FUTUROS MEJORES

UN FUTURO MEJOR PARA PARA EL EMPLEO PRIVADO

Un futuro mejor para el empleo privado / Lucia Cirmi Obon ... [et al.]. - 1a ed. - Ciudad
Autónoma de Buenos Aires : Asociación Civil Futuros Mejores, 2025.
Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-631-91303-2-4

1. Derecho. 2. Derecho Laboral. 3. Derecho Laboral Internacional. I. Cirmi Obon, Lucia
CDD 344.01

Todos los derechos reservados.
Hecho el depósito que establece la ley 11.723
Directora de la Colección: Lucía Cirmi.
Autores: Violeta Guitart, Juan Manuel Ottaviano, Lucía Cirmi, Iara Carbotti

Futuros Mejores es un espacio de discusión compuesto por jóvenes profesionales de distintas áreas que tienen la vocación de imaginar y alcanzar un futuro mejor para la Argentina.

Con una mirada heterodoxa y siempre en diálogo con la realidad global y la diversidad de visiones, el espacio propone construir un programa de políticas pendientes en cada eje estratégico para nuestro país.

En este informe colaboraron:

Violeta Guitart
Economista UBA y se está maestrando en desarrollo económico en UNSAM.

Juan Manuel Ottaviano
Abogado laboralista y asesor sindical

Lucía Cirmi
Economista (UBA) y Magister en estudios del Desarrollo con especialización en política social (ISS La Haya).

Iara Carbotti
Socióloga

Resumen Ejecutivo

1. El mundo del trabajo se está reconfigurando producto de las transformaciones tecnológicas y el creciente poder de las empresas globales del sector sobre las condiciones laborales. Vamos hacia una polarización del empleo: se reducen los puestos de calificación media, crecen los de alta calificación (programadores) y los de muy baja calificación y precarización (repartidores).

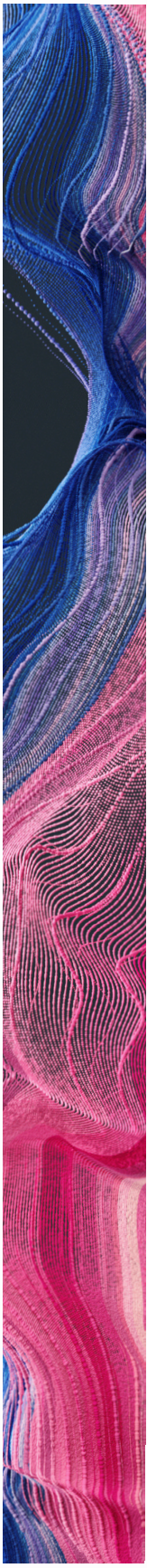
2. Dentro de esa polarización, el 75% de los puestos estarán asociados a tareas de cuidado, un sector que ya emplea al 12% de las personas trabajadoras de la región pero lo hace en condiciones muy precarias.

3. La Argentina llega a esa transformación global con problemas previos sin resolver. Mientras el cambio de modelo económico está mostrando sus primeros impactos en el empleo, el verdadero problema estructural del país es la precariedad. El empleo asalariado no registrado no baja de los 30 puntos desde 1988 y durante los últimos doce años, el número de trabajadores monotributistas creció 61%, mientras que la cantidad de trabajadores con empleo asalariado registrado solo se expandió 3%.

4. En busca de “bajar costos” y “generar empleo”, las reformas introducidas por el gobierno de Javier Milei en 2024 profundizan la precarización laboral a través de medidas como la extensión del período de prueba, la eliminación de multas por trabajo no registrado y el debilitamiento de la acción sindical.

5. Sin embargo, los tres sectores (empleo doméstico, comercio y construcción) que explican más del 50% del empleo informal no presentan principalmente un problema de costos. Se evidencia así la necesidad de políticas sectoriales específicas y no generales.

6. Frente a este escenario, proponemos un abordaje integral basado en:
   - Actualización de derechos y reformas de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) por la positiva: licencias igualitarias, reducción de jornada, derecho a la desconexión, comisiones mixtas que reduzcan accidentes y costos, eliminación de la terciarización fraudulenta.
   - Política agresiva de formalización sectorial: aplicación de mayores presunciones e involucrar a mas actores en el sector de casas particulares, más fiscalización en construcción y comercio.
   - Análisis eficiente de los medios de pagos digitales: aprovechar la digitalización del comercio post pandemia para formalizar unidades productivas pequeñas.
   - Institucionalización de la negociación colectiva para no asalariados, considerando las diferencias de poder de mercado y condiciones entre los eslabones de una misma cadena productiva.
   - Reconocimiento y regulación de relaciones laborales digitales: regular el derecho a la asociación gremial y a la negociación colectiva para componer el diálogo social sectorial y establecer estándares de protección. Remuneración del tiempo de conexión, salario por tarea aceptada y realizada, aportes y contribuciones, garantía de horas o tareas mínimas y transparencia algorítmica.



5 LA DISPUTA POR EL FUTURO DEL TRABAJO

12 ARGENTINA: FRAGMENTACIÓN Y DESIGUALDAD EN EL MUNDO DEL TRABAJO

20 DEL DIAGNÓSTICO A LA ACCIÓN, QUÉ HACER DESDE LA POLÍTICA PÚBLICA

30 CONCLUSIONES

31 BIBLIOGRAFÍA

LA DISPUTA POR EL FUTURO DEL TRABAJO

A diferencia de otros ejes de política pública, el futuro del trabajo es un tema que aparece en la agenda política y mediática con frecuencia. Tendencias globales, cambios tecnológicos, costos y la amenaza de que las fuentes de empleo no existan más. El efecto disciplinador ("aceptá esto porque lo que viene es peor") es claro y en Futuros Mejores creemos que el mejor remedio contra el miedo es la información, la política pública activa y la construcción colectiva de propuestas transformadoras. Es por eso que este informe se propone desglosar el fenómeno trayendo las tendencias globales, la situación argentina y algunas propuestas de políticas concretas. La disputa por el futuro del trabajo es un debate en el presente, en el ahora.

En el caso de Argentina, el mundo del trabajo arrastra desafíos históricos, vinculados con la heterogeneidad estructural productiva y laboral que caracteriza al país, que se han visto exacerbados por las transformaciones globales recientes. La informalidad persistente, la baja productividad y las desigualdades regionales son problemas que requieren soluciones ambiciosas pero realizables (Etchemendy et at, 2024).

La propuesta del presidente Milei para este mundo es reducir los costos laborales y quitar regulación laboral que percibe meramente como rigideces. El pacto de Mayo firmado el 9 de julio reza en su artículo 7 acordar "una reforma laboral moderna que promueva el trabajo formal". En sus palabras, "el régimen laboral que impera en la Argentina desde hace 50 años es obsoleto y dañino. (...) Es un régimen con normativas vetustas, que hace casi imposible contratar a alguien formalmente." Retoma así una retórica de la década de los noventas que ha tenido poco resultado empírico. Sin embargo, la necesidad de modificaciones en materia laboral en Argentina no es una problemática nueva, sino el resultado de décadas de cambios estructurales. Dichas reformas pueden ser por la positiva: para tener más y mejores derechos, más y mejor protección social.
¿Cómo imaginar un futuro del trabajo rodeado de buenas políticas en Argentina?

Un nuevo modelo de acumulación global

El mundo del trabajo atraviesa transformaciones profundas que reconfiguran no solo cómo trabajamos, sino también quién se beneficia de nuestro trabajo. Estas transformaciones ocurren en un contexto marcado por múltiples crisis ambiental, de cuidados y distributiva- que profundizan las desigualdades existentes y crean nuevas formas de exclusión.

Las empresas globales líderes ya no basan su poder principalmente en la propiedad de recursos naturales o medios de producción físicos, sino también en el control exclusivo del conocimiento y los datos. Los monopolios intelectuales, empresas con capacidades para planificar el desarrollo tecnológico, deciden qué tecnologías se desarrollan, quienes lo hacen, cómo se implementan y quiénes pueden acceder a ellas. Su capacidad de coordinación de cadenas de valor y de conocimiento complejas coloca a otras organizaciones (tanto empresas como instituciones dedicadas a la investigación) en posición subordinada, mientras capturan una porción creciente del valor generado en la economía a través de rentas tecnológicas (Rikap, 2021). Esta capacidad de planificación privada impacta directamente en el trabajo: son estas empresas las que definen qué empleos se crean y cuáles se destruyen, qué habilidades serán valoradas y qué formas de organización laboral se imponen.
De hecho, el efecto disciplinador más usual de los monopolios sobre el trabajo es el despido masivo -y la amenaza de tal- que se escuda en la reconversión tecnológica (que está incrementando la productividad sin estar acompañada de una distribución de ese ingreso). Este mecanismo es un velo del discurso pero también de la política que corrige en perjuicio de los ingresos de quienes trabajan los efectos de otras crisis no abordadas por las políticas. Estas transformaciones profundizan las desigualdades existentes en la división del trabajo: aumentan las brechas de clase y género, agudizan las exclusiones por origen étnico y discapacidad, acentúan las disparidades territoriales y ahondan la segmentación entre trabajadores formales e informales.. Los cambios en las calificaciones requeridas y la emergencia del precariado digital afectan especialmente a los trabajadores del sur global, creando nuevas formas de subordinación laboral en la economía global.

