

Empleo, desempleo & políticas de empleo

Las principales reformas de la
relación salarial operadas durante el
período 2002-2009

ANA CECILIA BERASUETA, EUGENIO BIAFORE,
JULIO CÉSAR NEFFA Y VERÓNICA LAURA WAHLBERG

C E I L
P I E T T E



CONICET

ISSN 1853-0257

Nº3/TERCER TRIMESTRE 2010

Empleo, desempleo & políticas de empleo

Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 2002-2009

PICT 2383/06 MODOS DE DESARROLLO Y
POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN ARGENTINA (2002-2007)

ANA CECILIA BERASUETA
EUGENIO BIAFORE,
JULIO CÉSAR NEFFA Y
VERÓNICA LAURA WAHLBERG

Empleo, desempleo & políticas de empleo

Publicación trimestral del CEIL-PIETTE CONICET

En esta serie de documentos, cuya salida se prevee con una frecuencia trimestral, se van a publicar los resultados de proyectos de estudios e investigaciones realizadas por investigadores y becarios del área "Empleo, Desempleo y Políticas de Empleo" del CEIL PIETTE del CONICET, que han sido sometidos a un sistema de referato interno, así como presentaciones de ponencias y conferencias presentadas en eventos académicos organizados por el Area y traducciones de especialistas extranjeros.

© CEIL-PIETTE, 2010
Saavedra 15 PB C1083ACA Buenos Aires
tel. 4953 9853/4952 7440
e-mail: publicaciones@ceil-piette.gov.ar
<http://www.ceil-piette.gov.ar>

Director: Julio César Neffa
Equipo editorial: Héctor Cordone, Graciela Torrecillas, Irene Brousse

Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 2002-2009

TABLA DE CONTENIDOS

- 1. Presentación, 5**
- 2. Introducción: la herencia recibida como punto de partida, 7**
- 3. Principales reformas en materia laboral período 2002-2009, 20**
 - 3.1. Derecho individual del trabajo, 20
 - 3.1.1. Registración del contrato de trabajo. Empleo no registrado. Ley 26.476 de “blanqueo” (parte pertinente), 20
 - 3.1.2. Ultima reforma. Ley 26.476 de “blanqueo” (parte pertinente), 21
 - 3.1.3. Período de prueba, 24
 - 3.1.4. Modalidades del contrato de trabajo, 25
 - a) Situación previa al año 2002, 25
 - b) Las modalidades contractuales vigentes en el año 2002, 27
 - c) Modificaciones a las modalidades del contrato de trabajo operadas desde enero 2002 a octubre de 2009, 28
 - 3.1.5. Sistema de pasantías educativas: ley de unificación, 34
 - 3.1.6. Empleo público, 41
 - 3.1.7. Regulaciones del salario y de otras instituciones con impacto en el nivel salarial, 43
 - a) Salario mínimo vital y móvil y asignaciones no remunerativas, 43
 - b) Beneficios sociales. Tickets, 50
 - c) Modificaciones en materia de impuesto a las ganancias – cuarta categoría (derogación de la “tablita de Machinea”), 52
 - 3.1.8. Condiciones y medio ambiente de trabajo, 53
 - a) Jornada de trabajo, 53
 - b) Riesgos de trabajo, 54
 - c) Trabajo de mujeres, 66
 - d) Trabajo de menores. Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente, 68
 - e) Modificaciones de las condiciones de trabajo, 69
 - f) Delitos informáticos. Ley 26.388: aplicación al derecho del trabajo, 70
 - 3.1.9. Extinción del contrato de trabajo. Cuestiones afectadas por las reformas normativas a partir del año 2002, 71
 - a) Cálculo indemnizatorio - unificación, 71
 - b) Otras consideraciones respecto del cálculo indemnizatorio por despido. Fallo “Vizzotti”, 72
 - c) Preaviso. Plazos. Indemnización sustitutiva, 73

- d) Ley de emergencia económica 25.561. Incremento indemnizatorio del artículo 16 (“doble indemnización”). Promulgación, prórrogas y derogación, 75
 - e) Indemnizaciones por discriminación en el ámbito del derecho del trabajo, 77
- 3.1.10. Promoción del empleo, 79
- a) Políticas derivadas o inspiradas en la emergencia pública nacional (ley 25.561), 79
 - b) Políticas derivadas o inspiradas en la ley nacional de Empleo 24.013, 80
 - c) Políticas derivadas o inspiradas en la ley 25.877, 82
 - d) Otros planes y/o programas de fomento de empleo, 83
- 3.1.11. Trabajo de sectores y/o sujetos específicos, 83
- a) Trabajo doméstico, 83
 - b) Ley 25.871 de migraciones. Derechos y obligaciones de los extranjeros residentes en el país. Normativa laboral específica para trabajadores extranjeros, 87
- 3.2. Seguridad social, 89
- 3.2.1. Aportes y contribuciones, 89
- a) Reducciones a las contribuciones patronales, 89
 - b) Reducción en los aportes jubilatorios de los trabajadores, 94
 - c) Otras normas en materia de aportes y contribuciones de relevancia, 95
- 3.2.2. Asignaciones familiares, 96
- 3.2.3. Obras sociales, 104
- 3.2.4. Jubilaciones y pensiones, 105
- 3.2.5. Seguro de desempleo, 109
- 3.3. Relaciones colectivas de trabajo, 111
- 3.3.1. Convenios colectivos de trabajo. Negociación colectiva, 111
- 3.3.2. Otras normas referidas a asociaciones sindicales, 113
- 3.4. Conflictos de trabajo, 114
- 3.4.1. En las relaciones individuales de trabajo: conciliación laboral obligatoria en el ámbito nacional, 114
- 3.4.2. En las relaciones colectivas de trabajo: huelga, 114
- 3.5. Otras reformas de la normativa laboral de relevancia, 115
- 3.5.1. Ley 26.086. Reforma de la ley de concursos y quiebras respecto de créditos laborales, 115
- 3.5.2. Interpretación y apreciación de la ley y de la prueba en juicio. Ley 26.428 modificatoria del artículo 9 de la ley de Contrato de Trabajo, 117
- 4. A modo de conclusión. Los nuevos y viejos vientos, 118**
- 5. Reflexiones y perspectivas, 132**
- Anexo. Principales indicadores de la estructura y funcionamiento del mercado de trabajo (1974-2009), 138**

1. Presentación*

El tema de los cambios en las instituciones y en las normas de derecho del trabajo y de la seguridad social a lo largo del tiempo da lugar a muchos estudios y controversias, dada la tendencia a evolucionar en diversos sentidos.

En un primer documento (Neffa, Biafore, Cardelli y Gioia, 2005) la atención del equipo de investigación se centró en el relevamiento de las reformas laborales que se introdujeron durante el régimen de la convertibilidad (periodo 1989-2001) confrontándolo con la situación precedente. De allí surgió la evidencia de que a pesar de que se considera que en ese periodo la política económica tuvo como objetivo la desregulación, sucedió lo contrario en materia laboral: fue uno de los periodos en que más se sancionaron leyes, decretos y normas ministeriales. Pero tuvieron otra dirección: fue para **re-regular** el funcionamiento del mercado de trabajo y hacerlo coherente con el modo de desarrollo. El resultado de ese proceso contradujo los postulados de la teoría neoclásica del mercado de trabajo: estos cambios para desregular, re-regular y flexibilizar no dieron como resultado el pleno empleo, sino por el contrario las tasas más elevadas de desempleo, de subempleo, de trabajo no registrado, de pobreza e indigencia a lo largo de la historia económica y social argentina.

En el presente documento, se realiza el mismo ejercicio, pero en el periodo de la post-convertibilidad (2002-2009).

Nuevamente se pudo verificar la hipótesis de que el mundo del trabajo argentino es plenamente dinámico y en transformación y que las normas se modificaron en varias direcciones, al impulso de los cambios estructurales del sistema productivo, que a su vez los condicionan. No hay determinismos, la relación es dialéctica y refleja la correlación de las fuerzas sociales en pugna.

El contenido central del documento sigue una estructura similar al anterior.

La introducción se propone caracterizar y sistematizar los cambios ocurridos durante la vigencia del régimen de convertibilidad en las instituciones y normas laborales, procurando encontrar la lógica subyacente. Es una visión sintética y de conjunto inspirada en el primer documento. Lo denominaremos “La herencia recibida. El punto de partida”.

* Los autores quieren agradecer públicamente al Prof. Jacques Freyssinet, por los valiosos comentarios, críticas y sugerencias que hizo a la primera versión de este documento.

El cuerpo del documento, de naturaleza esencialmente jurídica, clasifica las reformas introducidas desde 2002 respecto de las normas establecidas durante el régimen de la convertibilidad y lo hacemos siguiendo los grandes capítulos temáticos del derecho del trabajo y de la seguridad social: Derecho Individual del Trabajo, Seguridad Social, Derecho Colectivo del Trabajo, Conflictos de Trabajo y otras reformas de la normativa laboral de relevancia.

Se ha incluido la versión completa de algunos fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN).

Las conclusiones tratan de resumir los grandes cambios operados durante la post-convertibilidad, contrastándolos con la situación precedente. La evaluación es globalmente positiva; significa que las grandes líneas de fuerza precedentes han sido modificadas en buena dirección: se interrumpieron al menos o dieron marcha atrás los procesos de flexibilización en el uso de la fuerza de trabajo y de búsqueda sistemática de la reducción de los costos laborales que perjudicaban a los trabajadores, y se introdujeron mejoras sustanciales en ciertos institutos. Si bien es cierto que no se produjeron cambios estructurales y de conjunto en el sistema jurídico, hubo muchos puntuales y parciales que corrigieron paulatinamente y de manera positiva las normas laborales regresivas que sustentaron el régimen de la convertibilidad.

Durante 2009 se establecieron por decretos de necesidad y urgencia varias disposiciones de gran relevancia –pero sobre las cuales actualmente no tenemos la suficiente distancia ni información como para evaluar los resultados. Estas se relacionan con las políticas de empleo en el nivel local, orientadas a la creación de aproximadamente cien mil empleos en nuevas cooperativas de trabajo en el ámbito de municipalidades donde las tasas de desempleo y de trabajo no registrado eran más elevadas. Por otra parte, se amplió sustantivamente la cobertura social de los hijos de los trabajadores desocupados, de trabajadores formales e informales con bajos ingresos y de los no registrados.

Es obvio que los logros de ambas medidas van a tener un fuerte impacto sobre las tasas de desocupación y subocupación incrementadas en los últimos meses y sobre los niveles de pobreza e indigencia, que desde hace varios años sufren el embate de la real aceleración de la inflación.

El presente documento tiene el objetivo de servir de material de estudio y consulta a los investigadores, docentes, alumnos y al conjunto de sujetos relacionados con la temática, aunque no cuenten con formación jurídica en el mundo de las relaciones laborales.

2. Introducción: la herencia recibida como punto de partida ²

El análisis descriptivo de la evolución de las instituciones y normas del derecho del trabajo, en los niveles tanto individual como colectivo y en materia de seguridad social durante los períodos presidenciales 1989-99 y 1999-2001, -al cual nos referiremos de manera amplia bajo el rótulo “régimen de la convertibilidad”- brinda suficiente información como para afirmar que se produjeron muchos e importantes cambios en el modo de regulación, los cuales jugaron un papel decisivo en la configuración del régimen de acumulación y conspiraron globalmente contra “el trabajo decente”, concepto enunciado recientemente por la OIT (Neffa, Biafore, Cardelli y Gioia, 2005).

En nuestra opinión este concepto integrador se relaciona con una modalidad de relación salarial que desde la Teoría de la Regulación se utiliza para definir las características del “verdadero empleo” durante el régimen de acumulación “fordista”. Ese concepto delimita a los trabajadores asalariados caracterizados por la seguridad y garantía de estabilidad en el empleo, protegidos legalmente contra despidos arbitrarios registrados tanto ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) como la ANSES, y cubiertos por el derecho individual y colectivo del trabajo. Esas personas son las que realizan trabajos a tiempo completo en establecimientos dotados de sistemas de prevención en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo para controlar los riesgos que afectan la vida y la salud. Se trata de empleos en empresas o instituciones con plena vigencia de la libertad sindical y que dan derecho a una remuneración directa adecuada para asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo y el sostenimiento de la familia y a una remuneración indirecta consistente en el acceso a los bienes públicos y en especial a la cobertura de las prestaciones de la seguridad social.

En el caso argentino, el acceso a la protección social se basa en el salario directo y en la fuente de producción de normas que es la legislación general, más la mejoras obtenidas por medio de los convenios colectivos de trabajo

Luego de la crisis de fines de los años 1980, en cuyo contexto tuvo lugar el cambio presidencial (del Dr. Alfonsín al Dr. Menem), la nueva política económica sustentada en la ley de Convertibilidad de abril 1991, trató de hacer frente a los problemas derivados del estancamiento, la elevada inflación, el déficit fiscal, los desequilibrios en la balanza de pagos, el fuerte endeudamiento externo, las sucesivas caídas de las tasas de inversión, la baja productividad y caídas tendenciales de las tasas de ganancia. El nuevo gobierno hizo frente a esos problemas promoviendo la retirada del Estado en tanto propietario, productor, prestador de servicios públicos y protector de los sectores asalariados, privatizando la casi totalidad de las empresas públicas, abriendo de manera generalizada la economía al comercio exterior, promoviendo el ingreso de capitales extranjeros sin exigir una permanencia mínima, desregulando el funcionamiento de los mercados de bienes y servicios, revalorizando por el contrario el papel del mercado y de la empresa. Esta situación permitió aprovechar el cambio en la correlación de fuerzas sociales que se había iniciado desde el golpe militar de marzo de 1976, así como el impacto disciplinador jugado por la desocupación, unido a la disminución de las tasas de afiliación y la pérdida de prestigio, de recursos y de poder de los sindicatos.

