

# Flexibilización laboral y pulverización de salarios

las propuestas de Milei para el mercado  
de trabajo

# Flexibilización laboral y pulverización de salarios:

## Las propuestas de Milei para el mercado de trabajo

### INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene como objetivo plantear los posibles efectos que tendría sobre los trabajadores un gobierno de Javier Milei, líder del partido “libertario” La Libertad Avanza.

Para ello, se plantea un breve análisis de algunas de sus propuestas más relevantes en materia laboral. El programa de La Libertad Avanza contiene una serie de iniciativas entre las que se destacan: la reforma laboral, la apertura del comercio exterior, la desregulación del sector financiero, plan de retiros voluntarios de empleados públicos, la reforma previsional y achicamiento del estado.

Abordaremos y pondremos en cuestionamiento dos políticas enmarcadas en el plan general de flexibilización laboral propuesto por Milei y LLA.

- 1) La modificación de los Convenios Colectivos de Trabajo.
- 2) La extensión del “modelo UOCRA” al conjunto de los trabajadores

El programa de Milei contiene una serie de propuestas en las que las reformas de la estructura, el modelo laboral vigente y el avance sobre los derechos de los trabajadores resulta central. Sin embargo, no podemos afirmar que esto resulte novedoso. Durante la presidencia de Mauricio Macri (2015-19) en varias oportunidades se intentó presentar la vigente normativa laboral como un supuesto obstáculo en la generación de puestos laborales. En el centro de esta narrativa se intentó ubicar a los “convenios laborales” como pilares de un sistema obsoleto que debería ser modificado para otorgarle más libertad a los empresarios. A la vez, se ha insistido con la idea de que las indemnizaciones laborales operan como un obstáculo para que los empresarios decidan ampliar su planta laboral. En el marco de la campaña contra la moneda nacional que está siendo motorizada por Milei y sus candidatos, y que se expresa en el salto del precio de los dólares paralelos con sus probables efectos inflacionarios, es evidente que los grandes perjudicados por las políticas ultraliberales a implementar serán los trabajadores, quienes verán caer sus salarios de forma abrupta.

### 1) La modificación de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT)

El convenio colectivo es una norma jurídica que regula una serie de condiciones de trabajo aplicables a una determinada rama de la producción, y que son acordadas entre los trabajadores a través de sus sindicatos y los empresarios. Es de obligado cumplimiento y vincula a ambas

partes, por lo que cualquier contrato de trabajo que se firme entre empleador y trabajador no puede contener condiciones contrarias a las establecidas en el convenio. Los CCT no solo abordan las cuestiones salariales sino toda una serie de elementos que hacen a las condiciones de trabajo y al bienestar de los trabajadores.

En los ámbitos empresariales suele haber amplio consenso respecto a la necesidad de realizar una reforma laboral que flexibilice las condiciones de contratación de trabajadores, es decir los CCT. Esta política que pretende ser profundizada por Milei oculta el hecho de que “instituciones” como el CCT, o el derecho a una indemnización justa, surgen como consecuencia de procesos históricos de lucha de los trabajadores en resguardo de sus derechos, quienes pretenden elevar así sus condiciones de trabajo y de vida. Asimismo, cabe dejar en claro que no hay ningún tipo de evidencia empírica que pueda sostener la idea de que el avance hacia un mercado laboral desprovisto de regulaciones estatales redunde de alguna manera en un incremento en la generación de empleo de calidad. Por el contrario, fue durante el período en el cual se impusieron más profundamente reformas flexibilizadoras, durante los noventa, cuando la tasa de desocupación alcanzó sus máximos históricos.

Suele argumentarse que su supuesto carácter obsoleto no se ajusta a las transformaciones en el ámbito productivo y técnico y que representan un escollo para la eficiencia de la empresa privada. Sin embargo, la realidad indica que en el siglo XXI los CCT se han caracterizado por su dinámica y de ninguna manera se han mantenido inmutables. Más de la mitad de los convenios activos se firmaron durante este siglo, en tanto en todas las ramas se han producido modificaciones de diverso tipo en diferentes cláusulas para adaptarse a nuevas realidades. Ramas como Construcción, Comercio, Sanidad, Metalúrgicos, si bien conservan los CCT firmados en 1975, han adaptado sus normativas al nuevo escenario productivo y han sido particularmente flexibles en la búsqueda de acuerdos<sup>1</sup>.