LAS EMPRESAS GLOBALES BASAN SU PODER EN EL CONTROL DE DATOS Y TERMINAN DEFINIENDO QUÉ EMPLEOS SE CREAN Y CUÁLES SE DESTRUYEN.

La materialización del modelo: economía de plataformas

Los monopolios intelectuales materializan su poder a través de las plataformas digitales, con modelos de negocio que transforman industrias enteras y relaciones laborales. Estas plataformas son infraestructuras digitales que permiten la interacción entre diferentes grupos, posicionándose como meras intermediarias de intercambios, bienes y fuerza de trabajo por las cuales no pueden ser responsabilizadas. Su poder radica en el efecto de red: cuantos más usuarios tiene una plataforma, más valiosa se vuelve para todos los participantes, generando una tendencia natural al monopolio (Srnicek, 2017).

El ecosistema de plataformas es diverso pero complementario. Las plataformas publicitarias como Google y Facebook extraen y procesan datos de usuarios para vender publicidad. Las plataformas industriales como GE y Siemens transforman la manufactura tradicional en procesos conectados. Spotify y Netflix convierten bienes culturales en servicios por suscripción. Empresas como Uber y Rappi proveen servicios sin poseer los medios de producción, mientras gigantes como AWS y Azure alquilan la infraestructura digital que hace posible todo lo anterior (Srnicek, 2017).

Este modelo empresarial va mucho más allá de la simple intermediación tecnológica. Las plataformas extraen y monetizan datos de cada interacción, fragmentan y precarizan el trabajo bajo una falsa promesa de autonomía, eluden regulaciones laborales tradicionales y concentran poder de mercado mediante efectos de red. En el proceso, trasladan costos y riesgos a los trabajadores mientras concentran las ganancias (Srnicek, 2017).

POLARIZACIÓN: POR UN LADO, CRECEN EMPLEOS DE MUY ALTA CALIFICACIÓN COMO PROGRAMADORES ; POR OTRO, EMPLEOS DE BAJA CALIFICACIÓN Y ALTA PRECARIZACIÓN COMO REPARTIDORES.

La polarización del empleo en la era digital

La consolidación de este modelo está generando una profunda polarización del mercado laboral. Observamos un crecimiento simultáneo en los extremos de la escala laboral: por un lado, empleos de muy alta calificación como programadores y científicos de datos; por otro, empleos de baja calificación y alta precarización como repartidores y moderadores de contenido. En medio, se reducen los puestos de calificación media que históricamente permitieron la movilidad social (Pasquinelli, 2023).

Según el reciente estudio "La IA generativa y los empleos en América Latina y el Caribe: ¿La brecha digital es un amortiguador o un cuello de botella?", realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Banco Mundial (2024), entre el 26% y 38% de los empleos en la región podrían verse afectados por la inteligencia artificial generativa. Esto significa que el impacto de la IA, si no se adoptan medidas para administrar la transición digital con metas distributivas, podría provocar un efecto doble o triple: una explosión de productividad a la vez que una transformación de las calificaciones y la sustitución neta de empleo.

La crisis de cuidados en la transformación digital

Las transformaciones tecnológicas y laborales se entrelazan con una crisis global de cuidados que afecta especialmente a las mujeres trabajadoras. El envejecimiento poblacional y la mayor participación femenina en el mercado laboral han incrementado la demanda de cuidados, mientras persiste una desigual distribución de estas tareas que siguen recayendo principalmente sobre las mujeres. Esta situación se agrava por la precarización y desvalorización del trabajo de cuidados remunerado y la insuficiencia de políticas públicas y servicios accesibles.

En América Latina y el Caribe, el sector de cuidados se perfila como un área clave para el empleo regional. Este sector ya emplea al 12% de las personas ocupadas. Dentro de los empleos considerados “del futuro” (aquellos sectores que se proyectan con mayor crecimiento y demanda en las próximas décadas), los trabajos de cuidados representan el 75% del total, posicionándose como el segmento más importante para el desarrollo laboral de la región. Los otros sectores considerados empleos del futuro incluyen tecnologías de la información, economía verde (empleos relacionados con energías renovables y sustentabilidad), y economía del conocimiento, pero todos estos juntos representan solo el 25% restante de los empleos del futuro proyectados para la región (Ballesty y Albrieu, 2024). (Ballesty et al., 2024). Este sector es particularmente relevante para el empleo femenino: 2 de cada 10 mujeres tienen empleos de futuro, y de estas, 9 de cada 10 se concentran en áreas del cuidado. Sin embargo, muchos de estos empleos, particularmente servicio doméstico, se desarrollan en condiciones de informalidad, con bajos salarios y condiciones laborales precarias.

LOS PUESTOS EN CUIDADOS EMPLEAN AL 12% DE LAS PERSONAS OCUPADAS Y SERÁN EL 75% DE LOS EMPLEOS DEL FUTURO PERO SON MUY PRECARIOS.

La digitalización del trabajo genera nuevas tensiones en esta crisis. El trabajo remoto, presentado como una solución de conciliación, en realidad difumina los límites entre trabajo productivo y reproductivo. La flexibilización laboral frecuentemente significa dobles o triples jornadas para las mujeres, mientras las plataformas digitales promueven esquemas laborales incompatibles con las responsabilidades de cuidado. Como señala Fernández Massi (2021), los horarios de mayor demanda y mejor remuneración de estas plataformas coinciden con los momentos más intensivos en tareas de cuidado (horarios de comida y nocturnos), y el sistema de incentivos y penalizaciones presiona para trabajar en estas franjas. Paradójicamente, mientras se automatizan muchas tareas productivas, el trabajo de cuidados sigue siendo intensivo en tiempo y esfuerzo humano, con tecnologías que rara vez priorizan aliviar esta carga.

LA PLATAFORMIZACIÓN DE LOS CUIDADOS PUEDE PRECARIZAR AÚN MÁS

La plataformización de los cuidados, lejos de resolver el problema, lo profundiza. Las nuevas plataformas de servicios de cuidado mercantilizan y precarizan aún más este trabajo esencial, profundizando la segmentación entre quienes pueden pagar estos servicios y quienes no. Esta situación revela los límites de un modelo de desarrollo tecnológico que ignora las necesidades de reproducción social, profundiza desigualdades de género existentes y no considera el carácter esencial del trabajo de cuidados para el funcionamiento de la economía. Para aprovechar plenamente el potencial de este sector en expansión, es crucial fomentar su profesionalización y mejorar sustancialmente las condiciones laborales, especialmente en las ocupaciones de cuidados asociados a la salud y trabajo en casas particulares.

Crisis ambiental y transformación tecnológica

La crisis ambiental se entrelaza de manera compleja con las transformaciones tecnológicas actuales. Por un lado, el desarrollo digital ha generado nuevas formas de contaminación: los centros de datos consumen cantidades enormes de energía, la obsolescencia programada produce millones de toneladas de residuos electrónicos, y el entrenamiento de modelos de inteligencia artificial tiene una huella de carbono significativa. Las plataformas digitales, lejos de desmaterializar la economía, han intensificado el consumo y la logística global.

Sin embargo, la tecnología también ofrece herramientas fundamentales para la transición hacia una economía más sustentable.

La digitalización permite optimizar el uso de recursos, las energías renovables requieren sistemas inteligentes de distribución, y las nuevas tecnologías son cruciales para monitorear y mitigar impactos ambientales. Esta dualidad revela que el problema no es la tecnología en sí, sino cómo y para qué se desarrolla.

La transición hacia una economía verde implica una transformación profunda del mundo del trabajo. Sectores enteros deberán reconvertirse, creando tanto amenazas como oportunidades laborales. Los empleos vinculados a combustibles fósiles se reducirán progresivamente, mientras crecerán aquellos relacionados con energías renovables, economía circular y adaptación al cambio climático. Esta transición debe ser justa: no pueden ser los trabajadores y sectores más vulnerables quienes carguen con sus costos.
La crisis ambiental también expone las limitaciones del modelo de monopolios intelectuales. Las patentes y derechos de propiedad intelectual muchas veces obstaculizan la difusión de tecnologías verdes, mientras la búsqueda de rentabilidad a corto plazo demora inversiones necesarias para la sustentabilidad. Se necesitan nuevos marcos de innovación abierta y colaborativa que prioricen el bien común sobre el beneficio privado.

LA CRISIS AMBIENTAL Y LA TRANSICIÓN AUNA ECONOMÍA VERDE OBLIGA A RECONVERTIR LOS PUESTOS DE SECTORES ENTEROS.

