

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA



## FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y JURIDICAS

### TRABAJO FINAL DE LA CARRERA TÉCNICO UNIVERSITARIO ADMINISTRATIVO CONTABLE IMPOSITIVO

**TÍTULO:** FLEXIBILIDAD LABORAL EN EPOCA DE PANDEMIA

Apellido y Nombre/s del/la alumno/a: Ilarregui Diana Nicolle Denise

Asignatura sobre la que realiza el trabajo: Derecho Laboral

Encargado del curso Prof.: Sánchez Bernabé

Lugar: **Santa Rosa**

Año que se realiza el trabajo: 2021

RESUMEN.....	2
INTRODUCCION.....	3
Problemas a investigar.....	3
Justificación de la investigación.....	3
HIPÓTESIS.....	4
OBJETIVO GENERAL.....	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
MARCO TEÓRICO.....	6
Historia de la flexibilidad.....	6
¿Qué es la flexibilidad laboral?.....	6
Flexibilización del mercado y sus principales componentes.....	7
Ventajas.....	10
Desventajas.....	10
La flexibilización laboral como herramienta para generar empleo.....	11
Transformación del mercado laboral internacional.....	12
Flexibilidad laboral en Latinoamericana.....	12
Medidas en el ámbito Laboral.....	15
CONCLUSIÓN.....	20
BIBLIOGRAFÍA.....	22

## RESUMEN

El presente trabajo se realizó con el fin de ver ampliamente sobre la necesidad que hay para flexibilizar el mercado de trabajo en Argentina como forma de aumentar los niveles de empleo y estar en mejores condiciones para competir ante el resto de economías emergentes. Diversos países en Europa y Latinoamérica han llevado a cabo una serie de reformas laborales desde hace tiempo con el objetivo de reducir el alto desempleo, fomentar competitividad, hacer mejor uso de capital, y ofrecer a la economía mayor dinamismo.

Recolectando información de distintos medios se trató de explicar en qué consisten la flexibilidad laboral, cuáles son sus ventajas y cuáles son sus desventajas, la evolución que ha tenido la reforma laboral en materia de contratación laboral en varios países, no solo tomando casos exitosos, sino que también fracasos identificando las razones, que siendo diferentes, registran de manera similar la evolución en el tratamiento legal de las relaciones laborales en épocas de crisis económica. Además, servirá para explicar este contexto socioeconómico muy particular en el que estamos viviendo, se busca descubrir cuál es la mirada y posición de las empresas ante esta nueva implementación.

## **INTRODUCCION**

### **Problemas a investigar**

En la actualidad Argentina, está pasando por una gran crisis desde hace décadas, adicionándole la situación actual de la pandemia, todo esto genera un aumento de tarifas y de la dependencia de los fondos de las medidas tomadas por el gobierno, este contexto es donde muchas empresas están llegando al punto sufrir una crisis o muchos de ellos directamente llevándolo a la quiebra.

Es acá donde aparece este nuevo método para implementar la llamada flexibilidad laboral, que tiene como fin sacar a las empresas y al mundo económico adelante, presentándoles mejores oportunidades de obtención de capitales y financiamientos.

Es por eso que el presente trabajo puso énfasis en analizar si la adaptación de la flexibilidad laboral constituye una salida para las empresas ante la difícil situación por la que están pasando, evaluando sus ventajas y desventajas.

### **Justificación de la investigación**

La presente investigación es significativa, ya que es interesante saber si esta nueva modalidad que se viene promulgando desde Europa y otros países en incluir la flexibilidad laboral en el contexto económico como empresas realmente constituye una salida para la mala situación en la que se encuentran otros países como por ejemplo Argentina. Situación que no solo afecta al contexto económico sino que todas las personas a nivel social.

En lo profesional este estudio resulta muy útil para comprender a fondo este método que se plantea, como funciona y cómo se gestiona este tipo de flexibilidad, además constituirá un nuevo tema a estudiar ya que la legislación que se establecería para este tipo sería nueva y distinto en ciertos aspectos a lo establecido hoy en día en nuestras leyes sobre contratos de trabajo.

Las materias con las que podemos relacionar este tema son:  
- Derecho laboral, por lo que la aceptación de este modelo constituirá la sanción de una nueva ley o modificación de la ley laboral.

- Administración, ya que tendrán una forma diferente de administrar todo de manera distinta a lo conocido.

- Finanzas Públicas, la constitución quitaría peso al estado con referencia al gasto público, ya que dejaría de destinar o reduciría parte de sus recursos en la contratación estatal.

## **HIPÓTESIS**

La implementación de la flexibilidad laboral constituye un nuevo camino por el cual las empresas deberían lograr un mayor crecimiento y desarrollo económico y, social.

