



Instituto Interdisciplinario de
Economía Política de Buenos Aires
(IIEP-BAIRES)



IV JORNADAS DE ANÁLISIS DE MERCADO
DE TRABAJO Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

Un análisis de la reforma laboral y de la reducción de aportes patronales en Argentina

LUIS BECCARIA

12 Y 13 DE NOVIEMBRE DE 2018

UN ANALISIS DE LA REFORMA LABORAL Y DE LA REDUCCION DE APORTES PATRONALES EN ARGENTINA

Luis Beccaria

UNGS

EL CARÁCTER GENERAL DE LA REFORMA

- Reducción de las contribuciones patronales
 - Regularización del empleo no registrado y la registración laboral
 - Relaciones del trabajo (normas sobre el derecho individual)
-
- Capacitación, transición entre educación formal y trabajo, y fomento al empleo

Distorsiones que estarían generando los elevados costos laborales vigentes en Argentina, así como ciertos aspectos de las relaciones individuales de trabajo.

Bajar Costos
Menor litigiosidad

Dificultades de inserción laboral asociadas a niveles inadecuados de formación y a deficiencias en la intermediación entre la oferta y la demanda laboral

EL CARÁCTER GENERAL DE LA REFORMA

- Reducción de las contribuciones patronales
- Regularización del empleo no registrado y la registración laboral
- Relaciones del trabajo (normas sobre el derecho individual)

- Alcance de la ley de contrato de trabajo
- Irrenunciabilidad de derechos
- Subcontratación
- Contrato a tiempo parcial
- Licencias y jornada reducida para cuidado de menores
- Regulaciones sobre despido: indemnizaciones por despido / fondo de cese laboral
- Flexibilidad interna (Ius Variandi)

- Capacitación, transición entre educación formal y trabajo, y fomento al empleo

TEMATICAS QUE ABARCA LA REFORMA

- Reducción de las contribuciones patronales (aprobado, ley 27.430 dic 2017)
- Regularización del empleo no registrado y la registración laboral
- Relaciones del trabajo (normas sobre el derecho individual)
 - Alcance de la ley de contrato de trabajo
 - Irrenunciabilidad de derechos
 - Subcontratación
 - Contrato a tiempo parcial
 - Licencias y jornada reducida para cuidado de menores
 - Regulaciones sobre despido: indemnizaciones por despido / fondo de cese laboral
 - Flexibilidad interna (Ius Variandi)
- Capacitación, transición entre educación formal y trabajo, y fomento al empleo
- Red federal de servicios de empleo y seguro de desempleo ampliado
- Agencia Nacional de Evaluación de Tecnologías de Salud.

TEMATICAS QUE ABARCA LA REFORMA

- Reducción de las contribuciones patronales (aprobado, ley 27.430 dic 2017)
- Regularización del empleo no registrado y la registración laboral
- Relaciones del trabajo (normas sobre el derecho individual)
 - Alcance de la ley de contrato de trabajo
 - Irrenunciabilidad de derechos
 - Subcontratación
 - Contrato a tiempo parcial
 - Licencias y jornada reducida para cuidado de menores
 - Regulaciones sobre despido: indemnizaciones por despido / fondo de cese laboral
 - Flexibilidad interna (Ius Variandi)
- Capacitación, transición entre educación formal y trabajo, y fomento al empleo
- Red federal de servicios de empleo y seguro de desempleo ampliado
- Agencia Nacional de Evaluación de Tecnologías de Salud.

