



¿Cuántos trabajos se necesitan para un salario digno?

Pluriempleo en el Estado

Por Bisaro Emiliano y Piccirillo Romina

Aproximación al pluriempleo

Diversos estudios y artículos han señalado una tendencia creciente al pluriempleo, que en los últimos años se ha intensificado. El pluriempleo se define como la situación en la que una persona posee más de un trabajo. Actualmente, se estima que más de 2.400.000 personas en nuestro país se encuentran en esa condición, representando el 16,6 % de la Población Económicamente Activa.

Este fenómeno se enmarca en un deterioro generalizado de las variables del empleo en la Argentina: pérdida del poder adquisitivo, aumento del desempleo y la informalidad, retroceso de las normativas y de las protecciones laborales, entre otros; y de la proliferación de ofertas laborales desreguladas a través de la plataformización del trabajo. Todas ellas son marcas de la dinámica laboral argentina contemporánea.

El incremento del pluriempleo está asociado, principalmente, a los problemas de ingresos de las y los trabajadoras. En otras palabras: con un solo salario no alcanza, por lo que es necesario obtener otro empleo. Dicho de otro modo, el crecimiento del pluriempleo refleja una relación cada vez más desfavorable entre la cantidad de horas trabajadas y la remuneración percibida.

¹ Instituto de Pensamiento y Políticas Públicas. Mayo 2025

Algunas miradas interpretan esta tendencia como una estrategia de supervivencia de los sectores más vulnerados. Otros enfoques señalan que también constituye un modo de adaptación de múltiples sectores sociales —con distintos niveles de ingreso— para no perder calidad de vida ni niveles de consumo.

Conviene destacar que el pluriempleo suele articular trabajos de diferentes calidades, entre los cuales al menos uno se caracteriza por la precariedad, la informalidad o la baja remuneración. Es decir, en la mayoría de los casos existe una actividad principal que se complementa con otra u otras.

Por ello, el pluriempleo tiene como principales efectos la extensión de la jornada laboral y la dilución de las fronteras entre los distintos trabajos, así como entre el tiempo laboral y el no laboral. Estas circunstancias impactan directamente en la salud mental de las y los trabajadores, y también en sus familias.

¿Y en el Estado?

A partir de nuestra experiencia desde el inicio del gobierno de Javier Milei, y de la elaboración de una serie de entrevistas en profundidad para el documento “El desmantelamiento del Estado en la voz de sus trabajadores”, surgió la necesidad de indagar cómo las tendencias generales antes mencionadas se manifiestan en la Administración Pública.

Entendemos que el pluriempleo es una realidad existente en el Estado desde hace mucho tiempo. No obstante, en los últimos años advertimos una mayor dimensión y una transformación en sus características dentro del ámbito estatal.

Ni bien comenzó el gobierno de Javier Milei, dos ideas empezaban a tomar forma. La primera era que Milei iba a habitar, administrar y transformar el Estado de un modo distinto al de otras experiencias neoconservadoras. La segunda, que la conflictividad sindical en el Estado durante su gestión iba a presentar especificidades en cuanto a su extensión, intensidad y modalidades. En este punto, junto con el padecimiento y el miedo difundido en los lugares de trabajo, la caída extrema de las remuneraciones y el pluriempleo aparecían como elementos significativos.

Los tres rasgos más relevantes del gobierno de Milei respecto del empleo público son:

- a)** los despidos o bajas (retiros, jubilaciones, etc.), que superan las 50.000 personas, los cuales se concentran principalmente en empresas del Estado;
- b)** la pérdida salarial, que ronda el 35 %; y
- c)** el desarme de políticas públicas, con la consiguiente desarticulación de las tareas estatales.

Para explorar el pluriempleo en la Administración Pública durante el mes de agosto realizamos una encuesta que respondieron 496 personas que trabajan en el Estado. Si bien la muestra es aleatoria, consideramos que contiene múltiples puntos de vista, ya que participaron personas de distintas edades, géneros, formaciones, tareas, niveles salariales y jurisdicciones.