Los cambios ocurridos en ambos períodos y que consideramos regresivos, no obedecieron a una política de gobierno programada, totalmente coherente y sistemática que sustentara dicha evolución, es decir una suerte de “ingeniería institucional” inherente a dicho régimen de acumulación. En parte eso se debió a la creciente heterogeneidad estructural del sistema productivo argentino, a la inexistencia de una clara hegemonía de una clase social o de una alianza de clases con un proyecto transformador, y a la tradicional relación directa entre el movimiento sindical organizado y representado según los momentos por una o dos CGT y el partido Justicialista, al cual las centrales sindicales mayoritarias apoyaron decididamente en todos los procesos electorales del período. Esta relación tornó difícil la propuesta y la introducción de todos los cambios –aún los menos drásticos– que demandaban los responsables de la política económica a instancias de las centrales empresariales y los grandes grupos económicos de capital nacional y transnacional, contando con el acuerdo y apoyo de los organismos financieros internacionales.

No existió entonces una verdadera ingeniería jurídico-institucional que programara por anticipado y cuidadosamente los cambios laborales y su secuencia, sino que bajo el impulso de la nueva lógica de producción y de acumulación se llevaron a cabo reformas parciales para la casi totalidad de las instituciones y normas del derecho del trabajo y de la seguridad social,

aprovechando en cada coyuntura y cuando fue posible, los vacíos normativos, la falta de reglamentación, las contradicciones internas, la imprecisión y las ambigüedades presentes en las normas promulgadas con anterioridad. La estrategia seguida fue introducir cambios paulatinos que no generaran grandes costos políticos ni conflictos sociales con los sectores populares tradicionalmente aliados de los gobiernos justicialistas y del FREPASO y dar marcha atrás cuando despertaban fuertes resistencias. Esta forma de avanzar sobre los institutos del derecho del trabajo y de la seguridad social contó con el apoyo de un profuso sistema de legitimación de estas políticas por parte de los medios de prensa vinculados con los sectores empresariales, de comunicadores sociales de amplia audiencia que crearon un clima favorable a ellas y de intelectuales cooptados o contratados para tal finalidad.

De cualquier manera, esas reformas fueron de gran envergadura y crearon un “sendero de dependencia” para nuevos cambios institucionales. Se podrían así sintetizar los objetivos buscados: la reducción del costo salarial y del gasto público social y la instauración de la flexibilización en cuanto al uso de la fuerza de trabajo. Como veremos más adelante, las modalidades contractuales dejaron de lado el principio de indeterminación del plazo; se legalizaron y promovieron de manera generalizada formas precarias de empleo (prolongación del período de prueba, modalidades promovidas de empleo propuestas por la ley nacional de Empleo 24.013 [en adelante LNE], diversos sistemas de pasantías, contratos de duración por tiempo determinado, trabajo no asalariado en carácter de autónomo o monotributistas, etc.); se facilitaron los trámites empresariales para decidir suspensiones y despidos y se redujeron los costos del régimen de preaviso e indemnización. El nuevo régimen concursal en el caso de quiebras promovió la creación de otra empresa dejando desprotegidos a los trabajadores de la fallida para cobrar los salarios caídos; luego reclamarían ante los responsables de la firma reciente. La instauración de un sistema previsional dualista (capitalización-reparto) dio prioridad a las AFJP (empresas privadas del sector financiero que cobran altas comisiones) cuando se incorporaran nuevos aportantes, lo que generó un déficit fiscal importante: el desequilibrio financiero resultaba de la reducción de beneficiarios aportantes al sistema público de reparto mientras se mantenían las obligaciones respecto de las jubilaciones y pensiones de las personas de mayor edad. Se debilitó la capacidad financiera del sistema de obras sociales sindicales en cuanto a la atención de los problemas de salud, debido al desempleo y a la caída de los salarios reales, impulsando su fusión y concentración y el recurso a la terciarización y la subcontratación siguiendo las reglas del mercado. Se decidió la reducción del monto de asignaciones familiares a partir de un cierto nivel de

ingresos, así como la inédita reducción del 13% de los salarios (reales y en ciertos casos nominales) de funcionarios públicos, jubilados y pensionados, para compensar el déficit fiscal. Se concretó con frecuencia la flexibilización del complejo institucional de las relaciones laborales mediante la promoción de las negociaciones colectivas en el nivel de la empresa por sobre la rama de actividad, la eliminación de la ultra-actividad convencional, el establecimiento de formas de desenganche convencional, etc.

Sin embargo, hacia el final del período 1989-2001 no se había podido construir por esos medios un sistema normativo internamente coherente y al mismo tiempo totalmente funcional con el nuevo régimen de acumulación. En varias publicaciones donde participaron investigadores del CEIL-PIETTE (Neffa, 1998; Boyer y Neffa, 2004; Boyer y Neffa, 2007) se analizaron su estructura y desarrollo.

El marco estructural o telón de fondo para estos cambios en las instituciones y normas consistió en: la concentración económica bajo hegemonía del capital transnacional -que intensificó la heterogeneidad del sistema productivo, conllevó la disminución de la importancia absoluta y relativa de las PyME en la generación del PBI, estrato donde se encontraba la mayor parte del empleo-; el fuerte incremento de la desocupación, la subocupación, el trabajo no registrado, la informalidad, la pobreza y la indigencia que alcanzaron los máximos históricos al manifestarse la crisis desde fines de 2001; y la concentrada y regresiva distribución funcional del ingreso provocada por la caída de los salarios reales de vastos sectores de las clases medias y bajas de la población. Por otra parte, se logró en materia de Seguridad Social, mediante las leyes 24241 (SIJP) y 24.463 (emergencia previsional) y los sucesivos pactos fiscales, “desenganchar” el nivel de las prestaciones de la seguridad social (en especial las jubilatorias), respecto del ingreso salarial de los activos en el nivel nacional y la incorporación al mismo régimen de gran parte de las cajas provinciales.

Como ya se mencionó, la tendencia general de los objetivos buscados mediante las reformas laborales introducidas por el gobierno justicialista desde 1989 hasta 1999 y de manera parcial durante el gobierno interrumpido del FREPASO desde 1999 a fines de 2001, consistieron en primer lugar, en la reducción de los costos laborales directos e indirectos y el incremento de la productividad, para compensar así la pérdida de competitividad internacional vía costos resultante de la apreciación de la tasa de cambio fijo; en segundo lugar la introducción de dispositivos tendientes a asegurar la flexibilización en el uso de la fuerza de trabajo. Para lograrlos explícita o implícitamente se utili-

zaron como medios o instrumentos tendientes a la intensificación del trabajo, el disciplinamiento productivo de los trabajadores, el control de los procesos de trabajo y la precarización del empleo. Como se analizó detalladamente en el documento precedente (Neffa, 2004), esta última se verificó en cuanto a la duración y configuración del tiempo de trabajo y los periodos de vacaciones, los montos de los salarios y de las asignaciones familiares, las modalidades de pago del aguinaldo, los procedimientos para seleccionar, contratar y despedir personal sin mayores restricciones, la movilización de los asalariados desplazándolos entre firmas de un mismo grupo económico o instaurando de manera forzada la “polivalencia” o la “polifuncionalidad” dentro de sus establecimiento, buscando la modificación de la rígida organización tradicional del trabajo diversificando y ampliando la tareas y responsabilidades de los asalariados. El retiro paulatino del Estado en materia de inspección se produjo concomitantemente con el incremento del trabajo no registrado como una modalidad de relación salarial permanente en el periodo, actuó como una importante presión disciplinadora del conjunto de los asalariados.

Se mencionan a continuación, a manera de síntesis, los principales cambios de instituciones y de normas legales que frenaron en ese período la generación de empleo estable y decente y contribuyeron a intensificar el trabajo, deteriorar las condiciones y medio ambiente de trabajo en perjuicio de la salud de los trabajadores, incrementar la desocupación y la precarización de la fuerza de trabajo.

I.- En materia de **derecho individual del trabajo**, se dictaron normas para reducir los costos laborales y obtener más margen de libertad en la gestión de la fuerza de trabajo:

a) la prolongación del período de prueba, en una sucesión de normas con marchas y contramarchas, donde si bien se lo considera como la primera etapa hacia un contrato de duración por tiempo indeterminado (CDI), no se le asigna la calidad de empleo estable y se lo exime de todo tipo de indemnizaciones admitiéndose la desvinculación sin expresión de causa y sin considerar la antigüedad ni cualquier otro tipo de protección legal en la práctica. El período de prueba deviene, de hecho, un quasi-contrato laboral autónomo de carácter precario, y sin protección indemnizatoria;

b) la inclusión de diversas modalidades precarias dentro del “menú” de contratos posibles, sin que constituyan una verdadera relación salarial estable (las denominadas “modalidades laborales promovidas”, los contratos de pasantía y de aprendizaje);

c) la reducción o eliminación de contribuciones patronales y de trabajadores asalariados al sistema de seguridad social, con el propósito de promover el empleo;

d) la autorización y la promoción explícita para la creación y desarrollo de intermediarios privados en el mercado de trabajo (empresas de contratación de trabajo temporario de carácter mercantil, compensada parcialmente por la creación de servicios universitarios de empleo y aquellos a cargo de las organizaciones no gubernamentales –ONG- de distinta naturaleza),

e) la autorización y el estímulo para instalar legalmente variados sistemas de terciarización, subcontratación y externalización de la fuerza de trabajo, estrategias empresariales que se orientaron a la disminución de los costos, la transferencia de los riesgos empresarios hacia terceros facilitando el desconocimiento del régimen de control de las normas laborales y de la seguridad social.

También disminuyeron algunos derechos que en materia de empleo tenían históricamente los trabajadores estables y se adoptaron medidas tendientes a permitir la flexibilización del uso de la fuerza de trabajo, por medio de dispositivos adoptados por iniciativa empresarial, o de ésta en acuerdo con la autoridad del sindicato habilitada para firmar los convenios colectivos de trabajo (CCT). Esto sucedía generalmente sin la previa consulta con los trabajadores directamente involucrados o sus representantes sindicales en el nivel del establecimiento, quienes en el pasado han generado resistencias o aportado iniciativas en la materia por medio de las comisiones internas.

Dichas medidas flexibilizadoras se referían a diversos aspectos:

a) el tiempo de trabajo: uso abusivo de sucesivos períodos de prueba, fraccionamiento del período de vacaciones en función de necesidades de la empresa, autorización permanente para trabajar en días domingos y feriados en ciertas actividades comerciales y de servicios sin que se consideraran horas o días extraordinarios, ampliación del número máximo admitido de horas extraordinarias por día, semana o mes sin mayores compensaciones salariales, implementación de sistemas de anualización estableciendo jornadas promedio mensuales y anuales decididas por los empresarios, y la autorización para la utilización discrecional de sistemas de jornadas o “trabajo parcial”, frecuentemente como forma de simulación fraudulenta de jornadas de tiempo completo.

b) las remuneraciones: el freno a los procesos automáticos de indexación salarial periódica en función de la inflación, la interrupción de la vigencia

de la ley del salario mínimo vital y móvil, el fraccionamiento y cobro con retraso del sueldo anual complementario. Se establecieron condiciones para autorizar y homologar los aumentos salariales que fueran consecuencia de incrementos de la productividad, definida ésta de una manera muy ambigua, pero que implicaba siempre una intensificación del trabajo; como ya se mencionó, se llegó incluso en varias oportunidades a la disminución del sueldo de los empleados públicos, jubilados y pensionados, para frenar la inflación y reducir el déficit fiscal. También se dio la autorización legal y jurisprudencial de pagos de naturaleza no salarial (como los *tickets* alimentarios) pero declarándolos como “no remunerativos”. Para la formación del salario indirecto, tales pagos resultaban daciones sin incidencia en adicionales convencionales o en otros institutos, tales como aguinaldo, vacaciones, sueldo de suspensiones, despidos, etc. Para los sistemas de seguridad social, no solo implican desfinanciamiento sino también eliminar tales rubros de la base de cálculo jubilatorio.

c) los procesos productivos: se eliminaron las restricciones legales y convencionales a la movilidad de los trabajadores entre diversas secciones dentro del establecimiento y a la rotación entre puestos de trabajo y se incorporaron, sin consulta previa ante las instancias sindicales, nuevas formas de organización del trabajo, innovaciones tecnológicas en materia de informática y comunicaciones (TIC), así como cambios en la estructura y organización de la empresa y de sus relaciones con proveedores y sub-contratistas;

d) calificaciones y competencias: aprovechando la elevación del nivel de instrucción y la sobre-calificación de los jóvenes trabajadores respecto de los requerimientos de los puestos de trabajo, se promovió la polivalencia funcional, con el propósito de hacer frente al ausentismo de manera más eficaz y rápida;

e) la protección contra el despido: la reducción del período y de los montos de la indemnización por tal concepto, la anuencia judicial frente a causales injustificadas de despido y la eliminación de ciertos requisitos administrativos previos (ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) para proceder a los despidos colectivos;

f) implementación de un “sistema de fuga” o de “segregación” de la actividad laboral respecto del ámbito del derecho del trabajo, mediante la utilización de institutos jurídicos comerciales o civiles, tales como la nueva ley de concursos y quiebras, la contratación de concesiones y franquicias, la actuación de cooperativas de trabajo en calidad de servicios de colocación laboral, el

establecimiento de la prestación de servicios en lugar del trabajo dependiente, etc.