Otro elemento que ha sido largamente criticado por el empresariado ha sido la normativa que establece la ultractividad de los CCT que permite que estos sean prorrogados automáticamente en ausencia de un nuevo acuerdo.

Sin embargo, el espíritu de esta normativa se sostiene en la necesidad de garantizar los derechos de los trabajadores incluso en coyunturas desfavorables.

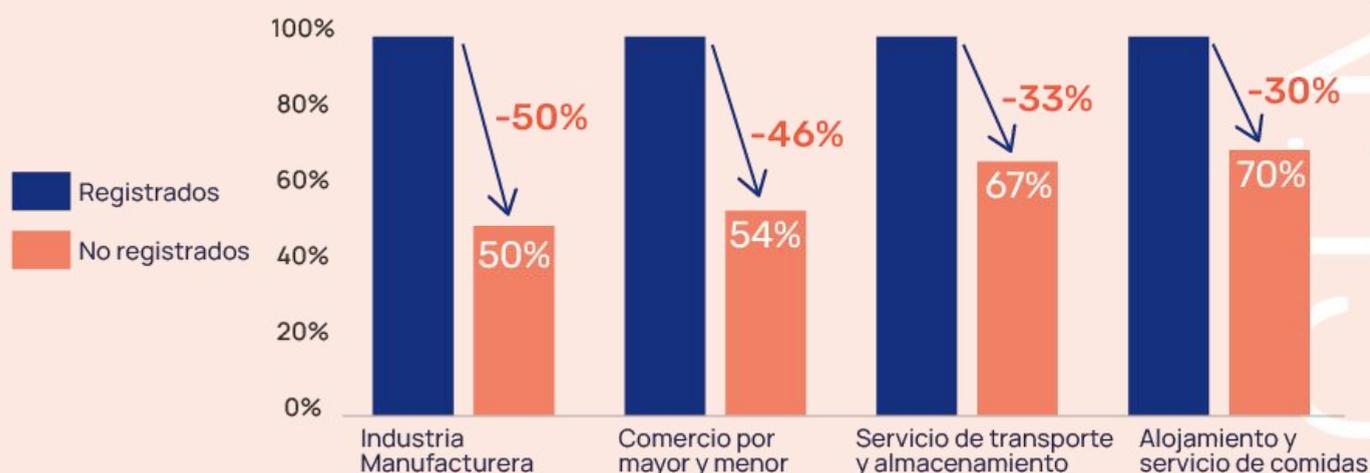
Un ejemplo del efecto positivo que supone el hecho de estar protegido por los convenios colectivos de trabajo de las distintas ramas de actividad puede observarse al comparar los salarios de los trabajadores registrados (es decir empleados bajo CCT) y los de los trabajadores no registrados dentro de una misma rama.

Si tomamos dos de las ramas con mayor cantidad de ocupados como la Industria Manufacturera (1,8 millones de trabajadores) o Comercio (2,2 millones) los resultados demuestran que el ingreso medio de los trabajadores bajo convenio (formales) resulta cercano al doble de aquellos que realizan sus actividades por fuera de la cobertura de la normativa legal (informales). En el caso de la Industria Manufacturera los trabajadores cubiertos por CCT perciben el doble que aquellos no cubiertos, mientras en Comercio el ingreso de los informales es un 46% menor al de los con convenio. En otras ramas que analizamos la brecha se achica levemente, sin embargo, se observa

1. <https://noticias.unsam.edu.ar/2017/03/09/un-falso-debate-sobre-la-negociacion-colectiva-estan-actualizados-los-convenios-colectivos-de-trabajo/es>

que sigue siendo significativa la diferencia entre trabajadores bajo convenio y aquellos en situación de informalidad. Tal es el caso de Servicios de Transporte y Almacenamiento, donde los ingresos de los informales resultan un 33% menor a los de los formales; o en la rama de Alojamiento y Servicios de Comidas donde esta cifra es de 30%.

• Promedio de ingresos laborales mensuales según rama de actividad y situación de registro. Total aglomerados urbanos, 1° 2023.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH, 1° 2023.

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

En síntesis, al comparar los salarios de los trabajadores registrados con los de los no registrados de estas cuatro ramas se observa una significativa desventaja salarial de aquellos no enmarcados por CCT.

