad, limitada capacidad de acumulación y por lo tanto, escasa o nula capacidad contributiva. Para este sector, las medidas flexibilizadoras incluidas en el proyecto de reforma laboral (por ejemplo, "independientes con colaboradores") no serán adecuadas ya que, como toda norma conlleva un costo (por mínimo que sea), la mayoría de estos empleadores no estará en condiciones de afrontarlo, dado que en general sus actividades son de subsistencia.

Esto implica que, en principio, más de un 60% del total de los asalariados no registrados no se encontrará directamente alcanzado por las reformas impulsadas por el Gobierno, lo cual es una señal clara de que la problemática de la informalidad laboral excede por lejos el debate sobre el conjunto de normas laborales vigentes.

El empleo asalariado informal no implica sólo el no pago de las contribuciones a la seguridad social, sino la falta de acceso de todos los derechos y beneficios previstos en la normativa laboral.

El empleo en condiciones informales no tiene como único perjuicio para el trabajador la falta de pago de las contribuciones a la seguridad social y que, como consecuencia, no se hagan aportes para su jubilación, ni pueda contar con una obra social.

También conlleva al incumplimiento de las distintas instituciones que establecen umbrales salariales mínimos, como el salario mínimo, vital y móvil y los acuerdos que surgen de los convenios colectivos. En efecto, los asalariados informales obtienen un ingreso horario inferior en un 27% al de los asalariados formales por la misma tarea, antigüedad, lugar y perfil del trabajador[7].

Asimismo, el trabajo no registrado implica la ausencia de la mayoría de los derechos y beneficios establecidos en la normativa laboral. De acuerdo a la información que surge de la EPH relevada en el segundo trimestre de 2017, el 86% de los asalariados informales no cuenta con ninguno de esos derechos: vacaciones pagas, aguinaldo, días pagos por enfermedad ni, como ya referimos, obra social.

De este modo, reducir el valor de las contribuciones patronales o implementar un amplio y generoso "blanqueo" laboral (tal como se lo denomina habitualmente) tendrá, en el mejor de los casos, un impacto limitado en la formalización, en función de que el costo que debe afrontar el empleador en concepto de transferencias al sistema de seguridad social constituye sólo una parte de las condiciones establecidas para el cumplimiento de la normativa laboral.

La evasión laboral como parte de la cultura empresarial

Un factor que suele omitirse a la hora de enumerar los determinantes de la informalidad laboral es el hecho de que, para un segmento de los empleadores, el incumplimiento de las normas de trabajo forma parte de una conducta habitual, generalmente acepada y legitimada por una parte de los empresarios, y con un alto grado de resistencia a ser rectificada por políticas de Estado. Para estas empresas, las reformas laboral y tributaria no modificarán sensiblemente la situación, porque el trabajo no registrado es el resultado de un modo de hacer las cosas configurado por la propia cultura empresarial.

[7] Estimación realizada en base a EAHU (INDEC) de 2012.

Resulta ilustrativo de esta realidad el diagnóstico que puede trazarse utilizando los datos publicados en el Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) del Ministerio de Trabajo[8], en el que se hallan todas aquellas empresas que cuentan con trabajadores no registrados detectados por la inspección del trabajo.

En efecto, del total de empleadores (alrededor de 9,2 mil) que ingresaron al REPSAL durante el tercer trimestre de 2017 por recibir una sanción firme (conclusión del proceso administrativo y judicial) por contratar empleo no registrado, el 63% no pagó la multa prevista ni regularizó a los trabajadores informales (5,9 mil), y tan sólo el 14% realizó ambas acciones (1,3 mil firmas).