Estas medidas flexibilizadoras se complementaron con una mayor disciplina y un control más severo y personalizado de las actitudes, el comportamiento y los resultados (presentismo, productividad, calidad) dentro del establecimiento y, a veces, hasta en la esfera privada.

2.- En cuanto al **derecho colectivo**, los cambios se centraron básicamente en varios campos.

En la negociación colectiva se buscó, mediante normas legislativas, la eliminación imperativa y en el corto plazo de la “ultra-actividad” y la descentralización de los convenios colectivos, desde la rama hacia la firma o el establecimiento, invocando la “autonomía colectiva”. Pero no se alcanzaron todos los objetivos buscados, en parte por la resistencia, las presiones, la negociación y en última instancia por las gestiones políticas llevadas a cabo ante las máximas autoridades del Poder Ejecutivo, por parte de las organizaciones sindicales.

La aplicación del decreto 1344/ 91, que condicionaba los incrementos salariales a la obtención de aumentos en la productividad, dio lugar con frecuencia a la celebración de acuerdos o convenios en el nivel de las firmas, generando una gran heterogeneidad salarial dentro de cada rama de actividad, y una atomización de la fuerza negociadora del colectivo de trabajadores frente a la patronal, que derivaba indefectiblemente en su debilitamiento y división respecto de la organización sindical en los niveles del sector o de la rama de actividad, obstaculizando la indexación salarial previsible y aplicable para actividades en donde la medición de la productividad resulta de difícil implementación, como en los sectores públicos de la administración.

Del análisis de los procesos de negociación colectiva llevados a cabo en el período pueden extraerse varias regularidades.

En primer lugar una fuerte oposición de las organizaciones sindicales a dejar de lado el principio de la “ultra-actividad” y proponer la negociación de un nuevo convenio colectivo, actitud que formaba parte de una estrategia netamente defensiva, debido a: el contexto socio-económico adverso (desempleo y reducción de los salarios reales), la disminución de la fuerza y el prestigio de los sindicatos y la orientación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que buscaba incluir dentro de los nuevos convenios las normas flexibilizadoras mediante las reformas operadas en la legislación y situar el nivel de la negociación en el ámbito de la empresa o del establecimiento,

donde la correlación de fuerzas era sistemáticamente más favorable a los empleadores.

En segundo lugar, cuando la negociación tuvo lugar, fueron pocos los progresos para los asalariados respecto de la estructura del convenio colectivo anterior, por lo general firmado antes de la crisis de los años 1975-76. Lo que sucedió fue lo contrario y además se constató una disminución de las atribuciones informativas y consultivas de las comisiones sindicales internas para objetar la introducción de normas flexibilizadoras o de cambios en la organización y en el contenido del trabajo implementados, que lo intensificaban buscando incrementar la productividad.

Mientras los convenios firmados antes de 1976 se referían a las normas legales más favorables y en particular a la versión original de la Ley de Contrato de Trabajo para incorporarlas como un “piso” y a partir de allí lograr condiciones más beneficiosas, los convenios y acuerdos firmados en la década de los 90 tuvieron que incorporar cláusulas acordes con las reformas adoptadas. Así sucedió con las normas tendientes al incremento de la productividad (condición necesaria para el aumento de los salarios), con la aceptación de nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo (que a menudo implicaban una movilidad interna forzada así como una polivalencia que provocaba su intensificación y a término la eliminación de empleos) y la flexibilización “hacia abajo” del contrato de trabajo (prolongación del período de prueba, reducción del tiempo y el costo del preaviso y del reclutamiento de trabajadores contratados, recurriendo a las formas promovidas de empleo o mediante contratos de duración por tiempo determinado o por intermedio de agencias de trabajo temporario). Hacia finales del período se promovió desde el Estado la tendencia a orientar la negociación por empresa o sector frente al convenio de actividad, autorizando la prevalencia de estos últimos, aunque negociaran a la baja.

La nueva legislación facilitó la distinción legal entre PyMES y no PyMES, para permitir en momentos de crisis a los empleadores de las primeras instaurar la “disponibilidad colectiva” y modificar hacia abajo los derechos convencionados en materia de suspensiones, preavisos e indemnización en caso de despidos, el tiempo de trabajo (jornada, descansos, vacaciones) y las modalidades de cobro del sueldo anual complementario. En el caso de quiebras de empresas, la modificación de la ley en la materia tuvo lugar precisamente cuando el impacto de la crisis financiera internacional (denominada mexicana o “efecto tequila”) hacía estragos entre las PyMES argentinas. La ley de quiebras estableció que, específicamente en el caso de los concursos pre-

ventivos, se suspendiera hasta tres años la vigencia del C.C.T., pero mientras tanto se podía firmar otro, específicamente en el nivel de la empresa, denominado “convenio colectivo de crisis”: el mismo permitía modificar “hacia abajo” los montos y derechos mínimos establecidos por la legislación y los CCT de dicha rama en materia de salarios y de condiciones de trabajo. La justificación invocada por los empleadores y autorizada por el gobierno, fue la necesidad de asegurar la continuidad, no ya del empleo de los asalariados, sino de las actividades de la nueva empresa, aunque bajo otra figura jurídica y con nuevos contratos de trabajo, sin reconocer la antigüedad en caso de reingreso de los anteriores asalariados de la PyMES. Pero el sistema de mayorías para la formación de consensos en el concurso, terminaba frecuentemente en la práctica igualando a los acreedores comunes con los que el derecho de trabajo considera “privilegiados”, entre ellos los trabajadores de la empresa concursada.

Por otra parte, en cuanto a los conflictos laborales, se introdujeron modificaciones para reglamentar “los servicios esenciales” junto con dispositivos para ejercer un control más severo de las huelgas -disposiciones que estuvieron vigentes durante varios años hasta su derogación-; se ampliaron los sectores y actividades económicas que se consideraban de carácter esencial, quedando los trabajadores obligados en caso de conflicto a la prestación de un servicio mínimo so pena de declaración de ilegalidad. En ese caso los empleadores podrían despedir a los huelguistas sin cumplimentar las disposiciones de la LCT en materia de preaviso e indemnización.

Una cláusula frecuentemente eliminada en los nuevos convenios, de fuerte impacto sobre las acciones reivindicativas, fue la referida a la justificación de días u horas de trabajo perdidas por causa de adherir a huelgas, paros o movilizaciones declarados por la CGT o por las organizaciones sindicales correspondientes, lo cual implicó en los hechos una disminución en los salarios percibidos. Todas estas medidas formaban parte de una política tendiente a la penalización del derecho de huelga y su cercenamiento tantas veces cuestionado por la OIT. Y se instaló así una creciente judicialización de la protesta social, en especial la de carácter laboral.

3.- El sistema de seguridad social, que atravesaba una fuerte crisis desde mediados de los años 1970 por la caída de los salarios reales, fue objeto de numerosas y profundas reformas para lograr que funcionara siguiendo más de cerca las leyes del mercado.

Se constituyó un sistema dual en materia de jubilaciones: al lado del sistema “estatal de reparto” tradicional, donde el monto de los haberes de la mayoría

de jubilados y pensionados se había deteriorado progresivamente en términos reales por no ajustarse periódicamente respecto de la inflación, se instauró el sistema “privado de capitalización” operacionalizado por medio de las compañías de seguro denominadas AFJP, con alta rentabilidad, dado el elevado monto de las comisiones. A partir de esas reformas del año 1994, los jubilados vieron disminuidas la calidad y la cantidad de prestaciones jubilatorias. Por otra parte la prevención y reparación de los riesgos ocupacionales, anteriormente funciones directas de una dependencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, quedaron en manos de una nueva categoría de empresas de seguro, las aseguradoras de riesgo de trabajo (ART), con alta rentabilidad dadas las comisiones en proporción al aporte realizado.

Ambas instituciones del sistema de protección social fueron organizadas como empresas privadas de seguros, entidades que a menudo padecieron una elevada tasa de evasión, agravada por la crisis y la desocupación. El número de sus afiliados fue siempre muy superior al de los cotizantes, puesto que al mismo tiempo se incrementaban el trabajo informal y el no registrado.

La normativa de protección de riesgos del trabajo, y su indemnización por medio de las ART, eximía de toda responsabilidad civil o laboral a los empleadores en cuanto a las afecciones que los dependientes sufrieran como consecuencia de las tareas desarrolladas y sus condiciones. Una fórmula específica de la que surgía el porcentaje indemnizatorio frente al daño sufrido por el trabajador resultaba siempre notablemente inferior a la que por derecho común le hubiera correspondido, omitía en el listado de enfermedades profesionales protegidas gran cantidad de patologías desconociendo la con-causalidad y denunciando que muchas de ellas eran enfermedades preexistentes aunque se manifestaran en el marco de la relación de trabajo; tarifaba las afecciones en importes fijos independientes del daño ocasionado y con topes en los montos. Asimismo la LRT (ley de Riesgos de Trabajo) dispone que durante el transcurso del *período de incapacidad laboral temporaria* no se realicen actualizaciones económicas respecto de la prestación dineraria que se otorgue al trabajador y que en el caso de *incapacidades definitivas* las sumas indemnizatorias puedan abonarse en cuotas mensuales.

Las obras sociales sindicales consolidaron un enorme déficit desde el golpe militar de 1976, cuando fueron intervenidas y administradas de manera fraudulenta, deteriorándose la cantidad y la calidad de los servicios prestados, situación que abrió la posibilidad de crear o desarrollar los sistemas privados de medicina prepaga, por la vía de la terciarización y la subcontratación, beneficiando a los sectores de clase media y alta, en condiciones de pagar cuo-

tas complementarias o más elevadas que las de la obras sociales sindicales, en detrimento del resto de asalariados de la misma rama de actividad. Tales reformas promovieron la desaparición de las obras sociales más débiles y deficitarias, su fusión y concentración, instaurando además la movilidad entre los asalariados de distintas actividades en búsqueda de mejores servicios de atención. El plan originalmente diseñado por los gobiernos proyectó incluir empresas de medicina prepaga con fines de lucro dentro del sistema de obras sociales, obteniendo resultados parciales y, por la vía reglamentaria, se estableció una reducción de la cobertura mediante la implementación de Plan Médico Obligatorio de Emergencias (PMOe).

Cabe agregar que se instauró una suerte de seguro contra el desempleo mediante la LNE, pero que fue muy restrictivo en cuanto a las condiciones necesarias para admitir nuevos beneficiarios y de cobertura muy reducida (nunca superó en el periodo una proporción mayor al 8% del total de desocupados en promedio) a pesar de las crecientes dimensiones y persistencia de la desocupación.

Por otra parte y por razones esencialmente financieras, se instauró una “complementariedad negativa” entre las políticas sociales y de empleo nacionales y provinciales, para dar trabajo mediante planes temporarios de empleo y dejar sin efecto normas protectorias por vía administrativa, a cambio de un estipendio proveniente de ambas fuentes.

4.- Las disposiciones legales que anteriormente beneficiaban parcialmente a los **trabajadores** en materia del derecho individual y colectivo de trabajo, así como de la seguridad social, no sólo fueron erosionadas y flexibilizadas hacia abajo por la reforma, sino que las posibilidades de inspección y de control a cargo de los servicios competentes del M.T.E. y S.S. de la Nación y de los organismos provinciales fue discontinua y muy deficiente. Esto se debió al reducido y declinante número de inspectores, a sus bajos niveles de remuneración que los volvía vulnerables frente a las tentaciones de corrupción tradicionalmente utilizadas por los empleadores o sus representantes, a los escasos medios de transporte o recursos para desplazarse fuera de las oficinas hacia los centros de trabajo y con frecuencia a su insuficiente nivel de formación, dada la inexistencia de un sistema de formación permanente y de actualización. La federalización de la Inspección del Trabajo solo dio un resultado positivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en algunas provincias de mayor tamaño y con más recursos. Este rol deprimido de la autoridad administrativa se dio a la par con la aparición y profundización de inéditas formas de externalización de la mano de obra y del trabajo no registrado.

