



**ARGENTINA EN REFORMA:**  
**Revisando la demolición**  
**de derechos....**

**Análisis de la Reforma Laboral**  
*según texto fechado 18/11/17*

## INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

La Argentina está “en reforma”. El Poder Ejecutivo ya envió al Congreso de la Nación la Reforma Tributaria; cerró el acuerdo fiscal con las Provincias (con excepción de la de San Luis) y consensuó con la CGT las modificaciones al proyecto de Reforma Laboral. Asimismo está concluido el proyecto de Reforma Previsional, que es el “corazón” del objetivo reformista.

En todos los casos el discurso se dirige –en términos generales– a la necesidad de disminuir el déficit fiscal, promover las inversiones, crear empleo y disminuir la pobreza, sin olvidar “la tan deseada” disminución de la inflación. Todos objetivos loables, pero jamás cumplidos en ninguno de los 103 países en los cuales se aplicaron este tipo de reformas. En los textos de los proyectos se lee la pérdida de derechos de las mayorías, la desprotección de los grupos más vulnerables, y la incertidumbre con respecto al impacto en la vida cotidiana de todos, tanto hoy como en el futuro.

El proyecto de Reforma Laboral, incluyó modificaciones que “le bajan el tono” devastador al borrador y anteproyecto que habían circulado con anterioridad. De todas formas, sigue siendo un proyecto anti trabajador que se profundizará con las propuestas de leyes que diseñará una comisión tripartita sobre nuevas formas atípicas de trabajo. Sigue siendo un proyecto que preanuncia nuevos embates sobre las relaciones colectivas (negociación, sindicatos, huelga).

Pero el tema fundamental es que ganaron la “batalla simbólica” al instalar que los derechos laborales son el problema. Aunque la reforma no resuelva ninguna de las dificultades del mercado de trabajo; por caso, jornadas extensivas, discriminación, salud y seguridad, cultura de la evasión.

Como detallaremos a lo largo del análisis que aquí presentamos, si bien el proyecto de ley introduce algunas modificaciones que resultan saludables (extensión de la licencia por paternidad, y creación de las relacionadas por adopción y tratamientos de reproducción asistida; jerarquización del sistema de formación profesional), su principal cometido apunta a comenzar a desarticular el entramado de protección del trabajo que se encuentra vigente en nuestro país. Por lo tanto, su implementación alterará las relaciones entre empresarios y trabajadores en favor de los primeros, e incrementará las desigualdades sociales.

A lo largo de este informe se realizará un análisis pormenorizado del proyecto de reforma laboral elaborado por el Poder Ejecutivo Nacional, en su versión circulada el 18/11/17. En primer lugar se incluye una descripción del marco conceptual desde el cual fue diseñada la propuesta. A continuación, se presenta una reseña de sus contenidos. En la tercera sección se realiza un análisis detallado sobre cuatro aspectos particularmente relevantes: regularización del empleo no registrado; reducción de la indemnización por despido; reducción de contribuciones patronales e introducción de nuevas modalidades contractuales. El informe presenta un capítulo de conclusiones y, como anexo se incluyen los comentarios específicos sobre cada uno de los capítulos del anteproyecto.

---

<sup>1</sup> Documento elaborado por: Diego Schleser, Juan Manuel Ottaviano, Matias Maito, Clarisa Soto, Juan O’Farrel, con la dirección de Carlos Tomada.

## 1. MARCO CONCEPTUAL DE LA REFORMA

El anteproyecto de reforma laboral tiene la intención explícita de alterar la correlación de fuerzas entre capital y trabajo, en favor del capital. Para conseguir ese objetivo, el texto de la reforma modifica un contrato social construido a lo largo de muchos años y conflictos en todo el mundo capitalista, que reconocía la necesidad de proteger al trabajador en la relación laboral que conlleva una desigualdad en las partes.

En nuestro país esta protección tiene rango constitucional (Art. 14 Bis). Sin embargo, el anteproyecto presentado por el Gobierno Nacional se fundamenta en el Art. 75, inciso 19 de la Constitución Nacional, donde se cita la consideración de cumplir el mandato relacionado con la productividad de la economía nacional.

De alguna manera esto implica dejar de hablar de “empleo digno y protegido” reemplazando el concepto por “generar empleo” (sin hacer mención del tipo y las condiciones del trabajo) y orientando el foco a la mejora de la productividad, que parecería necesaria sin importar la necesaria protección del trabajador.

La reforma laboral oficial apunta a modificar el contrato social que conecta trabajo y ciudadanía y que articula un marco distributivo de rentas y beneficios, fortaleciendo y ampliando la desigualdad económica y desestructurando prácticas sociales que permitían un relativo equilibrio de las asimetrías sociolaborales. Al iniciar la erosión de los derechos individuales del trabajo (y probablemente en el futuro también le tocará a los colectivos escasamente tratados en esta reforma) el trabajo se reinstituye como un bien en el mercado, se lo mercantiliza.

Con este giro fundacional, el proyecto se inscribe en la tradición de reformas flexibilizadoras que se sustentan en la escuela económica neoclásica. El principal argumento de esta corriente, es que las regulaciones laborales—que en un principio buscan proteger a los trabajadores— terminan ‘osificando’ las economías y limitan su capacidad para adaptarse. Así, las rigidices generadas por los principios, normas e instituciones que conforman el derecho laboral son un problema ya que impiden que las economías se adapten a desafíos de diversa índole, como el avance de la tecnología, la competencia internacional o una crisis de balanza de pagos.

Para la teoría neoclásica el principio protectorio del derecho del trabajo, junto al resto de las directrices e institutos que se desprenden del mismo, constituyen mecanismos que interfieren en el libre juego de la oferta y la demanda de la fuerza de trabajo, concebida esta última como un factor más en el proceso de producción. Como es habitual en esta corriente, se afirma que la intervención en un mercado competitivo genera efectos distorsivos que condicionan su funcionamiento y resultan en niveles subóptimos de registración, generación de empleo o competitividad.

A esta visión se le contraponen otra corriente de pensamiento que plantea que las instituciones laborales contribuyen a incrementar los salarios reales, aportando “capacidad de compra” para sostener el consumo, promover la inversión y lograr así niveles de empleo y producción más cercanos al pleno empleo de los factores. De acuerdo con esta perspectiva, la libre acción del mercado, en ausencia de sindicatos y otras instituciones laborales, determinará niveles salariales (reales) menores y una capacidad de compra de los trabajadores limitada, un menor nivel de inversión y, por lo tanto, menores niveles de producción y de empleo.

Además, las corrientes heterodoxas plantean que la libre competencia, sin intervenciones estatales ni marcos regulatorios, lejos de estimular el pleno empleo, genera situaciones donde las desigualdades y los abusos se profundizan. Como el mercado de trabajo no es (ni puede ser) un mercado de competencia perfecta se producen rentas en las relaciones laborales que los empleadores intentan explotar. Los ejemplos típicos se ven en los casos de los empleadores que discriminan a grupos vulnerables, pagan menos a quienes no pueden migrar o trasladarse, o fuerzan a los trabajadores a trabajar más de su voluntad bajo la amenaza de despido.

Las reformas laborales flexibilizadoras han sido cuestionadas empíricamente. Luego de tres décadas de implementación de distintos proyectos inspirados en esta misma lógica en cerca de 100 países, no existe evidencia unívoca que demuestre resultados positivos en términos del crecimiento del empleo o en la formalización laboral. Sin embargo, sí se ha podido comprobar que el debilitamiento de la protección laboral ha provocado un aumento de la desigualdad.

Por ejemplo, Deakin y Sarkar (2016) realizan un estudio sobre 35 países de la OCDE para el periodo 1995 - 2012, y no hallan evidencia que justifique la hipótesis según la cual la regulación laboral reduce las oportunidades de empleo. Por el contrario, se observa que los marcos normativos promueven una mejor distribución de los ingresos y una mayor productividad laboral. Vergeer y Kleinknecht (2014) realizaron un análisis con datos de 20 países de la OCDE para el periodo 1960-2004 que demuestra que la desregulación de los mercados de trabajo y la eliminación de sus “rigideces” no sólo no reduce el desempleo sino que conduce a una pérdida de participación de los salarios en el producto. La reducción de la participación del salario en el ingreso, a su vez, conduce a una caída de la productividad laboral.

En el mismo sentido, el propio Fondo Monetario Internacional ha identificado la flexibilización laboral como uno de los principales impulsores de la desigualdad. “Una mayor flexibilidad [de las instituciones laborales] puede plantear un desafío a los trabajadores, especialmente a aquellos con bajas calificaciones, y por lo tanto juega un rol importante en la explicación de las desigualdades” (para ampliar esta temática el CETyD - UNSAM publicó un documento específico: <http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2017/10/reformalaboral.pdf> ).

## 2. CONTENIDO GENERAL DEL ANTEPROYECTO DE REFORMA LABORAL

La estructura de la propuesta analizada da cuenta de la pretensión de un abordaje integral de la temática laboral que incluye una amplia gama de contenidos. Sin embargo, los cambios más profundos, que tienen por intención estimular la creación de empleo y mejorar la productividad de la economía argentina, son los que se desarrollan en los siguientes tres títulos:

- Regularización del empleo no registrado, la lucha contra evasión en la seguridad social y la registración laboral.
- Modificaciones al régimen de aportes y contribuciones y a la metodología de ajuste del haber mínimo garantizado.
- Relaciones individuales de trabajo.