REDUCCION
CONTRIBUCIONES
PATRONALES

Descripción de la reforma

	Actividades de servicio				Otras actividades		
	Obras sociales	Otros componentes	Total		Obras sociales	Otros componentes	Total
VIGENTE HASTA 2017							
Antes de descuento por crédito fiscal IVA	6,0	21,0	27,0		6,0	17,0	23,0
Netas de considerar credito fiscal IVA	6,0	18,5	24,5		6,0	14,5	20,5

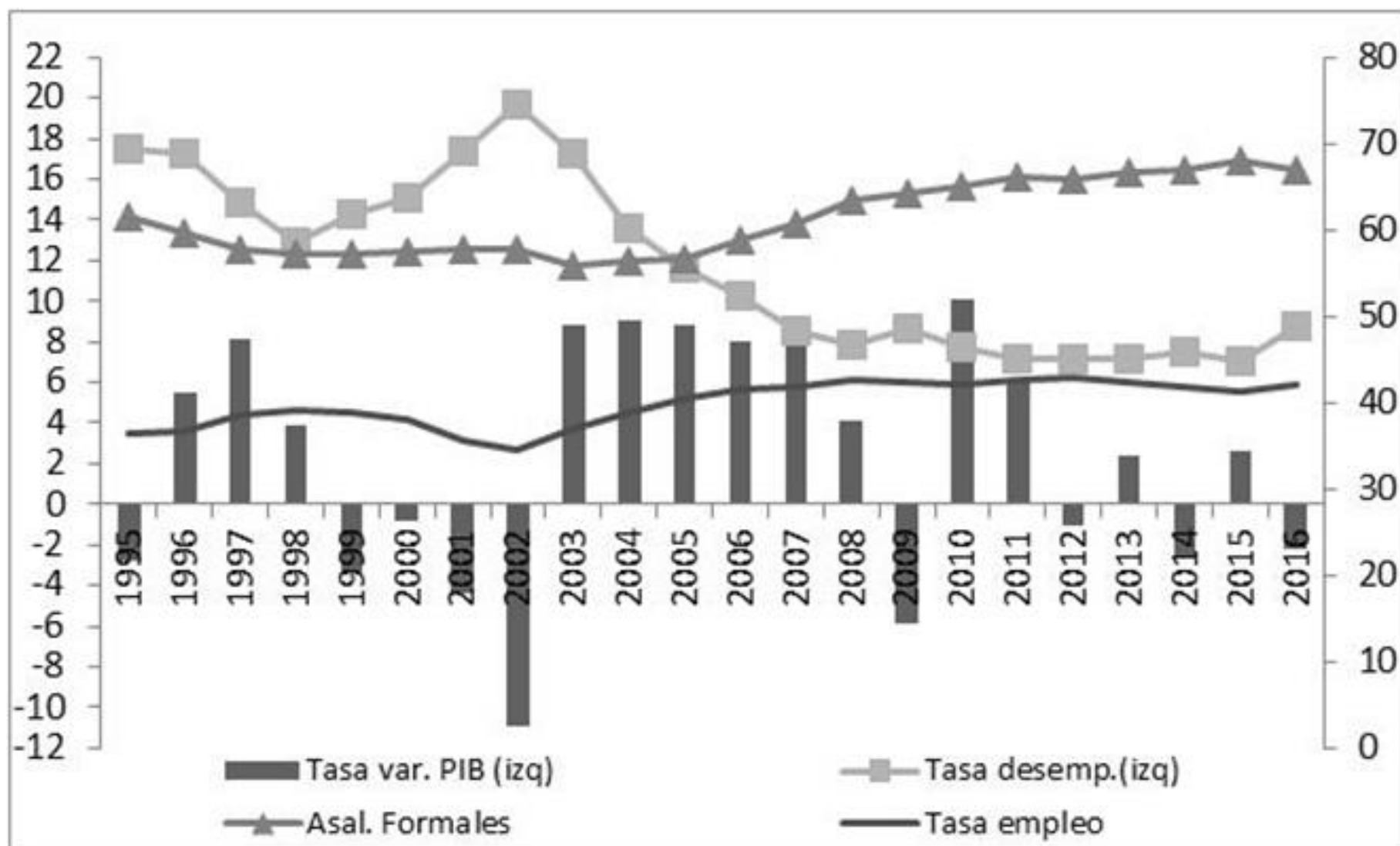
Descripción de la reforma

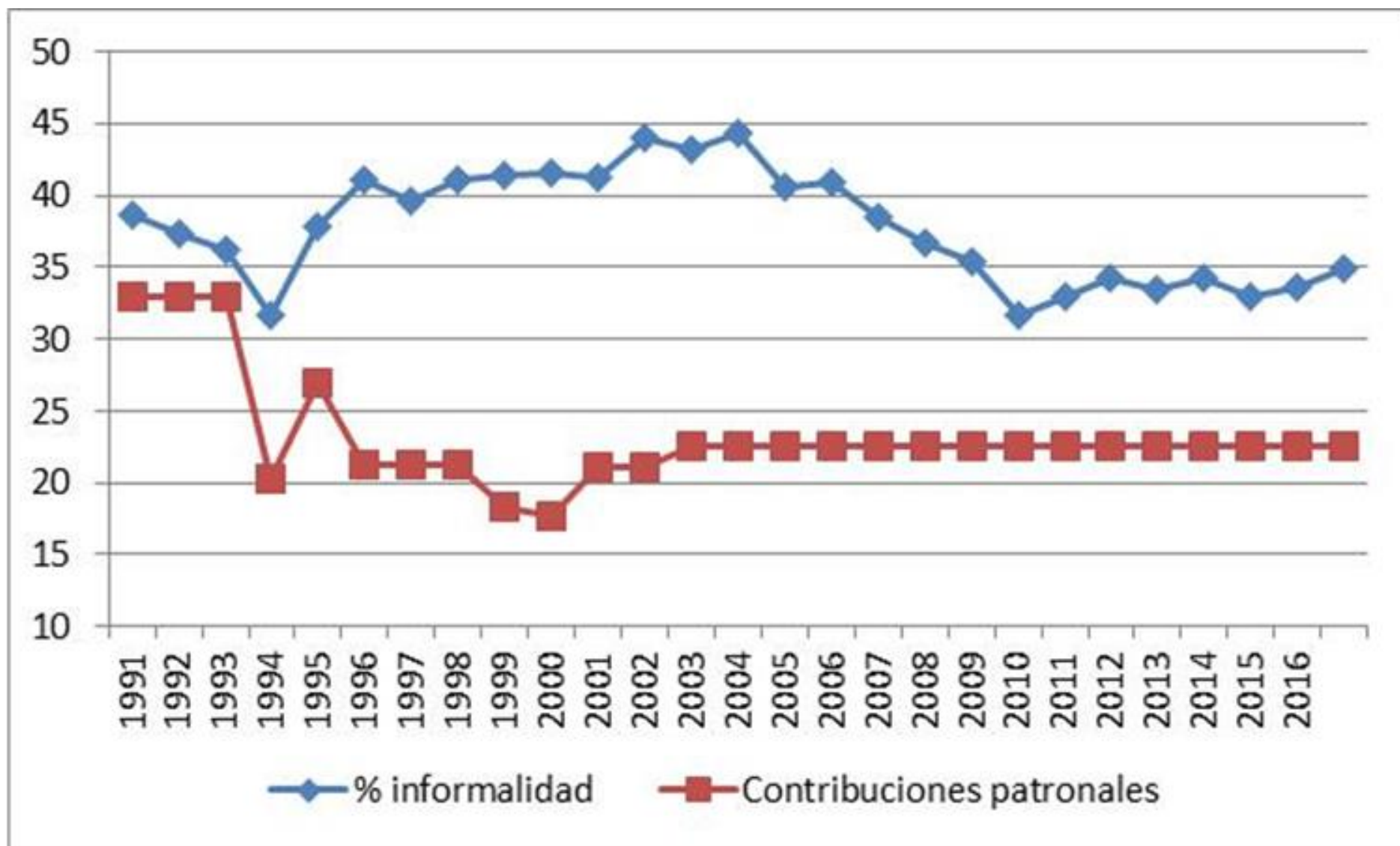
	Actividades de servicio				Otras actividades		
	Obras sociales	Otros componentes	Total		Obras sociales	Otros componentes	Total
VIGENTE HASTA 2017							
Antes de descuento por crédito fiscal IVA	6,0	21,0	27,0		6,0	17,0	23,0
Netas de considerar credito fiscal IVA	6,0	18,5	24,5		6,0	14,5	20,5
	Sin distinción de actividad						
SEGÚN LEY 27430							
Alícuotas	6,0	19,5	25,5				
Alícuotas efectivas para diferentes niveles de remuneraciones (valores remuneraciones de septiembre 2017)							