5.- En cuanto al tema central analizado aquí, tal vez el cambio institucional más importante se produjo en la **reducción de la atribuciones y espacio de acción del Estado** en beneficio del mercado, considerado como el mecanismo más apto para adoptar las decisiones optimizadoras, y a la nueva orientación del MTEySS, que puso el acento en las políticas focalizadas y pasivas de empleo y en subsidios de carácter alimentario para los sectores en dificultad. Esta modalidad dejó de lado el tradicional carácter “protectorio” del derecho laboral que en caso de duda daba la razón a los asalariados, para pasar a una actitud prescindente o de árbitro frente a los intereses de los actores de las relaciones de trabajo y, en algunos casos, asumiendo de manera explícita los de la parte empleadora, atribuyéndole su capacidad de crear o mantener empleos y su papel protagónico en el crecimiento económico. Se enfatizaba sobre un nivel equiparable de poder y discernimiento entre trabajadores y empleadores, que permitía una supuesta contratación y negociación de las pautas laborales, sin reparar en la relación heterónoma y de subordinación dependiente que históricamente constriñe el consentimiento de los trabajadores.

6.- Finalmente mencionamos otro cambio trascendental que impactó sobre el sistema jurídico: la inédita transferencia de la gestión de los procesos judiciales desde el ámbito laboral hacia el civil o el comercial, cuando se trataba de empresas quebradas con deudas pendientes hacia sus trabajadores, cuyo número creció desde el impacto de la crisis mexicana como resultado de la política económica fundada sobre la convertibilidad y las sucesivas crisis exógenas. Las deudas laborales se habían considerado anteriormente un crédito contra la fallida; pero según la nueva norma, la empresa constituida dejaba de estar obligada a asumir las deudas laborales de la anterior, con lo cual buena parte de los trabajadores afectados se vieron doblemente perjudicados, tanto por el no pago de los salarios caídos como por las pocas posibilidades de continuar empleados en la nueva empresa. Asimismo, en el caso de que lo lograran, debido a la sobreeducación, tenían que aceptar la “desclasificación” y asumir trabajos degradados, es decir por debajo de su nivel educativo, de su formación profesional, de la experiencia acumulada y de las competencias. Implicaba además menores salarios, dada la franquicia otorgada a la empresa continuadora de la quebrada, para no aplicar de inmediato el convenio colectivo anterior, y quedar regulados por la legislación general del trabajo (LCT) y por el salario mínimo legal, que durante todo ese periodo se mantuvo en doscientos pesos, a pesar de la inflación. Paradójicamente, ese monto era similar al establecido para los beneficiarios no asalariados de varios planes sociales, sin obligación de trabajar una jornada laboral plena ni de cumplir con la legislación del trabajo. El resultado fue con frecuencia un desaliento

para que los desocupados beneficiarios de planes sociales buscaran acceder a un trabajo “normal”.

Los cambios operados desde el gobierno provisional del Dr. E. Duhalde y sobre todo por los gobiernos constitucionales de los Dres. Néstor Kirchner y Cristina Fernández de Kirchner, mediante leyes, decretos, reglamentos, así como resoluciones de la Suprema Corte de Justicia, han significado un freno y en algunos casos una reversión de las tendencias precedentes. Este tema constituye el objeto de la segunda parte de este documento.

3. Principales reformas en materia laboral período 2002-2009

3.1. Derecho individual del trabajo

3.1.1. *Registración del contrato de trabajo. Empleo no registrado. Ley 26.476 de “blanqueo” (parte pertinente)*

Todas las relaciones laborales deben ser registradas, existiendo la obligación para todos los empleadores de llevar libros conforme lo establece el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) y realizar el pago de contribuciones y cargas sociales en proporción al salario realmente devengado por el trabajador.

La Ley Nacional de Empleo (24.013) establece que el Ministerio de Trabajo tiene a su cargo el control del cumplimiento de la ley.

Además, los empleadores deben registrar cada contrato de trabajo ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (en adelante AFIP).

En el año 2004, con la sanción de la ley 25.877 se determinó que el MTEySS sería el encargado de establecer el organismo que llevaría a cabo los procedimientos destinados a la simplificación y unificación en materia de inscripción laboral y de la seguridad Social, con el objeto de que la registración de empleadores y trabajadores se cumpla en un solo acto (artículo 39).

En virtud de las facultades establecidas en el artículo 39, el MTEySS mediante la resolución 440/2005 conjuntamente con la resolución de la AFIP General 1887/2005, creó el *Programa de Simplificación y Unificación en materia de inscripción y registración laboral y de la seguridad social*, asignando a la AFIP el establecimiento de acciones tendientes a la simplificación.

El texto de dicha norma recién fue ordenado mediante la resolución general de AFIP 2104/2006.

Esta normativa prevé herramientas que pueden ser utilizadas por todos aquellos empleadores que, de acuerdo con lo establecido por la resolución general 1891 “MI REGISTRO”, texto ordenado en 2006, opten por la modalidad de transferencia electrónica de datos, vía “Internet”, para formalizar la respectiva comunicación en el “Registro de Altas y Bajas en Materia de la Seguridad Social”.

En la resolución AFIP 2186/2006 se establecieron los mecanismos para los empleadores que quieran generar información en forma masiva, y se modificó el programa aplicativo a utilizarse.

3.1.2. Última reforma. Ley 26.476 de “blanqueo” (parte pertinente)

Como intento de paliar el trabajo “en negro” y/o precario existente en la Argentina, nuevamente agravado por una crisis económica y social, se ha sancionado la **ley 26.476**, publicada en el Boletín Oficial del 24/12/2008, mediante la cual se estableció un régimen especial de regularización del empleo no registrado, *aplicable a los empleadores del sector privado y para las entidades y organismos comprendidos en el artículo 1 de la ley 22.016 (y modif.)*.

Quedan *excluidos* de las disposiciones de la ley: **a)** los declarados en estado de quiebra (sin continuidad en la explotación); **b)** los querellados o denunciados penalmente por la ex DGI o por la AFIP, con fundamento en las leyes 23.771 (y modif.) o 24.769 (y modif.) - en lo penal tributario-, respecto de los cuales se haya dictado sentencia firme con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley; **c)** denunciados formalmente o querellados penalmente por delitos comunes, que tengan conexión con el incumplimiento de sus obligaciones tributarias o las de terceros, respecto de los cuales se haya dictado sentencia firme con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley; **d)** las personas jurídicas (incluidas las cooperativas) en las que, según corresponda, sus socios, administradores, directores, síndicos, miembros del consejo de vigilancia, consejeros o quienes ocupen cargos equivalentes en las mismas, hayan sido denunciados formalmente o querellados penalmente con fundamento en la ley 23.771 (y modif.) o 24.769 (y modif.) –en lo penal tributario- o por delitos comunes que tengan conexión con el incumplimiento de sus obligaciones tributarias o las de terceros, respecto de los cuales se haya dictado sentencia firme con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley.-

Los sujetos que se acojan a alguno de los regímenes establecidos por esta ley deberán, previamente, renunciar a la promoción de cualquier procedimiento

judicial o administrativo en los términos del decreto 1043/2003 (sobre deuda de la AFIP en concepto de factor de convergencia, dispuesto por el decreto 803/2001), o para reclamar con fines impositivos la aplicación de procedimientos de actualización de cualquier naturaleza o, en caso de haberlas iniciado, deberán desistir de las mismas (en cuyo caso las costas se impondrán en el orden causado, renunciando la AFIP al cobro de multas).

En un principio el plazo previsto para la regularización de la situación era de ciento ochenta (180) días corridos a contar desde el 24/12/2008 (fecha de la publicación de la norma), es decir que el mismo finalizaba el 1° de agosto de 2009. Pero mediante decreto (PEN) 1018/09 publicado en el Boletín Oficial con fecha 31/07/09, dicho plazo se prorrogó por 180 días adicionales. Ello implica entonces que la fecha límite para el acogimiento al Régimen de Regularización de Empleo no Registrado sería el 28/01/2010.

La ley referida, en su título II, determina que tanto la registración (en los términos del artículo 7 de la ley 24.013), como la rectificación de la real remuneración o de la real fecha de inicio de las relaciones laborales existentes a la fecha de entrada en vigencia de la ley, tiene los siguientes efectos jurídicos:

a) Liberación de las infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza, correspondientes a dicha regularización, previstas en las leyes 11.683 (t.o. 1998), 17.250, 22.161, 24.769, 25.212, 25.191 y cap. VII de la ley 22.250 (todas ellas con sus respectivas modificaciones), firmes o no y que no hayan sido pagadas o cumplidas con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de esta ley.

b) Para la regularización de hasta diez (10) trabajadores, inclusive, la extinción de la deuda -capital e intereses- originada en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los siguientes subsistemas de la seguridad social: a) Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones -ley 24241-, b) Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados -ley 19.032-, c) Régimen Nacional del Seguro de Salud -Ley 23.661 y modif.- d) Fondo Nacional de Empleo -Ley 24.013 y modif.-, e) Régimen Nacional de Obras Sociales -Ley 23.660 y modif.-, f) Régimen Nacional de Asignaciones Familiares -Ley 24.714 y modif.-, g) Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores -Ley 25.191-, h) Riesgos del Trabajo -Ley 24.557 y modif.-

El beneficio también comprende a la deuda -capital e intereses- en concepto de cuotas sindicales correspondientes a las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados y de contribuciones de solidaridad, pactadas en los términos de la ley de convenciones colectivas.

c) Las erogaciones realizadas antes de la entrada en vigencia de la ley y que se vinculen con relaciones laborales que se regularicen, no serán consideradas ganancias netas, gasto ni ventas para la determinación, respectivamente, del impuesto a las ganancias y al valor agregado del empleador, obteniendo el carácter de “no alcanzado” en los citados impuestos.

d) Los trabajadores incluidos en la regularización tendrán derecho a computar sesenta (60) meses de servicios con aportes o la menor cantidad de meses por las que se los regularice, a fin de cumplir con los años de servicios requeridos por la ley 24.241 y sus modificaciones para la obtención de la prestación básica universal y para el beneficio de prestación por desempleo (artículo 113 ley 24.013). Los meses regularizados serán considerados respecto de la prestación adicional por permanencia y no se computarán para el cálculo del haber de la misma ni de la prestación compensatoria.

A partir del trabajador número once (11), inclusive, que se regularice, para la procedencia de los beneficios 1) 3) y 4) arriba indicados se deberá cancelar, sólo por dichos empleados, las obligaciones adeudadas -capital e intereses- en concepto de aportes y contribuciones, con destino a los subsistemas de la seguridad social indicados en los puntos a) a g) inclusive. La modalidad de pago será determinada por la AFIP.

Los meses regularizados serán considerados respecto de la prestación adicional por permanencia, y no se computarán para el cálculo del haber de la misma ni de la prestación compensatoria.

Tanto la AFIP como las instituciones de la seguridad social *deben abstenerse de formular actas de infracción* por las mismas causas y períodos correspondientes a los subsistemas de la seguridad social y ajustes impositivos, con causa en las relaciones laborales regularizadas en el marco del presente régimen.

Reglamentación:

- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ha reglamentado la parte pertinente a las infracciones laborales mediante las *resoluciones 3/2009 y 347/2009* (en esta última resolución se hace extensivo lo dispuesto en los arts. 3 a 8 de la resolución 3/2009 al régimen de la Industria de la Construcción).-

- La AFIP ha reglamentado y establecido los plazos, formas y condiciones a observar por los sujetos alcanzados por la mencionada ley, a los fines de acceder a los regímenes comprendidos en la misma mediante la *Resolución General 2537/2009* (publicada en el B.O. de fecha 02/02/2009), la cual fue

complementada con la *resolución 2576/2009* (B.O. del 16/03/2009), la *resolución 2609/2009* (B.O. del 21/05/2009) y posteriormente actualizadas mediante la *resolución 2650/2009* (B.O. del 05/08/2009).-

Asimismo, mediante resolución 347/2009 (MTESS) publicada en el Boletín Oficial con fecha 12/05/09 se extiende la aplicación de este régimen de regularización de empleo a la industria de la construcción, inicialmente ajena al mismo de conformidad con el carácter específico de su regulación.

3.1.3. Período de prueba

Se trata del primer período de un contrato por tiempo indeterminado (excepto en el caso del contrato de temporada): no es por lo tanto una modalidad contractual autónoma. La particularidad que define este tramo del contrato laboral está dada por la posibilidad de cualquiera de las partes de extinguirlo sin expresión de causa, sin pagar indemnizaciones, pero con la obligación de preavisar según lo dispuesto por los *artículos 231 y 232* de la LCT, con una antelación de quince días o en caso de incumplimiento abonar una indemnización equivalente al salario que por ese lapso hubiera correspondido.

Hasta el año 2004, fecha de la sanción de la ley 25.877, el régimen legal establecía la posibilidad de extender este período mediante convenio colectivo hasta seis meses y en el caso de las PYMES establecía la posibilidad de un mínimo de 6 meses y un máximo de doce meses por medio de acuerdo convencional (*leyes 25.013 y 25.250*).

Conforme la nueva norma promulgada, se abandonan las distinciones entre PyMES y no PyMES y la posibilidad de extensión convencional estableciéndose, entonces, para todos los casos un plazo máximo de tres meses en este concepto.

Formalmente no requiere celebrarse por escrito. “El empleador puede renunciar expresamente al período de prueba. A su vez, por imperativo legal, se considerará que ha renunciado al mismo cuando: el empleador utiliza a un mismo empleado más de una vez en período de prueba o en caso de que no lo registre en los organismos de la SUSS. En estos casos el contrato deviene como de tiempo indeterminado desde el inicio”.