Un primer acercamiento

Una primera aproximación muestra que el 64 % (316 personas) posee otro trabajo, mientras que solo el 36 % tiene un único empleo. Entre quienes están atravesados por el pluriempleo, el 44 % posee dos empleos; luego desciende al 17 % con tres trabajos, y al 3 % con más de tres. En este punto no se identifican sesgos de género, edad, función o nivel salarial.

A su vez, el 71 % señala que está buscando otro trabajo. Este porcentaje se incrementa entre quienes poseen un solo empleo, llegando al 77 %. Sin embargo, incluso entre quienes ya tienen un segundo trabajo, la búsqueda continúa en el 68 % de los casos. Es decir, tener un segundo empleo no desalienta de manera significativa la búsqueda de otro.

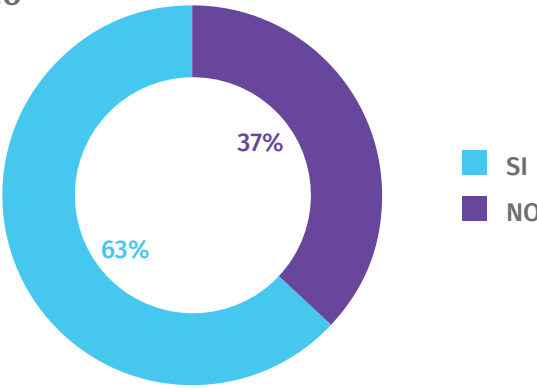
Solo el 42 % del total expresa la voluntad de seguir trabajando en el Estado y hacer carrera en él. El resto reconoce que su futuro laboral en la Administración Pública es incierto (32 %) o que renunciará cuando encuentre un trabajo mejor. Estos valores indican que no siempre el empleo estatal constituye la actividad principal dentro del pluriempleo.

Lejos de los supuestos acerca de un Empleo Público con estabilidad y solidez respecto a sus derechos e ingresos, los datos que presentan el marco general de la situación descripta indican que el 52 % de quienes respondieron la

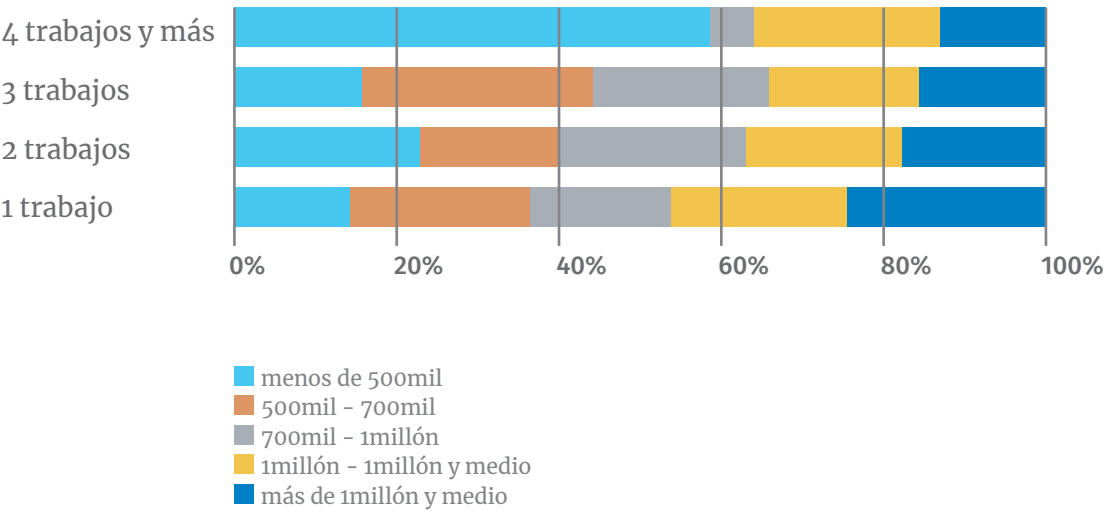
encuesta posee un salario inferior al millón de pesos; mientras que, respecto a la relación laboral, solo el 58 % se encuentra en planta permanente o transitoria.