Reduce las contribuciones al SUSS al establecer un Mínimo No Imponible (MNI) de \$12.000 (actualizables por IPC) por trabajador. No se reducen las contribuciones al sistema de obras sociales ni a la Administración del Seguro de Salud. A la vez, se elimina la de computar como crédito fiscal del Impuesto al Valor Agregado una proporción de la base imponible. Convergencia al 1º enero 2022

Descripción de la reforma

	Actividades de servicio				Otras actividades		
	Obras sociales	Otros componentes	Total		Obras sociales	Otros componentes	Total
VIGENTE HASTA 2017							
Antes de descuento por crédito fiscal IVA	6,0	21,0	27,0		6,0	17,0	23,0
Netas de considerar credito fiscal IVA	6,0	18,5	24,5		6,0	14,5	20,5
	Sin distinción de actividad						
SEGÚN LEY 27430							
Alícuotas	6,0	19,5	25,5				
Alícuotas efectivas para diferentes niveles de remuneraciones (valores remuneraciones de septiembre 2017)							
Promedio general (\$25.000)	6,0	10,1	16,1				
Promedio sector Minas y Canteras (\$69.000)	6,0	16,1	22,1				
Promedio sector Intermediación Financiera (\$42.000)	6,0	13,9	19,9				
Construcción (\$19.000)	6	7,2	13,2				





	Aportes patronales	Proporción asalariados informales
CHILE	5	17
ECUADOR	8	41
MEXICO	8	60
PERU	10	53
VENEZUELA	12	40
URUGUAY	16	11
BRASIL	21	22
ARGENTINA	23	33
COSTA RICA	23	30
COLOMBIA	25	37
BOLIVIA	28	60

REGULARIZACION EMPLEO NO REGISTRADO

- **Moratoria para regularizar a trabajadores no registrados**, o a rectificar aspectos previamente declarados respecto de la relación con asalariados registrados (ej.: fecha de la efectiva incorporación y/o las remuneraciones).
- **condonación de la deuda que se derive de la falta de aportes y contribuciones a la seguridad social, excluidos los correspondientes a OS.** La condonación será del 100% si la registración se efectúa dentro de los primeros 180 días corridos desde que entre en vigor la ley, y del 70% si se realiza entre el día 181 y el final de la vigencia del régimen, que es de 360 días.
- **Se benefician también quienes se encuentren en proceso de sanción**, firmes o no, siempre que las multas o sanciones se encuentren impagas o incumplidas al momento de entrada en vigor de la ley.
- Los períodos y reales remuneraciones consignados al efectuarse la registración se computarán a favor de los trabajadores regularizados (por ejemplo, para indemnización por despido o vacaciones).
- Sin embargo, tendrán derecho a **computar sólo hasta 60 meses de servicio, y con aportes equivalentes al Salario Mínimo Vital y Móvil, sólo para cumplir con los requerimientos para obtener la Prestación Básica Universal (PBU) y para la prestación por desempleo.** No se consideran, en cambio, para el cálculo de la Prestación Adicional por Permanencia (PAP) ni de la Prestación Compensatoria (PC).