Desafíos y oportunidades para Argentina

Para enfrentar esta creciente polarización, se requiere una transformación estructural en tres frentes. Primero, es fundamental impulsar el crecimiento de sectores que generan empleo en sectores dinámicos. Segundo, resulta crucial fomentar la profesionalización y mejora de condiciones laborales en el sector del cuidado, el segmento de futuro más numeroso en la región. Tercero, es necesario consolidar sistemas que faciliten la transición desde empleos vulnerables hacia empleos resilientes y productivos (Ballesty et al., 2024).
Este contexto presenta desafíos específicos para nuestro país, pero también oportunidades. Si no se abordan de manera integral, la región corre el riesgo de perpetuar y profundizar las brechas existentes. La necesidad de un desarrollo tecnológico soberano se vuelve evidente ante el poder de los monopolios intelectuales, mientras que el fortalecimiento de la educación técnica y profesional resulta crucial para enfrentar la polarización laboral. Paralelamente, la regulación de plataformas y nuevas formas de trabajo se torna urgente para proteger derechos laborales en entornos digitales.

La respuesta a estos desafíos requiere un Estado presente que oriente el desarrollo tecnológico hacia necesidades sociales. Esto demanda el diseño de políticas integrales que no solo promuevan la creación de empleos en sectores emergentes, sino que también implementen estrategias específicas para evitar que la expansión de sectores tradicionalmente masculinizados agrave las disparidades actuales. Es fundamental garantizar formación continua para trabajadores, fortalecer la negociación colectiva y asegurar una transición justa hacia una economía sustentable que considere tanto la crisis climática como la de cuidados.

En definitiva, las transformaciones tecnológicas pueden profundizar desigualdades o ser una oportunidad de desarrollo con inclusión. El resultado dependerá de nuestra capacidad de construir respuestas colectivas que pongan la tecnología al servicio de la sociedad, garantizando que los beneficios de la innovación se distribuyan de manera justa y que el desarrollo tecnológico responda a necesidades sociales reales. La consolidación en disciplinas STEM y economía verde debe realizarse con una perspectiva inclusiva para no perder la oportunidad de erradicar las brechas de género en el ámbito laboral. La tecnología debe ser una herramienta para construir una economía más justa, sustentable y soberana, que ponga la vida en el centro.

AT VERO EOS ET ACCUSAMUS ET IUSTO ODIO DIGNISSIMOS DUCIMUS

ARGENTINA: FRAGMENTACIÓN Y DESIGUALDAD EN EL MUNDO DEL TRABAJO

LA ARGENTINA SE ENFRENTA A ESTOS CAMBIOS CON HETEROGENEIDADES SECTORIALES Y GEOGRÁFICAS NO RESUELTAS

La situación actual: datos y tendencias

El mercado laboral argentino presenta actualmente un panorama complejo caracterizado por profundas heterogeneidades tanto ocupacionales como sectoriales y geográficas, que revelan las múltiples realidades que coexisten en el país. Esta fragmentación del mercado laboral constituye uno de los principales desafíos para el diseño e implementación de políticas públicas efectivas.

Según los datos del INDEC (2024), la tasa de actividad es del 61,1% en población de 14 años o más. Esta cifra se encuentra en sintonía con el 62,6% que estima la OIT para la región en 2024. De aquellos que participan del mercado laboral argentino, el 45% logra acceder a un empleo, mientras que el 6,9% se encuentra en búsqueda activa de trabajo.

La evolución reciente de nuestro mercado laboral entre 2019 y 2024 muestra cuatro etapas claramente diferenciadas. La primera, marcada por el fuerte impacto de la pandemia en 2020, cuando se registró una caída histórica en la tasa de actividad hasta 49,2% en la población total y un pico de desempleo del 13,1% en el segundo trimestre. La segunda etapa, caracterizada por una recuperación gradual durante 2021, que permitió que los indicadores retornaran a niveles pre-pandemia, con el desempleo reduciéndose hasta el 7,0% hacia finales de ese año. Finalmente, el período 2022-2023 exhibe una tendencia de mejora continua pero moderada, alcanzando en el último trimestre de 2023 una tasa de actividad del 48,5%, mientras que el desempleo continuó descendiendo hasta ubicarse en el 5,7% en el IV trimeste del 2023. Durante los primeros dos trimestres de 2024, este indicador se ubicó en 7,7% y 7,6%, respectivamente y llegó a 6,9% en el tercer trimestre.

Brechas y desigualdades

Al igual que en otras partes del mundo, las disparidades de género constituyen una característica estructural del mercado laboral argentino que se profundiza al considerar los diferentes grupos etarios. Según el INDEC (2024), las mujeres enfrentan obstáculos significativamente mayores para su participación laboral, con una tasa de actividad general del 52,7% frente al 70,2% de los varones. Esta brecha es particularmente pronunciada en las edades centrales: mientras que los varones de 30 a 64 años alcanzan una tasa de actividad del 92,0%, las mujeres del mismo grupo etario apenas llegan al 71,9%. La situación es aún más crítica para las mujeres jóvenes (14-29 años), cuya tasa de actividad es de apenas 42,5%, significativamente menor que el 52,0% de sus pares varones.

Las brechas se agudizan al examinar el desempleo. Mientras la tasa general de desocupación femenina es del 8,4% (frente al 6,9% de los varones), en el grupo de mujeres jóvenes trepa al 16,5%, superando incluso el ya elevado 13,9% de los varones jóvenes. En las edades centrales (30-64 años), aunque las tasas son menores, la brecha persiste: 5,9% para las mujeres frente a 4,6% para los varones. Estas cifras revelan que la intersección entre género y edad configura barreras específicas para la inserción laboral, siendo las mujeres jóvenes el grupo más vulnerable en términos de acceso y permanencia en el mercado de trabajo.

La segmentación del mercado laboral se manifiesta también en términos geográficos. Las regiones presentan realidades marcadamente diferentes: mientras algunas zonas del país muestran signos de dinamismo laboral, otras experimentan estancamiento o incluso retroceso. El Gran Buenos Aires, con una tasa de actividad del 49,4%, y la región Pampeana, con un 49,1%, exhiben los mayores niveles de participación laboral, mientras que el Noreste, con un 44,5%, muestra la menor incorporación al mercado de trabajo (INDEC, 2024).

LA EVOLUCIÓN RECIENTE DE NUESTRO MERCADO LABORAL ENTRE 2019 Y 2024 MUESTRA CUATRO ETAPAS CLARAMENTE DIFERENCIADAS.

El problema de la precariedad

Con las tasas de desempleo antes mencionadas, la calidad del empleo representa el principal aspecto crítico de la realidad laboral argentina. Según los datos de la Secretaría de Trabajo (2024), en el sector privado registrado, más de un tercio de los asalariados (36,4%) no cuenta con descuento jubilatorio, lo que implica una significativa precariedad en las condiciones laborales.

Sin embargo la precariedad no se manifiesta solo en el no registro.Un fenómeno particular que caracteriza al mercado laboral actual es la creciente importancia del monotributo como modalidad de registro laboral, que a su vez significa estándares de seguridad social y protección laboral limitados o nulos. La Secretaría de Trabajo (2024) indica que durante los últimos doce años, el número de trabajadores monotributistas creció 61%, mientras que la cantidad de trabajadores con empleo asalariado registrado solo se expandió 3%.

EN LOS ÚLTIMOS 12 AÑOS, MONOTRIBUTISTAS CRECIERON 61% Y EMPLEADOS REGISTRADOS SÓLO 3%.

El trabajo no asalariado no está alcanzado por el sistema de seguridad social o lo está de una forma precaria, ni por la protección laboral hoy reservada al trabajo asalariado ni por la representación sindical en la negociación colectiva, también limitada a al trabajo subordinado. Por eso, este cuadro requiere una mirada más profunda que contemple las heterogeneidades: una lupa sobre la informalidad laboral asalariada y no asalariada. Entre la población no asalariada también se identifican enormes disparidades y heterogeneidades que en general se corresponden más con el grado de inserción de estas ocupaciones o actividades productivas en los sistemas de seguridad social (formalidad económica de las unidades productivas) que en la forma de registro o grado de formalidad de sus ingresos.

Sin embargo, contrario a lo que podría esperarse, esta tendencia no ha modificado sustancialmente las vías de ingreso al mercado laboral para los jóvenes. El empleo asalariado continúa siendo la principal puerta de entrada al trabajo formal para la población joven, representando el 82% de las primeras inserciones laborales registradas. En el mismo sentido, los ingresos laborales explican la mayor porción de los ingresos de la población por sobre los programas sociales, y la mayor porción de la masa ocupada está constituida por el trabajo asalariado, y en este último, por el trabajo asalariado registrado.

En síntesis, el mercado laboral argentino actual se caracteriza por significativas heterogeneidades y segmentaciones que van más allá de las tradicionales distinciones entre empleo formal e informal.

