

Quebrando el suelo. La acumulación de capital y sus expresiones jurídicas en torno al avance en la fragmentación y degradación de las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo en Argentina (1974-2009)

Iván Federico Montes de Oca (FSOC-UBA)

Fernando Javier Cazón (FSOC-UBA)

Introducción

El trabajo se propone identificar en los cambios en las relaciones jurídicas laborales las transformaciones del proceso de acumulación de capital en Argentina a partir de la nueva división internacional del trabajo. En esta etapa, las condiciones de (re)producción de la fuerza de trabajo se degradaron y aumentó la fragmentación en su interior. En este sentido, el propósito es dar cuenta de la expresión jurídica que asume este fenómeno.

Tomamos como punto de partida la forma jurídica general que asumió la venta de la fuerza de trabajo en la etapa previa. Ésta se caracterizó por la regulación de condiciones mínimas y generales de reproducción de la fuerza de trabajo a través de la Ley de Contrato de trabajo (LCT) y sobre esta regulación general, una diferenciación en las condiciones de reproducción en las distintas ramas de actividad regulada por los Convenios Colectivos de Trabajo.

En la etapa siguiente observamos tres grandes transformaciones jurídicas en la regulación de las condiciones de reproducción de la clase obrera que expresan la degradación y la fragmentación. En primer lugar, aumenta cuantitativamente la porción de la fuerza de trabajo que queda fuera de la regulación jurídica laboral producto inmediato del trabajo informal. En segundo lugar, la ley de monotributo permitirá el empleo de trabajadores a quienes se le niega la relación laboral, pero establece ciertas condiciones de reproducción mínimas propias de la relación laboral. Por último, el sector de trabajadores que vende su fuerza de trabajo regulada por las leyes laborales, verá degradada la protección de esta regulación.

En esta ponencia nos centraremos en las transformaciones e innovaciones jurídicas que regulan los contratos de compra-venta de la fuerza de trabajo de la fracción que continúa amparada en las leyes laborales con el objetivo de conocer la forma jurídica que asume el fraccionamiento y la degradación en las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo.

Acumulación de capital y reproducción de la fuerza de trabajo.

La especificidad histórica del modo de producción capitalista radica en la forma privada e independiente que toma el trabajo social. En esta forma histórica específica del proceso de vida humano, el carácter social del trabajo es representado como un atributo de su producto,

tomando la forma de valor y constituyéndose en mercancía. Las relaciones sociales quedan enajenadas en el producto del trabajo y los seres humanos quedan determinados como personificaciones de las mercancías que poseen.

La unidad del proceso de metabolismo social se establece de manera indirecta a través del intercambio de mercancías. Esta forma indirecta del proceso de metabolismo humano toma la forma desarrollada de capital, esto es, una relación social objetivada que tiene como finalidad producir más de sí mismo y por lo tanto se constituye como el sujeto inmediato de la producción social. (Iñigo Carrera, 2013; Marx, 2016)

Con el objeto de valorizarse a sí mismo, el capital subsume las potencias del proceso de trabajo humano. La fuente de ese valor adicional, de la plusvalía, es el plus trabajo que los trabajadores realizan al vender su fuerza de trabajo al capital. En otras palabras, la valorización del capital toma la forma concreta de la explotación de las potencias productivas del trabajo humano. En este sentido, la jornada de trabajo queda dividida en dos partes: el trabajo necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo y el plustrabajo, fuente de la plusvalía.

A través del cambio absoluto o relativo de esta composición de la jornada laboral el capital incrementa el plusvalor apropiado. La plusvalía relativa es la forma más potente de la reproducción ampliada del capital ya que carece de este límite al tratarse del achicamiento relativo de la parte de la jornada laboral necesaria para la reproducción de la fuerza de trabajo sin que esta última se vea afectada en su reposición plena. Esto implica el abaratamiento de las mercancías que los trabajadores y trabajadoras necesitan consumir para poder reproducir su fuerza de trabajo de manera íntegra, ampliando correspondientemente la porción del valor nuevo que representa un plusvalor. A través de la producción de plusvalía relativa el trabajo queda subsumido realmente al capital y necesita avanzar en una revolución constante de las fuerzas productivas del trabajo social (Starosta & Caligaris, Gastón, 2017)

Ahora bien, el valor de la fuerza de trabajo está determinado por el valor de las mercancías que la familia obrera necesita consumir para reproducir su fuerza de trabajo con las capacidades productivas que el capital requiere de ella. En este sentido, los distintos procesos productivos en los que la fuerza de trabajo va a ser explotada requieren distintas subjetividades productivas. Estas capacidades portadas en la subjetividad de los trabajadores requieren la reproducción de las condiciones físicas, mentales y de la formación de un tipo de conciencia capaz de organizar su participación en el proceso de metabolismo social. La reproducción de las mismas está portada en el consumo de un conjunto variable de valores de uso.

La producción de plusvalía relativa genera de forma recurrente cambios técnicos en los procesos de trabajo que transforman los atributos productivos que requiere el capital de la clase

obrero de tres maneras distintas. En primer lugar, el capital requiere de una fracción obrera que realice los trabajos más complejos y expanda las capacidades productivas de manera creciente, mediante el avance en el conocimiento científico y su aplicación en la producción y en la organización misma de los procesos productivos. En segundo lugar, la maquinaria degrada las capacidades productivas de la porción de la clase obrera que realiza el trabajo manual y la determina como apéndice de la maquinaria. Esta porción requiere desarrollar ciertas capacidades productivas universales para poder operar en los procesos productivos constantemente renovados que adquieren crecientemente mediante la escolarización. La maquinaria lleva a que los procesos productivos prescindan crecientemente de la fuerza física y con ello permite la transformación de la mujer en vendedores de fuerza de trabajo¹.

Lucha de clases y Estado.

Como vimos en el apartado anterior la compra de la fuerza de trabajo a su valor es una necesidad que el obrero busca satisfacer en pos de reproducir su vida y la de su familia, con lo cual esta necesidad es propia de la relación social capitalista dado que es la forma en que se reproduce la fuerza de trabajo de manera *normal*, con los atributos productivos que el capital requiere para valorizarse.

Al producirse en el modo de producción capitalista de manera constante una población obrera sobrante en relación a las necesidades inmediatas del capital por ella, el precio de la fuerza de trabajo, el salario, tiende a caer por debajo de su valor (Caligaris & Fitzsimons, 2012). La necesidad del capital de valorizarse es expresada por la acción de los capitales individuales que buscan avanzar sin límites sobre el valor de la fuerza de trabajo, pero el mismo capital tiene la necesidad de poner frente a este avance al punto de asegurarse una reproducción normal de la fuerza de trabajo, necesidad que es expresada por la acción política y sindical de la clase obrera. En síntesis, la contradicción propia del capital en la compra venta de la fuerza de trabajo se expresa en la lucha de clases. Ésta es la forma en que se realiza la reproducción de la fuerza de trabajo en condiciones normales, sobrando sistemáticamente.

