



Capacitación y Estudios  
sobre Trabajo y Desarrollo  
CETYD\_EIDAES\_UNSAM

# Tres reflexiones sobre la Reforma Laboral

30 de abril de 2024

Documento elaborado por Matías Maito y Juan Manuel Ottaviano



## Tres reflexiones sobre la reforma laboral de la Ley Bases

### 1. La reforma no combate la informalidad, la legaliza

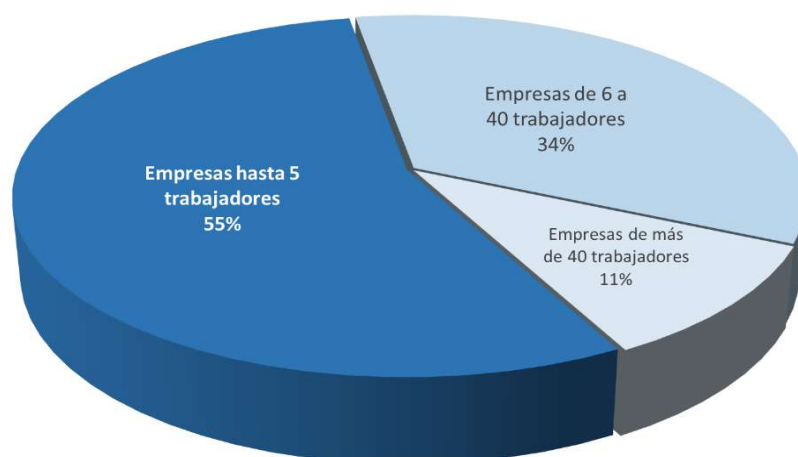
La informalidad laboral es uno de los principales problemas del mercado laboral argentino. A fines de 2023, la tasa de empleo no registrado era de 35,7%. Y una parte importante del problema se concentra en las empresas más chicas. En efecto, el 55% de los asalariados informales se desempeñan en unidades productivas que tienen entre uno y 5 empleados.

La reforma laboral busca que esos trabajadores en empresas de hasta 5 empleados pasen a la formalidad, pero por una vía alternativa. El camino no sería el tradicional, que implica encuadrarlos correctamente bajo una relación de dependencia y, de este modo, reconocerles el conjunto de derechos que son propios de esa relación (salario definido por paritarias, protección contra el despido arbitrario, aguinaldo, licencias, vacaciones pagas, etc.). Por el contrario, la reforma busca legalizar la situación de esos trabajadores a través del monotributo. En consecuencia, se empezará a considerar que un trabajador está correctamente registrado si, en lugar de percibir un recibo de sueldo, todos los meses emite su factura como monotributista.

Se celebraría entonces la reducción a la mitad de la informalidad, pero se consolidaría la situación precaria de los empleados en las empresas más chicas, que ya no tendrían ninguna herramienta legal para obtener el reconocimiento de sus derechos. Además, aquellos trabajadores que están correctamente registrados en unidades de hasta 5 empleados podrían ser despedidos y recontratados como independientes.

Adicionalmente, la reforma también incluye beneficios que se extienden a las empresas de mayor tamaño. En efecto, se reducen las sanciones para quienes contratan de manera informal, dado que con la aprobación de esta norma ya no estarían obligados a pagar una indemnización agravada a los trabajadores.

Composición del empleo informal según tamaño de empresa – 4º trimestre 2023



Fuente: CETyD en base a EPH (INDEC).



## 2. La reforma empodera a los empleadores

La reforma laboral amplía notablemente las atribuciones que tienen los empleadores en una relación de trabajo:

- *Para contratar de manera precaria*
  - Como recién mencionamos, los empleadores podrán contratar a empleados como monotributistas en unidades de hasta 5 empleados.
  - También tendrán menos desincentivos para contratar de manera informal (o “en negro”), dado que se reducen las sanciones por hacerlo.
  - Tendrán mayores facilidades para tercerizar de manera fraudulenta.
  
- *Para despedir*
  - Se amplía el período de prueba, etapa durante la cual los empleadores pueden despedir a sus trabajadores sin abonarles una indemnización.
  - Se legalizan los despidos discriminatorios (típicamente decididos para delegados sindicales o mujeres que pueden entrar en uso de licencia). Previamente, este tipo de despidos eran nulos y los trabajadores debían ser reincorporados. La reforma los legaliza, fijando únicamente una indemnización agravada.
  - Se amplía la posibilidad de usar el fondo de cese laboral, una alternativa a la indemnización que elimina el efecto disuasorio de esta última y aumenta la rotación laboral.