Las brechas ocupacionales, de género, las disparidades geográficas, la calidad del empleo y la situación salarial configuran un escenario complejo que requiere abordajes integrales y diferenciados según las distintas realidades que coexisten en el país.

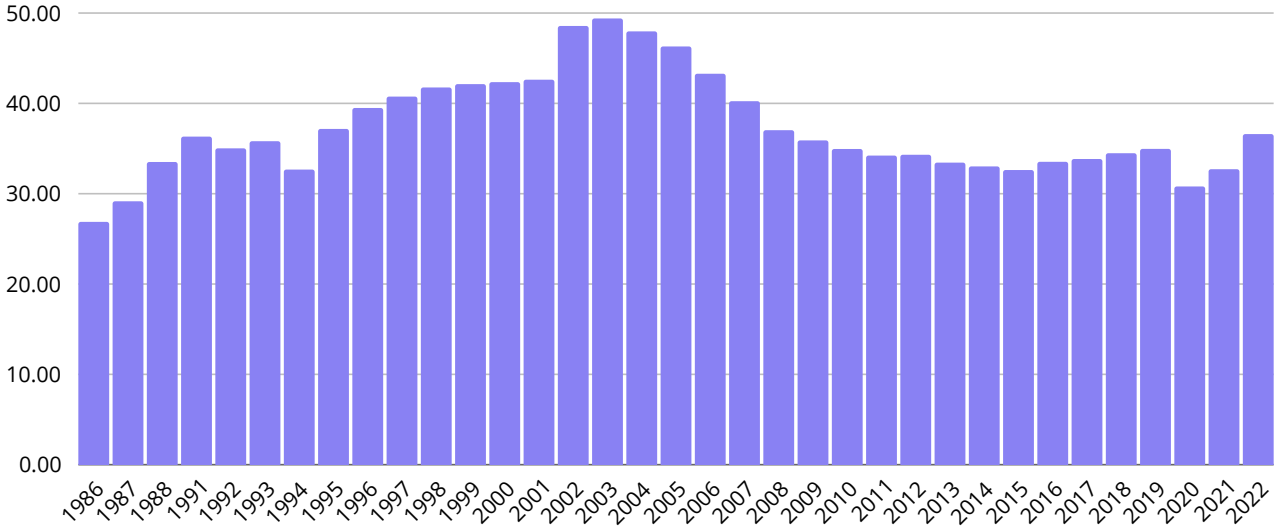
Una lupa sobre la informalidad laboral

El análisis de la distribución sectorial del empleo en Argentina revela patrones estructurales que ayudan a comprender la persistencia y las características de la informalidad laboral. Los datos muestran una concentración del empleo informal en sectores tradicionalmente asociados con alta incidencia de informalidad.

El análisis de la evolución de la informalidad laboral en Argentina entre 1986 y 2022 revela un deterioro estructural del mercado de trabajo, con distintas etapas claramente identificables. Partiendo de niveles relativamente bajos en 1986 (26,9%), la informalidad mostró un incremento gradual pero sostenido hasta mediados de los '90s, para luego acelerar su crecimiento durante el período de crisis de la convertibilidad, alcanzando su pico histórico en 2004 con 49,4%. Posteriormente, entre 2004 y 2011, se observa el período más exitoso en términos de reducción de la informalidad, cuando bajó hasta aproximadamente 34,3%. Sin embargo, desde 2011 hasta 2019, los avances se estancaron, fluctuando alrededor del 33-35%, lo que sugiere la existencia de un "piso" estructural difícil de perforar. El período más reciente, marcado por la pandemia, mostró primero una caída artificial en 2020 (30,8%) seguida de un rebote hasta 36,6% en 2022, revirtiendo parte de las mejoras logradas en la década anterior. Esta evolución demuestra que Argentina nunca logró retornar a los bajos niveles de informalidad de mediados de los '80s, que las crisis tienen un impacto duradero en el aumento de la informalidad, y que las mejoras requieren períodos largos de crecimiento económico sostenido, siendo la recuperación post-crisis típicamente más lenta que el deterioro durante las crisis.

LA INFORMALIDAD NO BAJA DEL 30% DE LA POBLACIÓN ASALARIADA DESDE 1988.

Figura 1. Evolución de la informalidad aboral en Argentina (asalariados sin descuento jubilatorio).
l1986 - 2022. En %.



Fuente: elaboración propia en base a Argendata - FUNDAR.

¿La informalidad laboral es igual en todos los sectores? ¿Es la reducción general de costos "laborales" una solución?

El servicio doméstico emerge como el sector de mayor peso en el empleo informal, representando el 20,1% del total. Esta prominencia es particularmente relevante para entender la informalidad laboral, dado que el trabajo en casas particulares históricamente ha presentado altas tasas de no registro y sin embargo el costo de su registración es realmente bajo.

El comercio aparece como el segundo sector en importancia, con una participación prácticamente idéntica (20,0%). Este sector se caracteriza por una estructura dual, donde coexisten grandes empresas formales con un extenso entramado de pequeños comercios y trabajadores por cuenta propia, estos últimos más propensos a la informalidad.

La construcción, tercer sector en relevancia con el 13,7% del empleo informal, es tradicionalmente uno de los sectores con mayor incidencia de informalidad laboral. Sus características específicas - la temporalidad de los proyectos, la subcontratación y la alta rotación laboral - contribuyen a esta situación. En contraste, la industria manufacturera, que históricamente ha sido un sector de empleo formal y de calidad, representa el 10,8% del empleo informal (321.232 trabajadores).

El sector de alojamiento y servicios de comidas, que emplea al 7,4% de los trabajadores informales, también presenta características que facilitan la informalidad: alta estacionalidad, predominio de pequeños establecimientos y significativa rotación laboral.

Es esperable la baja participación de sectores típicamente asociados con el empleo formal y de alta calificación. Las actividades profesionales, científicas y técnicas apenas representan el 1,5% (44.788 trabajadores), mientras que las actividades financieras y de seguros solo alcanzan el 0,4% (12.606 personas).

Tres sectores (empleo doméstico, comercio y construcción) explican más del 50% del empleo informal. Cualquier estrategia de formalización deberá necesariamente incluir políticas específicas para estos sectores, reconociendo sus particularidades y desarrollando instrumentos adaptados a sus características.
Figura 2. Ocupados en relación de dependencia informales según sector de actividad económica. Total aglomerados EPH.

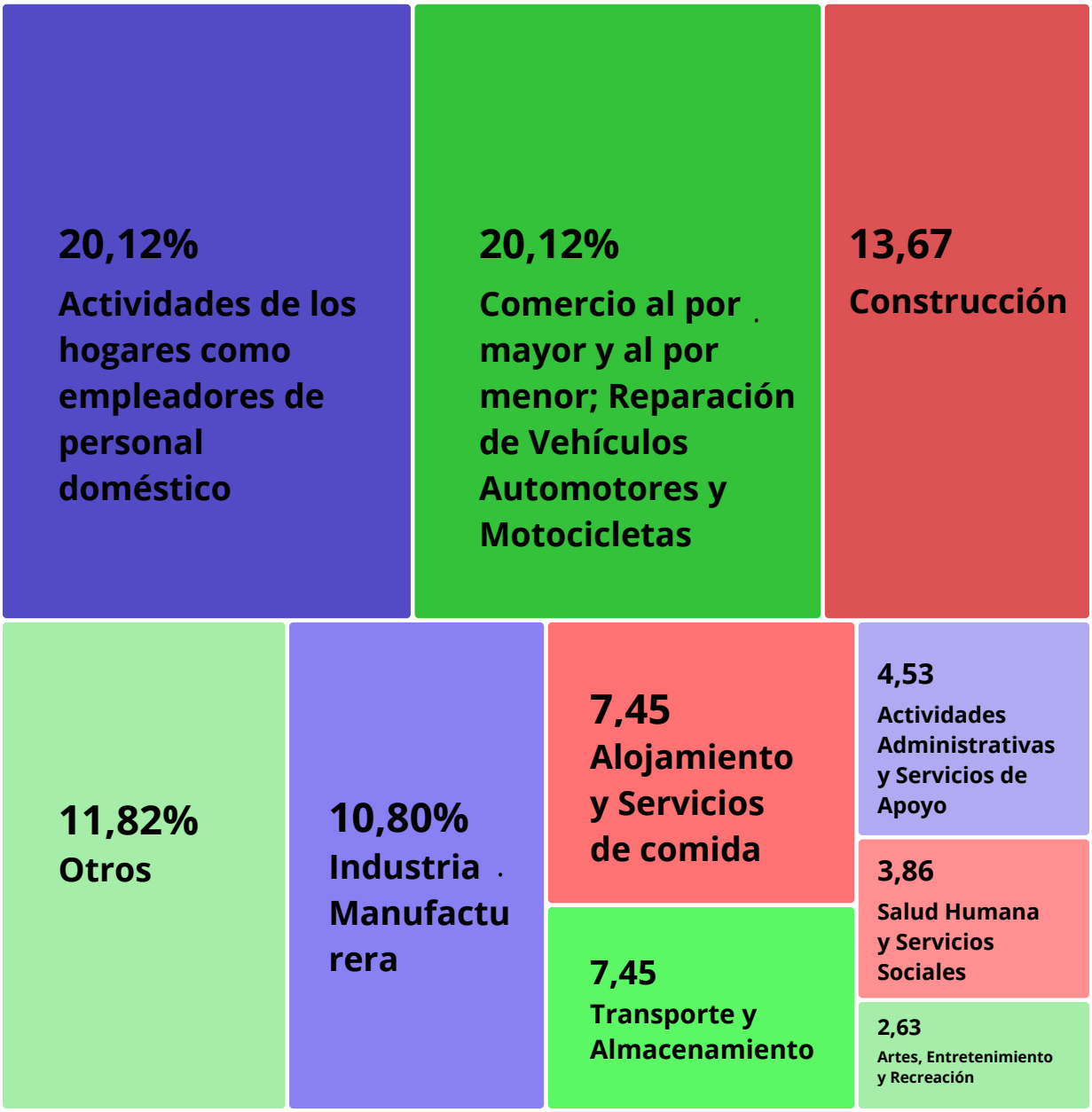
TRES SECTORES (EMPLEO DOMÉSTICO, COMERCIO Y CONSTRUCCIÓN) EXPLICAN MÁS DEL 50% DEL EMPLEO INFORMAL. CUALQUIER ESTRATEGIA DE FORMALIZACIÓN DEBERÁ NECESARIAMENTE INCLUIR POLÍTICAS ESPECÍFICAS PARA ESTOS SECTORES