En lo relativo a las Relaciones Individuales de Trabajo se incluyen diversos aspectos flexibilizadores y precarizantes, que en muchos casos replican las figuras introducidas en la reciente Reforma Laboral implementada en Brasil; entre ellos se pueden señalar los siguientes:

- Reducción de la suma que percibirá el trabajador en concepto de indemnización por despido sin causa, a partir de la exclusión de un conjunto de categorías para el cálculo del salario base, como la parte proporcional del sueldo anual complementario, bonificaciones y compensaciones de gastos.
- Debilitamiento del principio de irrenunciabilidad, de manera que el empleador tiene la posibilidad legal de rebajar las condiciones de trabajo pactadas con un trabajador en un contrato individual.
- Ampliación de las facultades de modificar unilateralmente las condiciones esenciales (salario, jornada, categoría, lugar de prestación) de la relación laboral ante el debilitamiento del derecho del trabajador para reclamar volver a las condiciones anteriores frente a una amenaza de despido por no aceptar los cambios impuestos por el empleador.
- Se permite la adopción por convenio de un Fondo de Cese laboral, que “terciariza” la responsabilidad del empleador con el despido, facilitando la rotación debido a la ajénidad de los costos y la eliminación del rol disuasivo de la indemnización frente al despido, a través del uso peyorativo de la negociación colectiva “a la baja”.
- Se elimina la responsabilidad solidaria de actividades complementarias de limpieza, seguridad, servicios médicos y de higiene y seguridad en el trabajo, gastronomía e informática.
- La indemnización con motivo de falta de registración o registración deficiente que en la actualidad se le abona al trabajador, se convierte en una multa que recauda el organismo de la seguridad social. De este modo, se desactiva una herramienta disuasoria del empleo no registrado ya que se reduce el incentivo para que el trabajador de curso a la acción judicial.
- Se habilita la introducción de dos modalidades de trabajo independiente –trabajo independiente con colaboradores y trabajo profesional autónomo económicamente dependiente– que limitan el número de trabajadores al que se le aplica, efectiva o potencialmente, los derechos previstos en la normativa laboral. Estos temas serán tratados por una comisión tripartita que deberá proponer un proyecto de ley para su reglamentación.

En la propuesta de reforma también se identifican algunas temáticas interesantes y valiosas para los trabajadores como la ampliación del período de licencia por nacimiento, la posibilidad de acordar, programada y transitoriamente, la jornada reducida para cuidado de menores, la creación de licencias por trámites de adopción y para tratamientos de reproducción asistida.

En cuanto a la amplitud y diversidad de sus contenidos se observa una semejanza con la Ley de Empleo de los años '90. Así, incluye capítulos vinculados con la capacitación continua; la transición entre el sistema educativo formal y el trabajo; el fomento del empleo juvenil y entrenamiento para el trabajo; los servicios de empleo y el seguro de empleo ampliado.

En varios de estos temas el anteproyecto le da rango legal a acciones o programas pre-existentes al inicio del actual gobierno, como por ejemplo, el de Capacitación Laboral Continua, la Red Federal de Servicios de Empleo y los contenidos dirigidos a la promoción del empleo registrado de los jóvenes y a la posibilidad de que realicen prácticas calificantes en empresas. En algunos de estos casos, como sucede también con otras temáticas, la propuesta de ley no incluye muchos de los aspectos

procedimentales y reglamentarios que serán tema de análisis cuando ellos se difundan, dado que, a partir de un objetivo “loable” podrían llegar a contener aspectos precarizantes de la condición de trabajador, de aprendiz, de capacitado, de desempleado o de ciudadano.

Finalmente la reforma incluye en la creación de la Agencia Nacional de Evaluación de Tecnologías de Salud. La propuesta es una copia del Proyecto de Ley ya remitido por el Poder Ejecutivo al Congreso de la Nación el 12 de Julio de 2016 y parecería no guardar relación con una reforma laboral. Este Título es amplio, incluye varios detalles, pero se estima que debería formar parte de una ley integral de revisión del sistema solidario y equitativo de salud en nuestro país. Por su parte, algunos especialistas en la materia hay señalado diversos aspectos que deberían re considerarse para que una agencia de este tipo funcione adecuadamente garantizando las salvaguardas éticas y estándares que impidan la presencia de conflictos de intereses, entre otros factores relevantes<sup>2</sup>.

En los capítulos siguientes se desarrollan algunas de las temáticas referidas al núcleo de la reforma y en el Anexo se presenta un análisis de todos sus contenidos.

### **3. ANÁLISIS DE CUATRO ASPECTOS RELEVANTES DE LA REFORMA**

#### **Regularización del empleo no registrado.**

El régimen planteado en la reforma consiste en otorgar una amplia amnistía a los empleadores que tengan en su plantilla trabajadores no registrados o inadecuadamente registrados. El perdón está relacionado con los delitos penales tributarios respecto de los recursos de la seguridad social (Ley N° 24.769 Régimen Penal Tributario), pero abarca además, todas las leyes que prevén sanciones y multas por falta de regularización de la relación laboral. En el régimen propuesto, el Estado no es el único actor que condona los incumplimientos legales: el propio trabajador no registrado, vulnerado social y económicamente por padecer el incumplimiento laboral, también debe exculpar al empleador por sus transgresiones a la normativa laboral.

El régimen de regularización del empleo no registrado alcanza a todos los trabajadores y a todos los empleadores y todas las relaciones laborales actualmente vigentes, con la única excepción del personal de casas particulares y del sector público.

Un aspecto relevante del esquema previsto en el proyecto de ley es la ausencia de cláusulas cerrojo que prohíban el despido o reducción de personal durante un plazo considerable posterior a la regularización. La falta de una cláusula de este tipo permite que el empleador despida trabajadores luego de regularizarlos—amparándose en la nueva reglamentación indemnizatoria—sin sufrir consecuencias, con las eximiciones consolidadas, sacralizando así la evasión. Dichas previsiones, por ejemplo, están contenidas en el régimen de promoción del trabajo registrado para micro-empresas vigente por la Ley N° 26.940, que es derogado por este proyecto.

En este marco, es elevada la posibilidad de que un trabajador regularizado a través del esquema propuesto resulte desvinculado de la relación laboral recientemente formalizada. Dado que no impone ninguna condicionalidad respecto a la modalidad contractual en la que debería encuadrarse el vínculo

<sup>2</sup> Maceira, D. y Espínola, N. “Garantía de Derechos, Protección Financiera y el Papel de las Agencias de Evaluación de Tecnologías Sanitarias. Aportes para el Caso Argentino”. [www.preservarsalud.com.ar](http://www.preservarsalud.com.ar) y [www.cedes.org](http://www.cedes.org), 2017.

laboral regularizado, ni al período de tiempo mínimo durante el cual la relación de trabajo debería sostenerse, el empleador contará con la posibilidad de resolver todas las potenciales demandas que se derivan de una relación laboral no declarada sin costo alguno. La única condición prevista en el proyecto es que el empleador regularice al personal no declarado durante los primeros 180 días a partir de la reglamentación de la ley, y con un costo muy bajo en los 180 días subsiguientes (70% de reducción). En conjunto, los empresarios tendrán la posibilidad de regularizar al trabajador de acuerdo a lo previsto en la normativa, para luego, en el corto plazo, decidir su desvinculación con una indemnización recortada, garantizada por el nuevo marco normativo.

En función de esta situación, y considerando la alta movilidad laboral que caracteriza a una parte importante del empleo en nuestro país, el efecto de esta medida sobre la formalización del trabajo probablemente resulte limitado. Por caso, los trabajadores de baja y media calificación se encuentran expuestos, a menudo, a inserciones laborales de elevada inestabilidad; esto es así, independientemente de si el empleo se encuentra registrado o no (aunque, por supuesto, el trabajo registrado es bastante más estable).

De acuerdo con la Encuesta Permanente de Hogares (EPH – INDEC), el 75% de los asalariados no registrados tiene una antigüedad en sus puestos de trabajo inferior a los dos años. Por su parte, se observa que la tasa de rotación laboral en el empleo registrado es alta, lo que implica que periódicamente se produce un elevado número de desvinculaciones: mensualmente, un 5% del total de los trabajadores que ocupan puestos registrados son desvinculados para ser reemplazados por un porcentaje equivalente de trabajadores que se insertan en nuevos empleos formales. Además, alrededor de un 40% de la totalidad de los trabajadores que se incorporan a un puesto de trabajo formal se desvinculan del mismo al cabo de tres meses.