La relación directamente antagónica entre las clases puede atentar con la fluidez de la acumulación de capital. Para que el proceso de acumulación ampliada no se detenga, el capital total de la sociedad necesita generar como su personificación al Estado. Éste, siendo parte de la

¹ Al ser el valor de la fuerza de trabajo el equivalente en valor de los medios de vida que requiere la familia obrera para reproducirse, la venta de la fuerza de trabajo de otros miembros además del varón adulto permite prorratear el pago de la fuerza de trabajo entre sus distintos integrantes aumentando el plus trabajo y con ello el plusvalor absoluto generado.

lucha de clases, parece situarse por encima de ella y sanciona los resultados concretos de la misma haciendo prevalecer en su accionar el interés del capital total de la sociedad.

El Estado como representante del capital total de la sociedad regula la forma concreta en que la clase obrera es explotada. En este sentido, éste apoya a veces a la clase obrera en su lucha y otras veces la reprime, es un movimiento que tiene por objetivo regular las condiciones de venta de la fuerza de trabajo en pos de garantizar el proceso de acumulación de capital y sus necesidades variables por fuerza de trabajo (tanto en forma cuantitativa como cualitativa). Al transformarse los atributos productivos que hacen de la fuerza de trabajo un valor de uso para el capital, se requieren sancionar nuevas formas de regulación del salario y las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo.

La lucha de clases y las leyes estatales van conformando un cuerpo diferenciado en la jurisprudencia que regula la compra-venta de la fuerza de trabajo, el Derecho Laboral. De esta manera, el derecho laboral tiene por finalidad regular de forma directa las condiciones de explotación de la fuerza de trabajo. Determina en cada momento histórico específico las condiciones por las cuales la compra-venta de la fuerza de trabajo pueden realizarse (o no) a su valor (Cazón, 2019).

División internacional del trabajo.

Al ser una relación social general portada en las cosas, y por su naturaleza expansiva, el modo de producción capitalista es la primera forma de metabolismo social que tiene una esencia universal. Sin embargo, como expresión del carácter privado que adquiere el trabajo social en él, inicia fragmentado en distintos ámbitos nacionales de acumulación de capital. Es decir, la acumulación de capital es un proceso nacional en su forma y global en su contenido. (Iñigo Carrera, 2013; Marx, 2016)

La unidad global de este proceso se desarrolla a través de una división internacional del trabajo en donde estos diferentes fragmentos nacionales quedan determinados como diferentes formas de la misma. En su forma clásica, la división internacional del trabajo diferencia aquellos ámbitos nacionales donde el capital comenzó a desplegar sus potencias productivas, que se caracterizan por reunir el conjunto de determinaciones generales de la acumulación a través de producir la generalidad de las mercancías.

El despliegue de esta división internacional del trabajo clásica (DITC) se desarrolla a través de la generación de un segundo grupo de países cuyo rol está determinado por la producción de mercancías agrarias y mineras bajo condiciones naturales que permiten una productividad del trabajo superior a la existente en los países clásicos. Esto abarata el valor de

la fuerza de trabajo, pero a la vez, genera un flujo de riqueza social extraordinaria hacia este segundo grupo de países. Este flujo no puede ser apropiado por los capitales que operan en esas producciones por la competencia entre ellos y toma la forma de renta diferencial de la tierra. La potencia del proceso de acumulación de capital de los países clásicos se ve limitada ahora por la pérdida de esta masa de plusvalía que fluye a los países bajo la forma de renta de la tierra. Se constituye como una necesidad del capital recuperar parte de ese flujo a través de distintos mecanismos de apropiación. Las formas concretas que toma la acumulación de capital en los países que ocupan este segundo papel están determinadas por la generación y funcionamiento de estos mecanismos, como veremos en el siguiente apartado.²

La forma clásica que asume la división internacional del trabajo social se transformará a través la robotización de la cadena de montaje, la computarización del ajuste de la maquinaria y la revolución en las comunicaciones y el transporte permitirá relocalizar parte de los procesos productivos al sudeste asiático, en países donde abunda la población obrera sobrante latente. Estos países iniciarán un proceso variable de transformación de dicha población en una población obrera en activo, complejización de los procesos productivos y desarrollo de capacidades productivas de su fuerza de trabajo.

Las partes más complejas de los procesos productivos que requieren trabajadores con mayor calificación quedarán ubicadas en los países clásicos que en esta nueva división internacional del trabajo (NDIT) dejan de centralizar la producción de la generalidad de las mercancías.

Por su parte, en la NDIT algunos países siguen conservando el segundo rol descrito, pero, la revolución de los procesos productivos tuvo como corolario un aumento sustantivo en la productividad del trabajo y multiplicó la masa de riqueza social necesaria para compensar las brechas productivas. Con lo cual, empieza a hacerse evidente su límite específico y empiezan a generar fuentes adicionales de compensación, en particular a través de la venta de la fuerza de trabajo por debajo del valor. En otros países, incluso, la masa de renta diferencial deja de ser suficiente y se produce una transformación del papel mismo que cumplen como forma nacional de la unidad mundial de acumulación de capital.³

² Existe un tercer grupo de países en la DITC que no realizan los papeles mencionados anteriormente. En ellos, una masa de población obrera en condición de sobrante latente se constituye como ejército de reserva de la producción global (Cazón et al., 2015; Iñigo Carrera, 2003).

³ Se conforma un tercer grupo de países que no tienen un flujo de una masa considerable de renta diferencial de la tierra y no relocalizan ninguna de las partes de los procesos productivos van generando una población obrera sobrante que se consolida cada vez más en esa condición.

En la DITC las distintas formas en que estaba determinada la clase obrera en la maquinaria y la gran industria implicaba una tendencia a la reproducción de manera universal como consecuencia de la necesidad del capital de desarrollar de manera general los atributos productivos de la fuerza de trabajo. Esta necesidad se desarrolla a través de la gestión de ciertos aspectos de la reproducción de la fuerza de trabajo de manera directa por el Estado mediante los sistemas educativos, sanitarios y las políticas públicas que facilitaban el acceso a la vivienda, el transporte y los servicios públicos que propiciaban la creación de obreros con atributos productivos universales. A partir de la NDIT la fragmentación de la clase obrera entre obreros calificados, sin calificación y población sobrante se expande y va a producir condiciones fragmentadas crecientes en la reproducción de la fuerza de trabajo. El Estado abandona total o parcialmente la gestión directa de la reproducción de la clase obrera. En este sentido, es el salario de los obreros el que debe portar el acceso privado a la educación, la salud y las demás condiciones de reproducción anteriormente realizadas de manera universal. Las distintas fracciones de la clase obrera accederán (o no) de forma diferenciada a las mismas. (Cazón et al., 2015, 2018; Iñigo Carrera, 2003)

Los cambios técnicos de esta etapa se desarrollan a través de una serie de procesos que determinan un nuevo salto en la tendencia creciente de transformación de la mujer en vendedora de fuerza de trabajo. En primer término, se acelera la tendencia del capital de prescindir de la fuerza física en los procesos productivos. En segundo lugar, se expande relativamente la porción de la clase obrera que realiza trabajo complejo en algunos ámbitos nacionales de acumulación de capital. El tercer aspecto se relaciona al abaratamiento de los valores de uso que pueden reemplazar o simplificar la jornada de trabajo necesaria al interior de los hogares. Por último, la disminución de la tasa de natalidad y la generalización y ampliación de la escolaridad a infantes y adolescentes disminuyen el tiempo que es necesario destinar a tareas reproductivas.