Registración y ausencia registración

- Multas se abonan al ANSES (antes, al trabajador)

RELACIONES DEL TRABAJO

Alcance de la ley de contrato de trabajo

- La LCT “Constituye trabajo... toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.” Esto hace que ello no tenga incumbencia sobre los derechos y obligaciones de trabajadores independientes o autónomos o cuenta propia.
- Encubrimiento relaciones trabajo

CONTENIDO DE LA PROPUESTA

- Agrega un cuarto ámbito de no aplicación de la LCT esta como son “los trabajadores **profesionales** autónomos económicamente vinculados, entendidos éstos como aquellas personas que presten servicios especializados, realizando una actividad a título oneroso, de manera habitual, personal y directa, para una persona física o jurídica, de la que resulte económicamente hasta el OCHENTA POR CIENTO (80%) de sus ingresos anuales **y/o no se superen las VEINTIDÓS (22) horas semanales de dedicación**”.
- Propone régimen especial para trabajadores independientes que cuentan con la colaboración de trabajadores independientes. De esta manera, las relaciones entre el trabajador independiente y sus colaboradores dejarían de constituir una de tipo laboral.
- Comisiones técnicas

Subcontratación

- Cuando no existe una relación de dependencia entre contratante o contratado, o ella es transferida a un tercero (ej: contratación de una empresa para realizar parte actividades; agencias)
- Cuando se subcontraten trabajos o servicios correspondientes a la actividad **normal y específica propia del establecimiento**, el cedente debe exigir a los cesionarios / contratistas el cumplimiento de las normas laborales de sus trabajadores, solicitando determinada información.
- Solidariamente responsable

Contenido de la reforma

1. Limita a la responsabilidad solidaria del contratante principal.

Se exime al cedente de la responsabilidad cuando cumple las obligaciones de control fijadas por la ley. Esto es, cuando la empresa contratante demuestre que ha efectuado ese control deja de ser responsable por eventuales falta de cumplimiento de estas últimas.

2. Enumera un conjunto de actividades que no forman parte de la actividad normal y específica y que, por tanto, no son alcanzadas por el régimen:

limpieza, seguridad, montaje de instalaciones o maquinarias, servicios médicos de emergencia y de higiene y seguridad en el trabajo, gastronomía y/o informática, que se efectúen en el establecimiento o explotación, así como los servicios de transporte de personas, desde y hacia el establecimiento o explotación.

Regulaciones sobre el despido

- Argentina: indemnización, preaviso, procedimientos administrativos. Causados. Trabajadores tiempo indeterminado
 - Cuestionamientos / efectos
- En algunos países: cuentas individuales a las que aportan empleadores (y trabajadores en algunos casos); el monto acumulado le corresponde al trabajador despedido. Ventaja
- **Indemnización por despido en Argentina:** dos aspectos.
 - Equivalente a un mes de sueldo por año de servicio (o fracción mayor a tres meses). En caso de despidos “por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas”, ese monto se reduce a la mitad. Procedimiento preventivo si es despido colectivo
 - Base del cálculo del sueldo mensual: “la mejor remuneración **mensual, normal y habitual** devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.”

Contenido de la reforma

i) Indemnización por despido

ii) Fondo de Cese laboral

i) Indemnizaciones por despido

Precisa el concepto de “remuneración mensual, normal y habitual” (idea de menor conflictividad):

*“Quedan excluidos..., la parte proporcional del sueldo anual complementario, **los premios y bonificaciones** ~~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.”*

(remunerados a comisión o con remuneraciones variables, se considera promedio último años)