Empresas con sanciones por trabajo no registrado que ingresaron al REPSAL en el tercer trimestre de 2017

Situación	Empresas	Distribución
Total de ingresos al REPSAL	**9.215**	**100%**
No regularizó a los trabajadores y no pagó multa	5.850	63%
Regularizó a los trabajadores y pagó multa	1.318	14%
Regularizó a los trabajadores y no pagó multa	1.252	14%
No regularizó a los trabajadores y pagó multa	795	9%

Fuente: CETyD en base a REPSAL (MTEySS)

Estos datos dan cuenta de que, a pesar de la intervención de la política de fiscalización que impone sanciones para su corrección, una parte relevante del **sector empresarial persiste en la evasión de las normas laborales. En función de ello se deduce que para abordar eficazmente esta problemática, se necesitan acciones específicas que no están contempladas entre los lineamientos del proyecto de reforma laboral elaborado por el Poder Ejecutivo**.

Entre estas políticas faltantes se pueden destacar: acciones sistemáticas para mejorar la competitividad de la economía por la vía alta (tecnología, capacitación laboral, mejoras estructurales en la logística, acceso al crédito), la implementación de un esquema sistemático de inspección laboral nacional en todo el país, junto a una permanente y constante acción de simplificación registral y procedimental acompañada de concientización y límites al relajamiento normativo que lejos de "remover obstáculos", estimula la evasión y la elusión de las obligaciones emergentes de responsabilidad social de los empleadores.

[8] Creado por la Ley Nº 26.940 del año 2014.

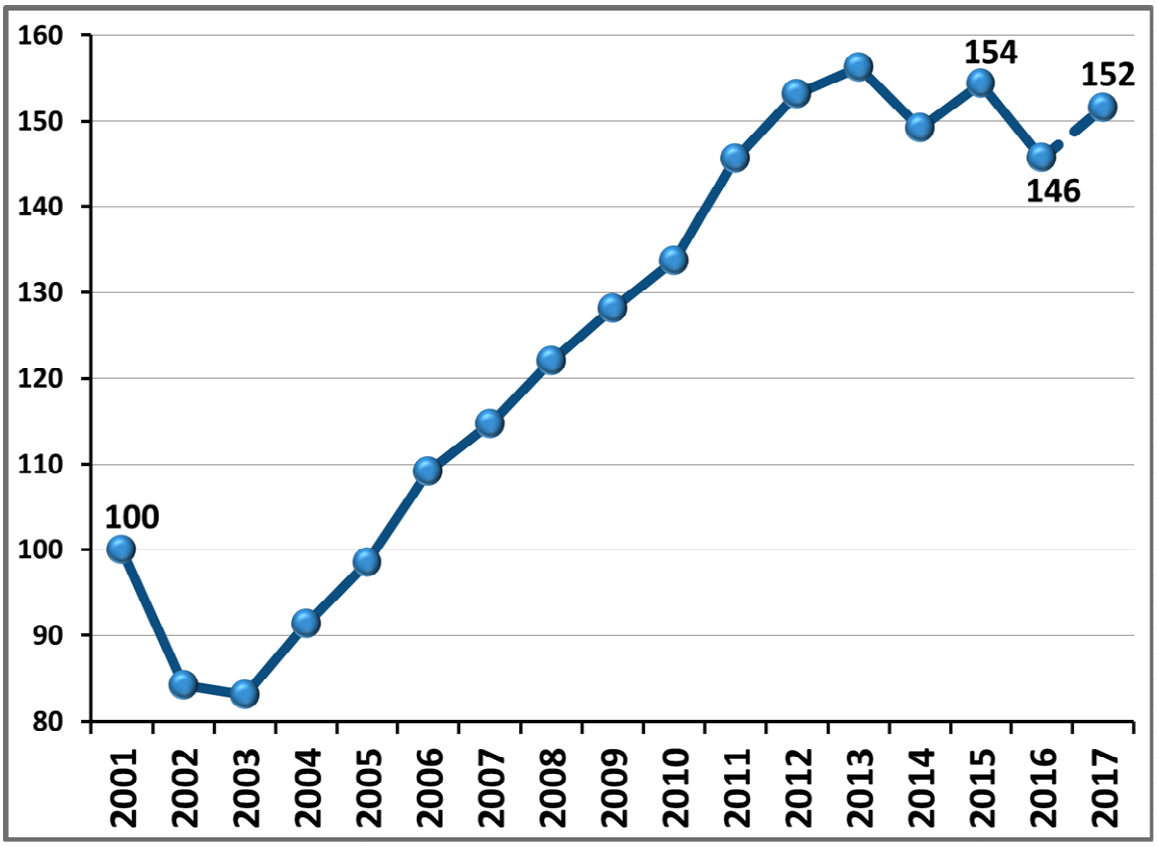
3. SALARIOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Si bien el salario medio de los trabajadores registrados del sector privado crecerá 4 puntos porcentuales por arriba de la inflación, esta mejora no alcanzará para recuperar totalmente, el poder adquisitivo perdido en el año 2016. De este modo, se hace más evidente la incapacidad de la economía argentina de retomar el sendero de crecimiento de los salarios verificado entre 2004 y 2013.