Este modelo propuesto abre un panorama de posibilidades ante estas empresas que están en una situación de crisis hace tiempo y que esta medida favorece los derechos de los trabajadores en materia de contratos laborales y libertad de contratación, planteando un modelo de armonía entre empresarios y trabajadores, siendo beneficioso para todas las partes y lo más importante que sería dar lugar al cambio.

## **OBJETIVO GENERAL**

El objetivo del siguiente estudio es poder analizar las variables económicas visualizando el impacto de las mismas en la economía de la Argentina, y el resto de los países más afectados por el virus de Covid-19. Para el mismo vamos a abordar los siguientes temas:

- empleo / desempleo
- pbi
- caída de la actividad económica
- desplome del consumo - devaluación de nuestra moneda
- pobreza
- economía internacional
- deuda pública externa con el FMI

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

El objetivo es observar y describir la evolución de lo sucedido por la pandemia covid-19, haciendo foco en lo ocurrido en Argentina y a nivel mundial,

las decisiones tomadas y consecuencias a examinar en los países más marginados, como el caso de nuestro país:

- Desocupación
- Retracción de exportaciones
- Caída del precio del petróleo
- Devaluación de la moneda

## **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

La metodología que se utilizó para realizar el trabajo se enfocó en la recolección de información en, entrevistas de tipo informal, trabajos, notas, realizadas por distintos autores dedicados al tema, no solo del plano nacional sino que también internacional, que contenga teoría, situación que puedan ayudar a entender la problemática en la que se encuentran las empresas. Es decir que este trabajo se basó en información recolectada sobre fuentes secundarias.

Se trató de investigación descriptiva ya que se busca saber más e indagar acerca de dicha flexibilidad y realizar una descripción de la realidad actual para luego contemplar este nuevo modelo de flexibilidad que se intenta proponer. Se realizó la comparación de distintos casos de alternativas, para tener una mirada más amplia sobre el tema en cuestión.

## MARCO TEÓRICO

### Historia de la flexibilidad

En el siglo XX surgieron muchos cambios en los mercados laborales en materia de protección de empleo, múltiples huelgas, y creación de sindicatos que lucharon por el interés de los trabajadores, desatando una serie de cambios legales que ofrecían a los empleados una mayor estabilidad, mejores condiciones de trabajo y salarios justos, lo que era generosamente bueno. Sin embargo, esto se traduce en una cosa; “Rigidez Laboral”, la cual se determina por mantener marcos regulatorios que prohíben a las empresas hacer cambios significativos para los trabajadores, principalmente por los contratos que estos mantienen con los empleados.

Ante este hecho, las empresas han buscado alternativas que faciliten la contratación y el despido de los trabajadores, siendo muchas las estrategias que han optado para reducir los costos de mano de obra, todo esto da paso a la flexibilidad laboral, generando condiciones laborales más atractivas para los inversionistas puesto que buscan mayor flexibilidad y mejor manejo de sus costos variables.

La flexibilidad es un término que comenzó a ser muy popular a partir de los años 70' cuando el modelo Toyotista incorporo características a su modo de producción como una alta rotación en los puestos de trabajo, estímulos sociales a través del fomento del trabajo en equipo, que revalora el tiempo de producción y circulación de mercancías a través de la cadena productiva. Por eso muchos países optaron por la flexibilidad transformando las leyes que permite una desregulación del mercado laboral que ofrecía a las empresas ser más productivas.

### ¿Qué es la flexibilidad laboral?

La flexibilidad laboral es el desdoblamiento de un conjunto de medidas que actúan sobre los derechos laborales, planteando un modelo de armonía entre empresarios y trabajadores. La flexibilidad laboral ha sido la forma implementada durante los periodos, asimilando que los mercados laborales se ajusten rápidamente a un equilibrio competidor, lo que conlleva a que uno de

los factores flexibles sea la facilidad de contratar y despedir al personal para luego poder contratarlos nuevamente, siendo el trabajo ocupacional y geográficamente móvil. Su práctica se justifica en base a que ella, en estas situaciones de crisis, permite evitar que los trabajadores puedan perder su trabajo y las empresas disminuyan su producción. El modelo está dirigido a actuar sobre las áreas más sensibles del mercado de trabajo. Específicamente requiere:

- Flexibilidad para aumentar o disminuir los niveles de empleos en las empresas con libertad legales.
- Flexibilidad en la movilidad geográfica de los puestos de trabajo.
- Flexibilidad para aumentar o disminuir los niveles salariales según la situación dada.
- Flexibilidad en la modificación de horarios de trabajo.