Cabe la posibilidad también de que ambas partes renuncien al período de prueba en forma voluntaria, en forma expresa o convenida por las partes.

Para evitar el fraude laboral mediante la utilización de este instituto y restringir su utilización únicamente a los fines previstos por la ley (es decir el

análisis de ambas partes en cuanto a la voluntad de continuar el contrato de trabajo) la normativa establece una serie de límites a su utilización y presunciones en determinados supuestos, tal como se expresa a continuación:

-el empleador debe realizar aportes y contribuciones desde el primer día de trabajo.

- No se puede contratar con período de prueba a trabajadores con los que ya se haya mantenido en el pasado relación laboral.

- El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en el régimen sobre infracciones a las leyes de trabajo. Esta circunstancia se verificará en el caso de que diferentes trabajadores fueren contratados y despedidos dentro de este período para un mismo puesto.

- Durante este plazo, las partes tienen los derechos y obligaciones propios de la relación laboral, incluyendo derechos sindicales con excepción de lo mencionado anteriormente.

- El trabajador tiene derecho durante el período de prueba a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable que perdurara exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato durante ese lapso.

Queda excluida, para este instituto, la aplicación de lo prescripto en el 4º par. del **artículo 212 de la ley** (indemnización del **artículo 245** en caso de incapacidad del 100%).

El período de prueba se computa como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social.

3.1.4. Modalidades del contrato de trabajo

a) Situación previa al año 2002

Durante la década de 1990, numerosas normas se introdujeron para modificar el contrato de trabajo en relación, especialmente, con el denominado principio de indeterminación de plazo. En este sentido, el cuadro contractual argentino típico amplió su espectro, reservando numerosas formas contractuales de plazo determinado y de débil protección indemnizatoria a la extinción de las mismas.

En 1991 mediante la sanción de la Ley Nacional de Empleo (24.013) se introduce la modalidad de los contratos promovidos por tiempo determinado.

Asimismo, la exención del pago de aportes para las modalidades promovidas y fija tope para las indemnizaciones. Se deja configurado así un panorama de importante desprotección para los trabajadores asalariados y merma de la ocupación como consecuencia de las políticas neoliberales de las últimas décadas. En el nuevo escenario planteado, las conquistas laborales establecidas bajo el manto del *principio protectorio* y del *orden público laboral* quedaron reducidas a meras formalidades carentes de aplicación práctica en tanto se consolidaron otras figuras legales económicamente más convenientes para los sectores empresarios en detrimento de los derechos de los trabajadores.

Las mismas requerían inicialmente su habilitación por parte del Ministerio de Trabajo. Se trata de cuatro contratos laborales de tiempo determinado y objeto legalmente fijado:

- fomento de empleo
- lanzamiento de actividad
- práctica laboral para jóvenes
- trabajo-formación

Su promoción se caracteriza por la reducción de las contribuciones patronales al sistema de seguridad social (50 % para las dos primeras y 100% para las segundas) y el monto de la indemnización en caso de despido (reducida para las dos primeras e inexistente para las dos segundas - *artículo 38 LNE* -). En materia de indemnización sustitutiva de preaviso también se establecían montos inferiores a los pautados por la LCT.

Esa ley establece el apartamiento de la regla vigente para los contratos de tiempo fijo, en los cuales la carencia de preaviso los transforma en contratos por tiempo indeterminado (CDI), no haciendo eco del *principio protectorio* y del *principio de continuidad del contrato de trabajo* basamentos del derecho laboral.

Las dos modalidades establecidas para jóvenes, no requerían contribuciones patronales de ningún tipo. En cambio, las modalidades de fomento y de lanzamiento de nueva actividad, se benefician con una reducción del 50%.

• *Derogación de las modalidades contractuales “promovidas” mediante ley 24.013*

Si bien mediante la ley 25.013 del año 1998 las modalidades *promovidas* fueron eliminadas del plexo normativo (a excepción del contrato de aprendizaje), por la derogación de los pertinentes acápite de la ley 24.013 que les diera origen, el resabio y la práctica de muchas de ellas o algunos de sus institutos

quedaron establecidos por mucho más tiempo y se encontraban presentes a comienzos de 2002 generando importantes disquisiciones interpretativas y jurisprudenciales en materia de institutos vigentes y sus alcances, derechos adquiridos y renunciados, alcance normativo, etc.

Los ciclos económicos, las presiones de los grupos empresariales, la resistencia de las organizaciones sindicales, los condicionamientos provenientes del FMI o del Banco Mundial y los avatares de la vida política ritmaron la introducción de muchos cambios desde entonces.

En este contexto normativo y económico, y ante la crisis de fines del año 2001 se dio comienzo a un período de reformas en materia de derecho de trabajo que incluyen no sólo las modalidades contractuales sino también otros aspectos (remuneraciones, indemnizaciones, seguridad social, etc.) tendientes a reequilibrar la situación de los asalariados en el marco de la LCT,

• *Recomendaciones de la OIT y Tratados Internacionales incorporados a la Constitución Nacional*

Este proceso culmina con la sanción de la ley 25.877 de Ordenamiento Laboral en 2004 (BO 19/03/04) impulsada por el PEN orientada a regularizar los cuestionamientos formulados a la ley 25.250 en tanto extensión del período de prueba, reducción general de las contribuciones patronales, desconocimiento de la ultraactividad de los convenios colectivos y la posibilidad de que un convenio menor prevalezca sobre un convenio mayor aún cuando contenga normas menos favorables.

Asimismo la ley 25.877 unificó las disposiciones relativas a la extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones, que hasta el momento se regían por la LCT o por la ley 25.013 según la fecha de inicio del contrato de trabajo.

b) Las modalidades contractuales vigentes en el año 2002

Considerando la ley de Contrato de Trabajo en concordancia con las diferentes modificaciones, reglamentaciones y complementos legislados hasta el año 2002, y a los fines de brindar un parámetro comparativo de inicio en el que puedan anclar las diferentes reformas que se individualizarán durante el presente informe, puede establecerse que las modalidades de contratos de trabajo vigentes dentro del régimen legal argentino durante el citado año resultaban las siguientes:

- Contrato por tiempo indeterminado – período de prueba (LCT artículo 90 y 92bis)

- Contrato de plazo fijo (LCT artículo 93/95)
- Contrato de trabajo por temporada (LCT artículo 96/98)
- Contrato de trabajo eventual (LCT artículo 99/100)
- Contrato de trabajo por equipos (LCT artículo 96/98)
- Contrato de tiempo parcial (LCT 92 ter)
- Contrato de aprendizaje (ley 25323)

c) Modificaciones a las modalidades del contrato de trabajo operadas desde enero 2002 a octubre de 2009

• *Contrato de tiempo parcial*

Este tipo de contrato se incorpora al texto original de la LCT como *artículo 92*. Es aquél en virtud del cual un trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día, semana o mes. La nota característica de este contrato es la reducción del tiempo normal de trabajo que, en este caso particular, es inferior a las dos terceras partes (2/3) del tiempo de trabajo habitual de la actividad con una remuneración proporcional a la que recibiría un trabajador de jornada completa.

Por jornada habitual de la actividad se entiende el tiempo normal de trabajo en el establecimiento. Cabe recordar que la *ley 11.544* establece en su *artículo 1* que “*La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales...*”.

Conforme lo indica la normativa citada los trabajadores contratados a tiempo parcial no se encuentran habilitados para realizar horas extraordinarias, salvo el caso del *artículo 89* de la LCT: auxilio en caso de peligro grave o inminente para las personas o las cosas incorporadas a la empresa: incendio, inundación, etc.

Hasta la sanción de la *ley 26.474* (B.O. 23/01/09), la modalidad de contratación de tiempo parcial permitía que la cantidad de horas trabajadas por el dependiente pudiese calcularse diaria, semanal o mensualmente a los fines de conformar su jornada laboral (hasta un tope de 2/3 de la jornada habitual de la actividad).

En el ordenamiento legal argentino no existía con anterioridad ninguna disposición que expresamente hiciera referencia a los trabajadores contratados a tiempo parcial.

Este “nuevo contrato” es un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, pues ha sido incorporado al *título III* de la *ley de Contrato de Trabajo*, manteniéndose vigente el principio general contenido en el *artículo 90*: “*el contrato de trabajo se celebra por tiempo indeterminado*”. Consecuentemente, como el contrato a tiempo parcial se celebra por tiempo indeterminado, rige el período de prueba que reglamenta el *artículo 92 bis* de la LCT.

Los convenios colectivos de trabajo podrán establecer que los trabajadores a tiempo parcial tengan prioridad para ocupar las vacantes de tiempo completo que se produjeran en la empresa.

Mediante la promulgación de la ley 26.474 (B.O. 23/01/09) se sustituye el artículo 92 ter de la LCT sobre el cálculo de la jornada del contrato de tiempo parcial, que deberá realizarse diaria o semanalmente, eliminándose así la posibilidad de calcularlo en base a pocos días de labor en los que se realizaran extensas jornadas.

La modificación normativa establece también que, por una jornada mayor a las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad prevista, el empleador deberá abonar la remuneración que correspondería a la jornada completa.

Como ya fuera establecido oportunamente, los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la LCT.

No obstante, incorpora como novedad que “la violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento”.

Resulta importante destacar en este sentido que, pese a la dudosa redacción del inciso en cuestión, de la norma no se desprende la habilitación al empleador para contratar horas suplementarias o extraordinarias mediante el pago establecido. Por el contrario, el espíritu de la ley establece una sanción para el caso de incumplimiento del precepto inicial de tope de jornada. Y en este sentido se manifiesta que ante una sola hora trabajada por el dependiente por fuera del tope legal deberá abonarse durante ese mes el salario que correspondería a un obrero que cumpliera labores de jornada completa.

En materia de seguridad social la nueva ley no realiza modificaciones sino que mantiene el concepto de la norma anterior. Es decir, que las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de

pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a cuál de ellas pertenecerá.

Ahora bien, en materia de cobertura de asistencia a la salud de los trabajadores contratados mediante esta modalidad, la nueva norma fija, pese a la reglamentación que será necesaria para establecer las prestaciones, los aportes y contribuciones para la obra social en los que correspondan a un trabajador de tiempo completo, de la categoría en que se desempeña.

Por último, otra de las novedades introducidas en la materia por la ley 26.474 es que los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual y también la posibilidad de establecer la prioridad de los trabajadores de tiempo parcial para ocupar las vacantes de tiempo completo que se produjeran en la empresa.

No obstante la normativa citada, debe destacarse en el ámbito de la LCT, el artículo 198 dispone la existencia de jornada reducida en el supuesto caso de se redujera la jornada máxima legal por disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo.

La vigencia de este artículo y su relación con la sanción de las disposiciones en materia de contrato de tiempo parcial parecería resultar cuanto menos contradictoria, ya que las terminantes limitaciones de estas últimas perderían virtualidad al amparo de las disposiciones respecto de la “jornada reducida”.

Las posibilidades de debate en este sentido con miras a la derogación del artículo 198 LCT intentaron zanjarse mediante la publicación de la resolución 381/2009 del ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (B.O. 6/05/2009), toda vez que la misma establece que las partes “convencionales” participantes en actividades donde se desempeñen contratos de tiempo parcial y jornada reducida, deberán negociar colectivamente las formas y alcances de su aplicación.

Conforme la disposición mencionada, se ratifica la vigencia de la “jornada reducida” y con ello la posibilidad de que las partes pacten individualmente en sus contratos los términos de la misma, siempre y cuando las partes “convencionales” hayan establecido los términos de su aplicación. Tal es así que la resolución 381/2009 establece la negociación colectiva para los casos en que ambos institutos se encuentren vigentes en el marco de la actividad.

En función de lo dispuesto queda planteado el criterio de la autoridad de aplicación que refiere la independencia de ambos institutos y su admisibilidad.

La confusa resolución publicada por el MTEySS resta claridad a la norma previamente establecida en materia de contrato parcial. Será necesario el desarrollo de los hechos y de los pronunciamientos judiciales a los fines de lograr consenso sobre su interpretación y alcances articulados.

• *Contrato de trabajo de aprendizaje*

El mismo fue creado en el año 1998 por el *artículo 1* de la *ley 25.013*. Es una contratación laboral que sostiene como fin especial la formación teórico-práctica de los jóvenes en una especialidad.

Sus requisitos son:

1. Finalidad: aprendizaje teórico-práctico de una especialidad.
2. Edad: entre 15 a 28 años.
3. Duración: mínima de tres meses y máxima de un año.
4. Debe existir un programa teórico-práctico de lo que se enseña con adecuación entre el plazo y el programa.
5. Jornada semanal máxima de 40 horas semanales y debiendo respetar los límites de la jornada establecida para los menores en el artículo 190.
6. Al terminar el contrato debe entregarse un certificado que acredite el aprendizaje obtenido.
7. El trabajador no puede haber tenido previamente una relación de trabajo con el empleador, pero puede ser que haya estado ocupado en la empresa en tareas diversas, diferentes a las que ahora aprende.
8. El número de aprendices debe ser de hasta 10% para empresas con más de diez empleados con contrato por tiempo indeterminado (CTI), y de un empleado para empresas con menos de diez empleados con CTI, y de un empleado para empresas que no tuvieran empleados con CTI.