Figura 2. Ocupados en relación de dependencia informales según sector de actividad económica. Total aglomerados EPH.

Sector	Personas Ocupadas	%
Actividades De Los Hogares Como Empleadores De Personal Doméstico	598.733	20,1%
Comercio Al Por Mayor Y Al Por Menor; Reparación De Vehículos Automotores Y Motocicletas	594.747	20,0%
Construcción	406.823	13,7%
Industria Manufacturera	321.232	10,8%
Alojamiento Y Servicios De Comidas	221.660	7,4%
Transporte Y Almacenamiento	152.622	5,1%
Actividades Administrativas Y Servicios De Apoyo	134.738	4,5%
Salud Humana Y Servicios Sociales	114.868	3,9%
Artes, Entretenimiento Y Recreación	78.354	2,6%
Administración Pública Y Defensa; Planes De Seguro Social Obligatorio	57.738	1,9%
Sin Datos Del Sector	56.359	1,9%
Otras Actividades De Servicios	53.863	1,8%
Enseñanza	49.953	1,7%
Actividades Profesionales, Científicas Y Técnicas	44.788	1,5%
Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura Y Pesca	24.458	0,8%
Actividades Inmobiliarias	20.279	0,7%
Información Y Comunicación	19.351	0,7%
Actividades Financieras Y De Seguros	12.606	0,4%
Suministro De Agua; Alcantarillado; Gestión De Desechos Y Actividades De Saneamiento	10.490	0,4%
Explotación De Minas Y Canteras	1.538	0,1%
Suministro De Electricidad, Gas, Vapor Y Aire Acondicionado	131	0,0%
TOTAL	**2.975.331**	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC I Trimestre 2024

Figura 3. Ocupados en relación de dependencia informales según sector de actividad económica. Total aglomerados EPH.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC I Trimestre 2024

DEL DIAGNÓSTICO A LA ACCIÓN, QUÉ HACER DESDE LA POLÍTICA PÚBLICA

Las transformaciones globales del trabajo - desde la consolidación de monopolios intelectuales y la economía de plataformas hasta la crisis de cuidados y la transición ambiental - impactan de manera particular en un mercado laboral argentino ya caracterizado por su profunda heterogeneidad estructural. Esta fragmentación se refleja en múltiples dimensiones: la concentración del empleo informal en tres sectores clave (empleo doméstico, comercio y construcción) que explican más del 50% de la informalidad total, las persistentes brechas de género, las disparidades territoriales y la creciente polarización entre empleos de alta y baja calificación. La digitalización del trabajo y la crisis de cuidados no hacen más que profundizar estas desigualdades preexistentes.

Frente a este escenario complejo, el gobierno de Milei propone una respuesta uniforme basada en la reducción de costos laborales y la desregulación, repitiendo fórmulas que ya demostraron su ineficacia en los años 90. Las reformas introducidas en 2024 - que incluyen la extensión del período de prueba, la eliminación de multas por trabajo no registrado y el debilitamiento de la acción sindical - no solo ignoran la heterogeneidad del mercado laboral sino que amenazan con profundizar sus fragmentaciones. Este enfoque desconoce la experiencia internacional y la evidencia histórica, que señalan un camino diferente: el fortalecimiento de la capacidad estatal de fiscalización, el desarrollo de políticas sectoriales específicas y la expansión de la protección social hacia formas de trabajo no tradicionales.

Desde nuestra perspectiva, Argentina necesita un abordaje que reconozca tanto los desafíos globales como las particularidades locales. Esto implica combinar la actualización de derechos laborales con políticas específicas para sectores críticos, fortalecer la institucionalidad laboral en lugar de desarmarla, y desarrollar nuevos marcos regulatorios para las formas emergentes de trabajo. En las siguientes secciones, analizaremos en detalle las reformas recientes y presentaremos propuestas concretas para construir un futuro del trabajo más inclusivo y sostenible.

ARGENTINA NECESITA FORTALECER LA INSTITUCIONALIDAD LABORAL EN LUGAR DE DESARMARLA, Y DESARROLLAR NUEVOS MARCOS REGULATORIOS PARA LAS FORMAS EMERGENTES DE TRABAJO.

Reformas recientes

El gobierno de Javier Milei inició su gestión con una agenda de reformas laborales plasmadas en dos instrumentos principales: el DNU 70/2023 y la Ley Bases. Estas reformas se presentaron bajo la premisa de que la "rigidez" del mercado laboral argentino es el principal obstáculo para la creación de empleo formal. Sin embargo, como demuestra el diagnóstico previo, la realidad del mercado laboral argentino es considerablemente más compleja.
Las recientes modificaciones al modelo de relaciones laborales en Argentina, contenidas en la Ley Bases y otras medidas, profundizan la fragmentación del mundo del trabajo en lugar de abordar los problemas estructurales identificados. Estas modificaciones incluyen cuatro aspectos principales:

- **Extensión del período de prueba:** El período de prueba para los contratos de trabajo se amplía de tres meses a un año, dependiendo del sector y del tamaño de la empresa. Esta medida introduce mayor flexibilidad inicial en las relaciones laborales, aunque podría generar mayor inestabilidad para los trabajadores durante el primer año de empleo.
- **Eliminación de multas por trabajo no registrado y blanqueo laboral:** Se eliminan las multas judiciales asociadas al empleo no registrado. Además, se establece un esquema de regularización laboral que permite a los empleadores blanquear relaciones laborales previamente no registradas, acompañado de un plan de facilidades para deudas relacionadas con la seguridad social.
- **Introducción de causales de despido relacionadas con acciones gremiales:** Se incorporan nuevos supuestos de despido justificado, vinculados a la participación de trabajadores en determinadas acciones gremiales, como bloqueos o protestas que afecten las operaciones empresariales. Esta disposición plantea interrogantes sobre su impacto en los derechos de protesta y organización sindical.
- **Eliminación o congelamiento de programas de sostenimiento de ingresos para sectores populares:** Se han reducido o paralizado programas destinados a respaldar los ingresos de trabajadores no asalariados y de la economía popular, lo que podría agravar la vulnerabilidad económica de estos sectores.

Estas medidas, lejos de cumplir con el objetivo esperado de generar empleo o mejorar la calidad del trabajo, parecen orientarse hacia una profundización de la fragmentación y precariedad del mercado laboral en Argentina. A continuación, se analizan algunos vectores clave que emergen de estas reformas:

- **Aumento de la rotación laboral** sin creación de puestos de trabajo en sectores de alta informalidad como los servicios comerciales, la distribución y la logística o la gastronomía. La extensión del período de prueba según el tamaño de la empresa o el sector introduce nuevas desigualdades, ya que los trabajadores en pequeñas y medianas empresas estarán más expuestos a períodos prolongados de inestabilidad y despido sin indemnización. Además, estos sectores que ya indican niveles de alta rotación y alta tasa de subregistro, están feminizados y protagonizados por jóvenes en sus comienzos de la inserción laboral ya precaria.
- **Erosión de la seguridad jurídica para los trabajadores no registrados y disciplinamiento indirecto de los trabajadores registrados**. La eliminación de multas por trabajo no registrado y la implementación de un "blanqueo laboral" pueden desincentivar la formalización estructural de las relaciones laborales. Los empleadores que no cumplieron con sus obligaciones en el pasado reciben beneficios, lo que envía un mensaje contradictorio respecto al cumplimiento de la ley. Este fenómeno se observa claramente en la baja utilización del blanqueo laboral en un contexto de recesión sin expansión del empleo.
- **Debilitamiento de la acción sindical**. La introducción de causales de despido justificado por acciones gremiales como bloqueos afecta el derecho a la protesta y desincentiva la organización colectiva. Esto debilita el poder de negociación de los trabajadores frente a condiciones laborales precarias pero además aumenta la conflictividad. Lejos de reducir la conflictividad, esta medida incrementará despidos por vía de la clandestinización de conflictos antes institucionalizados a través de la negociación colectiva.
- **Desprotección del sector no asalariado** y de la economía popular a través del congelamiento de ingresos. Aunque no explicitada en la ley bases pero como parte del programa de gobierno, la eliminación o congelamiento de programas de sostén a trabajadores no asalariados impacta directamente en los sectores más vulnerables de la economía, acentuando la desigualdad y la exclusión del sistema de protección social. Se trata de un retroceso en la institucionalización de la negociación colectiva del sector no asalariado, un proceso interrumpido incluso en el transcurso de gobiernos anteriores, que explica una creciente conflictividad.