Se plantea que uno de los mayores beneficios que trae la flexibilidad laboral es el aumento del empleo. Tal incremento del empleo viene por la flexibilización en las condiciones de contratación, con condiciones favorables al empleador. Se considera que, a través de la flexibilidad laboral la contratación de trabajadores por parte de las empresas se hará más flexible. Se estima que esta permitiría equidad en la contratación, puesto que habría acuerdo entre las partes involucradas. Así como también, se estima que esta flexibilidad laboral bajaría el índice de desempleos, pues se produciría un incremento en los puestos de trabajo disponibles. Por tanto, la implementación del modelo tendrá empresas con más producción, así como también, empleados y familias más felices.

### **Flexibilización del mercado y sus principales componentes**

La flexibilización laboral se estableció como un tema de debate público entre los años 1974 y 1976 cuando estalló la crisis económica producto del aumento del petróleo. Se comenzó a analizar el impacto que las cuestiones laborales tenían sobre el empleo, en especial con el impresionante incremento



de tasas de desempleo en toda Europa. Las ideas estaban divididas, un sector importante de la doctrina y de la política pensaba que las empresas estaban en situación de desigualdad para competir en el mercado internacional, debido a la rigidez de la legislación laboral vigente. En este contexto, la flexibilidad laboral se presenta como un camino a transitar para resolver, en primer lugar, el desempleo que afectaba a la mayoría de los países y enfrentar la competitividad sustentada en la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la globalización.

Se hace mención a los diferentes tipos de flexibilidad:

**Flexibilidad numérica:** Es aquella que permite a los empleadores reducir o modificar su planilla de trabajadores en función de sus necesidades. De esta manera se justificó en algunas legislaciones europeas que contenían la obligación del empleador cuando querían contratar a un trabajador de recurrir a las agencias públicas de empleo, donde solicitaba el perfil requerido y la agencia seleccionaba a la persona priorizando a aquellos más antiguos en la búsqueda de empleo. Esta situación se presentó como una excusa válida para liberar al empleador en la selección del personal pero también con la facultad de despedir. De todas maneras, es importante destacar que la legislación de la mayoría de los países se mantuvo preservador frente al despido injustificado. Para el caso de los despidos colectivos que han motivado mucha intranquilidad en los gobiernos por su impacto social, se pretendió armonizar las legislaciones de los países al establecer que los empresarios debían consultar a los sindicatos para llegar a un acuerdo con el fin de evitar el despido, o disminuir el número de trabajadores afectados.

Los gobiernos han implementado políticas para disminuir el impacto de este tipo de despido, ya sea a través de subsidios a los desocupados o facilitando la recolocación de los trabajadores (en Bélgica, Italia, y Francia se implementaron esas políticas).

Es importante destacar que una característica de la década del '90 fue el crecimiento de los contratos de duración determinada. El contrato temporal solo se utilizaba para reemplazar trabajadores en situaciones predeterminadas, resultando un instrumento de incorporación al mercado laboral de los jóvenes de

su primer empleo. En cuanto a los contratos a tiempo parcial, se presentaban como una opción para la reinserción de la mujer en el mundo laboral, para compatibilizar el trabajo y las obligaciones familiares, resultaron ser no una opción sino una imposición ante la falta de oportunidades. Todo ello se relaciona con la crisis del contrato por tiempo indeterminado, que tanto en el sector privado como en el sector público fue el paradigma del trabajo digno en el siglo pasado.

**Flexibilidad funcional:** Se refiere a la organización interna de la empresa para acomodarse a las circunstancias; exigencias de administración y negociación donde se prioriza la movilidad interna del personal con el fin de preservar el empleo adaptándose a las nuevas formas de organización del trabajo, resguardando dicho profesionalismo.

**Flexibilidad financiera o salarial:** Se sustenta un cambio en la estructura del salario, donde en la mayoría de los países europeos la negociación colectiva es una herramienta empleada para fijar remuneraciones. En primer lugar, se redujo la importancia de la indemnización en la fijación de los salarios, y solo una parte se fija vinculado con el costo de vida dejando de ser un ajuste automático como era anteriormente. Se incorporan bonificaciones, complementos y primas por beneficios, pero conceptos como productividad o capacitación profesional no forman parte del salario. Este cambio aún no se ha generalizado, ni quisiera en países donde se valora especialmente estos conceptos, como Alemania. Es un proceso muy lento y requiere que las empresas modernicen sus sistemas productivos para incorporar la productividad vinculada a la incorporación tecnológica.

**Temporal:** En muchos casos frente a la necesidad de adaptarse a la jornada de nuevas exigencias productivas los sindicatos lograron la reducción de la jornada laboral. Algunas leyes, como la ley belga, condicionaban a la flexibilización temporal y creación de empleo, pero el resultado sobre el empleo y la productividad trascienden difíciles de evaluar. Esta medida no garantiza el cumplimiento de los objetivos básicos que son la incorporación de más trabajadores y la mejora de condición laboral.