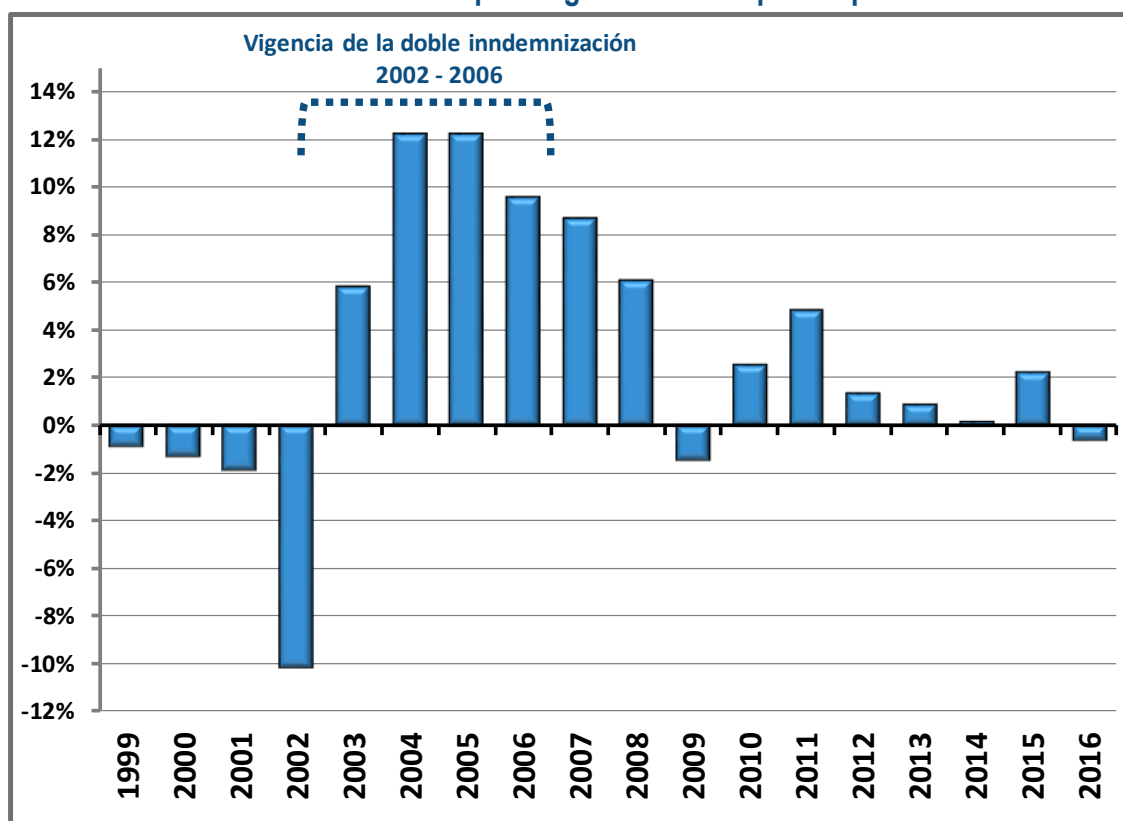
De este modo, el régimen de regularización (montado sobre la elevada rotación laboral existente en nuestro país) no tendría efectos significativos en la formalización del trabajo al tiempo que los empleadores, que transgredieron las normas laborales, verán condonadas sus deudas y exculpados sus evasiones, a costa de la merma que se producirá en la recaudación del sistema de seguridad social y de los trabajadores que quedaron sin empleo.

### **Reducción de la indemnización por despido.**

Una de las modificaciones que introduce el proyecto consiste en reducir el costo del despido. Para esto se plantea excluir una serie de conceptos del salario que se toma como referencia para el cálculo de las indemnizaciones, que actualmente son considerados por la normativa vigente. Concretamente, los conceptos que se pretende dejar de contabilizar son la parte proporcional del sueldo anual complementario, la bonificación abonada por el empleador sin periodicidad mensual y en base a un sistema de evaluación de desempeño y toda compensación y/o reconocimientos de gastos que el empleador efectúe hacia el trabajador.

Si bien aún no ha sido explicitado con claridad, se entiende que el principal argumento para reducir las indemnizaciones es que los valores vigentes condicionan la contratación de trabajadores registrados. Como se ha señalado para otras medidas del mismo tenor, en la literatura que evalúa el impacto de los costos del despido en la dinámica del empleo no hay consenso respecto a la hipótesis que señala la existencia de una relación directa entre el monto de las indemnizaciones y la demanda laboral.

## Variación anual del empleo registrado en empresas privadas



Fuente: elaboración propia, en base a OEDC – SIPA (MTEySS).

En nuestro país, un dato elocuente que cuestiona la idea de que los costos de despido restringen el crecimiento del empleo formal surge de los resultados de la implementación de la norma conocida como “doble indemnización”. A partir de ella se establecía un incremento de la indemnización por despido incausado para los trabajadores incorporados antes del año 2002 (en una proporción que originalmente equivalía al doble de la indemnización original y que, desde entonces hasta el año 2006, momento de su caducidad, fue disminuyendo progresivamente).

Contrariamente a la posición de quienes sostienen que una norma de esta naturaleza inhibe las contrataciones, durante aquel periodo se ha verificado una tasa de crecimiento del empleo registrado en empresas privadas de las más elevadas de los últimos 20 años. En efecto, entre los años 2002 y 2006 la generación de puestos de trabajo adquirió una dinámica inédita, cuyos picos en los años 2004 y 2005 arrojaron registros de incremento del 12% interanual.

La evidencia demuestra entonces que el valor de la indemnización no parece el único factor relevante para la creación de empleo registrado. De hecho, en el caso argentino se observa que la duplicación de su monto no obstaculizó uno de los procesos de expansión del mercado laboral registrado más importantes de las últimas décadas.

Por otro lado, facilitar el despido de trabajadores (tal como lo hace la reducción del costo de la indemnización) perjudica la productividad de la empresa a través de varios canales. Por caso, cuando esto sucede se reduce la antigüedad media en el empleo, así como el período de rendimiento de la inversión en la capacitación del trabajador. En esas situaciones, debido a la inestabilidad en sus puestos de trabajo, los trabajadores cuentan con incentivos para adquirir conocimientos generales que



incrementen su empleabilidad afuera de la empresa, en lugar de capacidades específicas o necesarias para la empresa. Por el contrario, cuando las relaciones de trabajo son duraderas y existen protecciones contra el despido, es más probable que aumente la confianza y el compromiso de los trabajadores con la empresa. Esto conlleva efectos positivos sobre la productividad debido a que una mayor confianza del empleador con sus empleados implica menores costos de supervisión y control, menores riesgos de fuga de información y mayor acumulación de conocimiento<sup>3</sup>.

### **Modificaciones al régimen de aportes y contribuciones: Reducción de contribuciones patronales.**

El esquema de Mínimo No Imponible (MNI) para el pago de contribuciones patronales incluido en el anteproyecto de reforma retorna (con otro formato) el modelo aplicado durante el régimen de convertibilidad de baja generalizada de cargas sociales a todas las empresas, sin condicionalidad ni contraprestación alguna. En ese entonces se materializó una reducción de aportes patronales de acuerdo a distintos esquemas, en búsqueda de un horizonte definido en los considerandos del Decreto 2609/1993 de reducción de aportes patronales; allí se sostenía que "la disminución de las contribuciones sobre la nómina salarial debe ser considerada como un paso hacia su total eliminación".

De acuerdo a la mayoría de los estudios sobre evaluación de impacto publicados, esta medida implementada en el país durante la década del noventa no fue capaz de crear empleo asalariado registrado ni de reducir la informalidad. Por caso, en su estudio sobre los cambios en las regulaciones laborales que tuvieron lugar durante los años '90, Beccaria y Galin sostienen que "no parece haber habido una influencia discernible de la reducción del costo laboral en el empleo". Por un lado, afirman que "la rebaja de las cargas patronales impulsada desde principios de 1994, si bien redujo el costo laboral un 9% (suponiendo salarios estables), coexistió con una casi nula generación de puestos de trabajo formales"; y por otro, que "el crecimiento del trabajo informal fue indiferente a las mayores deducciones impositivas sobre los salarios"<sup>4</sup>.

En sintonía con esa perspectiva, un estudio de Cruces, Galiani y Kidyba llega a conclusiones similares: "El principal argumento que justificaba las reducciones de impuestos introducidas entre 1995 y 1999 en Argentina (a saber, que los menores costos laborales aumentarían el empleo) no se vio confirmado por los acontecimientos. (...) Sin embargo, los recortes impositivos tuvieron un efecto significativo en las finanzas gubernamentales: la recaudación de impuestos sobre nómina como porcentaje del ingreso salarial total (considerando todo el país, pero excluyendo al sector público y los trabajadores agrícolas) disminuyó casi a la mitad desde mediados de la década de 1990 hasta principios de la década de 2000"<sup>5</sup>.

Salvia y Ensignia también concluyen que "las firmas del sector formal lejos estuvieron de responder [a la baja de contribuciones patronales] con una ampliación de la plantilla de personal. Por el contrario, en la medida que la convertibilidad atrasaba el tipo de cambio y aumentaba el costo del dinero, las

<sup>3</sup> Vergeer, R. y Kleinknecht, A. (2014). ¿Cómo afecta la desreglamentación a la productividad laboral? Análisis con datos de panel de 20 países de la OCDE (1960-2004), en Revista Internacional del Trabajo, vol. 133, núm. 3.

<sup>4</sup> Becaria, L. y Galin, P. (2002). "Regulaciones laborales en Argentina. Evaluación y propuestas", Fundación OSDE-CIEPP.

<sup>5</sup> Cruces, G., Galiani, S. y Kidyba, S. (2010). Payroll Taxes, Wages and Employment: Identification through Policy Changes, Documento de trabajo N°93, Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (CEDLAS).

empresas tendieron a deshacerse de puestos de baja calificación, reemplazando a los trabajadores antiguos o viejos por otros más jóvenes y calificados”<sup>6</sup>.

De modo que la literatura es concluyente en relación a que las políticas de reducción de contribuciones patronales han tenido magros o directamente nulos impactos sobre la generación de empleo y la disminución de la informalidad laboral. Por el contrario, el principal efecto de estas iniciativas parece haber sido el desfinanciamiento del sistema de seguridad social y la simultánea transferencia de cuantiosos recursos por parte del fisco hacia las empresas. Se estima que estas iniciativas, en conjunto con las políticas de flexibilización laboral supusieron, entre 1993 y 1999, una transferencia superior a los 19.000 millones de dólares por parte del Estado hacia el sector empresario<sup>7</sup>.

En síntesis, el concepto nodal del proyecto de reforma ya ha demostrado en el pasado y con sobrada evidencia que no logra cumplir con el objetivo de promover el crecimiento del empleo formal, al tiempo que su aplicación produce consecuencias graves en la generación de recursos propios para el sistema de seguridad social, afectando los derechos de los trabajadores considerados en forma conjunta entre la etapa activa y la pasiva.