A esta altura del año es posible realizar una proyección certera sobre cuál será la evolución del salario real de los trabajadores bajo relación de dependencia en empresas privadas durante el 2017**. Más allá de esperar una mejora evidente en relación al deprimido poder adquisitivo de los asalariados de 2016, un interrogante relevante es si los salarios lograron recuperar la capacidad de compra perdida durante ese último año.**

Considerando las proyecciones de inflación de una serie de consultoras y centros de estudios relevadas por el Banco Central (REM) y la información salarial que surge del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y de un conjunto de convenios colectivos representativos, **se estima que en 2017, el salario crecería en promedio un 31%, lo que implicaría un aumento del 4% en términos reales en comparación con 2016.**

Evolución del salario medio real de los trabajadores registrados del sector privado. Período 2001 - 2017 (Datos proyectados). Índice base 100 = 2001



Fuente: CETyD, en base a OEDE (a partir de SIPA), Convenios y acuerdos analizados, IPC (INDEC), y REM (BCRA).

Sin embargo, como se mencionó previamente, este crecimiento del salario real de 2017 debe ser adecuadamente contextualizado considerando que el año con el que se lo compara, 2016, la capacidad de compra de las remuneraciones se había reducido sensiblemente como resultado de la aceleración de la inflación. En efecto, **en 2016, el poder adquisitivo del salario medio se contrajo en algo más de un 6%, siendo la mayor reducción de la remuneración real promedio de los últimos 14 años.**

Así, el aumento del salario medio en este último año no alcanzará a recuperar el terreno perdido durante 2016. En 2017 el poder adquisitivo sería un 2% inferior al verificado en 2015. De este modo, es necesario definir el crecimiento salarial de 2017 como una recomposición parcial del nivel del salario real que los trabajadores perciben con altibajos desde el año 2012.

Una apreciación de carácter más estructural, es la evidente incapacidad de la economía argentina de retomar el sendero de crecimiento de los salarios verificado entre 2004 y 2013. Es importante destacar que durante ese período el salario real creció un 88%, de modo que en 2013, los asalariados registrados contaban con remuneraciones reales al menos un 50% más elevadas que en el último quinquenio de la década del noventa. Esto contrasta con lo ocurrido en los últimos cuatro años, cuando el salario apenas logra recomponer el poder adquisitivo luego de períodos en que se producen caídas de poder adquisitivo (en 2014y 2016).

Retomando la coyuntura salarial, **un aspecto novedoso de las paritarias de 2017 ha sido la introducción, en un conjunto de convenios colectivos, de un mecanismo para preservar el poder adquisitivo de los salarios en relación a la evolución de la inflación.** Este instrumento, denominado genéricamente **"Cláusula Gatillo"**, consiste en un método para lograr que el aumento nominal de los salarios definido al momento de firmarse el acuerdo no resulte inferior al incremento acumulado de los precios que se registrará al finalizar dicho acuerdo. De este modo, la cláusula podría considerarse un tipo particular de "seguro" a través del cual el sector empleador se compromete a compensar a los trabajadores con un aumento salarial adicional cuando el incremento pactado en la paritaria se encuentre por debajo de la tasa de inflación observada durante la vigencia del acuerdo, o cuando la misma supere un umbral determinado.