LAS RECIENTES MODIFICACIONES AL MODELO DE RELACIONES LABORALES EN ARGENTINA, CONTENIDAS EN LA LEY BASES Y OTRAS MEDIDAS, PROFUNDIZAN LA FRAGMENTACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN LUGAR DE ABORDAR LOS PROBLEMAS ESTRUCTURALES IDENTIFICADOS.

Un futuro mejor para las políticas de formalización

Si el mundo del trabajo remunerado en Argentina está fragmentado, las políticas para abordar sus problemáticas deben ser diversas y atacar cada subconjunto de dicha fragmentación. La rebaja generalizada de costos en el trabajo asalariado, a la que convoca Javier Milei, no solo no responde a las problemáticas planteadas sino que ya ha probado no ser efectiva. A modo de ejemplo, entre 1992 y 2000, las cargas patronales se redujeron del 33% al 20,5% del salario (Ferreres, 2004). Durante el mismo período, la tasa de desempleo pasó de 7% a 15%. Se redujeron los costos laborales y la generación de empleo empeoró. El aumento de los costos laborales tampoco ha producido siempre pérdidas de puestos de trabajo. Por ejemplo, entre 2003 y 2013, el valor del salario mínimo vital y móvil en términos reales se triplicó, sin embargo, durante el mismo período el desempleo se redujo del 17,3% al 7,1%.

Proponemos abordajes de las políticas y los sectores que tengan en cuenta la heterogeneidad productiva y la fragmentación del mundo del trabajo. Nos enfocamos en cuatro segmentos: asalariado registrado, asalariado no registrado, no asalariados y actividades precarias atravesadas por la transición digital. Para cada una de ellas proponemos sus respectivos enfoques:

1. Una actualización de derechos y reformas institucionales que tiendan al empleo de calidad y una mejor distribución del ingreso con participación en las ganancias.

2. Una política agresiva de formalización, allí donde se concentra la informalidad, a través del fortalecimiento institucional de la fiscalización, la infraestructura estatal y la participación sindical.

3. La institucionalización de la negociación colectiva y el reconocimiento de la representación sindical para no asalariados, con el objetivo de reducir la conflictividad e integrar las cadenas de valor con la negociación paritaria entre empresas y sindicatos aunque no exista relación de empleo. Esto requiere de un cambio de paradigma tanto en materia de las relaciones laborales no asalariadas como del sistema tributario.

4. El reconocimiento de las relaciones laborales digitalizadas que incluya los derechos vulnerados en sectores como la economía de plataformas, combinado con la institucionalización de nuevos derechos propios de la transición digital.

NOS ENFOCAMOS EN CUATRO SEGMENTOS:

- **Asalariado registrado,**
- **Asalariado no registrado,**
- **No asalariados y**
- **Actividades precarias atravesadas por la transición digital.**

Esto no quiere decir que no haya cuestiones a actualizar en la ley de contrato de trabajo o en las regulaciones del trabajo asalariado. En efecto, al abandonar la agenda de reforma es cuando el concepto queda a disposición de un programa de retroceso. Algunas de esas reformas pendientes son:

Actualización de derechos y reformas institucionales

1. Licencias igualitarias. Argentina tiene la licencia por paternidad más corta de la región. Se necesitan licencias para gestantes y no gestantes que sean extendidas en calidad de días, financiadas solidariamente por la seguridad social y obligatorias, que contemplen la diversidad de familias y reduzcan la discriminación laboral hacia las mujeres.
2. Reducción de la jornada laboral. El límite de horas de la Argentina (45/48 horas semanales) es de los más altos de la región y no se modifica desde principios del siglo XX. Esta rigidez de la norma no se corresponde ni con la reducción paulatina de la jornada promedio efectivamente trabajada en la Argentina y en el mundo ni con las sucesivas reducciones de la jornada legal disputas en la región en países con Chile, Brasil, Colombia o México (Etchemendy, 2023). El tiempo de trabajo también está fragmentado porque la jornada legal extensa se combina con mecanismos de flexibilización horarios en sectores asalariados tanto de alta como de baja productividad. Además, la distribución del tiempo de trabajo en el trabajo da cuenta de altas tasas de subocupación horaria a la vez que altas tasas de sobreocupación horaria. La reducción de la jornada de trabajo es una política de mejoramiento de la calidad del trabajo en términos de bienestar para las personas trabajadoras a la vez que se trata de una política laboral de distribución adecuada del tiempo de trabajo en la economía.
3. Tercerización fraudulenta. A diferencia de países como México, la Argentina todavía cuenta con un modelo de regulación de la subcontratación laboral que favorece el encadenamiento de precariedades en las cadenas de valor con informalidad laboral a medida que las unidades productivas (y la subcontratación laboral) se alejan de las compañías principales tomadoras de trabajo y servicios. En resumen, la regulación laboral de la subcontratación admite el escape de la norma laboral (trabajo no registrado) y de la negociación colectiva (sectores fuera de convenio o con convenios de actividades tercerizadas) lo que impide distinguir la subcontratación no precarizante de la tercerización en fraude a la ley laboral y a la negociación colectiva.

LA LCT TIENE REFORMAS PENDIENTES:

- **Licencias igualitarias**
- **Reducción de jornada**
- **Evitar tercerización fraudulenta**
- **Comisiones mixtas**
- **Derecho a desconexión.**

4. Comisiones mixtas de salud y seguridad. La baja representación sindical en los establecimientos y la falta de participación de los trabajadores y trabajadoras en la planificación y prevención de las condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo favorece ambientes insalubres y la intensificación del trabajo, aún cuando se introducen bienes de capital y tecnología capaces de incrementar la productividad. Este cuadro explica los altos índices de accidentes y enfermedades profesionales no previstas ni cubiertas por el sistema de riesgos de trabajo, lo que redunda en mayores costos para las empresas y en pérdidas irreparables para la salud de las personas trabajadoras. El CETYD calcula que la existencia de un comité mixto de salud y seguridad o la presencia de un delegado de prevención incrementa 8 veces la probabilidad de que los trabajadores tengan acceso a un servicio de medicina laboral; 4 veces la probabilidad de realización de evaluaciones de riesgos para la salud y la participación en capacitaciones sobre prevención; 3 veces la probabilidad de realización de exámenes médicos periódicos; y 2 veces la probabilidad de que los trabajadores dispongan de elementos de protección personal.
5. Límites a los despidos masivos. Mecanismos como la prohibición de despidos o la duplicación de las indemnizaciones –implementadas en períodos iniciados en 2004 o 2019– para contener la inercia de desvinculaciones derivadas de las crisis en contextos de expansión de la actividad y el empleo se demostraron eficientes. Además, los estados nacionales y provinciales implementaron sucesivos medios de subsidio al salario para evitar la mortalidad de empresas y la caída del empleo en las crisis económicas, como el REPRO o el ATP. Las limitaciones a los despidos masivos deben ser implementadas a dos niveles, general y particular. Por un lado para que los indicadores de empleo sean los que activen la prohibición de despidos de forma general y por otro, para combinar las políticas de subsidio al salario por empresa con la prohibición de despidos.
6. La extensión del derecho a la desconexión y otras formas de limitación de la jornada o interrupción del tiempo de trabajo, del teletrabajo (Ley N° 27.555) a toda relación o contrato de trabajo mediada por tecnologías de la información o de la comunicación (TIC).

PARA REDUCIR LA INFORMALIDAD NECESITAMOS POLÍTICAS ESPECÍFICAS PARA CADA SECTOR.

Sin embargo, cuando se trata de reducir la precariedad y la informalidad -que como hemos visto en el apartado anterior se constituye como el problema principal del mercado laboral argentino en las décadas recientes- la llave no está en un cambio general en la LCT sino en otras políticas, específicas para los sectores que explican la precariedad y la informalidad y complementarias de las regulaciones del trabajo asalariado registrado, pensando en la protección social de forma ampliada o universal.