En función del proyecto de reforma tributaria del gobierno nacional enviado el 13 de noviembre al Congreso Nacional<sup>8</sup>, el descuento de un monto fijo a todas las relaciones laborales para la definición de la suma a pagar en concepto de contribuciones y los cambios aplicados a las alícuotas, tendrán como resultado una caída preocupante en la recaudación del sistema, escenario que se profundiza progresivamente en la medida en que el mínimo no imponible se incrementa todos los años hasta 2022. En efecto, se estima que para 2018 la implementación del MNI provocará una contracción de la recaudación en concepto de contribuciones patronales del orden del 7% en relación al total del monto que podría recaudarse con el esquema vigente<sup>9</sup>; este porcentaje representa una pérdida de alrededor de 29 mil millones, a pesos de noviembre de 2017. Considerando el esquema de aumento del MNI y los cambios en el valor de la alícuota, la contracción de la recaudación en concepto de contribuciones patronales llegaría al 21% en 2020 y al 36% en 2022<sup>10</sup> (salteando los años intermedios que siguen la misma tendencia creciente). En 2022, el costo fiscal expresado a pesos de noviembre de 2017 podría alcanzar los 153 mil millones aproximadamente<sup>11</sup>.

<sup>6</sup> Salvia, A. y Ensignia, J. (2002). Mercados laborales y políticas ocupacionales. El caso argentino, en Fundación Friedrich Ebert "Mercados laborales y políticas ocupacionales en el Cono Sur. Estudios nacionales". Santiago de Chile (Chile): Fundación Friedrich Ebert.

<sup>7</sup> Salvia, A. (2000). "Reformas laborales y precarización del trabajo asalariado (Argentina 1990-2000)". Equipo Cambio Estructural y Desigualdad Social del Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (plan de trabajo aprobado por la Programación UBACyT 1998-2000 (AS 058) y por CONICET (PIA 05/98).

<sup>8</sup> **El capítulo referido a contribuciones patronales se encontraba anteriormente en el texto de la reforma laboral.**

<sup>9</sup> Para la estimación se tomó como referencia un salario medio bruto de 28.870 pesos, que surge de una proyección para el año 2018 a partir del valor correspondiente de junio de 2017 (publicado por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, MTEySS, con datos del SIPA).

<sup>10</sup> Para la proyección del salario medio bruto para el período comprendido entre 2018 y 2020 se supuso un crecimiento anual del salario real del 1%. Además, se considera de acuerdo a los resultados de los estudios de evaluación de impacto, que la medida no tendrá un impacto directo en el crecimiento del empleo registrado privado, razón por la cual, se consideró para la estimación, el nivel de empleo registrado promedio verificado en el año 2015, que será algo más elevado que el que se verificará en el año 2017.

<sup>11</sup> La reducción en la recaudación se verá mínimamente compensada con el aumento previsto en la reforma tributaria del tope aplicado a los aportes personales.

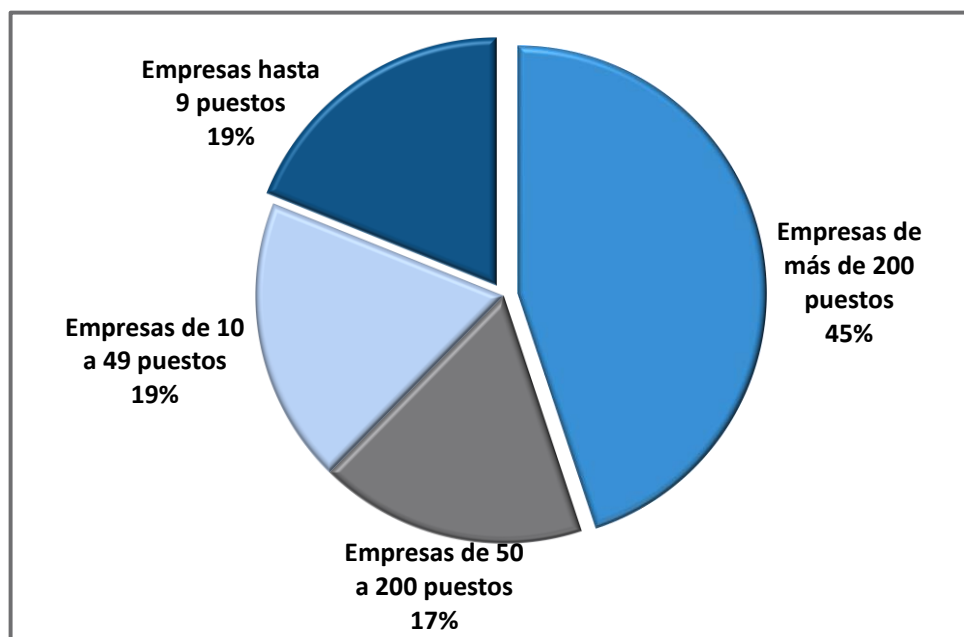


Dado que el mínimo no imponible se aplicaría a cada una de las relaciones laborales existentes y que las grandes empresas concentran una proporción relevante del total del empleo registrado privado (las firmas de más de 200 trabajadores emplean a más de un tercio del total del empleo), el esquema incluido en el proyecto transfiere una gran parte de los recursos que el Estado dejaría de recaudar a las grandes empresas<sup>12</sup>.

Así, de la suma total que sería transferida al sector privado en el año 2019, sólo un 19% se otorgaría a los empleadores de menos de 9 trabajadores, que representan a un 86% del total de las empresas formales, y un 45% sería redistribuido a las firmas de más de 200 trabajadores, quienes explican el 1% del universo de los empleadores registrados (esto sin tener en cuenta la reducción de las contribuciones que se aplicaría a una parte de este segmento de firmas). Otro indicador relevante es que de los recursos adicionales que el sector privado empezaría a percibir de aprobarse este régimen, cerca de dos tercios (62%) estarían orientados a las empresas de 50 trabajadores en adelante.

A diferencia de otras normativas que definían reducciones de contribuciones patronales (Leyes 26.940 y 26.476), en este proyecto no se hace mención alguna respecto a las transferencias del Poder Ejecutivo Nacional para compensar la pérdida de recaudación resultante de este conjunto de medidas. La cuestión es relevante porque es claro que sin los recursos adicionales dispuestos por el Estado las prestaciones del sistema de seguridad social se verán seriamente afectadas.

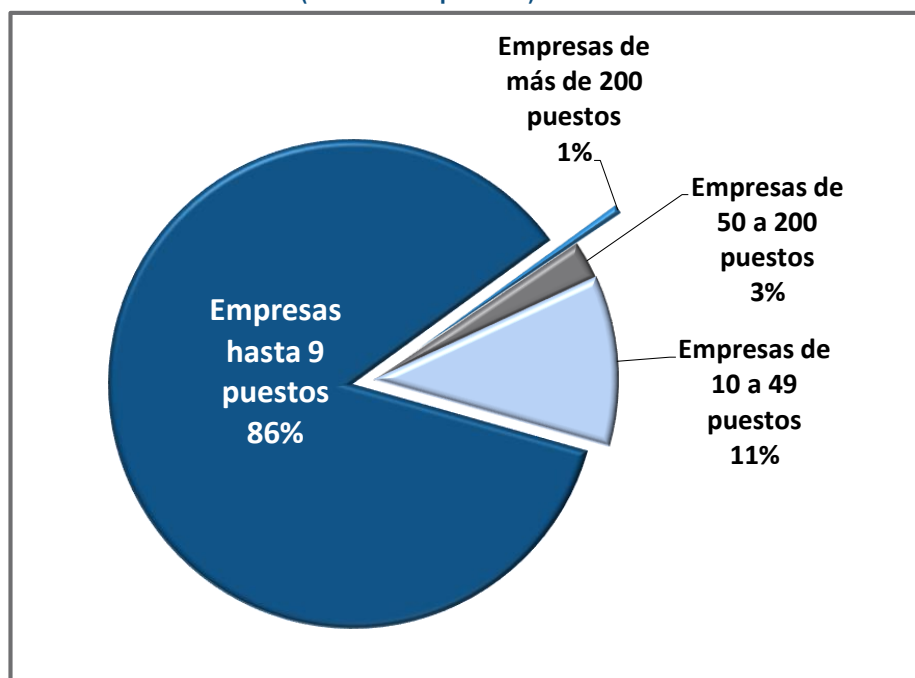
**Distribución porcentual de los recursos que se dejarían de recaudar según tamaño de empresa (cantidad de puestos). Estimación para el año 2019.**



Fuente: elaboración propia, en base a OEDE – SIPA (MTEySS).

<sup>12</sup> Datos estimados a partir la información publicada en los Boletines estadísticos del OEDE-MTEySS, elaborados a partir de información proveniente del Sistema Integrado Previsional Argentino ([http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/oede/estadisticas\\_nacionales.asp](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/oede/estadisticas_nacionales.asp)).

Distribución porcentual de las empresas según tamaño de empresa (cantidad de puestos). Año 2015.



Fuente: elaboración propia, en base a OEDE – SIPA (MTEySS).