Contenido de la reforma

ii) Fondo de Cese Laboral

- Sustituir el régimen vigente de indemnización por despido sin causa y de preaviso que establece la LCT, con un Fondo a constituir con aportes que mensualmente deberán realizar los empleadores de manera **nominativa** a favor de cada trabajador
- Voluntario, acuerdo convencional.
- Pocas precisiones:
- Se mantiene el beneficio?
- Alícuota empleador: cálculo actuarial?
- Aporte como % **del salario básico y adicionales previstos en CCT** (como Construcción)
- Pago único o de manera parcial y periódica, disponiendo que el saldo pendiente sea capitalizado por el Instituto, en el marco de las inversiones que efectúe de los recursos que administra
- “complementar las sumas que perciba el trabajador o sus derechohabientes... sea por mutuo acuerdo individual o con motivo de la adhesión del trabajador a un programa general de retiro voluntario o de desvinculación anticipada instrumentado por su empleador” (hasta 50%)
Se excluyó su uso en caso de jubilación ordinaria o invalidez

	Alternativa A	Alternativa B	Alternativa C	Alternativa D
Sueldo mensual (\$)	25.000	25.000	25.000	25.000
Cantidad asalariados	100	100	100	100
Masa mensual de salarios	2.500.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000
Antigüedad media personal despedido (años)	10	5	10	5
Proporción del plantel despedido en el año	10	10	7	7
Costo anual (\$)				

Monto indemnizaciones a pagar	2.500.000	1.250.000	1.750.000	875.000
-------------------------------	-----------	-----------	-----------	---------

	Alternativa A	Alternativa B	Alternativa C	Alternativa D
Sueldo mensual (\$)	25.000	25.000	25.000	25.000
Cantidad asalariados	100	100	100	100
Masa mensual de salarios	2.500.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000
Antigüedad media personal despedido (años)	10	5	10	5
Proporción del plantel despedido en el año	10	10	7	7
Costo anual (\$)				
Aportes a cuenta individual (remuneración mensual * 0,833 * cantidad asalariados)	2.500.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000
Monto indemnizaciones a pagar	2.500.000	1.250.000	1.750.000	875.000

Objetivo: aumentar el empleo formal

Disminución costos laborales

- Baja aportes patronales
- Regularización trabajadores no registrados
- Otras acotadas: (indemnizaciones, promoción subcontratación)

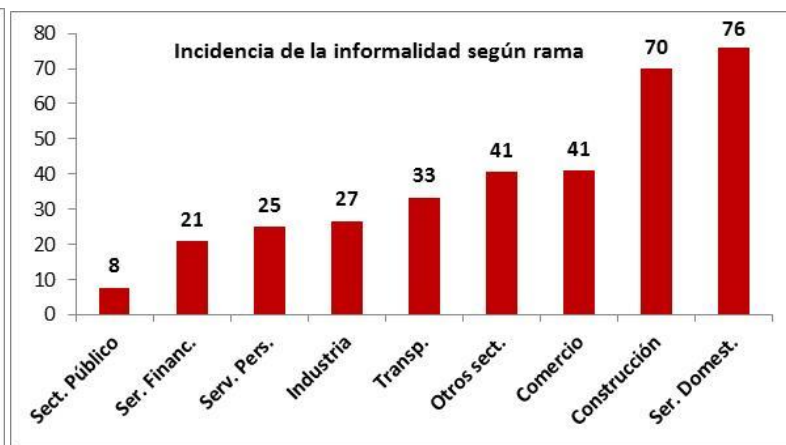
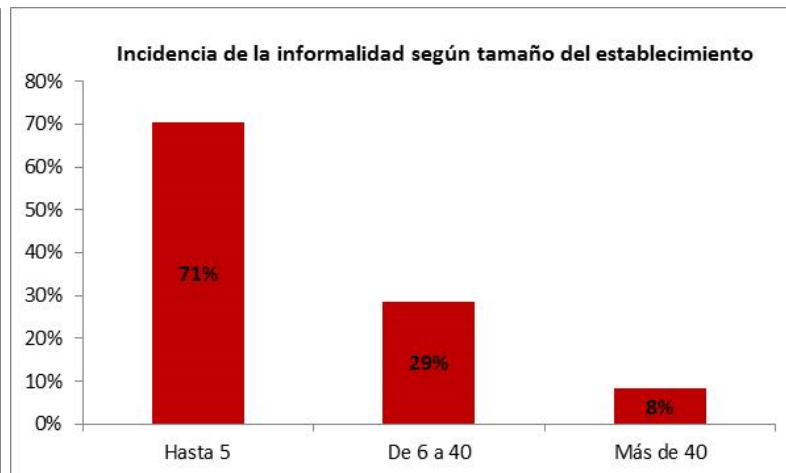
Reducción inflexibilidades