En el cuadro se presenta una selección de convenios de elevada cobertura en cantidad de trabajadores que incluyeron este tipo de cláusula. Se trata de 7 convenios colectivos, de los cuales 3 establecieron un mecanismo automático de actualización salarial, que sería la verdadera "cláusula gatillo", y en los restantes 4, se plantea la convocatoria a una reunión revisora de la situación salarial en el caso de que la inflación y otros parámetros económicos presenten una dinámica diferente a la prevista al momento de pactar el acuerdo.

El hecho más relevante es que, considerando la inflación acumulada hasta noviembre de 2017 relevada por el INDEC (que alcanza al 21%) y la proyección de la misma compilada por el Banco Central (REM), la totalidad de los convenios analizados deberían aplicar aumentos salariales adicionales a los acordados inicialmente. Es decir, en todos los casos, la inflación del año 2017 superó el umbral establecido para efectivizar una recomposición de los ingresos.

En el caso de los convenios con cláusulas de compensación no automáticas (convocatoria a reunión revisora), la inflación acumulada de 2017 supera o superaría al aumento salarial pactado en el acuerdo,

entre los meses de noviembre y diciembre: administración pública y comercio en el mes de noviembre, y maestranza y transporte público de pasajeros de corta distancia en diciembre.

Convenios colectivos seleccionados con mecanismos de compensación salarial "Cláusula gatillo"

Convenio	Tipo de clausula incluida en Acuerdo 2017	Variación acumulada del IPC que activa la clausula	Aumento pactado en Acuerdo 2017	Mes en que el IPC supera o superaría el umbral o aumento salarial acordado	Mes de vencimiento del Acuerdo 2017	Variación proyectada del IPC desde el mes que se supera el umbral hasta el mes de vencimiento del acuerdo
Administración pública nacional (SINEP)	Convocatoria a reunión revisora	**Mayor a 20%**	20%	nov-17	may-18	10%
Bancos	Cláusula gatillo	**Mayor a 19,5%**	24%	nov-17	dic-18	2%
Comercio	Convocatoria a reunión revisora	**...**	20%	nov-17	mar-18	7%
Personal de edificios	Cláusula gatillo	**Mayor a 21%**	21%	dic-17	may-18	8%
Maestranza	Convocatoria a reunión revisora	**...**	22%	dic-17	mar-18	5%
Sanidad	Cláusula gatillo	**Mayor a 21%**	22%	dic-17	abr-18	6%
Transporte público de pasajeros de corta distancia	Convocatoria a reunión revisora	**...**	21%	dic-17	mar-18	5%

Fuente: CETyD, en base a registro de convenios y acuerdos analizados, IPC (INDEC) y REM (BCRA).

Para el caso de los convenios que incluyeron "cláusulas gatillo", la inflación se encuentra o se encontrará por arriba de los incrementos salariales en el mes de noviembre para los asalariados de las instituciones bancarias y en diciembre para los encargados de edificio y sanidad.

Considerando que este informe se está redactando a fines de diciembre será importante evaluar los aumentos efectivos que se acuerden en cada uno de estos convenios.