**Subcontratación y tercerización:** Esto se produce cuando las empresas externalizan el trabajo contratando los servicios de otras empresas para realizar tareas o subcontratando autónomos. Se distinguen cuatro tipos de forma de empleos, la flexibilidad contractual (autónomos); espacial (teletrabajo); temporal (empleados temporales); y la total (empleados informales), a las que pueden agregar las formas de subempleo y trabajo de tiempo parcial.

### **Ventajas**

La flexibilidad laboral en sus diversas formas alienta a las empresas a crear puestos de trabajo, aumentar la productividad de la mano de obra y las exportaciones. Por lo cual, expone a que algunos empleados estén subempleados o tengan poca carga de trabajo resultando dichas empresas más eficientes y competitivas, conservando bajos costos de producción y, por lo tanto menores precios, algo que se puede lograr adaptando mejor las necesidades de mano de obra de la producción.

Los mercados laborales más accesibles han redimido un papel en el aumento de las tasas de intervención de mujeres de todas las edades, buscando estabilizar un periodo económico, así mismo un mercado laboral más dúctil puede responder a la demanda de trabajo (acrecentamiento de la emigración por ejemplo). Fomentando una inversión interna donde las empresas multinacionales se sientan atraídas para invertir en países con economías y campos laborales más dóciles, creando empleos en primer lugar.

Todo esto tiene como objetivo solventar una baja inflación y generar una menor tasa de desempleo.

### **Desventajas**

El personal a tiempo parcial y temporal obtiene salarios mínimos, creando a su vez un aumento de desigualdad debido a su falta de capacitación por sus cortos periodos de contratos para adquirir experiencias. Debido a su trabajo precario, el empleado puede estar menos involucrado para desarrollar sus habilidades y la formación continua para un cambio tecnológico. Sobrellevando un bajo rendimiento y perturbando a su rendimiento laboral.

La seguridad profesional es tan significativo para los trabajadores como el nivel de los salario. Esta indecisión podría conducir a una falta de moral y una menor productividad para la empresa a futuro siendo esto clave.

Además, las empresas pueden tener mayores costos de remplazo para contratar más industriales. Las empresas pueden terminar pagando una prima a las agencias de empleo para ayudar a llenar las brechas en su fuerza laboral.

### **La flexibilización laboral como herramienta para generar empleo**

Según un reciente estudio del FMI, Argentina fue uno de los países más afectados por la pandemia en términos de pérdida de puestos de trabajo, esto no solo sucedió a efectos del COVID-19, también responde a las decisiones efectuadas durante la cuarentena y obligaciones de suspender actividades económicas y comerciales. Según estudios, Argentina se destruyó un 9% de los puestos de trabajo, por encima de países como México, Brasil, Estados Unidos, Canadá y España. Es decir, que la cuarentena golpeo más fuerte a Argentina que a otros países. La capacidad de recupero en una economía pos pandemia depende la flexibilidad que tenga la economía para recuperarse y adaptarse a nuevas condiciones de mercado. La realidad es que la salida de la pandemia es un contexto que genera una alta incertidumbre, no se sabe que tan rápida puede ser la recuperación de la economía mundial o que sectores se van a recuperar más rápido o más lento. Si el contratar empleados es altamente costoso y riesgoso, entonces es de esperar una recuperación más lenta, así como un menor crecimiento a mediano y largo plazo. Un mercado laboral flexible ayuda a los trabajadores lo que implica mayor predisposición por parte de los empleadores a contratar personal.

Entre los países con mayor flexibilidad laboral se encuentran, Hong Kong, Estados Unidos, Nueva Zelanda, Inglaterra y Japón. Los países como Noruega, Islandia y Suecia, tienen un mercado más flexible que el argentino. No es casualidad que identifiquemos a los países con mayor flexibilidad laboral con mejores condiciones de trabajo y mejores sueldos.

Tanto para los sindicatos como para el gobierno, hablar de flexibilidad es impensable, se tiene una fuerte convicción sobre los beneficios de una económica con altos costos laborales.

¿Es posible que los países tengan un mercado laboral tan flexible sin perjudicar a la clase trabajadora? La flexibilización del mercado laboral genera una facilidad para crear puestos de trabajo.

Hace una década que este país se encuentra en estanflación, es imposible esperar que la salida de la pandemia nos lleve a un sendero de crecimiento sostenible. Sin reformas institucionales que den un respiro al mercado no hay motivos para esperar un escenario distinto al de hoy en día.