## 2) Implementar el “modelo UOCRA”: el fin de las indemnizaciones

Otra de las propuestas de Milei en materia laboral es extender el mecanismo del Fondo de Cese Laboral utilizado por la rama de la construcción al conjunto de los ocupados.

El empleo formal en la rama de la construcción se rige por la Ley 22.250 promulgada durante la última dictadura cívico-militar en el año 1980. La norma difiere de las reglamentaciones vigentes para otras actividades económicas en lo que concierne a la forma del contrato de trabajo y su extinción, basándose en la extrema movilidad de los trabajadores y en las particularidades de la actividad. Bajo el argumento de la imposibilidad de asegurar la continuidad en la provisión de tarea debido a que, habitualmente, el trabajo comienza y termina al mismo tiempo que la obra, los empleadores lograron reemplazar (en el sector) el sistema de indemnizaciones de la ley general por una compensación denominada Fondo de Cese Laboral (cap. V, art. 15). A partir de la norma, se crea la libreta de aportes al Fondo de Cese Laboral, la misma tiene como objetivo formar el capital que recibirá el trabajador cuando se extinga el vínculo laboral, cualquiera sea la causa del

cese. El fondo se integra con un aporte mensual a cargo del empleador equivalente al 12% de la remuneración durante el primer año de relación laboral y a partir de allí del 8% .

Considerando las particularidades de la actividad de la construcción y el carácter temporal de muchas de sus contrataciones, el fondo de cese laboral resulta pertinente en esta actividad debido a que otorga a los trabajadores una especie de seguro de desempleo para “cubrirse” durante el periodo existente entre el trabajo en una obra y otra.

Sin embargo, este mecanismo no puede extenderse al conjunto de los trabajadores sin que esto suponga perjuicios para ellos porque el resto de las actividades económicas no cuentan con las mismas características estructurales ni modalidades laborales que posee la rama construcción. Los puestos de trabajo en la mayoría de las ramas no son temporales como pueden ser algunos trabajos específicos tales como las obras en construcción, la zafra, determinadas cosechas, etc.

Cabe destacar que actualmente los trabajadores alcanzados por la modalidad del Fondo de cese laboral son solamente 467 mil ya que esa es la cantidad de asalariados registrados en la rama construcción. Mientras que el total de asalariados en el país asciende a 15,2 millones.

Incluso el Secretario General de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), sindicato de los trabajadores de la construcción ha señalado<sup>3</sup> la inconveniencia de extender el mecanismo del Fondo de cese laboral al conjunto de los trabajadores señalando que se trata de una herramienta "útil y funcional a las características de la industria de la construcción", pero que ello se encuentra relacionado a las características particulares de la industria de la construcción.

Por esta razones (las particularidades de la rama construcción sumado a que son muy pocos los asalariados registrados en dicha rama) la extensión del fondo de cese laboral de la construcción al conjunto de los trabajadores tendría efectos negativos ya que la norma supone la eliminación del derecho a indemnización en caso de despidos injustificados y arbitrarios.

Esto quiere decir que la extensión del Fondo de cese laboral al total de los asalariados flexibiliza la posibilidad de despedir trabajadores en cualquier momento aumentando significativamente la inestabilidad laboral de los ocupados. Esto sucede en tanto este mecanismo diluye el efecto disuasorio de las indemnizaciones y anula así la protección frente al despido arbitrario establecido en la Constitución Nacional. En otras palabras, al empresario le resultaría más conveniente, y barato, despedir al trabajador que conservarlo en su planta.

En este sentido, la facilidad de despedir limita significativamente las posibilidades de los trabajadores de ejercer reclamos en defensa de sus condiciones laborales y de sus salarios debido a que el mayor riesgo de ser despedido disciplina a la masa laboral al exponerlos a eventuales despidos en caso de ejercer cualquier tipo de reclamo.