Con el objetivo de describir los aumentos salariales alcanzados durante 2017 en un conjunto de 16 convenios colectivos de elevada cobertura, se presenta el siguiente cuadro que muestra la variación del salario nominal y real (con el IPC relevado hasta noviembre y el proyectado a partir de diciembre) de categorías representativas de cada sector, utilizando los siguientes dos indicadores:

- En "Acuerdo 2017" se muestra el aumento porcentual que surge de la variación entre el último valor del salario vigente del acuerdo anterior y el último valor que se pacta en el acuerdo de ese año, excluyendo del cálculo las sumas extraordinarias remunerativas y no remunerativas (aunque se incluyen los aumentos porcentuales no remunerativos). Este es el indicador que suele utilizarse al presentar la magnitud del aumento salarial alcanzado en un acuerdo.
- "Variación promedio" es la variación del promedio de los salarios de convenio definidos para todos los meses de los años para los que se realiza el cálculo. Se incluyen todos los adicionales habituales y las sumas remunerativas y no remunerativas. Este es el indicador que refleja con mayor rigor la variación de los salarios de convenio durante un año.

Un primer aspecto a considerar es que si bien los aumentos establecidos en los acuerdos pactados en 2017 oscilaron entre un 21% y 25% (con un promedio de 23%), bastante en línea con el umbral máximo

determinado explícitamente por el Gobierno Nacional (21%), el crecimiento del salario promedio de convenio anual revela variaciones porcentuales mucho más elevadas: se encuentran entre un mínimo de 24% y un máximo de 38% (con un promedio de 31%).

La explicación de semejante diferencia entre ambos indicadores consiste en que la variación promedio anual encadena los aumentos de los acuerdos 2017 con las subas o compensaciones salariales acordadas en el segundo semestre de 2016 (en el formato de aumentos porcentuales adicionales o sumas extraordinarias) con el objetivo de mitigar la pérdida de poder adquisitivo sufrida hasta el tercer trimestre de 2016.

Incrementos salariales acordados en convenios colectivos seleccionados

Sector	Acuerdo 2017		Variación promedio 2016 / 2017		Variación promedio 2015 / 2017	
	Nominal	Real	Nominal	Real	Nominal	Real
Maestranza*	**22%**	3%	38%	**10%**	83%	**4%**
Servicios de comidas rápidas	**24%**	3%	35%	**7%**	81%	**2%**
Construcción	**22%**	0%	32%	**5%**	72%	**-3%**
Seguridad	**22%**	1%	32%	**5%**	76%	**-1%**
Comercio*	**20%**	-1%	31%	**4%**	70%	**-4%**
Transporte automotor de carga	**25%**	4%	31%	**4%**	76%	**0%**
Industria de la alimentación	**24%**	2%	31%	**4%**	76%	**-1%**
Personal de edificios*	**21%**	2%	31%	**4%**	72%	**-2%**
Bancos*	**24%**	1%	30%	**4%**	78%	**1%**
Sanidad*	**22%**	1%	30%	**4%**	76%	**0%**
Química	**23%**	2%	30%	**4%**	77%	**0%**
Textil	**21%**	1%	30%	**3%**	65%	**-6%**
Restaurantes y hoteles	**24%**	3%	30%	**3%**	64%	**-7%**
Fabricación de calzado	**23%**	2%	28%	**2%**	66%	**-6%**
Metalmecánica	**25%**	0%	28%	**2%**	68%	**-5%**
Trasnporte de pasajeros de corta distancia*	**21%**	1%	24%	**-1%**	60%	**-9%**

Nota: * Incluye cláusulas de compensación "Cláusulas gatillo".

Fuente: CETyD, en base a registro de convenios y acuerdos analizados, IPC (INDEC) y REM (BCRA).

Los mayores aumentos salariales anuales se dieron en los sectores de Maestranza (38%), Servicios de comidas rápidas (35%) y Seguridad (32%). En cambio, los sectores[9] con menor crecimiento nominal fueron: Metalmecánica y Fabricación de calzado (28% en los tres convenios).

[9] Se excluye de los sectores de menor crecimiento interanual, las entidades civiles y personales porque está previsto que este sector realice una nueva paritaria durante este año.

