



UN PRIMER PASO HACIA LA MODERNIZACIÓN DE LAS INSTITUCIONES LABORALES

La Cámara de Diputados logró un dictamen de mayoría en el proyecto de Ley de Bases que en uno de sus capítulos aborda temas laborales. El cambio más relevante es que se elimina la multiplicación de la indemnización por despido. Si bien las reformas van en el sentido correcto, son visiblemente insuficientes para revertir la profunda crisis laboral que padece la Argentina.

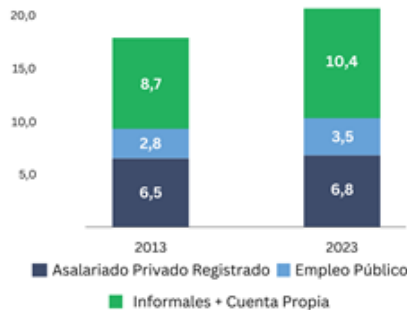
Una larga degradación que se profundizó en la última década

El principal factor causal del deterioro social y, particularmente, de la alta y creciente incidencia de la pobreza es la insuficiente generación de empleos de calidad. Se trata de un fenómeno de larga data que se intensificó en la última década. La evidencia más notable es que, en los últimos 10 años, el único componente dinámico dentro del mercado laboral fue el crecimiento del empleo

informal y del trabajo por cuenta propia, especialmente a través del Monotributo Social. En menor medida, y a costa de profundizar los desequilibrios fiscales y la baja calidad de la gestión del Estado, creció el empleo público. En contraste, el empleo registrado en empresas privadas se mantuvo prácticamente constante.

Gráfico 1

**Composiciones del empleo según modalidad
(en millones de puestos de trabajo)**



Fuente: IERAL en base a Ministerio de Trabajo e INDEC

El mal funcionamiento del mercado de trabajo es la consecuencia de varios factores. Ciertamente uno muy importante es el estancamiento en la producción. Con el Producto Bruto Interno (PBI) prácticamente constante a lo largo de toda la década es previsible que no se generen empleos de

calidad. Pero hay que considerar que el **inadecuado diseño de las reglas laborales es una de las causas que desalienta la inversión y la producción.**

Las malas reglas laborales tienen una doble incidencia sobre la capacidad para generar empleos de calidad. Por un lado, afecta negativamente las decisiones de inversión y producción. Es decir, con mejores instituciones laborales se dinamiza la economía porque habría más incentivos a invertir y producir. Por otro, porque el inapropiado diseño de las regulaciones desalienta la contratación de nuevos trabajadores. Esto implica que, a igual crecimiento económico, mayor será la generación de empleos de calidad en la medida que se cuente con instituciones laborales que faciliten la contratación.

El proyecto

Las disposiciones más importantes, relacionadas con la legislación laboral, que contiene el dictamen en mayoría en la Cámara de Diputados de la Ley de Bases son las siguientes:

- **Derogación de todas las disposiciones que agravan la indemnización por despido.** De esta forma, se vuelve al espíritu original de la Ley de Contrato de Trabajo que estipula que la indemnización por despido equivale a un salario por mes de antigüedad sin ningún recargo adicional. Si el empleador no cumplió con las formalidades para una correcta registración laboral, en lugar de aplicar un recargo sobre la indemnización, se prevé que el Estado –a través de la AFIP– aplique las multas según el régimen general de sanciones tributarias y lo cobrado será enviado al organismo de seguridad social correspondiente.
- Establece la posibilidad de reemplazar la indemnización por despido por un **fondo de cese**, similar al de la construcción, mediante convenio colectivo.
- Explicita que los empleadores tienen la facultad de contratar un **seguro privado que les cubra la contingencia del pago de la indemnización por despido** cuando no esté contemplado en su sector un fondo de cese.
- El **período de prueba**, que es el periodo inicial de la relación sin indemnización por despido, que actualmente está fijado en 3 meses, se extiende a 6 meses y se habilita a que por convenio colectivo se extienda hasta un año para empresas con hasta 5 trabajadores y 8 meses para empresas con menos de 100 trabajadores.

- Se establece con claridad que los **empleados de las empresas tercerizadas** son empleados directos de ella y no de la empresa tercerizadora. El objetivo es evitar que la Justicia fuerce a registrar como propio un trabajador que pertenece a otra empresa. También obliga a la AFIP a montar un sistema administrativo para realizar los depósitos de las retenciones de cargas sociales que la tercerizadora eventualmente le haga a la tercerizada.