### **Transformación del mercado laboral internacional**

Es importante señalar que el concepto de flexibilidad laboral se originó en Europa, sin embargo, la globalización de la economía han hecho que se extienda por el resto del mundo de diversas formas, lo que señala que tanto las leyes como la cultura de cada país son diferentes lo que crea un concepto de flexibilización distinto para cada una de ellas.

### **Flexibilidad laboral en Latinoamérica**

A mediados de los ochenta, se reclamó la pérdida de la estabilidad del empleo, lo que da lugar a las trayectorias laborales discontinuas, y un debilitamiento de la fuerza reguladora y protectora. Las tácticas utilizadas para contrarrestar los efectos negativos del mercado laboral buscaron la flexibilización por medio de incentivos a la descentralización de proceso de trabajo a través de numerosas reformas en las que se destaca con la reforma laboral, Argentina con la ley nacional de empleo, destinadas a ampliar la productividad por medio de la flexibilidad laboral.

La introducción de contratos fueron las propuestas que los países latinoamericanos optaron por mejorar la competitividad y producción de sus mercados convirtiendo la mano de obra en un servicio que los empresarios

podían usar y desechar en el momento que el mercado así lo requiriera, trabajando siempre con la visión de que se hacía con miras a que no era un fenómeno inhumano sino alternativa para disminuir los problemas de empleo, productividad y desarrollo económico.

## **Repercusión de la pandemia en la economía de la Argentina**

### Situación actual del mercado de trabajo en Argentina

La crisis sanitaria provocada por la pandemia llegó a la Argentina en un momento de fragilidad económica y social, el cual produce un fuerte impacto en el mercado de trabajo.

El gobierno se encontraba en proceso de renegociar su deuda pública, lo cual alcanzó niveles insostenibles, poniendo al país en dificultades para cumplir con el pago de deudas. Esto, generó un contexto de crecimiento económico negativo, causando un alto grado de inflación y una continua devaluación de la moneda peso argentino, adicionando a su vez una tasa de desocupación muy elevada, produciéndose mayor presión en las empresas, sobre todo en las pymes que podrían desaparecer afectando a la clase media.

Las respuestas tomadas ante la crisis por el gobierno Argentino tuvieron consecuencias que llevaron a frenar la mayoría de las actividades profesionales, ocasionando una fuerte caída comercial que afectó a todas las cadenas de valor de la producción. Esto posicionó al país como la tercera economía de mayor desaceleración, solo superada por Venezuela y Nicaragua.

Debido a las medidas tomadas, y teniendo en cuenta la crisis sanitaria, se prevé que la disminución de la actividad económica y la consecuente caída del empleo conlleven a importantes pérdidas de ingresos para los trabajadores, especialmente para aquellos que se encuentran cerca o por debajo del umbral de pobreza, dando un notable aumento de pobreza laboral.

Algunos sectores quedaron más expuestos que otros, en el contexto de las medidas de contención del COVID-19 se prevé que en el empleo de comercio, los restaurantes, bares, y servicios creativos como teatros, cines, museos, eventos culturales, hoteles y la industria manufacturera, se cuente entre

el más afectado, debido a sus servicios muy restringidos o que son menos frecuentados por miedo a la exposición, mientras que el trabajo agropecuario que es indispensable para la subsistencia general, con posibilidad de mantener el distanciamiento en el trabajo se encuentra con un riesgo de pérdida. La construcción, el comercio y las actividades como trabajo doméstico, también pararon parcialmente, esto se trata de que las restricciones al movimiento de personas y mercancías obligan a los proveedores de servicios a parar sus actividades, donde la mayoría se desempeña como monotributista o por cuenta propia. Esto implica que no están cubiertos por un seguro de desempleo u otras protecciones que son esenciales como la cobertura por enfermedad profesional, que les otorgaría un ingreso durante el periodo que no pueden trabajar. La crisis no solo afecta a los servicios, sino que también la industria que sufre enormemente. Todo esto conlleva al cese de muchas tiendas y negocios, debido a que las personas están reduciendo el consumo de necesidades básicas como alimentos y dejando al margen las compras de productos no básicos.

**Gráfico 1. Indicadores de mercado de trabajo en Argentina, 2017-2019**

► **Panel A -**

**Tasa de actividad y tasa de empleo**



► **Panel B -**

**Tasa de actividad y tasa de desocupación**



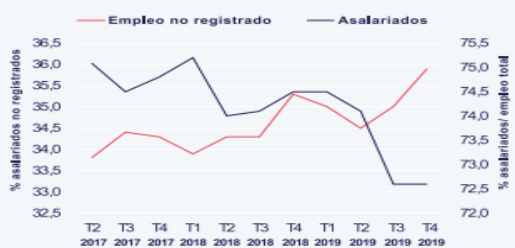
► **Panel C -**

**Tasas de subocupación**



► **Panel D -**

**Porcentaje asalariados no registrados**



## **Medidas en el ámbito Laboral**

Argentina se encontraba ante una grave crisis económica cuando comenzó la pandemia hace dos años, por lo que fue uno de los países más afectados del mundo en el año 2020. Llevaba varios de recesión y tenía una de las peores tasas de inflación y una de las monedas más devaluadas del mundo cuando llegó el coronavirus en marzo del 2020.