El incumplimiento de algunos de dichos requisitos convierte el contrato en un contrato por Tiempo Indeterminado (CTI)

Extinción: Por el plazo pactado y con preaviso de treinta días de anticipación, el que de no otorgarse da derecho a una indemnización de hasta un sueldo máximo de quince días, pero no lo convierte en un contrato por tiempo indeterminado (CTI).

Varios tipos de empresas no pueden hacer uso de este contrato: es el caso de las *empresas de servicios eventuales (ESE)* y de las *cooperativas de trabajo*.

La ley 26.390, publicada el 25/06/2008, mediante su artículo 22 dispone es-

pecíficamente la modificación del artículo 1 de la ley 25.013 de la naturaleza laboral del contrato de aprendizaje. En este sentido debe estar registrado en el libro especial del artículo 52 LCT y ante los organismos de la seguridad social y tributarios en la misma forma y oportunidad que los contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

La promulgación de esta norma da por tierra así con el debate de tantos años en cuanto a la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje y su posible condición análoga a la Pasantía, estableciendo su carácter de contrato de trabajo, extendiéndole los efectos y obligaciones del mismo.

- *Contrato eventual: respecto de las agencias de servicios eventuales*

También mediante la ley 24.013 (LE) se modifica el artículo 99 y se incorpora el artículo 29bis de la LCT por los que se da la forma actualmente conocida de los contratos eventuales (c.e.) y las agencias de servicios eventuales (a.s.e.).

El decreto 1694/2006 -que derogó el decreto 342/1992 reglamentario de la LE en materia de c.e. y a.s.e.0 en su Artículo 2º define a la empresa de servicios eventuales, como *“la entidad que, constituida como persona jurídica, tenga por objeto exclusivo poner a disposición de terceras personas (usuarias) personal industrial, administrativo, técnico o profesional, para cumplir en forma temporaria, servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato”*.

Asimismo, en su intento de aclarar los preceptos de los decretos reglamentarios y su coordinación, reestructura en un solo cuerpo normativo las diferentes directrices que rigen el contrato eventual y las agencias de servicios eventuales actualizando y coordinando las mismas conforme la experiencia desarrollada a lo largo de los años de puesta en práctica y los pronunciamientos judiciales.

Tal como resultara desde un principio, el nuevo decreto establece que los trabajadores serán considerados en relación de dependencia con carácter permanente continuo o discontinuo con las empresas de servicios eventuales (*artículo 29 LCT*), aunque la responsabilidad tendrá carácter solidario entre estas empresas y la empresa usuaria en la que se desempeñe el trabajador.

La empresa de servicios eventuales no tendrá ningún tipo de infraestructura para emplear a los trabajadores. En caso de gozar de la misma la figura ju-

rídica que correspondería aplicarse es la de “cesión de obreros” (*artículo 30 LCT*).

Conforme la reforma introducida por el decreto 1694/2006, el período de interrupción entre las distintas asignaciones no puede superar los 45 días corridos o los 90 días alternados en un año aniversario.

El decreto anterior en este sentido establecía que los plazos de interrupción podían llegar hasta 60 días corridos o 120 días alternados en un año.

La empresa de servicios eventuales no sólo debe abonar la remuneración al trabajador en los períodos en que lo ocupe efectivamente sino también cuando se excedan los plazos máximos de inactividad, sin que pueda otorgarle nueva ocupación y el trabajador se mantenga a disposición sin hacer uso del derecho de rescindir el contrato de trabajo por injuria de la empresa.

Las pautas aplicables a las empresas de servicios eventuales se establecen mediante el decreto 1694/2006 que reglamentó los artículos 75 a 80 de la ley 24.013.

El empleador que ocupe trabajadores a través de *una empresa de servicios eventuales habilitada* por autoridad competente (el MTEySS), es responsable con aquélla por todas las obligaciones laborales y debe retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales, los aportes y las contribuciones respectivas para los organismos de la seguridad social. El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales está *regido por la convención colectiva*, y es representado por el sindicato y beneficiado por la *obra social* de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria.

Ahora bien, en cuanto a las obligaciones de la seguridad social, se prevé a partir del decreto 1694/2006 que sean las empresas usuarias quienes actúen como agentes de retención de estas obligaciones. Por su parte las empresas de servicios eventuales realizarán en forma directa el pago de las cuotas a los sindicatos involucrados por la actividad de la empresa usuaria, sus aportes y las retenciones de los trabajadores conforme el convenio colectivo.

Asimismo, conforme el decreto citado, la empresa usuaria deberá entregar a la empresa de servicios eventuales un comprobante en el cual conste el ingreso de los aportes retenidos a los trabajadores dentro de los cinco días de efectuada la retención. En caso de no recibirlo, aquella deberá informar al ANSeS dentro de los cinco días siguientes a la fecha correspondiente bajo apercibimiento de las penalidades que correspondan.

Mediante la resolución 1891 AFIP (BO 02/06/2005) se pone en cabeza de la empresa usuaria que contrata personal por medio de una empresa de servicios eventuales el deber de exigirle, antes de comenzar la prestación efectiva de servicios, que haya realizado el trámite ante el registro de altas y bajas.

El decreto 1694/2006 además de las reformas en materia de obligaciones de empresas eventuales y usuarias relativas a retenciones y aportes a favor de los trabajadores, introduce pautas regulatorias en cuanto a los requisitos exigibles a las primeras para su funcionamiento.

- *Trabajador jubilado*

El artículo 253 LCT establece que en caso que el trabajador titular de un beneficio previsional de cualquier régimen volviera a prestar servicios en relación de dependencia, sin que ello implique violación a la legislación vigente, el empleador podrá disponer la extinción del contrato de trabajo invocando esa situación, con obligación de preaviso y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el artículo 245 LCT o, en su caso lo dispuesto en el artículo 247, computándose como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese.

La redacción de este artículo dio lugar a discrepancias jurisprudenciales respecto del cálculo de antigüedad de los trabajadores involucrados, en tanto la utilización del vocablo “volviera” se prestaba a interpretar la desvinculación entre el trabajador y el empleador y que luego reingresara para “perder” su antigüedad anterior.

La disquisición interpretativa se definió en el marco de la ciudad de Buenos Aires con el fallo plenario “Couto de Capa, Irene Marta c/ AREVA SA s/ ley 14546” de fecha 05/06/2009. Mediante este pronunciamiento, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo determinó que *“es aplicable lo dispuesto por el último párrafo artículo 253 LCT al caso de un trabajador que sigue prestando servicios sin interrupción a las órdenes del mismo empleador, luego del goce del beneficio de la jubilación”*. Consecuentemente sólo corresponde computar como tiempo de antigüedad, con fines indemnizatorios en el caso de un despido, aquel período trabajado por el dependiente con posterioridad a la obtención del beneficio jubilatorio al que hubiera accedido.

3.1.5. Sistema de pasantías educativas: ley de unificación

Durante el transcurso de las últimas décadas ha sido variada la normativa aplicable al régimen de pasantías con distintas aplicaciones y prescripciones

sobre los institutos que debería incluir y su reglamentación.

Desde el año 1992 hasta el año 2001 surgieron variados plexos normativos que manifestaban su vano intento de unificación del régimen para que este fuera aplicable a estudiantes de todos los niveles del sistema educativo.

Sin embargo las intenciones se vieron opacadas por la variedad de regímenes en los que algunos proponían prescripciones en materia de mínimos de asignaciones estímulo, viáticos o ART y obra social y otros habilitaban el encubrimiento de verdaderas relaciones laborales bajo el manto de esta figura legal que no obligaba a hacer contribuciones patronales o registración alguna por no tratarse de un contrato de trabajo.

En el marco de este desorden normativo vigente a principios de 2002, conforme los distintos ámbitos de aplicación de cada una de las reglamentaciones y las variadas obligaciones y derechos que surgían de cada una de ellas, se podían distinguir tres sistemas de pasantías en los términos que se enuncian a continuación:

- decreto 340/1992
- ley 25.165 (decreto 1.200/1999)
- ley 25.013 (decreto 1.227/2001)

Cuadro N°1

	Decreto 30752	Ley 25.165 Dto. 1.200/99 Dto. 48700	Ley 25.015 Dto. 1.227/01
Descansos	Descanso diario (jornada inferior a 4 horas) 15 minutos de descanso. Jornada entre 4 y 8 horas 30 minutos de descanso. (dos períodos de 20')	No están previstos	Jornada por escrito de 1 día por semana. Descanso anual 15 días hábiles para los empleados por contrato a perpetuidad.
Asignación: Estímulo	De carácter no obligatoria	De carácter obligatorio	De carácter obligatorio y no inferior a la remuneración mensual mensual de la categoría a la que se está formando el pasante. Actividad no convencional de la asignación no podrá ser inferior al 50% del
Indemnización por Riesgo de Trabajo Otra Social	Conforme Dto. 4908/7 a los pasantes se les otorga la cobertura de una ART. No es obligatoria para la cobertura de una Otra Social	Conforme Dto. 4908/7 a los pasantes se les otorga la cobertura de una ART.	El Dto. 1227/01 establece la obligación para los pasantes de contratar la cobertura de una ART. La que debe cubrir al pasante a comienzos de una Otra Social
Obligación de Registro - Visto	El decreto no establece la obligación del pasante de registrarse en el sistema.	El decreto no establece la obligación del pasante de registrarse en el sistema.	El decreto debe ser visto por el MTEPRH.
Costo y Evaluación	A cargo de cada Instituto Educativo	Mecanismo de control y evaluación a cargo de la persona responsable en las partes firmantes de convenio.	A cargo del MTEPRH (se prevé el programa de formación para los convenios - pasantes complementarios).
Beneficios	Los pasantes tienen parte de los mismos beneficios (vivienda, transporte, comedor, etc.) que la empresa otorga a los empleados.		Las normas que regulan el nuevo régimen no establecen a respecto.

	Decreto 30752	Ley 25.165 Dto. 1.200/99 Dto. 48700	Ley 25.015 Dto. 1.227/01
Tarifa de la Unidad de Pasantes por empresa sobre el de los pasantes contratados por tiempo indeterminado	No están previstas		Hasta 5 trabajadores: 1 pasante. Entre 5 y 10 trabajadores: 2 pasantes. Entre 11 y 25 trabajadores: 3 pasantes. Entre 26 y 40 trabajadores: 4 pasantes. Entre 41 y 50 trabajadores: 5 pasantes. A partir de los 50 trabajadores, el 10% podrá ser pasante.
Sueldos que no pueden ser comparados como pasantes	Si bien el Dto. 30752 y la Ley 25.165 no mencionan expresamente que no puede ser comparado a un pasante quien recibe con la empresa una vinculación laboral, deca o prestación previa		El decreto establece expresamente que no puede ser comparado quien recibe con la empresa una vinculación laboral, deca o prestación previa.

Fuente: Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, J.A. De Diego

Atento la coexistencia de los diferentes regímenes de pasantías y sus diversas aplicaciones, considerando los grupos de pasantes que admiten en cada caso, con diferentes obligaciones a cargo de las empresas en función de la normativa bajo la cual se formalice dicha relación, se dio inicio al tratamiento de un proyecto de ley de unificación de pasantías a los fines de la creación de un marco homogéneo de regulación de éstas que permita establecer igualdad en los derechos y obligaciones que devienen del instituto al amparo del derecho del trabajo.

Es así como, con fecha 22/12/2008, se publica la ley 26.427, la cual crea un sistema único de pasantías, derogando, asimismo, la ley 25.165 (ley de pasantías educativas), el artículo 2 de la ley 25.013 (ley de reforma laboral), los decretos 340/1992 y 93/1995, sus normas complementarias y reglamentarias, y el artículo 7 del decreto 487/2000.

Conforme el nuevo sistema de pasantías educativas, creado en el marco del sistema educativo nacional, quedan incluidos en los mismos estudiantes de educación superior (ley 26.206), educación de jóvenes y adultos y de formación profesional. Estos deben ser mayores de 18 años, modificándose tangencialmente así las primeras versiones del régimen de pasantías que permitían la contratación de personas a partir de los 16 años en caso del decreto 340/1992 y aún menores en el marco de la ley 25.165 y adecuando sus previsiones a la Convención Internacional de Derechos del Niño.

Específicamente la nueva regulación establece que se excluye de la órbita de las empresas y organismos en los que puedan desempeñarse los pasantes el de las empresas de servicios eventuales aún cuando éstas adopten la forma de cooperativas.

Asimismo en cuanto a las instituciones y organismos educativos que participan en estas figuras contractuales se fijan requisitos en materia del diseño de un proyecto pedagógico integral de pasantías en el nivel institucional como marco para la celebración de convenios con las empresas u organismos en los que se aplicará dicho sistema.

En cuanto a las empresas y organismos donde se llevaban a cabo estas pasantías, se impone la obligación legal de conservación de los originales de los convenios y acuerdos que se suscriban, por un plazo de 5 (cinco) años posteriores a la finalización de su vigencia y crear un registro interno al respecto.