Política agresiva de formalización

7. Casas particulares: el primer sector en explicar la informalidad laboral no es uno en el que haya habido grandes cambios tecnológicos ni altos costos laborales, ni donde no esté claro quién es el empleador. Por el contrario, al día de hoy registrar a una trabajadora de casa particular cuesta como máximo $17.000 por mes.

   Para aumentar la registración de este sector se necesitan estrategias diferenciadas. Para dar con las familias de alto poder adquisitivo que no registran, se necesita aumentar la percepción de riesgo, utilizando con mayor ahínco las estimaciones y presunciones del fisco. Volver solidariamente responsables a administraciones de *countries* y administraciones de consorcio permitiría aumentar la vigilancia colectiva sobre el tema y evitar que el diálogo quede sólo en el vínculo asimétrico entre empleador y trabajadora.

   Para las clases medias, es importante poder apoyar y acompañar el proceso de registración con información y tiempo, buscando terceros que puedan cumplir ese rol. Las áreas de recursos humanos de las empresas, que emplean a empleadores de trabajadoras de casas particulares, pueden jugar un rol central en ello. Así mismo la posibilidad de debitar automáticamente de la cuenta bancaria los aportes disminuiría la brecha que existe entre quienes están registrados y quienes tienen efectivamente los aportes al día.

   Para las familias de menores ingresos, es importante contar con subsidios para la contratación registrada. Aquí juega un rol central la plena aplicación del art.179, donde los empleadores subsidian el cuidado registrado de niños menores de 3 años a sus trabajadores.

8. Construcción: A diferencia de la informalidad del trabajo en casas particulares donde el subregistro no se explica fundamentalmente por la informalidad económica de los hogares, en la construcción, el trabajo no registrado se explica en gran medida por la informalidad económica en las cadenas de la industria de la construcción, además de su consabida inestabilidad caracterizada por el trabajo estacional o por proyecto y el impacto de las crisis en esta actividad que se estructura sobre la base de las micro empresas. La heterogeneidad estructural de la actividad y la informalidad económica de las unidades productivas explica en gran medida la informalidad laboral del sector, y no al revés.

SE NECESITA HACER MÁS USO DE LA FIGURA DE LA PRESUNCIÓN PARA AVANZAR EN LA FORMALIZACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DE CASAS PARTICULARES E INVOLUCRAR MÁS ACTORES.

La organización sindical cumple un rol clave en la fiscalización del registro de los trabajadores y en la capacitación, pero no alcanzan a colaborar en la formalización impositiva de las empresas sin un rol activo del estado, que a su vez vio reducida la infraestructura para la inspección laboral. Tampoco cuentan con incentivos para dar cobertura o representar al vasto espectro de micro empresas, emprendimientos y trabajadores independientes que constituyen la base del sector.

Además del fortalecimiento de la inspección laboral y el aumento de la infraestructura estatal para la fiscalización federal con insumos como el Indicador Mínimo de Trabajadores (IMT) (Ronconi, 2010), las políticas de formalización laboral del sector necesitan ser complementadas con estrategias de formalización económica sin reducción de derechos sociales o laborales.

En este sentido, son indispensables algunas medidas específicas y generales, como la regulación de la cadena de subcontratación, la asunción de costos por parte de las grandes tomadoras de servicios y productos, la integración y formalización de las cadenas con corresponsabilidad gremial y la sustitución de cargas impositivas como el IVA en las microempresas por el cumplimiento de los aportes y contribuciones a la seguridad social.

Fiscalización inteligente para el cuentapropismo e Institucionalización de la negociación colectiva para no asalariado

9. Micro empresas y emprendimientos informales. Cuentapropismo en general.

   Gran parte de la informalidad se explica porque la unidad productiva donde se desarrollan los trabajadores es completamente informal, es decir que antes de la informalidad laboral está la informalidad económica. En efecto, la AFIP calcula que al menos un 34% de la recaudación potencial del IVA se evade y se pierde todos los años. Sin embargo existen dos formas de avanzar con este sector.

LAS BILLETERAS VIRTUALES ABREN UNA OPORTUNIDAD PARA DAR CON EL COMERCIO DE UNIDADES PRODUCTIVAS TOTALMENTE INFORMALES.

En primer lugar, el crecimiento en la bancarización, especialmente en el uso de billeteras virtuales, nos abre una oportunidad. Post pandemia, estas mismas unidades productivas informes están realizando transacciones en dichas plataformas. Si ahora estas transacciones, y su frecuencia, quedan registradas en las bases de estas plataformas, ¿no se abre una oportunidad para identificar estas unidades productivas y acompañaras hacia la formalización?

En segundo lugar, estas unidades productivas, generalmente de baja productividad, participan en cadenas donde algún eslabón tiene más poder de mercado, más capacidad de obtener margen y por lo tanto mayor formalización, lo que debería dar lugar a un espacio de negociación. En "Negociación colectiva y trabajo autónomo "Rainone y Countouris plantean que para extender las protecciones laborales y sociales a un mayor universo de trabajadores y trabajadores se necesita un cambio de paradigma, uno que permita extender el derecho a la negociación colectiva a formas de trabajo no asalariadas. Si bien en Europa las limitaciones para que los trabajadores no asalariados puedan organizarse sindicalmente y negociar colectivamente son distintas al derecho latinoamericano o argentino, las consecuencias son las mismas: las relaciones sociales y laborales en el cuentapropismo están completamente mercantilizadas, no existen mecanismos de representación social o laboral que permitan negociaciones sobre condiciones de trabajo en las cadenas entre cuentapropistas, pequeños emprendedores, microempresarios y grandes tomadores de productos y servicios. En estos segmentos prevalece la conflictividad no institucionalizada y la informalidad económica y laboral.

Reconocimiento de relaciones laborales digitales

10. Economía de Plataformas y trabajo decente.
En línea con el objetivo dispuesto por la OIT en 2024 de hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas, Argentina necesita abordar la cuestión de la digitalización del trabajo en forma integral, comenzando por atacar el modelo de relaciones laborales emergente de este proceso, caracterizado por la subclasificación del trabajo y la gestión algorítmica, a la que se suma el uso de inteligencia artificial para la producción y la organización del trabajo. Argentina quedó atrás en la región respecto de la protección laboral del trabajo en plataformas. En pocos años, Chile adoptó un sistema de regulación y los gobiernos de

PROTEGER CON DERECHOS Y CON DIÁLOGO SOCIAL A LOS TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS, VÍA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

México, Colombia y Brasil realizaron propuestas legislativas o compusieron el diálogo social con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo en este segmento. El caso de España, con la reciente aplicación plena del la Ley Rider (que clasifica como empleados a los repartidores de plataformas y regula la transparencia de la gestión algorítmica) y el próximo tratamiento de la cuestión en la Conferencia de la OIT son señales del adelantamiento de las políticas a nivel regional y global, y del retraso de la Argentina para abordar la cuestión de la precariedad en ambientes laborales digitalizados.

La Argentina cuenta con un sistema de protección de derechos del trabajo asalariado que es intenso (la relación laboral se encuentra altamente protegida) y en ocasiones flexible (con múltiples modalidades de contratación) pero sin embargo estos estándares no alcanzan a proteger el trabajo en plataformas, ya sea por la falta de composición de la negociación colectiva, por falta de fiscalización administrativa o judicial o porque los modelos de organización del trabajo previstos en la norma no se complementan con las formas de organización horaria del trabajo en plataformas, como la posibilidad de rechazar tareas o desconectarse ocasionalmente sin sufrir sanciones. Se trata entonces de atacar la cuestión de forma compleja: establecer con claridad que toda relación de trabajo asalariada, aún digitalizada o que contemple formas de libre organización horaria total o relativa debe estar protegida por los mismos derechos que le asisten a otras relaciones de trabajo asalariadas, en esencial el derecho a la asociación gremial y a la negociación colectiva; lo que permitirá, por la vía estatutaria (por ley) y/o convencional (negociación colectiva) además componer el diálogo social sectorial y establecer estándares de protección mayores y específicos con relación a tres aspectos centrales: la remuneración del tiempo a disposición de las empresas (tiempo de conexión), complementado con el salario por tarea aceptada y realizada, sobre la forma de cómputo de los aportes y contribuciones a la seguridad social y sobre la garantía de horas o tareas mínimas y la transparencia algorítmica.

ESTABLECER ESTÁNDARES DE PROTECCIÓN MAYORES Y ESPECÍFICOS CON RELACIÓN A LA REMUNERACIÓN DEL TIEMPO DE CONEXIÓN, EL SALARIO POR TAREA ACEPTADA Y REALIZADA, APORTES Y TRANSPARENCIA ALGORÍTMICA.