El temor por el COVID-19 y la prolongada cuarentena (más larga del mundo) que ordeno el gobierno para tratar de frenarlo, provocaron una contracción económica del 10%.

Dicha cifra es apenas un punto menor a la caída del PBI que sufrió Argentina durante la crisis del 2001, que había sido hasta el momento la peor en su historia, cuando más de la mitad de la población cayó por debajo de la línea de pobreza. Hoy más de cuatro de cada diez argentinos son pobres, según las cifras que indica el INDEC. Con los precios subiendo un 40% interanual y el peso depreciándose casi un 30% en el año 2020 y aún más hoy en el año 2021, no es difícil entender que cada vez les cueste más llegar a fin de mes a los habitantes.

El gobierno de turno, debió reestructurar una enorme deuda heredada equivalente al 90% del PIB del país, no pudiendo acceder a los mercados de crédito, como han hecho otras naciones para financiar la crisis sanitaria. Por lo cual, su solución fue recurrir a la emisión monetaria, lo que genera aceleración en el efecto inflacionario.

Las principal medida adoptada por el gobierno argentino fue dictar el decreto de necesidad y urgencia 260/2020 que amplía la emergencia sanitaria y dispone la adopción de medidas para contener la propagación del coronavirus, y el decreto de necesidad y urgencia 297/2020 que establece el aislamiento, preventivo y obligatorio para todas las personas que se encuentren en el país. Las medidas en materia laboral que dictaron son las siguientes



## **Prohibición de despidos**

El gobierno argentino aplicó una agresiva medida contra los despidos, a través de un decreto prohibió las suspensiones de los trabajadores y estableciendo una doble indemnización durante un plazo inicial de 180 días como así lo establecía el DNU 34/2019 sancionado el 13 de diciembre del 2019. El cual tuvo sucesivas prórrogas siendo la última el DNU 39/2019 el cual extiende el plazo de vigencia de estas medidas hasta el 31 de diciembre del 2021.

La medida del gobierno busca proteger a los trabajadores con la intención de que no pierdan sus fuentes de ingresos, sin embargo ha resultado ser un palo en la rueda para las empresas. En medio del freno económico, con una caída en la actividad de muchos sectores, prohibir despidos dejó a las compañías en ruina.

Las más golpeadas han sido las pequeñas y medianas empresas (pymes) que generan un 75% de empleo en el país. Según encuestas efectuadas, más de 41.000 pymes cerraron sus puertas en el año 2020, el doble de las que desaparecieron en la crisis del año 2001.

Esto fue una de las principales causas por lo que el desempleo aumentó a finales del año.

Una cifra muy elevada hablando de millones de personas dejó de buscar empleo, entre otras cosas por las restricciones para usar el transporte público durante la larga cuarentena.

No obstante, el gobierno ha destacado la efectividad de la prohibición, donde durante un encuentro de empresarios se señaló que la pérdida de empleo en Argentina fue baja en relación con otros países.

## **Aumento de aranceles al campo**

La depreciación del peso ha hecho que los principales bienes exportables argentinos, con la soja, maíz, trigo y la carne, resulten baratos, haciéndolos más atractivos.

## **Impuesto a la riqueza**

El impuesto extraordinario a la riqueza, se trata de un gravamen propuesto por el poder ejecutivo, que aplica a tasas que van del 2% al 3,5% para fortunas en el país, y hasta 5,25% para bienes en el exterior. Esto se hizo oficial a través

de la ley 27.605 sancionada el 4 de diciembre de 2020 a través de esta ley, el estado pretendía recaudar un total aproximado de \$300.000 millones de pesos.

Si bien es una medida que tiene como objetivo recaudar dinero, tiene como contrapartida el desaliento de la inversión, promulga la salida de grandes empresas del país (como el caso de Mercado Libre), perdiéndose así miles de puestos de trabajo.

### **Creación del Fondo de Garantía para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa:**

En este contexto económico del país resulta indispensable adoptar medidas para facilitar el acceso al financiamiento ya sea público o privado para las micros, pequeñas y medianas empresas que, en virtud de la emergencia, se encuentran en dificultades para el pago de sueldos de sus empleados. Las garantías otorgadas tendrán como objetivo facilitar el repago de los préstamos para capital de trabajo, incluyendo pagos de salarios, aportes y contribuciones patronales.