- Se regula la posibilidad de que un **trabajador independiente se vincule con hasta 5 trabajadores independientes colaboradores** para vender servicios a otras empresas sin que haya

relación de dependencia entre ellos ni con la empresa contratante.

- Se tipifica el **despido por discriminación** y se regula la sanción con un plus sobre la indemnización. Ante cierta incertidumbre jurisprudencial se establecen reglas más precisas y expresamente se indica que no es obligatoria la reincorporación.

- Respecto a **trabajo rural** se incorpora el período de prueba por 6 meses (actualmente esta normativa sectorial no lo contempla), se elimina la obligatoriedad de contratación de la bolsa de trabajo de la UATRE y se deroga el artículo que prohíbe la contratación de empresas de servicios de trabajos temporales.

Evaluación de las reformas

El proyecto contempla cambios que **van en el sentido de corregir distorsiones** en la normativa laboral que desalientan la inversión y la generación de empleos de calidad. En ese sentido, **la reforma de mayor impacto es la que elimina las disposiciones que llevan a que, en la práctica, las multas derivadas de alguna falla en la registración laboral estén “privatizadas”**. Es decir, que no sea el Estado, sino los privados (el trabajador y su abogado) los que la apliquen y se apropien de la sanción monetaria por el incumplimiento de alguna normativa. Este mecanismo tiene una incidencia particularmente negativa sobre el funcionamiento del mercado de trabajo ya que aumenta el nivel y la incertidumbre de los costos de la extinción de una relación laboral. No es exagerado considerar que se trata de uno de los principales factores que desalienta las nuevas contrataciones.

Otros cambios tienen impactos más acotados, pero positivos. Por ejemplo, clarificar responsabilidades en los procesos de tercerización, ampliar el período de prueba o los cambios sobre la legislación que se

aplica en el sector rural. También es muy interesante la incorporación en el articulado del proyecto, de la posibilidad de que en emprendimientos de hasta 5 personas unidas por un acuerdo de colaboración, no se les aplique la legislación laboral. Se trata de una innovación legislativa con muchas potencialidades, dada las tendencias modernas, que muestran al emprendedurismo y el trabajo freelancer como fenómenos muy dinámicos en la economía en general y específicamente en el mercado de trabajo. De todas formas, es de decisiva importancia que la Justicia recepte positivamente esta innovación.

También hay disposiciones que no tendrán impactos relevantes como, por ejemplo, habilitar a contratar un seguro para cubrir los costos de la indemnización por despido. Lo mismo con la posibilidad de crear vía convenios colectivos un fondo de cese, ya que para la gran mayoría de los sectores su instrumentación implicara agravar el problema que generan las altas cargas sociales.

Reflexiones finales

El proyecto tiene un contenido más acotado y modesto que los articulados que se venían discutiendo. Por ejemplo, **no se inmiscuye en la ultra-actividad de los convenios colectivos y los aportes y contribuciones sindicales coercitivos**. Tampoco avanza sobre regulaciones más disruptivas y muy necesarias, como **permitir el desenganche de los convenios colectivos centralizados**. A modo de ejemplo, en el 2012, cuando España estaba sumida en su profunda crisis económica y de empleo se instituyó la no aplicabilidad del convenio colectivo de trabajo cuando la empresa entra en pérdida durante 3 trimestres consecutivos. Esto le permite a la empresa replantear en acuerdo con sus trabajadores la organización de la producción para afrontar la situación adversa.

Más curioso es que no se aborden temas políticamente menos sensibles y de alto impacto. **Un punto muy recomendable es no desaprovechar la oportunidad para simplificar los procesos de registración laboral**. Actualmente, existen varios mecanismos superpuestos para considerar correctamente registrada la relación laboral. La Clave de Alta Temprana de la AFIP para la seguridad social, el trámite en la obra social (derivado de un extemporáneo sistema de registro previsto en la Ley 24.013), el obsoleto “libro especial, registrado y rubricado” regulado en 1974 en el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (que se usa para considerar registrada la relación desde el punto de vista de la legislación laboral) y el trámite ante los sindicatos para los aportes y contribuciones sindicales obligatorios.