CONCLUSIONES

Las transformaciones actuales del mundo del trabajo presentan tanto desafíos como oportunidades para Argentina. La evidencia demuestra que las políticas de mera reducción de costos laborales y desregulación no han sido efectivas para mejorar la calidad del empleo ni reducir la informalidad. Por el contrario, se requiere un abordaje que reconozca la heterogeneidad del mercado laboral y proponga soluciones diferenciadas.
La experiencia histórica muestra que los períodos de mayor éxito en la reducción de la informalidad (2004-2011) combinaron crecimiento económico sostenido con fortalecimiento institucional y fiscalización efectiva. Las mejoras en los indicadores laborales requieren políticas activas y sostenidas en el tiempo, no "soluciones mágicas" basadas en la desregulación.

Las propuestas presentadas apuntan a construir un nuevo modelo de protección laboral que:

- Reconozca y regule las nuevas formas de trabajo
- Fortalezca la capacidad estatal de fiscalización
- Extienda derechos y protecciones a sectores históricamente excluidos
- Promueva la transición hacia empleos de calidad en sectores estratégicos

El futuro del trabajo en Argentina requiere una visión que combine la actualización de marcos regulatorios tradicionales con nuevas formas de protección social y laboral. Solo así podremos aprovechar las oportunidades que presentan la transición digital y ambiental para construir un mercado laboral más inclusivo, dinámico y equitativo.
La tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo deben ser herramientas para mejorar las condiciones laborales, no para precarizarlas. El desafío es construir una institucionalidad laboral que proteja a todos los trabajadores, independientemente de su modalidad de contratación, y que promueva el trabajo decente como base del desarrollo económico y social.

BIBLIOGRAFÍA

AFIP (2020) Plan Estratégico Afip (2021-2025). Disponible en:
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/pe_afip_2021-2025.pdf

Ballesty, M., Albrieu, R. y Alberro, S. (2024). Atlas de los trabajos del futuro: ¿cuáles son y dónde están? El caso de América Latina y el Caribe. Sur Futuro, Red Sudamericana de Economía Aplicada (Red Sur). Buenos Aires.

CETYD 2022. "PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA EL CUIDADO DE LA SALUD LA EXPERIENCIA DE LOS COMITÉS PARITARIOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO"

Cirmi Obón, L. (2018) Observatorio sobre políticas públicas y reforma estructural Informe N 6 "La reforma laboral en pedacitos: Continuidades, contradicciones y oportunidades."

Darricades, M., & Fernández Massi, M. (2021). La organización del tiempo de les trabajadores de plataformas. Friedrich Ebert Stiftung.

Etchemendy, S.; Ottaviano, J.M. y Scasserra, S. (2022). La gestión algorítmica del trabajo. Buenos Aires: Fundar.

Etchemendy, S.; Ottaviano, J.M. y Scasserra, S. (2022). Las regulaciones en la economía de plataformas. Buenos Aires: Fundar.

Una reforma laboral para la inclusión y el crecimiento / Sebastián Etchemendy... [et al.]. -1a ed - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Fundar , 2024.

Reformas laborales inclusivas en América y Europa / Sebastián Etchemendy... [et al.]. -1a ed - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Fundar , 2024.

Ferreres, O. J. (2004). Dos siglos de economía argentina. Buenos Aires: Fundación Norte y Sur.

Graña, J. M. (2024). Muy lenta y heterogénea recuperación del mercado laboral. Diario BAE.

INDEC. (2024). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Segundo trimestre de 2024. Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Organización Internacional del Trabajo y Banco Mundial. (2024). La IA generativa y los empleos en América Latina y el Caribe: ¿La brecha digital es un amortiguador o un cuello de botella? Washington DC: Banco Mundial.

Pasquinelli, M. (2023). The eye of the master: A social history of artificial intelligence. Verso Books.

Rainone, S., & Countouris, N. (2021). Collective bargaining and self-employed workers: The need for a paradigm shift. ETUI Research Paper-Policy Brief.

Rikap, C. (2021). Capitalism, power and innovation: Intellectual monopoly capitalism uncovered. Routledge.

Ronconi, L. (2010). Enforcement and Compliance with Labor Regulations in Argentina. Industrial and Labor Relations Review, 63(4), 719-736.
Ronconi, L. y Colina, J. (2011). Simplificación del registro laboral en Argentina: Logros obtenidos y problemas pendientes. Banco Interamericano de Desarrollo, Documento de Trabajo #277.

Salazar-Xirinachs, J. M., Chacaltana, J., & Chacaltana, J. (2018). La informalidad en América Latina y el Caribe,¿ por qué persiste y cómo superarla. José Manuel Salazar-Xirinachs & Juan Chacaltana, Eds.

Secretaría de Trabajo. (2024). Panorama mensual del trabajo registrado. Noviembre de 2024. Ministerio de Capital Humano.

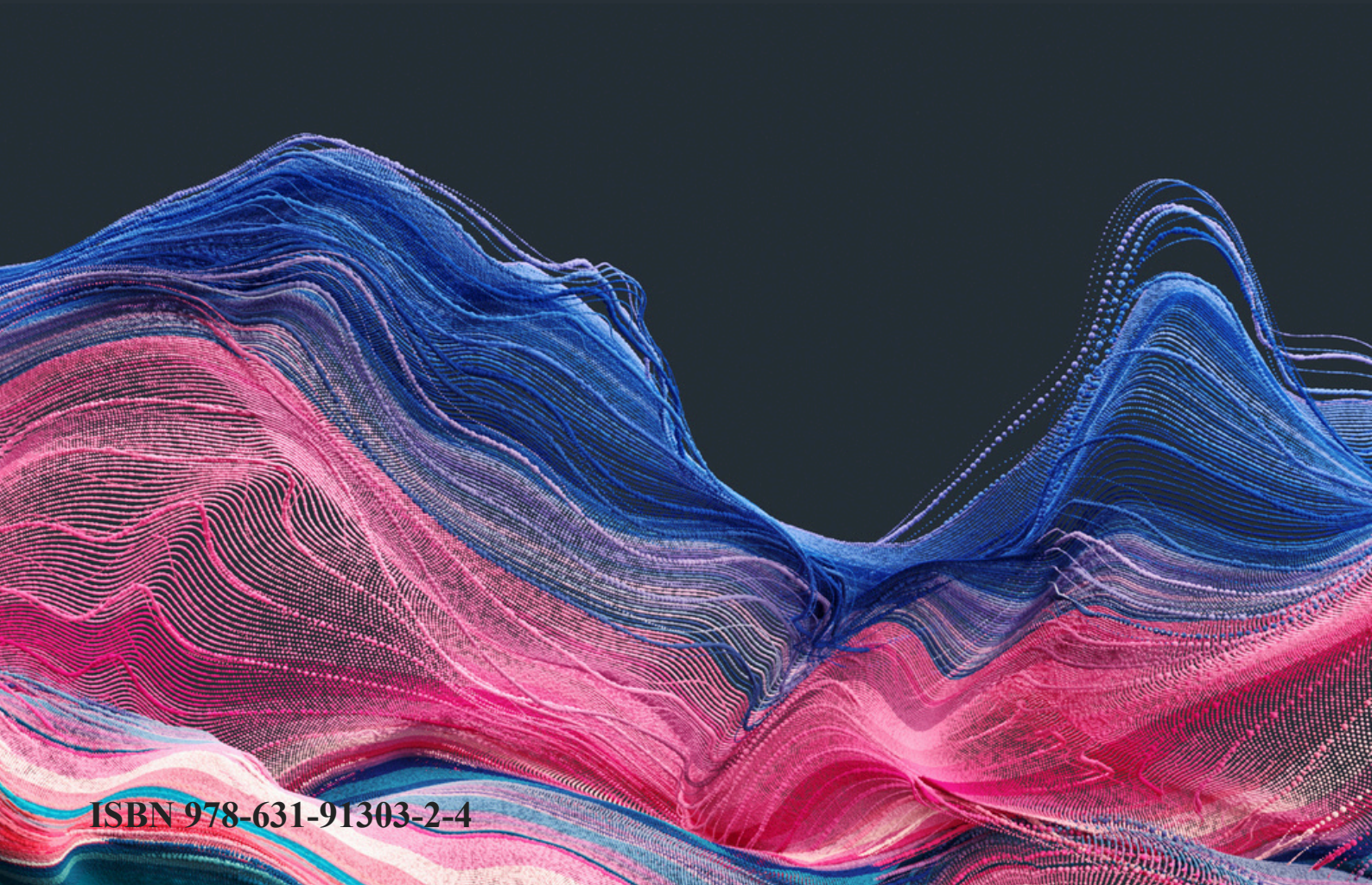
Srnicek, N. (2017). Platform capitalism. Polity.

https://www.google.com/url?
q=https://www.redalyc.org/journal/5123/512359395009/html/&sa=D&source=docs&ust=1733416142378261&usg=AOvVaw2FIJl_l8YE6en6hj4qIR65

UN FUTURO MEJOR PARA
EL EMPLEO ARGENTINO

FUTUROS MEJORES

@futuros_mejores



ISBN 978-631-91303-2-4