### **Pago extraordinario al personal sanitario:**

Con el objetivo de reconocer la calidad, el empeño y dedicación que desarrollan los trabajadores de la salud de nuestro país frente a la pandemia, se ha dispuesto a otorgarle un pago diferencial extraordinario, el mismo a cargo del estado nacional, consistiendo en el pago de \$5000 para las tareas prestadas de cuatro meses y comprenderá a quienes presten servicios en centros asistenciales de salud en el sector público, privado y de la seguridad social. (Decreto 315/2020)

### **Créditos a MiPyMEs para el pago de sueldos**

Debido a la crisis económica y financiera que el sector productivo atraviesa por la pandemia, el banco central brinda nuevos incentivos a las entidades financieras para que las pymes incrementen préstamos para el pago de sueldos.

### **Ingreso Familiar de Emergencia:**

El gobierno dispuso la creación del IFE, con el objetivo de contribuir al bienestar de los sectores cuyos ingresos tienen discontinuidades durante el periodo de la cuarentena. El mismo consiste en un pago excepcional de \$10.000 que será otorgado a las personas que se encuentren desocupadas, sean monotributistas inscriptos en categorías “A” y “B”; monotributistas sociales y trabajadores de casas particulares. (Decreto 310/2020)

#### **Licencias y trabajo remoto para el sector público y privado:**

Se dispuso que las embarazadas, mayores de 60 años, y grupos de riesgo queden exceptuados de asistir a sus lugares de trabajo. En el sector público, se autoriza a todos los agentes a cumplir con tareas desde sus domicilios, con excepción de aquellas personas que presten servicios esenciales. En el sector privado, se recomienda a las empresas la adopción de medidas para habilitar el trabajo a distancia. (Resolución 207/2020)

#### **Refuerzos en la política de protección social:**

Se modifica la distribución de la tarjeta alimentar y se dispuso que los titulares de planes sociales recibirán un plus, y se otorgara un bono extraordinario que alcanza a titulares de la AUH, jubilados, y asignación universal por embarazo. (Decreto 309/2020).

#### **Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción:**

Con el objetivo de mitigar el impacto económico de la emergencia sanitaria y contener la merma de la actividad productiva que afecta de manera inmediata principalmente a las micro, pequeñas y medianas empresas, el Gobierno Nacional dispuso la creación del Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción. El mismo, destinado tanto a empleadores como a trabajadores, consiste en la postergación o reducción de hasta el 95% del pago de contribuciones patronales, la asignación compensatoria al salario para trabajadores a cargo del Estado, un sistema integral de prestaciones por desempleo, así como la asistencia a través del Programa de Recuperación Productiva (REPRO) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (Decreto 332/2020)

### **Incorporación de la COVID-19 como enfermedad de carácter profesional:**

Resulta prioritaria la implementación de acciones destinadas a preservar las condiciones de vida y de trabajo de los sectores que se encuentran desarrollando actividades laborales esenciales. En ese sentido y con el objetivo de implementar políticas de seguridad social para extremar el cuidado de la salud de los trabajadores, el Gobierno dispone que el COVID-19, será considerada una enfermedad presuntivamente de carácter profesional. De este modo las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo deberán adecuar sus coberturas para que los trabajadores damnificados reciban, en forma inmediata, las prestaciones correspondientes. (Decreto 367/2020).

### **Ampliación del Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción:**

Ante la necesidad de profundizar medidas excepcionales que contengan y asistan tanto a los trabajadores como al sistema productivo en su conjunto, el Gobierno estableció la ampliación del Programa ATP. De este modo, se extienden los sujetos alcanzados y de beneficios comprendidos en el Programa, incorporando créditos a tasa 0 para monotributistas y autónomos, un salario complementario para los trabajadores en relación de dependencia del sector privado (50% a cargo del Estado), así como un sistema integral de prestaciones por desempleo. Por otro lado se simplifica la reducción de aportes patronales previstas y se re direcciona a los inscriptos en el REPRO a este programa.

## CONCLUSIÓN

Como conclusión, podemos decir que Argentina ya se encontraba hace años en recesión y a esta situación económica se le adicióno la pandemia, la cual agravo aún más la situación actual de dicho país. En marzo del 2020, se estableció un aislamiento social y preventivo obligatorio, lo que era bueno en un inicio para preparar al sistema sanitario que en ese momento se encontraba en pésimas condiciones. Pero el problema fue que el confinamiento duro más de un año y en la actualidad se encuentran aún presentes dichas restricciones, lo que provoco que muchas actividades económicas se vieran inmersas aún más en la crisis, si bien algunas actividades han tenido mayores flexibilidades, estas no han logrado recuperar los niveles de producción pre pandemia.