## 3. La reforma no va a promover la generación de empleo ni a mejorar su calidad. Y tampoco implica una modernización laboral

A las empresas no las asfixian las leyes, las asfixia la crisis. Un empleador no contrata o deja de contratar trabajadores por las características del marco normativo sino en función de la situación económica. Hay sobrada [evidencia](#) al respecto.

Los mercados de trabajo más flexibles no son los que generan más empleo, son los más inestables. Promueven relaciones laborales a corto plazo, con altos niveles de rotación y con altos niveles de imprevisibilidad para los trabajadores.

El mercado laboral en nuestro país acarrea serios inconvenientes y precisa de transformaciones urgentes. Sin embargo, los contenidos de la reforma no permitirán solucionar los problemas. Ni tampoco modernizan el marco normativo, sino que lo retrotraen a situaciones previas (de los '90, de los '70 y, en algunos casos, de comienzos del siglo XX).

Un mundo del trabajo con menos derechos no le abre la puerta a los informales para que entren. Es un mundo que diluye los límites entre la formalidad y la informalidad, y que va a provocar que el sector formal se parezca cada vez al informal.



## Principales contenidos de la reforma laboral de la Ley Bases

### 1. Puntos que vienen de la Ley Bases anterior

#### *a. Régimen de empleo público.*

Busca debilitar la estabilidad del empleo público, las paritarias del sector público y limitar el derecho a la huelga.

#### *b. Blanqueo laboral de deudas a la seguridad social.*

Es muy similar a otros blanqueos implementados en 2008, 2014, 2017 pero con menores exigencias. Por tanto, los empleadores podrían utilizar el sistema para aprovechar los beneficios de la norma sin registrar trabajadores.

#### *c. Facilidades para empleadores morosos.*

Crea un sistema permanente con facilidades de pago de deudas a la seguridad social para empleadores que no hayan registrado a sus trabajadores.

### 2. Antes DNU y proyectos del pan oficialismo, hoy Ley Bases

#### *a. Elimina todas las multas por trabajo no registrado (hoy presentes en varias leyes sancionadas en la década de los '90).*

Favorece la contratación informal. Genera imprevisibilidad y, al contrario de lo buscado, aumenta la litigiosidad: ante la falta de sanción, la justicia puede ordenar el pago de todos los salarios adeudados y no registrados. Se inspira en el modelo anterior a 1991.

#### *b. Período de prueba*

Duplica el período de prueba (despido sin indemnización) de tres a seis meses para todas las relaciones laborales. Permite ampliarlo hasta un año según el tamaño de la empresa y solo por acuerdo colectivo. Favorece la alta rotación (despido, contratación, despido, contratación para cubrir el mismo puesto), sobre todo en actividades con alta participación de los jóvenes.

Se inspira en la Ley de reforma laboral de 2000.

#### *c. Legaliza y tarifa el despido discriminatorio*

El despido discriminatorio costaría el doble que el despido sin justa causa. Hoy está prohibido y corresponde la reincorporación de la persona que fue discriminada, que en general son mujeres y delegados gremiales.

Se inspira en el modelo anterior a la reforma constitucional de 1994.

#### *d. Fondo de cese.*



A través de acuerdo colectivo, los sectores podrían utilizar el fondo de cese para pagar la indemnización por despido. Otros proyectos del panoficialismo buscaban imponer este sistema, que incrementa sustancialmente los costos laborales fijos de los empleadores y crea cajas de administración de recursos, a todas las actividades.

Se inspira en el modelo de la industria de la construcción de 1967.

*e. Tercerización laboral.*

Permite a los empleadores no usuarios (empresas tercerizadas) de las relaciones de trabajo a registrar los contratos laborales de las empresas usuarias. Limita la responsabilidad de las empresas no usuarias. Favorece la tercerización laboral, especialmente la fraudulenta. Puede alentar la corrupción intraempresarial.

Se inspira en el modelo de 1976.

*f. Colaboradores.*

Crea la figura del trabajador independiente con colaboradores. Es decir, independientes (hoy empleadores) que contratan hasta cinco trabajadores (hoy empleados) como independientes. Legaliza la contratación laboral informal en microempresas.

Es un modelo anterior a leyes laborales del siglo XX.

*g. Trabajo agrario*

Introduce el período de prueba y la bolsa de trabajo a cargo del sindicato.

Replica el modelo anterior a 2011.