Esta problemática no solo refleja las condiciones laborales de las y los trabajadores estatales, sino que, desde una perspectiva de políticas públicas, también impacta negativamente en las capacidades estatales. La necesidad de recurrir al pluriempleo para alcanzar un ingreso digno puede generar efectos adversos como el agotamiento físico y mental, el burnout, la frustración y una baja expectativa respecto al desarrollo profesional o la proyección en la carrera administrativa. Estas consecuencias no solo afectan a las personas trabajadoras, sino que también deterioran la calidad de las políticas públicas, al limitar la disponibilidad, la motivación y el compromiso en las tareas que el Estado debe garantizar.

Posee otro empleo



Número de trabajos e ingresos en el empleo estatal



¿Estatál y qué más?

Junto al trabajo estatal aparecen otras actividades laborales: a) trabajo en casas particulares, b) empleo privado, c) empleo público, d) emprendimiento propio e) inversiones, f) prestaciones educativas, g) servicios profesionales, y h) trabajo en plataformas.

El 35 % de las personas encuestadas trabaja, además, en emprendimientos propios o familiares, de tipo comercial, productivo o de servicios, con distintos grados de formalización. Los ejemplos van desde almacenes familiares hasta oficios como plomería o gasista. Esta categoría puede solaparse con el trabajo en plataformas, según la percepción de quien responde.

Otro 35 % brinda prestaciones educativas: dictado de clases, talleres, investigación, consultoría o soporte técnico a procesos educativos.

El 14 % trabaja como empleado o empleada en el sector privado.

El 5 % ofrece servicios profesionales (medicina, psicología, abogacía, rehabilitación, gestión, producción de eventos, entre otros)

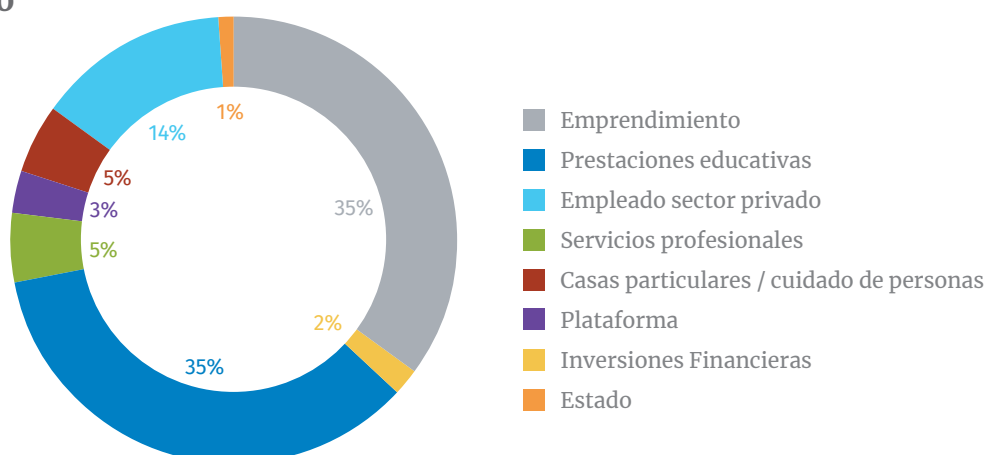
Otro 5 % trabaja en casas particulares, destacándose tareas de limpieza y cuidado de personas. Una única respuesta mencionó el rol de ama de casa.

El 3 % desarrolla tareas en plataformas como Rappi, Uber, Cabify u OnlyFans (las actividades de venta en línea fueron consideradas emprendimientos).

El 2 % complementa su empleo estatal con inversiones financieras.

Por último, el 1 % indicó desempeñarse en otro trabajo dentro del Estado, dato que probablemente esté subestimado por las incompatibilidades formales que suelen existir.

Tipo de trabajo



¿Por qué hay que complementar el trabajo estatal?

El pluriempleo, como tendencia general del empleo argentino, se apoya en una dificultad de ingresos. Como señalamos, hoy hacen falta más horas de trabajo para mantener ingresos similares a los del pasado. En el empleo público esta situación se expresa con mayor crudeza: la pérdida salarial promedio ronda el 35 %.