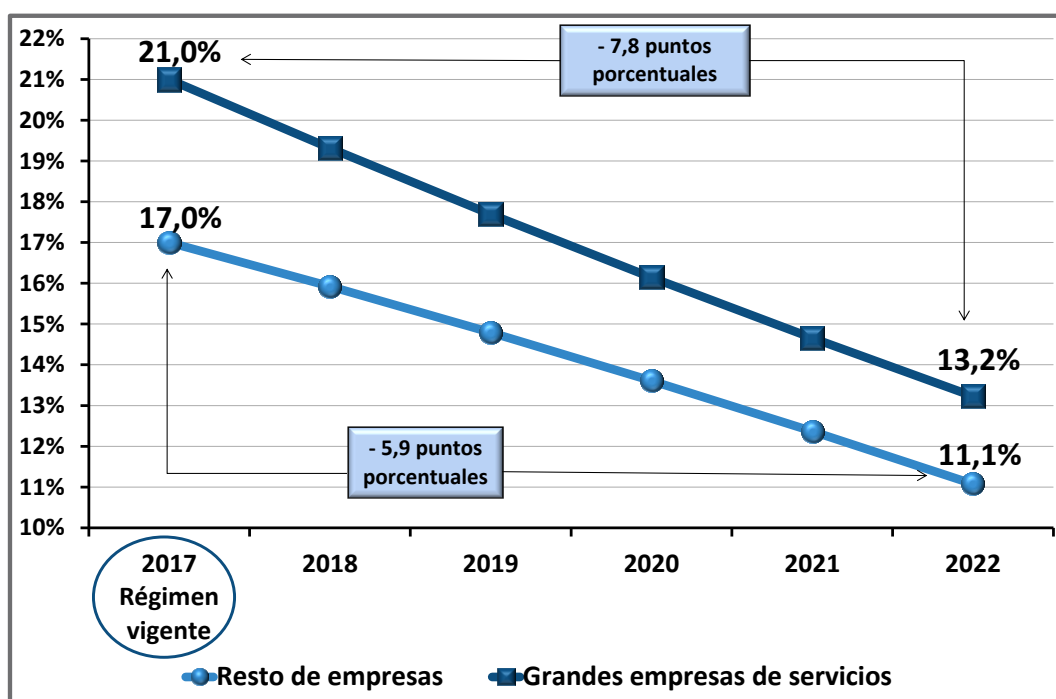
Considerando la aplicación del Mínimo No Imponible y el aumento progresivo de la tasa de contribuciones para la mayoría de los empleadores (PyMES y grandes empresas del sector transable), se estima que la alícuota efectiva por la cual tributarán las empresas en promedio al sistema de seguridad social pasará del 17% actual al 11,1% en el año 2022, lo que implica una reducción de 5,9 puntos porcentuales. No obstante, según lo establecido en el proyecto, las grandes empresas de servicios se verán beneficiadas adicionalmente por una reducción de la tasa general (del 21% vigente al 19% en 2022), que se le sumará al descuento que resulta de la aplicación del MNI. Así, la alícuota de contribuciones efectiva para las grandes firmas de servicios se contraerá del 21% actual al 13,2% en 2022, presentando una caída de 7,8 puntos porcentuales.

De este modo, según las estimaciones realizadas, el proyecto estipula una reducción mayor de la alícuota de contribuciones patronales (en términos absolutos) para las grandes empresas de servicios (caída de 7,8 puntos porcentuales) que para el promedio del resto de los empleadores, que son básicamente las PyMES y las grandes empresas dedicadas a actividades transables (5,9 puntos porcentuales menos).

Por otra parte, el proyecto plantea la eliminación progresiva (en el año 2022 se eliminaría por completo) de la normativa vigente que permite computar una parte variable de la alícuota de contribuciones patronales como crédito fiscal del Impuesto al Valor Agregado (IVA). En el caso de que todas las empresas hicieran uso pleno de este beneficio, se estima que la reducción de la alícuota efectiva alcanzaría a 3,5 puntos porcentuales para el año 2022 para el caso de la mayoría de las empresas (en vez de los 5,9 puntos porcentuales sin considerar el crédito

fiscal), y de 5,3 puntos porcentuales para las grandes firmas de servicios (7,8 puntos porcentuales es la caída sin computar el crédito fiscal). Dado que el monto de crédito fiscal del IVA se define según el grado de vulnerabilidad de la región en la que se localizan los puestos de trabajo, su eventual eliminación implicará que la reducción de contribuciones patronales presentada en el anteproyecto sea más significativa en áreas más desarrolladas (como la Ciudad de Buenos Aires y Córdoba), y mucho menos relevantes en zonas con mayor incidencia de pobreza estructural (como Chaco y Jujuy).

**Evolución de la tasa efectiva de contribuciones patronales definida en el proyecto.  
Período 2017-2022.**



Fuente: elaboración propia, en base a OEDE – SIPA (MTEySS).

➔ Para las grandes firmas dedicadas a los servicios, la aplicación conjunta del MNI y la reducción de la alícuota, implica una importante reducción de la suma que pasarán a pagar en concepto de contribuciones patronales.

Un ejemplo de este fenómeno son las grandes cadenas comerciales – supermercados, tiendas de ropa y electrodomésticos – quienes obtendrán un descuento de alrededor del 40% en el monto que abonarían al sistema de seguridad social en caso de mantener el régimen vigente (para el año 2022). Este porcentaje representa alrededor de 15,6 mil millones de pesos anuales que el sistema de seguridad social dejará de percibir, suma que equivale a financiar a cerca de 180 mil jubilaciones mínimas durante un año (al valor vigente de la jubilación mínima en noviembre de 2017). Para el caso de los Bancos (sector financiero), la combinación de ambas medidas establecidas en el proyecto, determina una reducción estimada del monto que abonan en contribuciones patronales del 26%; lo que implica cerca de 4,7 mil millones de pesos en el año, suma que permitiría cubrir a 54 mil personas mayores con una jubilación mínima durante el plazo de un año.

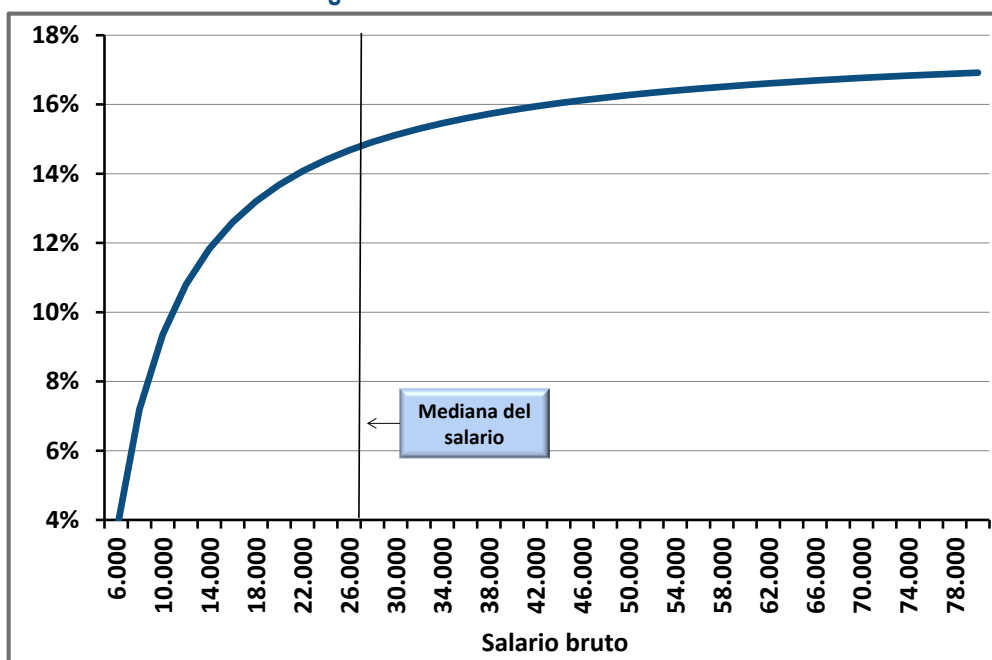
Otro aspecto relevante es que el esquema de MNI podría introducir un sesgo distorsivo en la demanda de empleo, premiando inadecuadamente con un baja de costos laborales a empresas que utilizan mecanismos de contratación que redundan en salarios bajos.

Si bien el objetivo del proyecto, en principio, consistiría en fortalecer la creación de oportunidades laborales para los trabajadores menos calificados (que ocupan puestos de menor salario); como se detalló previamente, la evidencia muestra que la reducción del costo laboral no salarial generalmente no consigue ese resultado. En cambio, es altamente probable que los empleadores tengan fuertes incentivos a subdeclarar las remuneraciones que abonan (una práctica que ya está bastante extendida) o incurrir en otras prácticas que admiten salarios más bajos.

Como los salarios empezarían a tributar a la seguridad social a partir de un monto determinado, la alícuota efectiva de contribuciones patronales será nula o muy reducida para las remuneraciones más bajas, pero aumentará rápidamente en la medida que se incrementan los salarios hasta pasado cierto nivel en que la alícuota pasará a crecer lentamente.

En el siguiente gráfico se presenta una simulación para el año 2019 de la variación del salario bruto y de la alícuota de contribuciones patronales resultante de aplicar MNI para tramos salariales cada vez más elevados (cada 2.000 pesos). Se advierte que, para un salario de 6.000 pesos, la alícuota efectiva alcanzaría al 4%; que en el caso de un salario de 12.000, la alícuota pasa al 11%; y que para el valor salarial correspondiente a la mediana, de 26.000 pesos, la tasa de contribuciones patronales llegaría al 15%. No obstante, una vez que se sobrepasa ese umbral, la alícuota se incrementa de un modo más moderado; de hecho, para un salario que duplica al mencionado anteriormente (52.000 pesos), la alícuota crecerá sólo 1,7 puntos porcentuales.

**Alícuota efectiva de contribuciones patronales luego de la aplicación del MNI según valores salariales creciente. Estimación para el año 2019. Para PyMES y Empresas grandes no dedicadas a servicios.**



Fuente: elaboración propia, en base a OEDE – SIPA (MTEySS).

En consecuencia, las empresas tendrán fuertes incentivos para reducir el salario en la mayor medida posible, con el objetivo de acceder a una alícuota más baja (siempre y cuando los salarios que paga no se encuentren muy por arriba de la mediana).