Esta transformación de la mujer en vendedora de fuerza de trabajo implica una serie de cambios en la reproducción de la fuerza de trabajo de la familia obrera. Por un lado, el valor de la fuerza de trabajo se encontraba portado de manera general en un solo salario y este proceso lleva a prorratear en dos. Por otro lado, el trabajo necesario al interior del hogar en tareas domésticas y de cuidado tendía a ser realizado de manera exclusiva por las mujeres que ahora salen a vender en forma masiva su fuerza de trabajo. Esto implica que ese trabajo necesario requiera ser distribuido de manera distinta o reemplazado por la mercantilización de alguno de sus aspectos, o bien seguir estando realizado por la mujer que debe realizar una doble jornada laboral y sufre un desgaste mayor de la capacidad productiva que valoriza el capital. Éste último

necesita avanzar entonces de manera general en la tendencia a la distribución de las tareas del hogar a partir de una serie de leyes que permitan la indiferenciación en la venta de la fuerza de trabajo. Todo este proceso tiene la forma necesaria de existencia de la acción política y sindical de las mujeres en pos de esta indiferenciación.

El Derecho Laboral en la DITC

La relación jurídica que comienza rigiendo la compra venta de fuerza de trabajo es la establecida en el Derecho Civil bajo la figura de los contratos de arrendamiento de servicios por el cual una persona se compromete a realizar una obra o un servicio para otra persona a cambio de una remuneración (Correas, 2013; De la Cueva, 1977).

Esta relación jurídica se complementa con la prohibición de la organización de los obreros en sindicatos y partidos políticos, y con la exclusión del derecho de ciudadanía pleno. En esta forma de contrato libre, se va a poner en evidencia que para la clase obrera implica jornadas de trabajo sin límite, bajos salarios y un deterioro prematuro del cuerpo, la salud y la capacidad productiva. Esta estructura jurídica promueve que la fuerza de trabajo se venda sistemáticamente por debajo de su valor.

En la misma etapa *liberal* en donde el contrato civil regulará cada vez menos la compra-venta de la fuerza de trabajo. Esto será producto de tres transformaciones jurídicas. En primer lugar, el reconocimiento legal de las organizaciones sindicales de los trabajadores, el derecho a huelga y el reconocimiento del sindicato en la negociación colectiva del salario y de las condiciones de trabajo para el conjunto de los trabajadores, por rama de actividad y/o por empresa. De esta forma, el contrato no es entre capitalista y obrero individual sino entre los representantes de la clase obrera y los de la clase capitalista en un contrato colectivo de trabajo que se negocia con la participación de representantes del Estado. En segundo lugar, la negociación colectiva transforma el contrato individual del trabajo, estableciendo condiciones de compra venta y condiciones laborales mínimas e irrenunciables como son la jornada de trabajo, las pausas de descanso, etc. En tercer lugar, se establece una previsión social que defiende a los individuos frente a los riesgos del proceso de trabajo, una seguridad social ante enfermedades y un sistema previsional que le permitan al trabajador salir del mercado de trabajo durante la vejez. (De la Cueva, 1977)

Esta estructura jurídica que sintetizamos en estos tres aspectos generales expresan las condiciones normales de reproducción de la fuerza de trabajo con la participación del Estado como representante del capital total sancionándolas. La estructura jurídica expresa una universalización en las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo, una diferenciación

ascendente en los convenios colectivos de trabajo que diferencian del piso mínimo las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo y la institucionalización de la clase obrera que tendrá la potestad de negociar y fiscalizar el cumplimiento de los acuerdos.

Con los cambios en los procesos productivos y la fragmentación de la clase trabajadora propios de la NDIT, se desarrollan cambios en las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo que se expresan de manera diferente en los distintos países, y tienen su correlato en cambios en la estructura jurídica expuesta anteriormente.

3. La especificidad argentina en el proceso mundial de acumulación del capital.

Desde su génesis, Argentina se constituirá en proveedora de mercancías agrarias para el mercado mundial debido a la enorme productividad del trabajo que puede obtenerse en promedio por las condiciones naturales favorables no reproducibles por el capital.

Al intervenir en esas producciones procesos naturales variables, no controlables ni reproducibles por el capital, el precio de mercado de dichas mercancías se determina por la peor tierra que la demanda social solvente requiere poner en producción. Los capitales que operan en tierras mejores a ésta última, obtienen una ganancia extraordinaria al vender sus mercancías al precio de producción que arroja esas condiciones más desfavorables. Esta ganancia extraordinaria escapa de las manos de los capitales por la competencia entre ellos por operar en esas tierras con condiciones favorables y afluye al dueño de las misma como renta diferencial de la tierra.

La renta diferencial de la tierra tiene como origen la plusvalía generada en los espacios donde son consumidas las mercancías agrarias. De esta manera, desde los países clásicos afluye un plus valor extraordinario hacía los países donde se concentran la producción de este tipo de mercancías y tiene como destino general los bolsillos de la clase terrateniente. Los capitales de los países clásicos desarrollaran, desde la génesis misma de los nuevos países proveedores de estas mercancías, distintos mecanismos para recuperar dicho plusvalor generando una peculiaridad en los países portadores de renta de la tierra, que se caracterizan estructurarse a partir de mecanismos de “recuperación” del flujo de valor perdido por los países clásicos. (Iñigo Carrera, 2015)

La segunda modalidad histórica de reflujos de la renta de la tierra se consolida a partir de la crisis de la década del '30. Argentina continúa participando del trabajo global como productor y exportador de mercancías agrarias, pero comienza a desarrollar una industria por sustitución de importaciones que pone en acción una menor productividad del trabajo y una escala acotada al mercado interno. En esta industria operan pequeños capitales y, a partir de

finales de la década de 1950, capitales globales que al ingresar al país se fragmentan y reducen su escala y productividad. A estos últimos los denominamos capitales medios fragmentados.

La menor productividad provocaría que estos capitales sean desplazados por la competencia. Sin embargo, en Argentina logran mantenerse activos y obtener una tasa media de ganancia a través de compensar sus mayores costos mediante algún mecanismo de apropiación de renta. El Estado Argentino tiene un papel preponderante en dicha compensación. A través de las retenciones a las exportaciones -convertidas en subsidios, exenciones impositivas, gasto público, etc.-, y la sobrevaluación de la moneda nacional, la renta de la tierra pasa desde los terratenientes a los capitales industriales. En estos mecanismos de compensación radica la singularidad de la acumulación de capital desde la década del '30 hasta mediados de la década del '70.