Con respecto a la variación del salario real durante el año 2017 se daría el escenario, que casi la totalidad de los 16 sectores analizados podrían mostrar un aumento del salario promedio anual, con la única excepción del transporte automotor de corta distancia (que perdería un 1%). Entre los sectores con mayor incremento del salario real se encuentran: Maestranza (10%), Servicios de comidas rápidas (7%) y Construcción (5%).

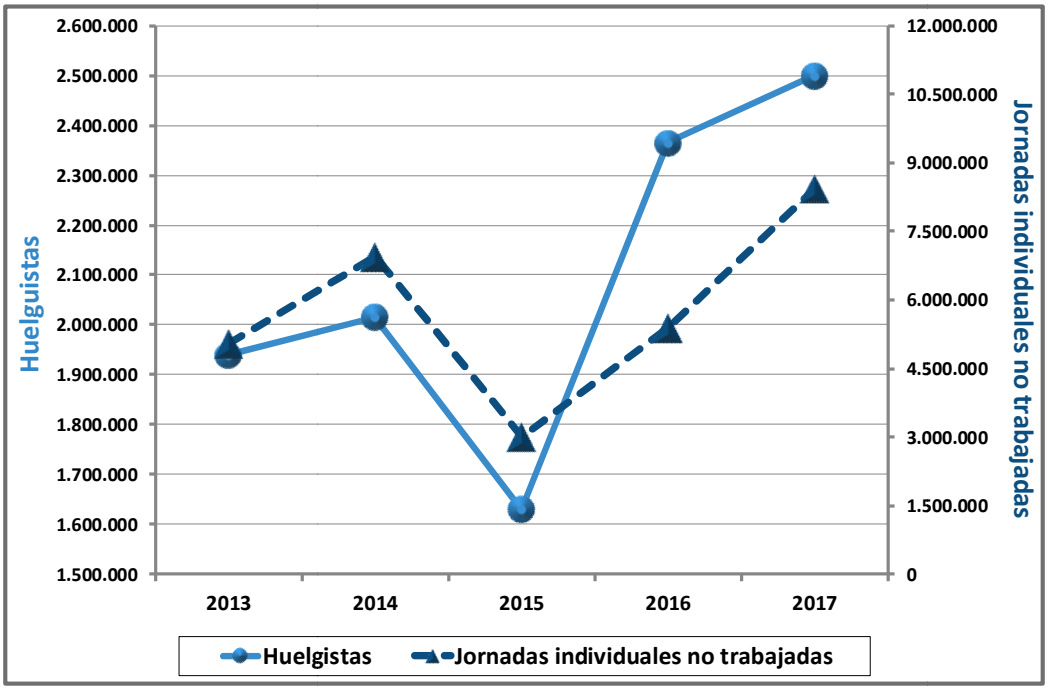
No obstante, al analizar el salario real proyectado del año 2017 en relación al observado en 2015 se destaca que más de dos tercios de los sectores analizados (11 de los 16) tendrían una contracción del poder adquisitivo del salario de convenio. De ese total, se identifican 5 sectores con caídas del orden del 5% o más (Metalmecánica, Restaurantes y hoteles, y Transporte automotor de pasajeros, entre los sectores con mayor cantidad de trabajadores comprendidos). Además, cabe señalar también al Comercio y la Construcción, que presentarían una caída del salario real del 4% y el 3%, respectivamente.

4. CONFLICTIVIDAD LABORAL

Después de un primer semestre con alta conflictividad en un clima de extendida incertidumbre laboral, incremento del desempleo y contracción del nivel de ingresos, se observa que, teniendo en cuenta las reformas en debate y los despidos de trabajadores en el Estado previstos para este fin de año, es posible asegurar que la conflictividad continuará.

El primer semestre de 2017 se caracterizó por intensas tensiones sociolaborales relacionadas con el contexto ya analizado que dio lugar al nivel de conflictividad laboral más elevado de por lo menos los últimos 5 años, según los datos relevados por el Ministerio de Trabajo.