Más allá de las cuestiones formales, que establecen diferencias con el régimen anterior, en aras de evitar que mediante esa figura puedan encubrirse relaciones laborales generando fraude legal, existen relevantes aspectos del

nuevo sistema que establecen limitaciones en cuanto a su implementación con miras a ese objetivo. Primordialmente se refuerza que la pasantía educativa no genera ningún tipo de relación laboral entre el pasante y la empresa u organización.

En este sentido la nueva norma establece que la empresa no podrá utilizar la figura de pasante para cubrir vacantes o crear nuevos puestos o para reemplazar al personal; si luego de la pasantía se contrata a la misma persona por tiempo indeterminado, no es posible hacer uso del período a prueba establecido en el artículo 92 bis de la LCT, evitando así una desvinculación con desconocimiento de antigüedad; la pasantía tendrá un plazo mínimo de 2 (dos) meses y máximo de 12 (doce) meses pudiendo renovarse sólo una vez por hasta un período de 6 (seis) meses y la carga horaria del pasante no podrá superar las 20 (veinte) horas semanales.

En cuanto a la retribución y coberturas del pasante, también se establecen mediante el nuevo sistema pautas similares a aquellas que sostenía la ley 25.165, con el objeto de evitar su desprotección en relación con los trabajadores que se desempeñen en el mismo ámbito. Las empresas u organismos tienen obligación de brindar al pasante cobertura de riesgos de trabajo y de una cobertura de salud en el marco de la ley 23.660.

Asimismo se establece la obligatoriedad de una asignación estímulo no remunerativa que se calculará en base al salario básico del convenio aplicable en la empresa en forma proporcional a las horas trabajadas y en caso de haber más de un convenio colectivo se aplicará el más favorable al pasante. Ante el supuesto de remuneraciones variables, el cálculo de la asignación estímulo será proporcional y se efectuará sobre la base del promedio de las sumas liquidadas a los trabajadores en relación de dependencia de la entidad, de la categoría correspondiente a las tareas que desarrolle el pasante, calculadas sobre los tres meses inmediatos anteriores a la fecha de pago de la asignación.

Si no existiera convenio se considerará el salario mínimo, vital y móvil en idéntica proporción a la mencionada. Por su parte, tratándose de empresas u organismos del Estado, la asignación será determinada por el ministerio de Economía y Finanzas Públicas y la Jefatura de Gabinete de ministros, con las equiparaciones pertinentes.

Consecuentemente, los pasantes recibirán idénticos beneficios y licencias que los acordados con el personal de la empresa u organismo en que éste se desempeña y estarán sujetos a control y evaluación por parte de profesores guías y tutores, que deberán elaborar informes anexándolos a los legajos de los pasantes y al registro pertinente.

En este sentido la reglamentación indica que el régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para pasante, deberá contemplar como mínimo iguales derechos para los pasantes que para los trabajadores titulares de las entidades en las que realicen sus actividades formativas, ya sea de fuente legal, reglamentaria, convencional y de las prácticas empresariales, en tanto resulten compatibles con la naturaleza no laboral de la pasantía.

El contralor del nuevo sistema se arbitra a través del ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y en caso de detectarse cualquier incumplimiento o irregularidad a las previsiones establecidas por parte de la empresa, así como dudas sobre el carácter del vínculo, la relación quedará encuadrada como *contrato laboral por tiempo indeterminado* con todas sus implicancias en los términos de la ley 20.744.

Con el objeto de evitar el abuso de esta figura legal, mediante *resolución conjunta MTyESS y ministerio de Educación 825-338/2009* se reglamenta la ley 26.427 que determina el cupo máximo de pasantes indicado por ley, en función de la totalidad del plantel de trabajadores contratados por tiempo indeterminado, conforme las siguientes directrices:

1. en empresas de hasta doscientos (200) trabajadores, un (1) pasante por cada diez (10) trabajadores en relación de dependencia por tiempo indeterminado;
2. en empresas de doscientos uno (201) trabajadores en adelante: siete por ciento (7%).

Cuando las pasantías se realicen en organismos o entidades de la Administración Pública nacional, provincial o municipal, el número de pasantes o practicantes por cada una no podrá exceder el siete por ciento (7%) de la planta de personal financiada y aprobada en la respectiva normativa presupuestaria.

Las personas con discapacidad definidas en el artículo 2 de la ley 22.431 quedan exentas del cómputo del cupo como pasantes. Tampoco se computarán para el cupo de pasantes a los trabajadores por tiempo indeterminado contratados bajo regímenes especiales para personas con discapacidad.

En todos los casos la entidad deberá disponer como mínimo de un (1) tutor, pudiendo su titular revestir ese carácter cuando sus condiciones personales, legales o profesionales y otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la actividad y sin las cuales ésta no podría proseguir.

Salvo disposición distinta que surja del convenio colectivo de trabajo aplicable, el empleador deberá disponer de un (1) tutor por cada diez (10) pasantes.

Los tutores deberán estar presentes en el sector en que se cumpla la pasantía durante todo el horario de su desarrollo.

La mentada reglamentación sostiene también que no podrán contratarse pasantes para sustituir puestos de trabajo permanentes existentes o que hayan existido en la empresa u organismo en los doce (12) meses anteriores al comienzo de las actividades de pasantía o para cubrir los francos y otros descansos del personal de la empresa.

Asimismo, se dispone un registro unificado de los convenios suscriptos por las instituciones y organismos educativos que participen en el sistema (“Registro Informativo de Convenios de Pasantías Educativas”) en el ámbito de la Secretaría de Políticas Universitarias del ministerio de Educación con el fin de generar información estadística y descriptiva sobre su alcance y difusión y brindar la base para cumplir con el control muestral del desarrollo del sistema, que permitan mejorar la gestión y detectar irregularidades. El ingreso de los datos al registro se implementará con formato digital vía web.

Conforme la reglamentación dictada, la Secretaría de Políticas Universitarias recibirá las denuncias de irregularidades en el cumplimiento de las pasantías educativas, las que en su caso serán derivadas al organismo que corresponda del ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social.

Uno de los aspectos más destacables de la reglamentación es el de las prerrogativas en cuanto a finalización del vínculo. En este sentido la resolución indica que los acuerdos individuales no podrán rescindirse por causa de enfermedad o accidente externos o las derivadas de accidentes de trabajo, ni por causa de maternidad. Las pasantías de las alumnas se suspenderán en el período comprendido entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días posteriores al mismo. Durante dicho período no percibirán la asignación estímulo del empleador, pero tendrán garantizada su reincorporación a la pasantía una vez cumplidos los plazos antedichos.

Si bien la resolución citada no establece apercibimiento frente al incumplimiento de la prerrogativa citada podría entenderse que, en función de una armónica interpretación del plexo normativo y los objetivos que se plantea, tal actitud conllevaría la posibilidad de reclamar las asignaciones pendientes hasta el momento en que el contrato hubiera cesado, por el plazo que disponía.

Por su parte el régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resulten de la actividad del pasante, deberá sujetarse a lo previsto por la LCT.

En materia de carga horaria, las 20 horas semanales establecidas por la ley podrá ser libremente distribuida por las partes en los acuerdos individuales, debiéndose desarrollar de lunes a viernes y en jornada diurna, con la sola excepción de aquellas actividades que, por sus características, puedan sólo cumplirse los fines de semana y/o en jornada nocturna; en cuyo caso las entidades deberán solicitar autorización expresa a la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Cada jornada de pasantía no podrá superar las seis horas con treinta minutos (6h 30') y en ningún caso se podrán desarrollar pasantías en tareas calificadas como penosas, riesgosas o insalubres.

Por último se dispone que los contratos de pasantías que se encuentren vigentes en el momento de promulgarse la ley deberán adecuarse a las nuevas prescripciones en el término de 180 (ciento ochenta) días hábiles administrativos, excepto en lo atinente a la duración de las pasantías (éstas se cumplirán hasta la finalización del plazo originalmente suscripto no pudiendo ser renovados ni prorrogados, excepto cuando su plazo originario fuere menor al límite de 12 meses establecido por la ley).

Todos los acuerdos de pasantías que se hubieren celebrado entre la sanción de la ley 26.427 y la fecha de vigencia de la resolución que la reglamenta, deberán ajustarse a las pautas dictadas, en el plazo de treinta (30) días hábiles administrativos.

3.1.6. Empleo público

La ley 25.164 regula el empleo público nacional y fue reglamentada por el decreto 1421/2002, que determina los requisitos e impedimentos para el ingreso, derechos y deberes de los trabajadores, prohibiciones, régimen disciplinario, causales de egreso, fondo permanente de capacitación y recalificación laboral.

Uno de los puntos más importantes de la ley es la creación de la planta transitoria de trabajadores, quienes serán personal contratado por tiempo determinado (en general por seis meses), diferenciándose así de quienes integren la planta permanente por cuanto no alcanzan la “estabilidad propia”, lo que significa que pueden ser “despedidos” en cualquier momento (sin necesidad de sumario previo), o simplemente no se les renueva el contrato; sin que se les reconozca indemnización alguna.

A partir de la ley, el Estado nacional ha avanzado hacia el reconocimiento de un vínculo laboral con relación de dependencia que se diferencia de la típica

relación de empleo público por carecer del derecho a la estabilidad previsto en la Constitución Nacional.

Con el decreto 2031/2006 se dispuso que las personas contratadas bajo el régimen establecido por el decreto 1184/2001 (contrataciones de servicios profesionales previsto en el artículo 64 de la ley de presupuesto 11.672), en el ámbito de las jurisdicciones y entidades descentralizadas detalladas en el anexo I del convenio colectivo de trabajo general para la administración pública nacional (homologado por el decreto 214/2006), con honorarios mensuales no superiores a los pesos dos mil ciento sesenta y cuatro por dedicación completa, o cifra equivalente cuando la dedicación fuera menor, *deberán ser contratadas mientras continúen las razones de servicio que así lo justifiquen*, mediante los regímenes de empleo contemplados en el artículo 9 del anexo de la ley 25.164, su decreto reglamentario 1421/2002 y normas complementarias, o, en el título III, capítulo II de la ley de Contrato de Trabajo 20.744 (T.O. decreto 390/1976 y modificatorias), de conformidad con lo previsto en el régimen laboral de aplicación al personal de las respectivas dependencias.

Sin embargo, las provisiones de ese *decreto fueron reemplazadas por lo establecido en el decreto 2345/2008* (que determina las formas de contratación de consultores profesionales).

Además, remarca que mediante la contratación regulada en dicho decreto *no pueden efectuarse* contrataciones para el desarrollo de actividades administrativas o de servicios generales.

Con el decreto 2098/2008 se aprobó el nuevo convenio colectivo de trabajo sectorial del personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP, el que reemplaza al anterior sistema SINAPA) y el acta acuerdo y su anexo de fecha 5/09/2008. Allí se prevén cambios respecto del agrupamiento del personal en cuanto a las categorías de trabajo, selección y evaluación del desempeño de los trabajadores, tanto en la planta permanente como para los contratados.

Una de las diferencias marcadas con el anterior SINAPA es que en el escalafón de personal del SINEP se crearon dos agrupamientos: el profesional y el administrativo.

3.1.7. Regulaciones del salario y de otras instituciones con impacto en el nivel salarial

a) Salario mínimo vital y móvil y asignaciones no remunerativas

De acuerdo con lo estipulado por el *artículo 116 de la ley de Contrato de Trabajo*, “salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión”. El salario mínimo tiene una gran importancia, pues constituye “el piso” de todas las demás remuneraciones y de esa manera protege a los trabajadores más vulnerables, aquellos con menores calificaciones profesionales y que ocupan los puestos de trabajo situados en los niveles inferiores de los escalafones o grilla de personal. Su impacto sobre la macroeconomía es evidente, dada la elevada propensión al consumo de los sectores de menores ingresos y contribuye a mejorar la distribución funcional del ingreso.

Los *decretos 1273/2002; 1371/2002 y 2641/2002* establecieron una asignación no remunerativa de carácter alimentario que a mediados de 2003 llegó a ser de \$ 150 (ciento cincuenta pesos), siendo beneficiarios todos los trabajadores privados susceptibles de estar incluidos en convenios colectivos mediante la representación sindical. Los mínimos implican aportes y contribuciones fijas para el sistema de INSSJyP y para las obras sociales.

Es importante recordar que la asignación no remunerativa se encuentra exenta del pago de las cargas y contribuciones sociales que afectan a las remuneraciones (seguridad social, sistema previsional, etc.) y no puede ser tomada en cuenta para la determinación de ningún instituto, como serían las indemnizaciones por despido, vacaciones o aguinaldo.

El *decreto 762/2002* introdujo el aumento de salarios como base del *Coefficiente de Variación de Salarios (CVS)*, aplicable a los ajustes de créditos bancarios, situación que complicó especialmente a los deudores de créditos hipotecarios.

El *decreto 388* promulgado el 15/7/2003 dispuso que a partir del 1/7/2003 se otorgara un aumento escalonado mes a mes del salario mínimo vital y móvil hasta el 1/12/2003, determinado en \$1,50 la hora y \$300 por mes, para todos los trabajadores del sector privado, en relación de dependencia, comprendidos en el régimen de negociación colectiva de la *ley 14.250 y sus modificaciones*.