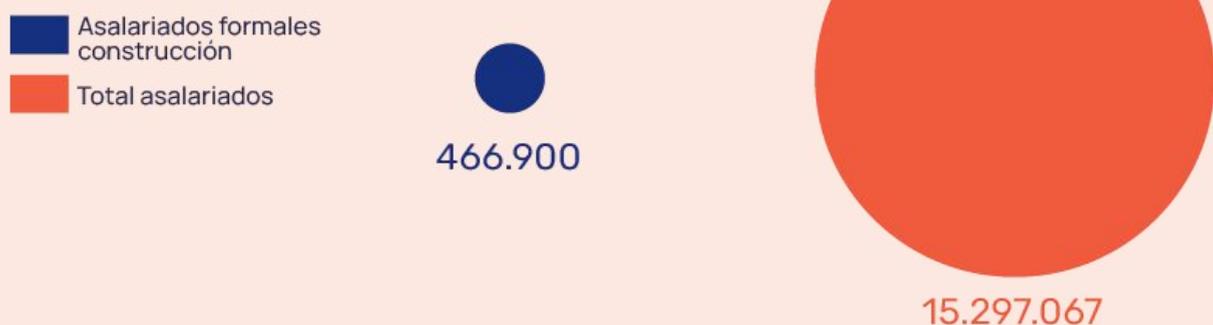
El programa de Milei no especifica si el aporte al Fondo de cese laboral lo haría el empleador o el trabajador. Sin embargo, teniendo en cuenta las posiciones ultraliberales del candidato, cabe esperar que dicho fondo sea eventualmente financiado por los propios trabajadores.

2. Fuente: SIPA, julio 2023.

3. Entrevista realizada a Gerardo Martínez por María O'Donnell: [https://www.youtube.com/watch?v=tHa4ky\\_Gplo](https://www.youtube.com/watch?v=tHa4ky_Gplo)

Además, es preciso agregar que en un contexto de fragilidad macroeconómica como el actual, la exposición a los vaivenes del mercado constituye un factor de riesgo para conservar el valor de los fondos correspondientes al trabajador.

- Cantidad de asalariados formales ocupados en la rama de la construcción vs total de asalariados.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH, 1t 2023 y SIPA julio 2023.

## Conclusiones

1. El programa de La Libertad Avanza contiene una serie de medidas que, de acceder Milei a la presidencia, supondría un avance significativo sobre las condiciones de vida de los trabajadores. Esta orientación se evidencia en las propuestas para avanzar en la flexibilización laboral a través de la modificación de los Convenios Colectivos de trabajo y el reemplazo de la indemnización por un Fondo de Cese Laboral. Las consecuencias de estas medidas redundarían en un proceso de despidos injustificados, un avance en la pérdida de derechos laborales conquistados históricamente por los trabajadores, y una caída en el nivel de ingresos de los trabajadores en un marco general de pulverización del poder adquisitivo de los salarios que supone el proyecto de dolarizar la economía.
2. Los CCT representan una conquista histórica de los trabajadores en tanto constituyen una herramienta que protege sus derechos en el marco de las relaciones con los empleadores. Si bien quienes impulsan su reforma suelen esgrimir su supuesto carácter obsoleto como argumento, la realidad demuestra que la gran mayoría de ellos han registrado actualizaciones en las últimas décadas, ajustándose a las nuevas modalidades de producción.

3. Los datos muestran cómo las condiciones laborales de los trabajadores bajo convenio resultan abrumadoramente superiores a las de aquellos asalariados de la misma rama que ejercen su tarea en condiciones de informalidad. Por ejemplo, en la rama de la Industria manufacturera, los ingresos de los trabajadores formales resultan el doble de aquellos que lo hacen por fuera del marco de los convenios.

4. La propuesta de extensión del mecanismo del Fondo de Cese Laboral utilizado en la rama de la construcción supone la eliminación del derecho a indemnización en caso de despidos injustificados y arbitrarios. Esto sucede en tanto este mecanismo diluye el efecto disuasorio de las indemnizaciones y anula así la protección frente al despido arbitrario establecido en la Constitución Nacional. En otras palabras, al empresario le resultaría más conveniente, y barato, despedir al trabajador que conservarlo en su planta.

5. A partir de lo expuesto en el presente informe y siguiendo el enfoque planteado en estudios anteriores del CEM, consideramos que el mayor desafío en materia laboral es la necesidad de implementar políticas que generen cambios en la matriz productiva que den lugar a la creación de trabajo genuino y de calidad. En este sentido, los principales desafíos de cara al mercado de trabajo que deberá enfrentar quien asuma el gobierno a partir del 10 de diciembre de 2023, deberían vincularse a la implementación de políticas laborales de formalización y de recuperación del poder adquisitivo del salario, incentivos, empleo joven, etc. y no a una flexibilización en detrimento de los trabajadores.