- Fondo cese laboral
- Flexibilidad interna

Reducción conflictividad

- Base cálculo indemnizaciones
- Actividades principales

Empleo asalariado informal según tamaño del establecimiento y rama de actividad económica. Aglomerados urbanos. 2017



Fuente: Elaboración propia en base a EPH (INDEC)

Objetivo: aumentar el empleo formal

Disminución costos laborales

- Baja aportes patronales
- Regularización trabajadores no registrados
- Otras acotadas: (indemnizaciones, promoción subcontratación)

Reducción inflexibilidades

- Fondo cese laboral
- Flexibilidad interna

Reducción conflictividad

- Base cálculo indemnizaciones
- Especificación actividades principales

Efectos sobre la protección:

- Tiende a disminuirlos pero no de manera pronunciada
 - Reducción indemnización
 - Trabajadores profesionales autónomos y trabajadores independientes con colaboradores
 - Irrenunciabilidad (procedimiento sumario)
 - Límite responsabilidad solidaria del principal
- Licencias (aumentan protección)

Irrenunciabilidad

- *«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 ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción».*

Irrenunciabilidad

- *«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 ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción».*
- *Cuando se celebren acuerdos relativos a modificaciones de elementos esenciales del contrato individual de trabajo, las partes deberán solicitar a la Autoridad de Aplicación su homologación en los términos del artículo 15 de la presente Ley, debiendo el trabajador concurrir al trámite con asistencia de la asociación sindical que lo represente o contar con patrocinio letrado».*

Flexibilidad horaria

Contrato a tiempo parcial / jornada reducida / banco de horas

- Norma actual: *“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 de la jornada habitual de la actividad”*
“del horario semanal de labor fijado en la convención colectiva aplicable.”
- Banco de horas
- *“La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o Convenios Colectivos de Trabajo.”* En particular, el segundo párrafo indica” *“Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad.”*

Nuevas licencias

- Tres nuevas licencias:
 - i) para trámites que realicen aspirantes a guarda con fines de adopción;
 - ii) para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistidas;
 - iii) para cuidado de menores a cargo, sin goce de haberes.
- Se extiende la licencia por nacimiento, a la “adopción”, y la de matrimonio, a la “unión convivencial”.
- Se aumenta la duración de la licencia por nacimiento / adopción a 15 días (antes 2 / 10 días)

Flexibilidad interna (*IUS VARIANDI*)

- El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador”.
- Actualmente, el trabajador le asistirá la posibilidad de considerarse despedido sin causa y puede también “accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas.” Procedimiento sumarísimo durante el cual no puede innovarse (esto es, no puede procederse con el cambio en las condiciones de trabajo).
- Propuesta: se elimina procedimiento sumario

CAPACITACION,

- CAPACITACION

- Capacitación laboral continua

- Sistematización / INFL /Consejos sectoriales
 - Cédula Identidad Ocupacional

- Transición entre educación formal y empleo

- Sistema Prácticas Educativas /Pasantías

- Obligatorias para empresas SPN y/o con participación estatal
 - Más horas
 - Sin acuerdos individuales
 - Sin referencia docentes / tutores

- Fomento empleo juvenil y entrenamiento para el trabajo

RED FEDERAL DE SERVICIOS DE EMPLEO

- Servicios pueden ser brindados por agencias privadas (hasta ahora, MT, provincias, municipios, organizaciones empresariales, sindicales y ONGs)
- Siguen siendo gratuitas

Remuneraciones reales