Evolución de la cantidad de huelguistas y jornadas individuales no trabajadas. Sectores Privado y Público. Primeros semestres desde 2013 hasta 2017.



Fuente: CETyD, sobre datos del MTEySS

Así, la cantidad de jornadas individuales no trabajadas se incrementó un 56% con respecto al 1º semestre de 2016, alcanzando a casi 8,5 millones de días. Por su parte, el número de huelguistas aumentó en la variación interanual, aunque en menor medida (+ 6%), llegando a alrededor de los 2,5 millones de trabajadores.

Si bien la cantidad total de conflictos (tanto del ámbito público, como del privado) se redujo algo más de un tercio con respecto al mismo período del año anterior, los indicadores del 1º semestre 2017 dan cuenta de una mayor cantidad de trabajadores que participaron en las huelgas y de una profundización en la extensión de los días de conflicto con paro de actividades.

Al respecto cabe señalar que durante el semestre analizado se produjeron **dos acontecimientos masivos en el que participó también la ciudadanía en general. El 7 de marzo** hubo una importante movilización a raíz del acto organizado por la CGT, con adhesión de la Central de Trabajadores de la

Argentina Autónoma (CTA-A) y de la Central de Trabajadores de la Argentina de los Trabajadores (CTAT), y con participación de diferentes movimientos sociales e independientes, en defensa del empleo y reclamando que se realicen paritarias libres. **Y el 6 de abril** se concretó un paro general convocado por CGT y nuevamente con adhesión de las dos CTA que tuvo un alto acatamiento.

A estas movilizaciones generales se le suma la decisión del Gobierno Nacional de **suspender la paritaria nacional docente**, motivo por el cuál ese sector manifestó una alta conflictividad a comienzos de año y posteriormente los trabajadores docentes, especialmente de la Provincias de Buenos Aires y de Santa Cruz, realizaron varias jornadas de paro demandando mejora en los aumentos salariales propuestos por los gobiernos provinciales. Por su parte, los docentes universitarios y los científicos presentaron una buena cuota de conflictividad por las reivindicaciones presupuestarias y de política sectorial.

Otro caso que fue prolongado y tuvo transcendencia recogiendo apoyo de otros sectores industriales en forma solidaria, fue el de **SanCor** a raíz de la inestabilidad de las fuentes de trabajo.

Observando las principales actividades que manifestaron un mayor grado de conflictos se destacan, además de la enseñanza ya mencionada, la industria, el transporte y el sector público. Los reclamos de las huelgas se concentraron principalmente por los despidos, la no renovación de contratos, pagos adeudados y mejoras salariales.

Cabe destacar que durante el primer semestre de cada año es donde se concentra la mayoría de la renovación de los acuerdos paritarios y si bien la conflictividad siempre es algo más alta por este motivo, en esta oportunidad –como se señaló al comienzo- su magnitud fue muy superior a la de los últimos años.

Pese a no contar con datos oficiales sobre lo acontecido en esta materia desde el mes de agosto/17, es evidente que, por lo menos en los últimos meses a partir de los anuncios de las reformas laboral, tributaria y previsional, los trabajadores, las organizaciones sindicales y sociales y la ciudadanía en general se ha manifestado en contra de estas propuestas. Se han producidos movilizaciones con paros parciales. El 66% de la opinión pública de la zona metropolitana consultada a través del Monitor Sociolaboral que trimestralmente releva el CETyD se manifiesta en desacuerdo con las modificaciones en las jubilaciones impulsadas por el Gobierno Nacional y el 55% considera que la reforma laboral beneficiará a los empleadores. (ver más en: www.cetyd.unsam.edu.ar/monitor.asp)

Este descontento quedó plasmado en un intenso nivel de conflictividad en los últimos meses de 2017, que se verificó, a pesar de la fragmentación sindical, por la unificación de los rechazos sociales a las reformas laboral, previsional y tributaria en tratamiento.