Dada la fluctuación aguda de la renta, el ciclo económico en Argentina se caracteriza por ser particularmente volátil. En los momentos de alza, los mecanismos de apropiación portados en la industria necesitan expandirse y se expande como corolario la estructura industrial y el salario real. En cambio, en los momentos de caída estos mecanismos se desactivan a través del achicamiento de la industria. En esta fase, el capital necesita avanzar sobre fuentes adicionales de compensación⁴. El principal mecanismo es la rebaja del salario de los trabajadores que le permite obtener una mayor fuente de plusvalor. Como la compensación tiene por límite la degradación de los atributos productivos de los trabajadores y la lucha de clases que enfrenta la disminución salarial, el periodo oscila en caídas y alzas abruptas del salario que acompañan los ciclos de la renta agraria. (Iñigo Carrera, 2015)

Con los cambios productivos mencionados anteriormente en la NDI que elevaron la productividad del trabajo global y acrecentaron la brecha productiva entre los capitales medios fragmentados que operan en el país y los capitales medios que operan a nivel global, la renta de la tierra empezó a chocar con su límite como fuente de compensación no sólo en los ciclos declinantes. Lo que en la etapa previa eran movimientos coyunturales, vamos a encontrar que se consolidan en el tiempo. En particular, el Estado impuso a sangre y fuego a la clase obrera ser el sujeto que compense la baja productividad de los capitales que operan en el espacio nacional. En el año 2010, en un contexto de crecimiento económico, las remuneraciones reales promedio poseían apenas el 60% del poder adquisitivo del año 1974. Para que la fuerza de

⁴ Para aligerar la caída, el Estado argentino se endeuda para que el ajuste del ciclo económico se amortice mediante el crédito. Se busca que el ajuste sea gradual hasta que retorne nuevamente la fuente de compensación. Cuando la renta agraria vuelva a fluir, ahora deberá cargar con dos espaldas, deberá compensar los capitales que operan en el país y ser, al mismo tiempo, la fuente del pago de la deuda de los capitales que ya han comprado su título de poseedor de una cuota de la misma. Así como aligera la caída, detiene su crecimiento.

trabajo pueda venderse sistemáticamente por debajo de su valor, no solo fue necesario la derrota (y aniquilación física) de las organizaciones sindicales y partidos políticos de la clase obrera, sino también la creación de una masa de obreros en condición de sobrante que dividan a la clase obrera en activo y debiliten tendencialmente su poder de negociación. La primera expresión de dicho fraccionamiento es el incremento de los trabajadores no registrados que en el año 1974 representa el 23% de los trabajadores y en el año 2003 alcanza al 45%, creciendo un 96%.

Los cambios en la relación jurídica de la LCT en Argentina en la NDIT

La segunda modalidad del proceso de acumulación de capital en Argentina correspondiente a la DITC, se caracterizó por la existencia de condiciones mínimas y generales de reproducción de la fuerza de trabajo a través de la Ley de Contrato de trabajo (LCT) y a partir de ahí, la diferenciación de la misma expresada en los Convenios Colectivos de Trabajo por ramas de actividad.

A partir de la NDIT el proceso de acumulación del capital en Argentina genera un extenso periodo de deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores que produce una degradación en las condiciones de reproducción de la clase obrera al mismo tiempo que avanza en la fragmentación y diferenciación social de las mismas. En este apartado nos interesa conocer cómo el contenido económico de esa degradación y fragmentación, asume formas jurídicas novedosas en el contrato de compra-venta de la fuerza de trabajo, en particular en la LCT.

La dictadura. La represión a la clase obrera y la forma jurídica del contrato de trabajo.

Para reducir el salario de los trabajadores de manera permanente el capital requirió derrotar políticamente a la clase obrera que había enfrentado sistemáticamente las caídas salariales, realizó esta política por medios militares, aniquilando al activismo político de los sindicatos de trabajadores y partidos obreros.

La dictadura no solo vehiculizó la caída salarial que el capital requería, también realizó modificaciones relevantes a la regulación jurídica general por la cual se compra y vende la fuerza de trabajo, la LCT. La derogación y modificación de artículos del texto original reglamentada por el decreto 390 del año 1976, buscaron dar marcha atrás a las condiciones laborales impuestas por los trabajadores mediante sus cuerpos de delegados, empoderar a los empresarios de su facultad de mando y poder disciplinario y debilitar las acciones colectivas de los trabajadores. La violencia militar del periodo tomaba forma en las relaciones jurídicas del contrato de trabajo, al menos, los artículos modificados avanzaron en dicha dirección.

El espíritu del decreto toma cuerpo y se vuelve observable al ser derogado el Artículo 19 del texto original que establecía que las desigualdades creadas por la ley en favor de la parte trabajadora solo se podían entender como la forma de compensación de otras asimetrías propias de la relación laboral. Este artículo expresa la base del Derecho Laboral al apartarse del Derecho Civil. Expresa la necesidad de una regulación diferenciada en la compra de la fuerza de trabajo, que tiene por base la necesidad de que la fuerza de trabajo se venda a su valor siendo sobrante al mismo tiempo.

La derogación del artículo 17 vehiculiza el poder de mando del capital sobre los trabajadores para imponer peores condiciones de trabajo que las alcanzadas en el periodo previo, es la expresión de la búsqueda de mayor plusvalor absoluto. El artículo sostenía que los usos y costumbres de la relación laboral al interior de una empresa (los resultados de la lucha sostenidos en el tiempo) que sean más favorables prevalecerán sobre las normas de la ley, las CC y la LCT. Se busca limitar la movilidad de escalafones al interior del obrero colectivo debilitando la solidaridad que pueda existir entre las distintas jerarquías, al tiempo que el capital prescinde de la formación del obrero manual para ocupar puestos que requieran capacidades diferenciadas, lo hace eliminando el artículo 90 (T.o 1974) que establecía la obligación en la selección de trabajadores activos para ocupar puestos de escalafón superior y de los trabajadores eventuales, transitorios o de temporada para ocupar puestos permanentes. A su vez, en la LCT, ante un cambio dispuesto por el capital en la forma de prestación del trabajo del obrero, éste podría recurrir a la justicia para que se analice la procedencia de dicho cambio (Art. 71 t.o. 1974). La dictadura, anula esto, permitiendo a los trabajadores *insatisfechos* darse por despedido, pero en ningún caso, retrotraer los cambios en la prestación laboral.

Otra expresión de la degradación en las condiciones de trabajo es aquella que regulaba una forma del trabajo a destajo como son los “salarios por unidad de obra” (Art. 121 t.o. 1974). La lucha de los trabajadores había conquistado que antes de fijar el precio por pieza se mida la cantidad de las mismas que pueden producirse en una jornada de ocho horas con un ritmo de trabajo normal. De esta manera, trabajadores y capitalistas cronometraban el tiempo de trabajo del obrero y negociaban el precio por pieza. La dictadura modifica el artículo eliminando las ocho horas como base horaria (art. 112 t.o. 1976)

El capital avanza en su poder de mando mediante dos modificaciones generales. En primer lugar, deroga un artículo que limita el efecto de las sanciones disciplinarias extinguiendo su efecto una vez transcurridos 12 meses de su aplicación (art. 75 t.o. 1974). Deroga el Art. 77 sobre la obligación del empleador de informar al trabajador sobre controles y el Art. 242 que sostiene que si el empleador aplica sanciones que resultan agraviantes para el trabajador este

último puede darse por despedido. De esta manera, las penas al capital al interior de las unidades productivas serán portadas de manera vitalicia en el legajo personal del obrero. Los agravios de las suspensiones que reducen la remuneración no encontrarán remedio, si quiera, por finalizar la relación laboral con una indemnización.