### **Trabajo profesional autónomo económicamente vinculado y Trabajo independiente con colaboradores.**

La creación, por parte del proyecto de reforma laboral de una comisión tripartita para la elaboración de un proyecto de ley sobre dos figuras de trabajo independiente que serían excluidas de la Ley de Contrato de Trabajo (trabajo profesional autónomo económicamente vinculado y trabajo independiente con colaboradores), producirá un profundo debilitamiento de las bases del modelo de relaciones laborales argentino, dando lugar a un redireccionamiento de la demanda de empleo, que previsiblemente se orientará a la contratación de trabajadores a través de estas nuevas modalidades<sup>13</sup>. Esto se debe a que la contratación de trabajadores a través de estas nuevas modalidades reduce significativamente el costo laboral, ya que las mismas carecerían de todos los derechos previstos en la normativa laboral, como remuneración y condiciones de trabajo definidas por convenio colectivo, sueldo anual complementario, indemnización en caso de ser despedido sin causa, limitación de jornada laboral, licencias pagas, entre muchas otras.

Es posible identificar al menos dos efectos problemáticos que tendrán lugar de concretarse la posibilidad que habilitan estas formas de contratación en las cuales un trabajador que realiza una actividad económica bajo las órdenes de una persona jurídica o física puede ser encuadrado como independiente, o que se permita contratar hasta 3 trabajadores sin que medie una relación laboral asalariada entre el contratante y los contratados, tal y como surge de la propuesta del Poder Ejecutivo.

En primer lugar, esta situación abre la posibilidad de que se produzca una “formalización de baja intensidad”, al habilitar la validación legal de modalidades precarias de empleo. Por caso, un trabajador que en la actualidad mantiene una relación de dependencia con un empleador pero que se encuentra encuadrado de modo fraudulento como autónomo o independiente, podría ser “formalizado” a través de una de las figuras que se introducen y no como asalariado registrado, lo cual lo excluiría del conjunto de los beneficios que son propios de una relación laboral de ese tipo.

En segundo lugar, estas modalidades generarán un fuerte incentivo para la precarización de una parte del actual empleo asalariado registrado. Esto podría tener lugar a través de la rotación laboral, es decir, del reemplazo en una determinada unidad productiva de trabajadores asalariados registrados cuya relación laboral sea dada de baja (por renuncia, jubilación, etc.), por nuevos trabajadores encuadrados, ya no del modo en que lo estaban sus antecesores en el puesto, sino bajo alguna de las nuevas formas contractuales que se proponen, siguiendo un circuito como el que se agrega en el esquema.

---

<sup>13</sup> Cabe mencionar que la incorporación de estas figuras, ha sido uno de los componentes medulares de la reforma laboral implementada recientemente en Brasil.

## CIRCUITO DESPROTECTOR DE DERECHOS DE LA REFORMA LABORAL



Si bien con la información disponible es difícil dimensionar con claridad la porción del empleo asalariado registrado del sector privado que se encontraría en riesgo directo de ser re-encuadrado en las nuevas modalidades, es posible realizar una caracterización básica de la estructura del mercado laboral en nuestro país para detectar los vínculos laborales más susceptibles de reconvertirse bajo las nuevas figuras.

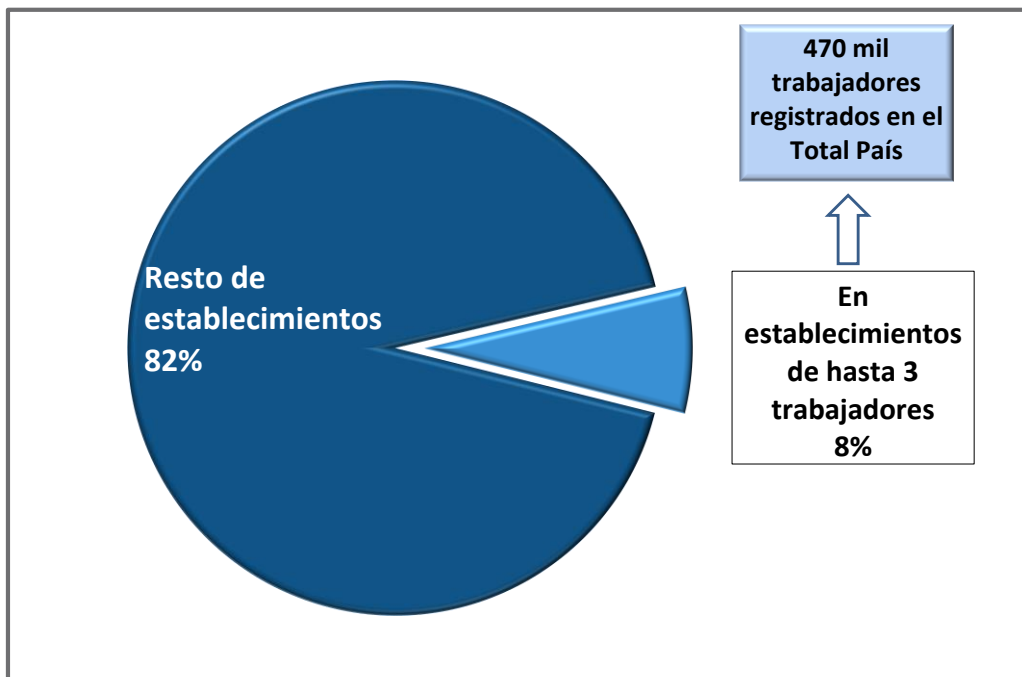
En ese sentido, un componente del empleo registrado privado que se encontraría en riesgo de ser reconvertido a la nueva figura de trabajo independiente con colaboradores, es el integrado por los asalariados dependientes de empleadores que tienen una dotación de personal de hasta 3 trabajadores (considerando el umbral establecido en el anteproyecto). De acuerdo la información relevada por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC), en el segundo trimestre de 2017, un 8% del total de los asalariados registrados del sector privado, realizaba actividades laborales registradas en establecimientos que contaban con un máximo de 3 trabajadores<sup>14</sup>; este porcentaje proyectado al total nacional representa alrededor de 470 mil asalariados formales<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> Cabe señalar que la información de la EPH indaga sobre el número de trabajadores en el establecimiento productivo y no, como establece el anteproyecto, el número de asalariados dependientes del empleador. Esto puede generar una diferencia menor en la estimación de los asalariados que podrían ser re-encuadrados en esta nueva categoría.

<sup>15</sup> La proyección se realizó a partir de la información del Ministerio de Trabajo, elaborada a partir del SIPA.



**Empleo asalariado registrado del sector privado en establecimientos con una dotación máxima de 3 trabajadores registrados. Porcentaje en el total del empleo registrado privado (aglomerados relevados) y número de asalariados (total país).**

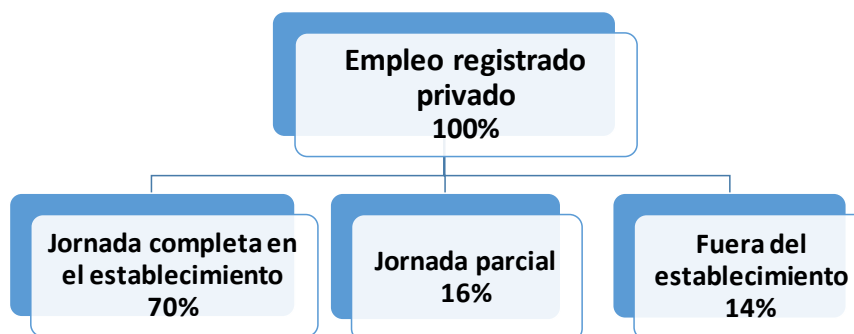


*Fuente: elaboración propia en base a EPH (INDEC) y OEDE – SIPA (MTEySS).*

Asimismo, se puede identificar a la jornada parcial y al desarrollo de actividades laborales fuera del establecimiento productivo como dos situaciones típicas de relaciones laborales relativamente frágiles, del mismo modo que aquellos empleos caracterizados por una alta movilidad laboral. En función de lo planteado por el anteproyecto de ley, estos puestos de trabajo podrían reasignarse con mayor facilidad como independientes.

Respecto a la jornada parcial y al desarrollo de actividades laborales fuera del establecimiento productivo, los datos procesados revelan la existencia de un número significativo de trabajadores en alguna de estas situaciones. Según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) relevada en el segundo trimestre de 2017, un 16% de los asalariados registrados del sector privado ocupa puestos con jornadas de dedicación parcial; y otro 14% desarrolla sus actividades laborales fuera del ámbito físico de la empresa o negocio para el cual trabaja. Por lo tanto, un primer corte del empleo asalariado registrado permite observar que un 30% del total podría re encasillarse sin mayores complicaciones bajo alguna de las figuras propuestas.

**Caracterización del empleo registrado del sector privado  
Segundo trimestre de 2017. Total de aglomerados urbanos relevados.**



*Fuente: elaboración propia, en base a EPH-INDEC*

Por otro lado, en relación a la movilidad laboral, según un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo, un 33% del empleo registrado privado se encuentra localizado en sectores que presentan regímenes de elevada movilidad (Construcción, Servicios a las empresas, Informática, Servicios inmobiliarios, Hoteles y restaurantes, entre otros)<sup>16</sup>.

En definitiva, considerando el perfil actual del empleo asalariado registrado (fundamentalmente, la alta proporción de trabajadores que se desempeñan en regímenes de jornada parcial, fuera del establecimiento y/o en sectores de alta movilidad laboral), es altamente probable que la implementación de los dos regímenes de trabajo independiente dé lugar a una transferencia significativa de trabajadores desde el empleo protegido (con los derechos y beneficios previstos en la normativa laboral) a inserciones precarias con una cobertura básica del sistema de seguridad social.

## CONCLUSIONES

Si bien no está dicho en el anteproyecto, esta propuesta responde a las necesidades del siglo XXI. Es indiscutible que hay nuevas formas de organización de la producción y avances de las nuevas tecnologías, pero ello no implica la necesidad de “modernizar las relaciones de trabajo” considerando únicamente las actuales y futuras necesidades de las empresas.