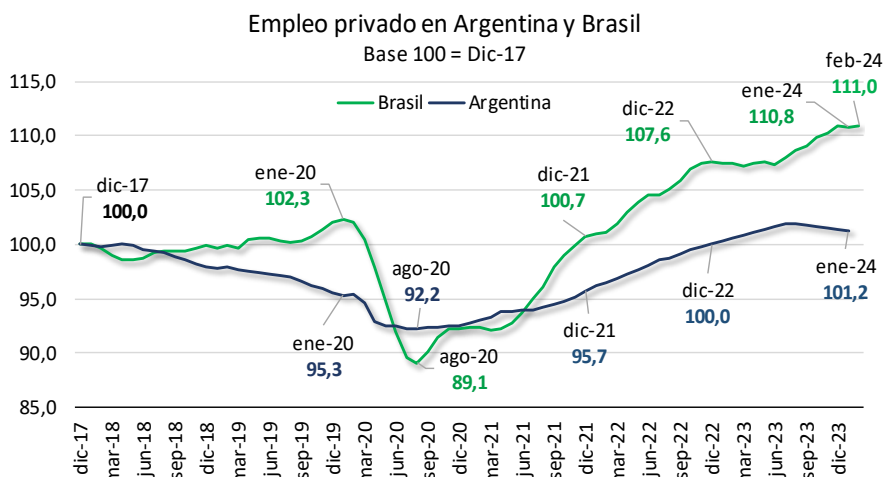
Recuadro 1

Argentina 68 mil – Brasil 3.75 millones

A mediados de la década pasada Brasil introdujo importantes cambios sobre sus instituciones laborales. Las transformaciones giran en torno a valorizar las negociaciones individuales y colectivas, desalentar la litigiosidad; adaptar los contratos al Siglo XXI; contemplar situaciones de empleo volátil y de jornadas discontinuas; flexibilizar salarios nominales de jerárquicos y de trabajadores calificados. En esencia, colocar incentivos para dirimir diferencias dentro de la empresa y no en la Justicia.

Desde el 2017 que se reformaron las instituciones laborales en Brasil se generaron 3,75 millones de nuevos puestos de trabajo privados formales. En Argentina, en el mismo período, se crearon apenas 68 mil puestos de trabajo. El fuerte contraste en la dinámica laboral fue acompañado de dinámicas productivas muy diferentes. La variación del PIB de Brasil le sacó 18 puntos porcentuales de ventaja a la Argentina entre 2017 y 2024. Esto sugiere el impacto positivo que tiene mejorar las instituciones laborales en los incentivos a invertir y producir.

Brasil y Argentina: dinámica del empleo privado



Fuente: IERAL en base a Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, Ministerio de Trabajo de Brasil, WEO-FMI y JP Morgan

Un esquema mucho más eficiente es establecer que el único trámite de registración laboral es la Clave de Alta Temprana de AFIP. Para ello, la norma debería derogar el artículo 52 de la LCT y el registro laboral de la Ley 24.013. En paralelo, estipular que la AFIP debe poner a disposición, por medios digitales, a todos los organismos interesados la información de la Clave de Alta Temprana. De esta manera, se bajan costos administrativos y se aumenta la seguridad jurídica.

De todas formas, aun mejorando, **el proyecto cubre una parte menor de la enorme brecha que existe entre el diseño actual de las instituciones laborales y el que se necesitan para avanzar en el objetivo de promover una masiva generación de empleos de calidad.** Experiencias recientes de países vecinos muestran en forma convincente que

reformas laborales apropiadas llevan a que el empleo privado formal resulte el factor más dinámico en los ciclos de recuperación del nivel de actividad. Este fenómeno alimenta círculos virtuosos de empleo, crecimiento e inversiones, dada la mayor productividad de los empleos privados formales (ver Recuadro 1).

Esto alerta sobre la trascendental importancia de que no se dilate la firma e instrumentación del Pacto de Mayo, en particular, el punto 7 de la agenda que propone “Una reforma laboral moderna que promueva el trabajo formal”. Estas transformaciones, coordinadas con la tributaria y previsional, son imprescindibles para impulsar un masivo proceso de generación de empleos de calidad.

Esta publicación es propiedad del Instituto de Estudios sobre la Realidad Argentina y Latinoamericana (IERAL) de Fundación Mediterránea. Dirección Osvaldo Giordano. Dirección Nacional del Derecho de Autor Ley N° 11723 – N°2328, Registro de Propiedad Intelectual N° (en trámite). Se autoriza la reproducción total o parcial citando la fuente. Viamonte 610, 5° piso (C1053ABN) Cdad. Aut. De Buenos Aires, Argentina. Tel.: (54-11) 4393-0375. E-mail: info@ieral.org Web: www.ieral.org



IERAL

Ingresa a nuestra web para suscribirte a los PAL

ieral.org