El avance disciplinario sobre los trabajadores se lleva a cabo a través de una embestida particular sobre el trabajador que, como miembro del obrero colectivo, realiza acciones gremiales. La dictadura deroga los artículos 243, 244 y 245 que prohíben el despido del trabajador por su participación en una huelga, incluso si media una intimidación judicial para la ocupación del puesto. Deroga la prohibición del empresario de contratar trabajadores en el contexto de una huelga que sustituya o reemplace a los huelguistas; y aquél que sostiene que si la responsabilidad de la huelga es del empleador él mismo se encontrará obligado a abonar los salarios.

Estas modificaciones y otras que veremos más adelante dan cuerpo a la LCT de la última dictadura militar, todas las modificaciones que veremos en las siguientes páginas serán sobre esta *nueva* Ley de Contrato de Trabajo, decretada con la firma del General Videla.

La expresión jurídica de la fragmentación de la clase obrera durante la dictadura.

En su ámbito de aplicación la LCT sostiene que “las actividades regladas por estatutos o regímenes particulares, leyes generales y/o especiales, las disposiciones de la ley serán aplicables cuando contemplen situaciones no previstas en aquellos o consagran beneficios superiores a los establecidos por los mismos” (Art. 2 t.o. 1974). Sin embargo, el texto original se promulgó con dos excepciones. En primer lugar, establece la necesidad de una compatibilidad de la ley con “la naturaleza y modalidad de la actividad”, otorgando cierta flexibilización en el alcance de su aplicación. En segundo lugar, excluye a dos sectores específicos: a los trabajadores de la Administración pública nacional, provincial o municipal y a los trabajadores de servicio doméstico (Art. 2). Se establece una diferenciación entre trabajadores regidos y no regidos por la ley general.

Mediante el Art. 3° de la Ley N° 22.248 la dictadura modifica el artículo segundo de la LCT en beneficio de los capitales agrarios. Elimina de dicha norma la cualidad de ser más beneficiosa que los estatutos y regímenes particulares, dentro de los que se encuentra el Estatuto del Peón Rural y especifica un sector más de trabajadores excluidos, los trabajadores agrarios.

Para el año 1976, una fracción de trabajadores estarían regidos por la LCT, otra se encontraba legalmente excluida y una tercera ilegalmente excluida por el no registro. En

adelante analizaremos como la degradación en las condiciones de reproducción de los trabajadores registrados generó fraccionamientos al interior de los mismos.

Los nuevos contratos de trabajo, entre la degradación y la fragmentación. Las reformas laborales durante el menemato

La ley de contrato de trabajo fue modificada durante el menemismo en diversas oportunidades. En este apartado nos concentramos en el análisis de dichas modificaciones y extenderemos el estudio a tres leyes de empleo que además de reformar la LCT amplían la regulación de las relaciones laborales.

Para el año 1990 los ingresos totales de los hogares argentinos registraron una baja histórica, descendiendo al 47% en relación a la década anterior (Cazón et al. 2022). La cantidad de trabajadores empleados en el sector formal había decrecido levemente y se registraban tasas mayores de desocupación e informalidad laboral.

La ley de Empleo Nro. 24.013 de 1991 buscó promover la creación del empleo productivo a través de distintas acciones e instrumentos contenidos en diferentes políticas del gobierno nacional. En particular, busco aumentar los niveles de utilización de la capacidad económica instalada y facilitar las inversiones que generen mayor empleo. Toda la ley expresó una gran tensión entre la necesidad de incorporar tecnología y las consecuencias sobre el empleo de la misma, en este sentido el Art. 23 sostenía que: “La incorporación de tecnología constituye una condición para el crecimiento de la economía nacional. Es un derecho y una obligación del empresario que la ley reconoce, garantiza y estimula, y en la medida que afecta las condiciones de trabajo y empleo debe ser evaluada desde el punto de vista técnico, económico y social.”

Vistas estas disposiciones generales avancemos un poco más en las reformas concretas de la regulación de la compra-venta de la fuerza de trabajo.

Degradación en los contratos de trabajo

El avance de la compra venta de la fuerza de trabajo por debajo de su valor como compensación adicional al rezago productivo tiene sus expresiones en la degradación de los contratos de trabajo.

En primer lugar, la ley de empleo realiza una nueva reforma sobre la “jornada reducida de trabajo”. En el texto original (1974) la misma estaba vinculada a un régimen más favorable para las mujeres que contaban con obligaciones familiares. De esta manera, la jornada parcial era un adicional que sumaba un ingreso a la fuerza de trabajo masculina que incorporaba en su

salario el valor equivalente a la reproducción familiar. En el año 1976 se deroga esta diferenciación estableciendo que “la reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, (art. 198 t.o. 1976). La reforma de 1991 continúa permitiendo a las convenciones colectivas de trabajo acordar la jornada reducida (art. 25). Por último, en 1995, a través de la Ley de Reforma Laboral se incorpora el Artículo 92 Ter “Contrato de Trabajo a tiempo Parcial” que habilita a todo empleador a contratar trabajadores con una jornada menor a las dos terceras partes de una jornada completa y abonando una remuneración proporcional. Es decir, la jornada reducida que funcionaba como un adicional de la fuerza de trabajo femenina al ingreso familiar, se va generalizando hasta ser permitida para el conjunto de la fuerza de trabajo. El empleo intensivo de fuerza de trabajo, que pueden explotar durante 4 o 6 horas (como ocurre en los *call center*), sin reconocer la mayor intensidad de trabajo generada en la jornada reducida redundo en mayor plusvalor absoluto apropiado por el capitalista.

En segundo lugar, la Ley fomenta una serie de contratos por tiempo determinado como medida de fomento de empleo por lanzamiento de nueva actividad, de práctica laboral para jóvenes y de trabajo-formación que abaratan el precio de la fuerza de trabajo mediante la eximición impositiva parcial o total y fomentando contratos que no garantizan al trabajador la seguridad en el empleo. El contrato sin plazo determinado y el derecho a la indemnización es una conquista del movimiento obrero y una necesidad del capital para garantizar una reproducción normal de la fuerza de trabajo. La Ley de CCT establece como forma predominante los contratos por tiempo indeterminado, pero sobre la fracción que analizaremos a continuación se establece una diferenciación que le permite al capital compensar su baja productividad sirviéndose de ciertas fracciones de trabajadores.

En términos generales la ley permite la contratación de hasta un 30% de trabajadores para empresas de más de 25 empleados, de un 50% para empresas entre 6 y 25 empleados y de hasta un 100% para empresas de menos de 5 empleados (con tope de tres), calculados sobre el total de la planta. En la medida que las empresas tienen que tener una gran vultuosidad para incorporar más de un tercio de trabajadores y de la mitad en caso de ser PyMEs, y que el empleo formal tendió a caer en los años sucesivos, la ley fomenta el abaratamiento general de la contratación y los contratos a plazo fijo. Observemos la regulación que establecen los siguientes contratos.