Seguramente es preciso adecuar muchas regulaciones, no solo las vinculadas con el trabajo, sino también las económicas, las del intercambio comercial, las relacionadas con la financiarización en el contexto global, entre otras. Esto no significa “desregular”, sino adecuar y mejorar las regulaciones que permitan proteger a los eslabones más débiles de la cadena de producción y comercialización en una economía mundializada

Sin embargo el proyecto presentado parte de una concepción diferente ya que, salvo honrosas excepciones obtenidas a partir de la intervención del sector sindical (CGT), el texto está orientado fundamentalmente a una flexibilización de las normas de trabajo, precarizando las condiciones

<sup>16</sup> En estos sectores más de un 10% del total de los empleos formales son incorporados o desvinculados todos los meses. Castillo, V., Rojo S., Schleser D. (2012). “Dinámica del empleo formal en contextos de crisis”, en “Macroeconomía, empleo e ingresos: debates y políticas en Argentina frente a la crisis internacional 2008-2009 / Argentina”. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y Oficina de País de la OIT para la Argentina.

---

laborales de los trabajadores registrados. Estas acciones se basan en la promesa, no validada por la teoría ni la evidencia empírica, que el aumento de la rentabilidad empresarial que resultará de la pérdida de derechos y beneficios de los asalariados, derivará en un crecimiento del empleo y la actividad económica.

Esta dirección se inserta claramente en las recomendaciones que realizó para nuestro país el Fondo Monetario Internacional (FMI) en su última auditoría de la economía argentina, al igual que los lineamientos que tiene la recientemente anunciada reforma impositiva.

En la misma línea que se ubica actualmente nuestro país con respecto a las exigencias del FMI, el Gobierno Nacional ha explicitado que las negociaciones con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) están muy avanzadas dado que la Argentina está progresando en “seguir las obligaciones institucionales y condicionamientos” que implican la membresía.

La reforma laboral es un paso más en el listado de condiciones de los organismos internacionales que inciden en la construcción de un mundo bajo las reglas socio económicas del neoliberalismo. Esto sucede a contrapelo de la evidencia empírica—incluso de aquella producida por estos mismos organismos—según la cual la apertura económica y financiera y la desprotección del trabajo han generado una caída muy relevante en la participación del salario en el ingreso y un incremento notorio en los niveles de desigualdad. La financiarización y la concentración del poder global dominan el mundo, dejando poco espacio al desarrollo sólido y real de los países en crecimiento.

Por último cabe citar aquí el resultado del relevamiento que realizó el CETyD en septiembre/17 a través del Monitor Sociolaboral de Opinión Pública #4. Allí se consultó sobre la posibilidad de una Reforma Laboral en nuestro país, dado que en ese momento se había concretado la de Brasil. La visión en septiembre –donde aún no se conocía este proyecto- fue negativa para casi el 55% de los ocupados y sólo alrededor del 14% de los encuestados consideró que podría beneficiar a los trabajadores (para ampliar esta temática ver: <http://www.cetyd.unsam.edu.ar/monitor.asp>).

## ANEXO: ANÁLISIS ESQUEMATICO DEL PROYECTO DE REFORMA LABORAL

### *Regularización del empleo no registrado. Blanqueo:*

- Los empleadores que registren trabajadores no registrados se **eximen** de:
  - sanciones penales por delitos tributarios.
  - deudas (infracciones, multas, recargos y sumas controvertidas) por el pago de aportes y contribuciones a la seguridad social.
  - figurar en el Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (Ley N° 26.940).
  - pago de las indemnizaciones debidas al trabajador/a que ingresó antes de la vigencia de la reforma.
- A los trabajadores regularizados **sólo** se les reconocen **hasta 60 meses de servicio** y sólo por un monto equivalente al salario mínimo vital y móvil.
- **No existen cláusulas adecuadas que permitan evitar el abuso de este régimen en perjuicio de los trabajadores (por ej. blanquear para despedir).**

### *Evasión en la seguridad social y registración laboral. Eliminación de indemnizaciones:*

- Se establece un procedimiento para la comunicación, liquidación y cobro administrativo (AFIP) por sentencias que hayan determinado que el empleador evadió aportes y contribuciones por falta de registración del trabajador.
- Actualmente la Ley 24.013 (Ley de Empleo) ordena al empleador pagarle al trabajador indemnizaciones con motivo de la falta de registración o registración deficiente:
  - El proyecto estipula convertirlas en multas a ser pagadas a los organismos de la seguridad social. Es decir que se eliminan como indemnización para el trabajador.
  - Se desactiva una herramienta disuasoria del empleo no registrado.

### *Modificaciones al régimen de aportes y contribuciones. Reducción de contribuciones patronales: Este capítulo pasó a la Reforma Tributaria presentada al Congreso de la Nación el 13/11/2017.*

- **Afectación de la financiación genuina del sistema de seguridad social. A esto debe sumarse la modificación del sistema de Movilidad Jubilatoria (incluido en la Reforma Previsional)**
- **Reducción de contribuciones patronales destinados a:**
  - Sistema de Jubilaciones y Pensiones.
  - PAMI.
  - Fondo Nacional de Empleo.
  - Asignaciones familiares.
- **Sistema de reducción mediante montos mínimos no imposables que aumentan progresivamente hasta 2022, más la unificación de alícuotas de contribuciones por actividad y por zona.**

- **Eliminación del tope salarial para el pago de los aportes personales (para el año 2022), lo que implicará una reducción del salario de bolsillo para los trabajadores de salarios elevados.**
- **Como el monto es una suma fija para todos los trabajadores:**
  - Se premia con mayores reducciones de contribuciones a las empresas que contraten trabajadores con salarios más bajos.
  - Gran parte de lo que deja de recaudar el sistema de seguridad social va dirigido a reducir el costo laboral de las grandes empresas (45% de la reducción de contribuciones la concentran las empresas de más de 200 trabajadores).

### **Modificaciones a la LCT - Art. 2º: Ámbito de aplicación.**

<b>Normativa actual</b>	<b>Proyecto de reforma</b>	<b>Efectos</b>
<p>Las disposiciones de la LCT no son aplicables a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ A las/los trabajadoras/es dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.</li> <li>→ Al personal de casas particulares.</li> <li>→ A las/los trabajadoras/es agrarias/os.</li> </ul>	<p>Se excluyen también de la LCT:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ A las/os trabajadoras/es <b>profesionales autónomos económicamente vinculados</b>, entendidas/os éstas/os como aquellas personas que presten servicios especializados, realizando una actividad económica o profesional a título oneroso, <b>de manera habitual, personal</b> y directa, para una persona física o jurídica, de la que <b>dependen económicamente hasta el ochenta por ciento (80%)</b> de sus ingresos anuales, y/o que no superen las 22 horas semanales de dedicación; quienes se regirán por una <b>regulación estatutaria especial</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Este artículo establece las relaciones de trabajo que quedan excluidas de la Ley de Contrato de Trabajo. Es el caso de los profesionales que trabajan en una empresa “facturando” pero sin recibo de sueldo.</li> <li>→ Siempre se discutió si eran o no trabajadores en relación de dependencia.</li> <li>→ “Obviamente” se decide su exclusión de los derechos de la LCT,</li> </ul>

- El proyecto, en clara sintonía con la “**Reforma Brasileira**” instruye al MTEySS a que convoque en 90 días a una **comisión técnica tripartita** para elaborar en el plazo de 90 días desde su constitución:
  - Un anteproyecto de ley sobre un **régimen especial para trabajadores independientes que cuentan con la colaboración de trabajadores independientes**.
  - Un anteproyecto de ley sobre un **Estatuto Especial para trabajadores profesionales autónomos económicamente vinculados** que alcanzará a profesiones determinadas en un listado que podrá ser revisado en una instancia de diálogo social.
- Por otra parte, agrega asimismo, que la comisión técnica tripartita también deberá elaborar en el plazo de 90 días un anteproyecto de ley sobre diálogo social que contemple mecanismos e instancias institucionalizadas de diálogo.

### Modificaciones a la LCT - Art. 12º: Irrenunciabilidad.

Normativa actual	Proyecto de reforma	Efectos
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Se excluye lo tachado: Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta Ley, los estatutos profesionales o las Convenciones Colectivas de Trabajo, <del>o los contratos individuales de trabajo</del>, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.</li> <li>■ <b>Se agrega:</b> que las modificaciones de elementos esenciales del contrato individual deberán ser homologadas por el MTEySS, y el trámite realizado con asistencia sindical o con patrocinio letrado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Esta supresión implica que si un/a trabajador/a o grupo de trabajadores/as logró mejores condiciones que las establecidas por el Convenio Colectivo de Trabajo, luego esas <b>condiciones podrán ser alteradas por voluntad del empleador, siempre que esta modificación se homologue administrativamente y la negociación sea con asistencia al trabajador.</b></li> </ul>

## Modificaciones a la LCT - Art. 30°: Subcontratación.

Normativa actual	Proyecto de reforma	Efectos
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Las empresas que tercericen trabajo o servicios que corresponden a su actividad normal y específica deben exigir a los contratistas el cumplimiento de las normas de trabajo y seguridad social, y controlarlos.</li> <li>■ Si incumplen estos requisitos, el trabajador puede reclamar solidariamente a la empresa principal por los incumplimientos de la contratista, frente al despido o cualquier otro conflicto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Se introduce el siguiente texto:  El presente Régimen de <b>Responsabilidad Solidaria no será aplicable</b> a los trabajos o servicios que se contraten o subcontraten para realizar actividades complementarias de <b>limpieza, seguridad, montaje de instalaciones o maquinarias, servicios médicos de emergencia y de higiene y seguridad en el trabajo, gastronomía y/o informática</b>, que se efectúen en el establecimiento o explotación. Tampoco será aplicable a <b>los servicios de transporte de personas</b>, desde y hacia el establecimiento o explotación.</li> <li>■ Además, se le permite a las empresas que tercerizan / tercerizadas eximirse de toda responsabilidad solidaria si acreditan ante autoridad administrativa que cumplen con ciertos requisitos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Se elimina la responsabilidad solidaria en las actividades mencionadas.</li> <li>■ Esto precariza el trabajo en las empresas de esos sectores generalmente débiles, insolventes o no registradas.</li> <li>■ El control del cumplimiento de las obligaciones del principal se relaja.</li> </ul>