Esta idea de que el pluriempleo surge de un problema de ingresos se refuerza a partir de dos conclusiones de la encuesta: a) los atributos del empleo estatal, y b) las demandas al sindicato.

a) Entre los principales atributos o atractivos del empleo estatal se destacan los vinculados a la formalidad: el 30 % valora la estabilidad como el principal rasgo positivo, y el 23 % menciona los aportes jubilatorios y de seguridad social. En conjunto, el 53 % resalta elementos que lo alejan de la precariedad. Recién en tercer lugar, con un 11 %, aparece el salario, aunque muchas veces se valora no por su monto sino por representar un ingreso fijo.

b) En cuanto a las demandas sindicales, el 38 % reclama mejoras salariales, categoría que se destaca de manera significativa por sobre las demás. Además, el problema de los ingresos aparece implícitamente en pedidos vinculados a la carrera, los servicios y prestaciones, la flexibilidad horaria o el trabajo híbrido. En todos estos casos se expresa la necesidad de aumentar los ingresos o disponer de más tiempo para realizar otra actividad laboral.

¿Cómo es la vida en el pluriempleo?

Solo el 22 % de quienes respondieron la encuesta manifiesta poder conciliar sus actividades laborales con la vida familiar y personal. El 50 % dice que lo logra a veces, y el 28 % afirma que directamente no puede hacerlo. Es decir, resulta ampliamente minoritario el grupo que logra articular sus trabajos con otras esferas de la vida.

El 60 % trabaja entre 31 y 40 horas semanales en su empleo estatal, y el 22 % más de 40. Es decir, para muchos, la segunda actividad laboral comienza después de una jornada completa.

La complejidad cotidiana se acentúa si consideramos que el 20 % tiene tres o más empleos, y que el 59 % posee personas bajo su responsabilidad.

Algunas ideas provisionarias

Existe una tendencia creciente al pluriempleo entre quienes trabajan en el Estado. De manera paulatina, se modifica la centralidad que el empleo estatal tuvo dentro del conjunto de actividades laborales. La caída relativa de los salarios públicos constituye, en parte, la base de este movimiento.

Asociado a ello, los principales atributos del empleo estatal siguen siendo los propios de un trabajo no precario: estabilidad, aportes y regularidad en el ingreso. Lo novedoso, sin embargo, es que el trabajo estatal ya no siempre representa la fuente principal de ingresos.

El pluriempleo plantea problemas significativos en relación con los tiempos de descanso y ocio, complejizando la vida cotidiana. El tiempo de trabajo se extiende en detrimento de otros, y las fronteras entre los distintos empleos y actividades tienden a diluirse. La gestión de lo cotidiano se vuelve más difícil: afecta a las familias, pero también a los desempeños laborales. En los espacios de trabajo se percibe cada vez con mayor frecuencia el agotamiento, la fragmentación y la falta de pertenencia de personas que viven corriendo de un empleo a otro, sin tiempo para formarse ni recuperarse. Estos impactos deben ser analizados con mayor profundidad.

Al mismo tiempo, nuestra agenda debe revisarse a la luz de este fenómeno. La reducción de la jornada laboral, históricamente entendida como una conquista orientada a ampliar el tiempo disponible para el disfrute, la creación, los vínculos afectivos y el descanso, requiere ser repensada en el marco del pluriempleo. Sin considerar este contexto, una reducción de la jornada podría traducirse, simplemente, en más tiempo para otro trabajo.

En este sentido, la reconstrucción del Estado y la búsqueda de una nueva estatalidad deben reconocer el pluriempleo como un rasgo estructural del empleo público contemporáneo. Este constituye uno de los puntos de partida para pensar las transformaciones necesarias. Se trata de un fenómeno que debe ser explorado en profundidad, reconociendo sus múltiples aristas y evaluándolo como un condicionante clave para diseñar políticas salariales, de carrera, de ingreso y de formación.