En primer lugar, el Contrato de Trabajo de tiempo determinado como medida de fomento del empleo, permite el empleo por un plazo mínimo de seis meses y un máximo de dieciocho meses eximiendo un 50% de las contribuciones patronales a las cajas de jubilaciones

correspondientes, al INSSPyJ, a las cajas de asignaciones y subsidios familiares y al Fondo Nacional del Empleo. En segundo lugar, el Contrato de Trabajo de tiempo determinado por lanzamiento de una nueva actividad puede ser celebrado por un trabajador y un empleador para la prestación de servicios en un nuevo establecimiento o una nueva línea de producción en un establecimiento preexistente. El empresario obtiene una reducción del 50% de las contribuciones patronales. El plazo mínimo de estos contratos es de seis meses y el máximo de dos años. Los beneficios por el lanzamiento de una nueva actividad podrían prorrogarse por hasta 4 años. En tercer lugar, el Contrato de Práctica Laboral para jóvenes es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador de hasta 24 años de edad, con formación previa, que buscan conseguir su primer empleo para aplicar y perfeccionar sus conocimientos. Tiene un plazo de un año de extensión y una vez finalizado el empleador podrá formalizar la relación laboral en un contrato de plazo indeterminado o despedir al empleado sin necesidad de indemnizar. En cuarto lugar, el Contrato de Trabajo-Formación es el celebrado entre empleadores y jóvenes de hasta 24 años de edad, sin formación previa, en busca de su primer empleo, con el fin de adquirir una formación teórico-práctica para desempeñarse en un puesto de trabajo. Este contrato tendrá un plazo de duración mínima de cuatro meses y un máximo de dos años. Las empresas deberán contar con un centro especializado para el aprendizaje destinado a la formación de los jóvenes, en donde dedicarán un cuarto del tiempo o hasta la mitad de la jornada en su formación. Este tiempo de formación al interior de la empresa será abonado por el Fondo Nacional del Empleo. El contrato finalizará una vez cumplida su vigencia y el empleado no tendrá derecho a indemnización. Al mismo tiempo, las patronales que los empleen quedarán exentas de realizar contribuciones patronales, a las cajas de jubilación correspondientes, al INSSPyJ y a las cajas de asignaciones y subsidios familiares.

El proceso de acumulación de capital argentino en la NDIIT requirió una serie de reestructuraciones impulsadas por el Estado que, en una etapa signada por el aumento de la brecha de productividad, la caída de la renta agraria y el enorme endeudamiento acumulado, avanzaron en reformas estructurales que impactaron formando una sobrepoblación relativa. En primer lugar, los capitales medios fragmentados renovaron su matriz productiva aumentando la productividad del trabajo y expulsando trabajadores activos al desempleo. En segundo lugar, las privatizaciones de empresas públicas fueron realizadas mediante despidos masivos de trabajadores. En tercer lugar, el grueso de la matriz productiva son pequeños capitales que van a compensar su baja productividad ya no solo con las remuneraciones menores que caracterizan la generalidad de los salarios, sino evadiendo impuestos al no registrar a sus trabajadores.

La clase obrera se encontraba en el año 1995 en una situación desoladora. Los ingresos totales de los hogares se habían recuperado en relación al año 1990, pero continuaban un 30% por debajo de los alcanzados en el año 1980. La mejora de los ingresos de los hogares debe verse a la luz del crecimiento de la participación femenina en el mercado de trabajo que creció del 38 al 58% aproximadamente entre mujeres de 30 a 60 años (Cazón et al. 2022). Por tanto, el incremento de los ingresos de los hogares pudo ser compensado por el aumento de horas de trabajo que el hogar vende al capital. El capital incrementó el fraccionamiento en las condiciones de reproducción de la clase obrera incrementando el número de trabajadores informales que explicaba el 39% del empleo de las mujeres y el 32% de los varones. Por último, la desocupación había alcanzado el 10% de la población económicamente activa y a un 20% de las mujeres que demandaban sin éxito trabajo.

El Estado intervino frente a esta crisis flexibilizando aún más los contratos de trabajo. En el año 1995 sanciona La ley 24.465 de Reforma Laboral. En primer lugar, la ley incorporó a la LCT el "Artículo 92 ter" que vimos anteriormente. En segundo lugar, la ley avanza con la promoción del empleo para sectores poblacionales que cuentan con dificultad en el acceso al mismo, consagrando una "Modalidad Especial de Fomento del Empleo". La diferenciación de trabajadores a la hora de definir las políticas públicas parece no tener sustento producto de la extensión general de una población obrera sobrante. En la norma, se beneficia la contratación de trabajadores mayores de 40 años afectados por la reconversión productiva, mujeres que ingresan a pasos veloces al mercado de trabajo, trabajadores con discapacidad y ex-combatientes de Malvinas. La Ley establece un "contrato especial" que tendrá una vigencia mínima de 6 meses y podrá extenderse por un plazo máximo de dos años. Como ocurrió en los contratos que vimos anteriormente, la promoción del empleo se basó en reducciones a las contribuciones patronales de un 50%. Una vez finalizado el plazo, nuevamente, el contrato se extinguiría sin obligación de indemnización. A su vez, la Ley incorporó el Contrato de Aprendizaje que vincula a un empresario con un joven de 14 a 25 años y tiene una duración mínima de tres meses y una máxima de dos años. Las empresas que los empleen no tendrán que realizar aportes a la seguridad social y la cobertura de obra social será garantizada por un organismo estatal. En el año 1998 mediante la Ley 25.013 de Reforma Laboral, la edad mínima del aprendiz aumenta a 15 años y el plazo del contrato se reduce a 12 meses y la carga de trabajo a las 40 horas semanales. Como contrapartida a dicha limitación los capitalistas podrán contratar aprendices hasta los 28 años de edad. Una vez finalizado el plazo del contrato, el mismo se rescinde, sin derecho a indemnización.

Las leyes de promoción de empleo durante el menemato no mejoraron el nivel de empleo demostrando que el mismo no depende del abaratamiento de la fuerza de trabajo. Por el contrario, en un contexto de degradación de las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo los nuevos contratos permitieron un abaratamiento mayor de la misma que no se reflejó en los niveles salariales directos, sino en el salario indirecto que aparece como contribución patronal, en la *derogación del derecho de indemnización* y en los contratos a plazo fijo por los cuales se incorpora obreros sobrantes a la actividad y se los vuelve a expulsar. El obrero sale del proceso productivo tal como ingreso, pero para el capital fue una fuente barata de valorización.

Los vaivenes en el periodo de prueba.

En la etapa menemista se avanzó también en la flexibilización de las contrataciones de plazo indeterminado mediante la incorporación del periodo de prueba. Esta distinción buscó un abaratamiento de la contratación de la fuerza de trabajo quitando el derecho a la indemnización por despido injustificado.