### Modificaciones a la LCT - Art. 66°: Modificación de las formas y modalidades de trabajo.

Normativa actual	Proyecto de reforma	Efectos
<ul style="list-style-type: none"> <li>→ El empleador no puede abusar de la facultad de modificar la forma y modalidad del trabajo, no puede alterar modalidades esenciales, ni con ello provocar un perjuicio material ni moral al trabajador.</li> <li>→ En caso de abuso del empleador: el trabajador puede considerarse despedido sin justa causa o reclamar el reestablecimiento de las condiciones.</li> <li>→ Esa acción es judicial, corre por procedimiento sumarísimo e implica una medida de no innovar en el abuso, para que se reestablezcan las condiciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Elimina la acción sumarísima, y con ello, elimina la medida de no innovar, prevista actualmente.</li> <li>■ Sólo permite establecer dicha acción a través de convenio colectivo o recurrir a juicio ordinario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Implica una ampliación de las facultades del empleador para modificar las condiciones de trabajo, al eliminar la posibilidad de accionar para retrotraerlas.</li> <li>→ En tiempos de desocupación creciente, esto permite que el empresario modifique condiciones a su arbitrio.</li> <li>→ El principio es: "si no te gusta, andate".</li> </ul>

### Modificaciones a la LCT - Art. 80°: Certificado de servicios y remuneraciones.

Normativa actual	Proyecto de reforma	Efectos
<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Este artículo establece el contenido y las condiciones en que debe entregarse el certificado de servicios y remuneraciones al finalizar la relación laboral.</li> <li>→ Además, explicita las consecuencias de la falta de entrega de este certificado: una indemnización en favor del trabajador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Se agrega un párrafo que establece la modalidad de cumplimiento de la notificación informática a la AFIP, establecida por el MTEySS y AFIP en 2014.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Se mantiene la indemnización pero reformulada.</li> </ul>



### Modificaciones a la LCT - Art. 92° ter: Contrato a tiempo parcial.

Normativa actual	Proyecto de reforma	Efectos
<p>→ El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes <b>de la jornada habitual de la actividad</b> (...)</p>	<p>■ Se reemplaza lo señalado en la normativa actual por:</p> <p><b>"del horario semanal de labor fijado en la convención colectiva aplicable."</b></p>	<p>→ Flexibilización de la jornada de trabajo y extensión de esta modalidad contractual.</p> <p>→ Al hacer el cálculo sobre la base semanal flexibiliza la jornada y permite que se produzcan excesos horarios.</p>

### Modificaciones a la LCT - Art. 158°: Licencias Especiales

Normativa actual	Proyecto de reforma	Efectos
<p>→ Prevé las siguientes licencias especiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Por nacimiento de hijo: 2 días</li> <li>○ Por matrimonio: 10 días</li> <li>○ Por fallecimiento de cónyuge: 3 días</li> <li>○ Por examen: 2 días</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Extiende de 2 a 15 días la licencia por nacimiento de hijo</li> <li>■ Incorpora una licencia de 30 días por "razones particulares planificadas". No se computa para antigüedad.</li> <li>■ Se agrega la jornada reducida programada, acordada y transitoria, para cuidado de menores (hasta 4 años), sin compensación alguna.</li> <li>■ Se agrega una licencia para trámite de adopción de 10 días.</li> <li>■ Se agrega una licencia para reproducción asistida de 5 días.</li> </ul>	<p>→ Es correcto el reconocimiento de la llamada "licencia parental" por 15 días, la jornada reducida para cuidado de menores, la relacionada con trámites de adopción por tratamientos de reproducción asistida.</p> <p>→ Los 30 días por razones particulares sin goce de haberes puede ser utilizada por el empleador para que el trabajador no concurra a prestar servicios.</p>

### Modificaciones a la LCT - Art. 245°: Indemnización por despido.

Normativa actual	Proyecto de reforma	Efectos
<p>→ Establece la indemnización por despido sin causa, que equivale a un mes de remuneración por cada año trabajado.</p> <p>→ Dado que el cálculo base es la remuneración mensual, normal y habitual del último año de trabajo, se incluyen (y así lo acuerda la jurisprudencia) todas las prestaciones que integran el salario.</p>	<p>■ Excluye del cálculo base:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Parte proporcional del SAC</li> <li>○ Las bonificaciones sin periodicidad mensual</li> <li>○ Los pagos especiales por evaluación de desempeño.</li> <li>○ Las compensaciones de gastos</li> <li>○ Todo otro rubro que carezca de periodicidad mensual, normal y habitual.</li> </ul>	<p>→ Se reduce la indemnización por despido. El monto de reducción varía para cada actividad y para cada trabajador/a.</p> <p>→ <b>Se facilita y abarata el despido sin causa.</b></p> <p>→ Se flexibiliza globalmente la relación laboral.</p>

### Modificaciones a la LCT - Art. 276°: Actualización por depreciación monetaria.

Normativa actual	Proyecto de reforma	Efectos
<p>→ Los créditos provenientes de relaciones individuales de trabajo son actualizados de acuerdo a la variación del índice de precios al consumidor en la Capital Federal</p>	<p>■ Los créditos laborales se actualizan de acuerdo a la tasa fijada por el Banco de la Nación Argentina para las Unidades de Valor Adquisitivo UVA correspondiente a sus operaciones de crédito hipotecario.</p>	<p>→ Se reduciría abruptamente la tasa aplicada por el Poder Judicial para la actualización de las deudas indemnizatorias y de diversa índole.</p> <p>→ El índice utilizado tiene como base la variación del valor de la tierra e índices inflacionarios, que no guardan relación objetiva con la variación de los precios al consumidor, con el costo de vida, ni de los salarios.</p> <p>→ Es otro mecanismo de rebaja de indemnizaciones.</p>

### Fondo de cese laboral

- Se usa la negociación colectiva “a la baja”.
- Reemplaza al empleador en el cumplimiento de las obligaciones de pago de indemnizaciones por despido:
  - Es un sistema de capitalización de fondos para un despido “asegurado”.

- Implica la ajenidad del empleador respecto de la responsabilidad de abonar indemnizaciones.
- Elimina el efecto disuasorio de la indemnización por despido, porque el empleador lo va financiando y la erogación le resulta ajena.
- Si el aporte del empleador al monto es bajo, la adopción del sistema implicará una reducción sustancial de las indemnizaciones.
- Se estipula la posibilidad de cobrar la indemnización en cuotas.

**Los siguientes temas fueron tomados básicamente de los Programas implementados por el MTEySS desde 2003 hasta 2015 dándole rango legal.**

### *Transición entre el sistema educativo formal y el trabajo*

#### **Sistema de Prácticas Formativas**

- La principal herramienta de “orientación hacia el trabajo” es la “progresiva instalación del proceso educativo formal dual”, que consiste en la promoción de prácticas formativas en ambientes reales de trabajo.
- El Sistema de Prácticas Formativas reemplaza al actual Sistema de Pasantías Educativas (Ley 26.427) y a las pasantías secundarias (Ley 26.058 y Decreto 1374/11).
- Amplía la participación a los graduados de la educación superior hasta un año después de recibidos.
- En la ley 26.427 la vulneración de algún requisito por parte de la empresa implicaba el tratamiento de contrato laboral por tiempo indeterminado; ahora se suprime.

#### **Fomento del empleo juvenil**

- La norma se aplica a personas de hasta 24 años de edad, con residencia legal en el país. No plantea límite inferior lo que habilitaría a participar en las políticas de promoción del empleo a los menores entre 16 y 18 años.
- Es réplica del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, aún vigente desde junio de 2008. La novedad de este proyecto es que agrega a las empresas privadas de empleo como intermediarias sumándolas a las Oficinas Públicas de Empleo (hoy vigentes).
- Mantiene y eleva a rango de ley el incentivo para la contratación por parte de las empresas que consiste en computar la ayuda económica que reciben los jóvenes que participan de las acciones de promoción del empleo como parte del salario correspondiente.

#### **Entrenamiento para el trabajo**

- Otorga rango legal al programa Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (Res. MTEySS 708/2010, Res. SE 905/2010 y modificatorias).

#### **Seguro de desempleo ampliado**

- Se crea el Seguro de desempleo para trabajadores/as desvinculados/as de empresas “en Transformación Productiva” definidas como empresas “con dificultades competitivas y/o

productividad declinante.

- Duración: hasta 9 meses luego de la desvinculación (lo habitual es hasta 12 meses).
- Conlleva un subsidio por 6 meses para el trabajador luego de que consiga trabajo.
- No se estipulan referencias o alícuotas que permitan establecer el monto.
- Se utilizaría como herramienta para financiar la reconversión laboral anunciada para determinadas actividades productivas.

### ***Red Federal de Empleo***

- Da rango de ley al régimen vigente por el que se crearon 600 oficinas de empleo en todo el país.

**El texto del siguiente Título (vinculado a Salud) es el mismo que el Poder Ejecutivo elevó al Congreso Nacional el 12 de julio de 2016.**

### ***Agencia Nacional de Evaluación de Tecnologías de Salud***

- Se incorpora al proyecto de ley el texto enviado por el Poder Ejecutivo al Congreso en julio de 2016.
- Se crea un escenario para negociar las inclusiones y exclusiones en el Programa Médico Obligatorio.
- No se incluye un diseño que garantice las salvaguardas éticas y estándares que impidan la presencia de conflictos de intereses.