La incertidumbre que generaba una cuarentena, que parecía no tener fin dio un golpe devastador en las inversiones nacionales y dio lugar a la migración hacia países vecinos de muchas empresas, tanto grandes como pequeñas. Perdiéndose miles de puestos de trabajos, profundizando así, la crisis socio-económica por la que viene atravesando el país.

El gobierno respondió ante estas necesidades para algunos sectores vulnerables los cuales habían dejado de percibir ingresos debido a las restricciones inyectando dinero a la economía y congelando precios, a través de los llamados IFE o ingreso familiar de emergencia, también se pusieron a disposición créditos a tasa cero, congelamiento de tarifas de servicios básicos como la luz, gas, cable, agua, etc., también se estableció una doble indemnización por despido para evitar los despidos masivos. Pero la realidad es que ninguna de las medidas tomadas soluciono el problema.

Es necesario entender que recomponerse de esta crisis llevara mucho tiempo, pero también puede ser una gran oportunidad para generar un cambio radical en el estado. Estamos ante una gran chance de generar una reestructuración del estado, haciendo una distribución eficiente de los gastos estatales, estableciendo como prioridad las inversiones en educación y salud fundamentalmente, hay que generar un clima adecuado que incentive a las empresas a invertir y así poder generar nuevos puestos de trabajos.

Con respecto a La Pampa el gobierno provincial siguió la línea de las medidas adoptadas a nivel nacional, estableciendo fuertes restricciones a la

circulación y un cierre de las actividades económicas. Si bien, estas medidas tuvieron una duración menor a las que aplicaron en otras provincias, dejaron una marca importante en la economía provincial provocando el cierre de pequeños y medianos comercios.

Esta pérdida de empleo en el sector privado, fue absorbida en gran parte por el aumento del empleo público. Lo cual repercute en el crecimiento de la provincia, aumentando el porcentaje que representa el empleo estatal a casi un 70%, esto tiene como contrapartida un aumento en el ahogo fiscal de hacia el sector privado, provocando que cualquier tipo de emprendimiento se vuelva inviable. Sumado a esto, la falta de incentivos por parte del gobierno para la radicación de empresas que puedan dar empleo privado.

Todas estas medidas adoptadas por el gobierno, no fueron del todo acertadas, si bien pareciera que en los picos de contagio se lograron controlar, se descuidó fuertemente la economía.

Siendo una de las provincias con menos habitantes del país, se podrían haber adoptado otros tipos de medidas para afrontar la pandemia. Comenzando con testeos masivos en los conglomerados urbanos y controlando la circulación interprovincial en aquellos pueblos aledaños a otras provincias. Esto, hubiera permitido que las actividades económicas siguieran funcionando con cierta normalidad, sin descuidar las medidas sanitarias y el distanciamiento social.

## BIBLIOGRAFÍA

【 FLEXIBILIZACIÓN LABORAL 】 ¿QUÉ ES?, CARACTERÍSTICAS  
(tumundoeconomia.com)

【 FLEXIBILIZACIÓN LABORAL 】 ¿QUÉ ES?, CARACTERÍSTICAS  
(tumundoeconomia.com)

COVID-19: Situación actual: ¿Por qué revisten importancia los mercados  
de trabajo? (ilo.org)

Eje8-073-Alvarado-Olivares-Medina.pdf (unam.mx)

Eje8-073-Alvarado-Olivares-Medina.pdf (unam.mx)

El comercio en tiempos de pandemia: el impacto del COVID-19 en las  
firmas de seis países latinoamericanos - Más Allá de las Fronteras (iadb.org)

Flexibilidad laboral - Qué es, definición y concepto | 2021 | Economipedia

Hace falta mayor flexibilidad laboral | UCEMA

<https://oiss.org/wp-content/uploads/2020/04/Medidas-adoptadas-por-el-Gobierno-de-Argentina-COVID-19-3.pdf>

<https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-56597781>

<https://www.wsclegal.com/es/covid-19-ultimas-medidas-adoptadas-por-el-gobierno-argentino/>

Impacto de una pandemia en la economía Argentina (unsam.edu.ar)

La COVID-19 (coronavirus) hunde a la economía mundial en la peor  
recesión desde la Segunda Guerra Mundial (bancomundial.org)

La COVID-19 (coronavirus) hunde a la economía mundial en la peor  
recesión desde la Segunda Guerra Mundial (bancomundial.org)

la-flexibilidad-laboral-y-sus-consecuencias.pdf (uba.ar)

Lo que la pandemia se llevó: ¿cómo ha cambiado la economía mundial en  
seis meses? - Economía (france24.com)

Revista 10 (pj.gob.pe)

wcms\_740742.pdf (ilo.org)