En la LCT del año 1974 no existía la figura del “periodo de prueba”, de esta manera el trabajador contaba con plenos derechos a partir del momento de iniciar la relación laboral. La incorporación del periodo de prueba se estableció en el año 1995 con la ley 24.465 de “Flexibilización laboral” que incorporó a la LCT el artículo 92 Bis que otorga un periodo de prueba de 3 meses para los contratos laborales y que puede extenderse mediante la negociación colectiva por 6 meses adicionales. En el año 1998 la Ley 25.013 retrotrae parcialmente la medida, imponiendo un periodo de prueba de 30 días para los contratos en general, y una extensión máxima a seis meses en los CCT debidamente homologados. La limitación del periodo de prueba será modificada nuevamente en el año 2000 con la Ley 25.250 de Reforma Laboral que extiende el periodo de prueba a 3 meses y la posibilidad de extenderlo por 6 meses bajo la homologación del CCT. A su vez, establece un beneficio para los capitales más pequeños (las Pymes) cuyo periodo de prueba general es de seis meses y por CCT puede extenderse a un año. Una vez superado el periodo de prueba en caso de permanencia los aportes que realizan los empresarios se reducen un tercio y en un 50% si los contratados son varones de más de 45 años, mujeres jefas de hogar y menores de 24 años de edad. La deducción de aportes es compensada por una partida del Presupuesto Nacional. La extensión del periodo de prueba rebajaba aún más el precio de la fuerza de trabajo permitiendo a las patronales un consumo intensivo de fuerza de trabajo y su reemplazo por nuevos trabajadores.

En el año 2004, a partir del crecimiento de la renta y la recuperación económica se retrotraerá parcialmente la extensión del periodo de prueba, al mismo tiempo que consolida su regulación jurídica. La Ley 25.877 deroga la ley de Reforma Laboral del año 2000 y establece una barrera al periodo de prueba de 3 meses para grandes y pequeñas empresas, sin posibilidad de extenderlo por Convención Colectiva.

Beneficios sociales no remunerativos.

Durante la crisis hiperinflacionaria que se desarrolló bajo el gobierno de Alfonsín la pobreza se expandió rápidamente y franjas crecientes de trabajadores tenían ingresos por debajo de la línea de pobreza. El gobierno instrumentó a través del Decreto de Necesidad y Urgencia 1477 del año 1989 como beneficio no remunerativo la asistencia a la canasta familiar alimentaria y de vales de alimentación para el trabajador y su familia. El Estado y las patronales establecieron como parte del salario un consumo directo que debía hacer el trabajador y su familia. Al mismo tiempo, esta asignación era no remunerativa y, por lo tanto, no se la computaba en los aportes patronales. En el año 1996 se incorporan por la Ley 24.700 los denominados beneficios sociales que son “prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social” y tienen la cualidad de ser no remunerativos, no dinerarios y no acumulables ni sustituibles en dinero, cuyo objeto era mejorar la calidad de vida trabajador o de su familia (Art. 103 BIS). De esta manera, la Ley da carácter permanente y extiende el alcance del DNU visto anteriormente extendiendo los beneficios sociales no remunerativos⁵

En la etapa de ascenso del ciclo económico se promulgó en el año 2007 la Ley 26.341 que eliminó el carácter de beneficio social de los vales de almuerzo y alimentario. De esta forma, nuevamente, la etapa de ascenso económico *mejora* las condiciones de venta de la fuerza de trabajo en relación a la etapa precedente inmediata, al mismo tiempo que consolida la regulación surgida en dicha etapa.

Incorporación de las mujeres, de leyes de protección a la indiferenciación diferenciada

⁵ Se incorporaron como beneficios sociales no remunerativos los siguientes gastos: los servicios de comedor de la empresa; Los vales del almuerzo; Los vales alimentarios y las canastas de alimentos otorgados a través de empresas (con tope máximo de un 20% de la remuneración total); Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador; la provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas; los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contara con esas instalaciones; la provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador; el otorgamiento o pago de cursos o seminarios de capacitación o especialización; el pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador (Ley 24.700).

En la regulación que establece la LCT (t.o. 1974) de la venta de fuerza de trabajo de las mujeres encontramos que el proceso de consolidación como obrera en activo se encuentra en una etapa de transición en donde la mujer aparece con los atributos propios de la división sexual del trabajo clásica, como responsable principal de la reproducción familiar, pero reconociendo, al mismo tiempo, derechos diferenciados como trabajadora.

En este sentido al indicar los requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo el Art. 32 (t.o. 1974) indica que son capaces de celebrar el contrato de trabajo los mayores de 18 años y la mujer casada y se especifica que no es necesaria la previa autorización del marido. A su vez, se establece la igualdad en las contrataciones de las mujeres y los varones, tanto en las condiciones laborales como en las remuneraciones percibidas, y se establece que no podrán ser discriminadas por su Estado Civil presente, aunque sea modificado en el transcurso de la relación laboral.

La LCT (t.o. 1974) establecía un límite máximo para el empleo de mujeres mayores de 18 años que no podía exceder las ocho horas diarias de trabajo y las 48 horas semanales. Al mismo tiempo, establece límites al trabajo nocturno de las mujeres (como en el caso de los menores), que no podrán trabajar entre las 20 horas y las 6 de la mañana del día siguiente, salvo en actividades no industriales que “preferentemente” deban ser desempeñados por mujeres, como puede ser el caso del empleo en hospitales, y se establecen dos excepciones para el empleo de mujeres en horario nocturno⁶.

El trabajo doméstico y reproductivo de la división del trabajo sexual clásica continuará diferenciándola en los siguientes artículos. El Art. 174 establece sólo para las mujeres un descanso al mediodía de dos horas, asociado a las tareas de cuidado. Sin embargo, este descanso puede ser exceptuado “por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso”. La cantidad de excepciones da por tierra los beneficios que ofrece la regulación.

En segundo lugar, la LCT (1974) preveía una licencia de 45 días anteriores a la fecha de parto y 45 días posteriores a la misma, en total 90 días que podrían reducirse a 75 si la mujer desidia reducir la licencia original a 30 días (art. 193). Al momento de ingresar al trabajo la

⁶ las dos excepciones se encuentran en el empleo de mujeres en fábricas que funcionan durante 24 horas (podrán trabajar hasta las 22 horas) y en los espectáculos públicos (sin limitación). Este artículo será derogado por la Ley 24013 de Empleo del año 1991 que deroga la diferenciación entre varones y mujeres en el ámbito privado del trabajo

mujer tiene la posibilidad de optar por conservar el empleo, finalizar la relación laboral para encargarse de las tareas de cuidado⁷ o quedar en situación de “excedencia” por un periodo mínimo de 6 meses y un máximo de 12 meses.

Durante la dictadura se realizaron dos modificaciones. En primer lugar, se obliga a la mujer a la licencia de 90 días, en caso de reducirse la licencia previa al parto, se extiende la postparto (Ley Nro. 21.824). En segundo lugar, y como contrapartida, la dictadura redujo a la mitad el tiempo de excedencia (t.o. 1976).

Durante la década de 1990 la mujer aumenta su participación en el mercado de trabajo de manera creciente, sin embargo, como mencionamos anteriormente ingresa de forma diferenciada, con mayores índices de desocupación, informalidad laboral y menores remuneraciones. En el año 1998 se realiza el decreto 254 sobre la igualdad en el trabajo de hombres y mujeres que impulsa directrices que apuntan hacia una indiferenciación en las condiciones de empleo. En este sentido, propone implementar políticas, planes y programas operativos que promuevan la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones y oportunidades que los varones; se impulsa la representación equitativa de las mujeres en los programas de empleo, incluso en actividades no tradicionales; la difusión de sus derechos y obligaciones con el fin de eliminar discriminaciones; la articulación entre las organizaciones sindicales, empresariales y el Estado con el fin de propiciar la aplicación del derecho de a igual trabajo, igual remuneración; la penalización del acoso sexual en el ámbito del trabajo; la promoción de la regulación del trabajo doméstico; y la conciliación entre las actividades laborales con las del hogar, entre otras medidas.

El Decreto no avanza en medidas efectivas, pero pone en evidencia la asimetría entre varones y mujeres al interior del mercado de trabajo.

Conclusiones

A lo largo del desarrollo vimos los cambios en la LCT y los contratos de trabajo. En primer lugar, analizamos cómo durante el proceso militar se eliminan y modifican las normas de la LCT de forma tal que los capitales obtienen mejores regulaciones jurídicas para el disciplinamiento y control de los trabajadores. A su vez, dimos cuenta de las reformas jurídicas que generan mejores condiciones para que los capitalistas modifiquen los procesos de trabajo y las formas concretas de la prestación laboral. En esta etapa también se genera un nuevo fraccionamiento de la clase obrera, desde la perspectiva jurídica, además de excluirse de la LCT a los trabajadores estatales y el personal doméstico, se excluye a los trabajadores agrarios.

⁷ En este caso debe ser indemnizada en base a un veinticinco por ciento de su sueldo por año trabajado.

La segunda etapa de grandes reformas que analizamos se realizó durante la década de 1990. En esta etapa se impone la jornada de trabajo reducida y se fomentan contratos de trabajo a plazo fijo mediante la eximición de las contribuciones patronales y la no indemnización al finalizar el plazo del mismo. Durante la misma etapa, se flexibilizan los contratos de tiempo indeterminado mediante la aplicación del periodo de prueba. Por último, se incorpora a la LCT los beneficios sociales no remunerativos por los cuales las patronales pueden abonar una parte del salario en especie sin necesidad de realizar los aportes patronales correspondientes. Esta degradación general a su vez, es diferenciada entre los capitales medios fragmentados y los pequeños capitales que tiene aún mayores beneficios.

En tercer lugar, analizamos las normas que rigen la compra venta de fuerza de trabajo de la mujer. Partimos evidenciando el rol histórico de la mujer al interior de la reproducción de la familia y su transformación en vendedora de fuerza de trabajo a partir de los artículos de la ley que la autorizan a celebrar contrato de trabajo estando casada y sin la necesidad del consentimiento del marido. La normativa avanza anulando las diferenciaciones establecidas entre varones y mujeres en torno a la jornada de trabajo, la jornada reducida y el trabajo nocturno. Sin embargo, la mayor indiferenciación de la ley no impide que se realice una diferenciación social por parte de los capitales generando mayores índices de desocupación, informalidad laboral y menores salarios. En el decreto del año 1998 se ponen de manifiesto todas las diferenciaciones concretas.

Por último, observamos que los vaivenes en la legislación laboral corresponden a las oscilaciones del ciclo económico que deteriora los contratos en los momentos de mayor necesidad de compensación a través de la caída del salario y mejora las condiciones contractuales de venta de la fuerza de trabajo en los momentos de alza del ciclo económico, por este motivo, observamos que a partir del crecimiento de la renta de la tierra en la primera década de los 2000 se retrotraen las normas aplicadas durante la etapa anterior. Sin embargo, la mejora ubica un contrato más degradado en relación al establecido en el año 1974.

Bibliografía:

- Caligaris, G., & Fitzsimons, A. (2012). *Relaciones económicas y políticas. Aportes para el estudio de su unidad con base en la obra de Karl Marx*.
- Cazón, F., Graña, J., Kennedy, D., Kozlowski, D., & Pacífico, L. (2018). Contribuciones al debate sobre el rol del salario real en la acumulación de capital en Argentina. Evidencias de la venta de la fuerza de trabajo por debajo de su valor. *Ciclos En La Historia, La Economía Y La Sociedad*, 25(47).

- Cazón, F., Graña, J. M., Kozlowski, D., & Lastra, F. (2015). Contenido y formas de la población sobrante y aproximaciones a su determinación cuantitativa en la Argentina a comienzos del siglo XXI. *VIII Jornadas de Economía Crítica, Sociedad de Economía Crítica*, 1-53.
- Cazón, F. J. (s. f.). *Las etapas de la legislación laboral en tanto expresión de la reproducción de la fuerza de trabajo en el proceso de acumulación de capital en Argentina*.
- Cazón, F.J; Marquéz, E; Montes de Oca, I.; Pradier, C. (2022) “Transformaciones en la clase obrera argentina a partir de la Nueva División Internacional del Trabajo”. Presentado en las Jornadas de Economía Crítica. Ciudad de Mar del Plata.
- Correas, O. (2013). *Introducción a la crítica del derecho moderno*. Fontamara.
- De la Cueva, M. (1977). *El nuevo Derecho Mexicano Del trabajo* (S. A. editorial Porrúa, Ed.).
- Iñigo Carrera, J. (2013). *El capital: Razón histórica, sujeto revolucionario y conciencia* (Ediciones cooperativa).
- Iñigo Carrera, J. (2015). *La especificidad nacional de la acumulación de capital en la Argentina*. 1-822.
- Marx, K. (2016). *El Capital. Crítica a la economía política. Tomo 1*. Siglo XXI.
- Starosta, G., & Caligaris, Gastón. (2017). *Trabajo, valor y capital. De la crítica marxiana de la economía política al capitalismo contemporáneo*. Universidad Nacional de Quilmes.

Documentos:

- Ley 20.744 Contrato de Trabajo

T.o. 1974 disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.html>

T.o. 1976 disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

modificaciones al año 2013 disponible en <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/979/Ley%20N%C2%B02020.744.pdf>

- Ley 22276
- Decreto DNU 1477/1989 “ASISTENCIA PARA EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA” disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=2261>
- Ley 24013 (Empleo) disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/norma.htm>
- Ley 24465 (Flexibilización laboral) disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/15931/norma.htm>
- ley 24700 disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/39793/norma.htm>
- Decreto 254/1998 disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/49613/norma.htm>
- Ley 25.013 (Reforma Laboral) disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/50000-54999/53159/norma.htm>
- Ley 25.250 REFORMA LABORAL disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63208/norma.htm>
- Ley 25.877 (régimen laboral) <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/93595/norma.htm>