Esto se decidió excluyendo explícitamente a los trabajadores agrarios, a los

del servicio doméstico y a los del sector público en todos sus niveles. Una vez más, dada la situación de emergencia, se otorgó este aumento del salario mínimo vital y móvil sin seguir el trámite previsto en la *ley 24.013* para determinarlo. Cada incremento mensual sería deducido del monto total de la asignación fijada por el *artículo 1* de los *decretos 2641/2002* y *905/2003*, hasta su extinción. Se estableció así la vigencia de un salario mínimo garantizado equivalente al menor fijado por el convenio más el monto antes mencionado.

Por otro lado el *decreto 905/2003* aumentó la asignación no remunerativa otros \$50 llevándola a \$200. Y mediante el *decreto 392/2003* del 15/7/2003, se estableció que de manera escalonada y progresiva, la asignación alimentaria otorgada por los *decretos 2641/2002* y *905/2003* adquiriera carácter remunerativo y permanente, integrando a todos los efectos legales y convencionales, la remuneración del trabajador.

El 6 de enero de 2004 se publicó en el BO el *decreto 1347/2003* que establece a partir del 1/1/2004 un nuevo aumento de la prestación no remunerativa de otros \$50 mensuales.

En la misma fecha el *decreto 1349/04* de necesidad y urgencia, estableció otro aumento del salario mínimo vital y móvil y, como en casos anteriores, se lo hizo sin seguir el trámite previsto en la *ley 24.013* para determinarlo, fijando los montos en \$1,75 por hora para trabajadores jornalizados y de \$350 por mes para los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal de trabajo a tiempo completo, comprendidos en el *artículo 140* de la *ley Nacional de Empleo* (que incluye a los trabajadores amparados por la ley de Contrato de Trabajo, a los trabajadores de la Administración Pública Nacional y de toda las entidades en que el Estado actúe como empleador). De esa manera, en el transcurso de un año, el salario mínimo vital y móvil acumuló un aumento de 75%, en relación con el monto de \$200 fijado en agosto de 1993 y que perduró hasta julio de 2003. Aunque es importante destacar que estos aumentos revelaban una significativa falta de correspondencia con el nivel del costo de vida, como consecuencia del extenso período de congelamiento de aquellos.

Con fecha 25/08/2004 mediante *decreto 1095/2004* se convoca al citado Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario mínimo, vital y móvil creado por la *ley 24.013* y designándose como presidente del mismo al ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Este a su vez designaba a los miembros titulares y suplentes que integrarían el organismo a propuesta de las entidades respectivas. A partir de allí comienza una serie de incrementos

del SMVM negociados en los términos establecidos por ley.

Mediante resolución 2/2004 de este organismo se establece a partir del 1 de septiembre de 2004 para todos los trabajadores comprendidos en la ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976), de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado nacional actúe como empleador, un salario mínimo vital y móvil de pesos cuatrocientos cincuenta (\$ 450) para los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal de trabajo a tiempo completo y de dos pesos con veinticinco centavos (\$ 2,25) por hora, para los trabajadores jornalizados, excluidas las cargas de familia, de conformidad con lo normado en el artículo 140 de la ley 24.013.

El 6 de enero de 2005 se publicó en el Boletín Oficial el decreto 2005/2004 del 29/01/2004, que establece, a partir del 1° de enero de 2005, una asignación no remunerativa de \$100 (cien pesos) mensuales, compensables con sumas otorgadas con anterioridad por los empleadores en forma voluntaria cuyos acuerdos así lo prevenían, para todos los trabajadores del sector privado, en relación de dependencia.

También dispuso que a partir del 1° de abril de 2005, la suma de \$50 establecida por el decreto 1347/2003 con carácter remunerativo, de \$60 (sesenta pesos), y se incorpora a la remuneración de los trabajadores vigentes al 31/03/2005.

Esta suma de \$100 otorgada por el decreto 2005/2004 gozará de carácter remunerativo ascendiendo a \$120 a partir del 1/10/2005 por disposición del decreto 1295/2005 de fecha 25/10/2005. Si fue compensada con otros incrementos remunerativos o no, el empleador debía adicionar a la remuneración del trabajador la cantidad faltante para alcanzar los \$120 (ciento veinte pesos).

Asimismo mediante resolución 2/2005 del Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil se dispuso fijar para todos los trabajadores comprendidos en la ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976), de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado nacional actúe como empleador, un salario mínimo vital y móvil excluidas las asignaciones familiares, y de conformidad con lo normado en el artículo 140 de la ley 24.013:

1. A partir del 1° de mayo de 2005, en pesos quinientos diez (\$ 510) para los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal de trabajo a tiempo completo y de dos pesos con cincuenta y cinco centavos (\$ 2,55) por hora, para los trabajadores jornalizados.

2. A partir del 1° de junio de 2005, en pesos quinientos setenta (\$ 570) para los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal de trabajo a tiempo completo y de dos pesos con ochenta y cinco centavos (\$ 2,85) por hora, para los trabajadores jornalizados.

3. A partir del 1° de julio de 2005, en pesos seiscientos treinta (\$ 630) para los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal de trabajo a tiempo completo y de tres pesos con quince centavos (\$ 3,15) por hora, para los trabajadores jornalizados.

En la misma resolución se solicita al Poder Ejecutivo nacional que dicte los actos necesarios para que el salario mínimo vital y móvil fijado en el artículo precedente, entre en vigencia en las fechas allí establecidas y en este sentido también requería al Poder Ejecutivo nacional que disponga la absorción y/o compensación hasta su concurrencia con los valores del salario mínimo vital arriba fijado de la asignación no remunerativa establecida en el artículo 1 del decreto 2005/2004.

En los mismos términos que las resoluciones anteriores y con idéntico universo de aplicación, mediante resolución 2/2006 del Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil se establece un nuevo incremento del mentado instituto conforme los términos que se indican a continuación:

1. A partir del 1° de agosto de 2006, en pesos setecientos sesenta (\$ 760) para los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal de trabajo a tiempo completo y de tres pesos con ochenta (\$ 3,80) por hora, para los trabajadores jornalizados.

2. A partir del 1° de setiembre de 2006, en pesos setecientos ochenta (\$ 780) para los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal de trabajo a tiempo completo y de tres pesos con noventa (\$ 3,90) por hora, para los trabajadores jornalizados.

3. A partir del 1° de noviembre de 2006, en pesos ochocientos (\$ 800) para los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal de trabajo a tiempo completo y de cuatro pesos (\$ 4) por hora, para los trabajadores jornalizados.

Conforme resolución 2/2007, de fecha 11/07/2007, emitida por el Consejo Nacional de Empleo, Productividad y Salario Mínimo, Vital y Móvil, se dispone a partir del 1° de agosto de 2007 un nuevo incremento progresivo de este instituto.

Se fijan entonces los nuevos valores del salario mínimo, vital y móvil de acuerdo con el siguiente cronograma:

1. A partir del 1/8/2007, en pesos novecientos (\$ 900) para los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal de trabajo a tiempo completo y de pesos cuatro con cincuenta (\$ 4,50) por hora, para los trabajadores jornalizados.

2. A partir del 1/10/2007, en pesos novecientos sesenta (\$ 960) para los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal de trabajo a tiempo completo y de pesos cuatro con ochenta (\$ 4,80) por hora, para los trabajadores jornalizados.

3. A partir del 1/12/2007, en pesos novecientos ochenta (\$ 980) para los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal de trabajo a tiempo completo y de pesos cuatro con noventa (\$ 4,90) por hora, para los trabajadores jornalizados.

Conforme resolución 3/2008 del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil se establece:

Fíjase para todos los trabajadores comprendidos en la ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976), de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado Nacional actúe como empleador, un salario mínimo vital y móvil excluidas las asignaciones familiares, y de conformidad con lo normado en el artículo 140 de la ley 24.013, de:

1. A partir del 1° de agosto de 2008, en pesos un mil doscientos (\$ 1.200) para los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal de trabajo, conforme al artículo 116 de la ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, con excepción de la situación prevista en el artículo 92 ter del mismo cuerpo legal que lo percibirán en su debida proporción, y de pesos seis (\$ 6) por hora, para los trabajadores jornalizados.

2. A partir del 1° de diciembre de 2008, en pesos un mil doscientos cuarenta (\$1.240) para los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal de trabajo, conforme al artículo 116 de la ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, con excepción de la situación prevista en el artículo 92 ter del mismo cuerpo legal que lo percibirán en su debida proporción, y de pesos seis con veinte (\$ 6,20) por hora, para los trabajadores jornalizados.

El 31 de diciembre de 2008 se publica en B.O. el decreto 2314/2008 por el que se fija una asignación no remunerativa única, de carácter alimentario, de pesos doscientos (\$ 200.), que será percibida por todos los trabajadores del sector público y privado, se encuentren o no comprendidos en convenios colectivos de trabajo, incluyendo los trabajadores agrarios y del servicio do-

méstico, cuyo haber mensual neto por todo concepto, excluidas las asignaciones familiares, no exceda de pesos un mil doscientos cuarenta (\$ 1.240) al 31 de diciembre de 2008.

Se establece también que el trabajador percibirá la asignación prevista en forma proporcional cuando la prestación de servicios correspondiente al mes de diciembre de 2008 fuere inferior a la jornada legal o a la establecida en el convenio colectivo de trabajo que le corresponda.

En el año 2009, mediante resolución 2/2009 del Consejo Nacional de Empleo, Productividad y SMV y M, B.O. 04/08/2009, se incrementan dichas sumas conforme las siguientes fechas y montos:

1. A partir del 1° de agosto de 2009 pesos mil cuatrocientos (\$1.400) para los trabajadores mensualizados que cumplen jornada legal completa de trabajo y pesos siete (\$7) la hora para los trabajadores jornalizados.
2. A partir del 1° de octubre de 2009 pesos mil cuatrocientos cuarenta (\$1.440) para los trabajadores mensualizados que cumplen jornada legal completa de trabajo y pesos siete con veinte (\$7,20) la hora para los trabajadores jornalizados.
3. A partir del 1° de enero de 2010 pesos mil quinientos (\$1.500) para los trabajadores mensualizados que cumplen jornada legal completa de trabajo y pesos siete con cincuenta (\$7,50) la hora para los trabajadores jornalizados.

Cuadro N° 2. Ingresos, salarios y costo laboral. Evolución del Salario Mínimo Vital y Móvil. En pesos corrientes

Períodos con el mismo valor de SMVM	SMVM (En pesos corrientes)	Variación	Índice base Ago-93 = 100
Ago-93 / Jun-03	200		100
Jul-03	250	25,0%	125
Ago-03	260	4,0%	130
Sep-03	270	3,8%	135
Oct-03	280	3,7%	140
Nov-03	290	3,6%	145
Dic-03	300	3,4%	150
Ene-04 / Ago-04	350	16,7%	175
Sep-04 / Abr-05	450	28,6%	225
May-05	510	13,3%	255
Jun-05	570	11,8%	285
Jul-05 / Jul-06	630	10,5%	315
Ago-06	760	20,6%	380
Sep-06 / Oct-06	780	2,6%	390
Nov-06 / Jul-07	800	2,6%	400
Ago-07 / Sep-07	900	12,5%	450
Oct-07 / Nov-07	960	6,7%	480
Dic-07 / Jul-08	980	2,1%	490
Ago-08 / Nov-08	1200	22,4%	600
Ago-09 / Ene-10	1500	25%	750

Fuente: MTEySS.

Cabe señalar que si bien la mayoría de los trabajadores asalariados no convencionales tienen ingresos superiores al salario mínimo vital y móvil, por el hecho de no contar con una asociación profesional que los agrupe y exprese sus reivindicaciones ante los empresarios y sus respectivas asociaciones de empleadores, con frecuencia sus salarios han crecido en menor proporción que el obtenido por los asalariados por medio de las convenciones colectivas de trabajo en el nivel de la rama de actividad o el sector, o por gestiones de las comisiones sindicales internas o cuerpos de delegados.

b) Beneficios sociales. Tickets

Por la ley 24.700 se incorpora a la ley de Contrato de Trabajo el *Artículo 103 bis*, que establece el régimen de beneficios sociales, indicando:

“Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo. Son beneficios sociales las siguientes prestaciones: a) los servicios de comedor de la empresa, b) los vales de almuerzo, hasta un tope máximo por día de trabajo que fije la autoridad de aplicación, c) los vales alimentarios y las canastas de alimentos otorgados por medio de empresas habilitadas por la autoridad de aplicación, hasta un tope máximo de un veinte por ciento (20%) de la remuneración bruta de cada trabajador comprendido en convenio colectivo de trabajo y hasta un diez por ciento (10%) en el caso de trabajadores no comprendidos, d) los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados, e) la provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas, f) los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones, g) la provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del periodo escolar; h) el otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización, i) el pago de los gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes”.

Las prestaciones que no revisten la condición de remuneratorias, no llevan aportes ni contribuciones (con la única excepción del *artículo 4* de la ley 24.700) y no se calculan para liquidar aguinaldo, vacaciones, salarios por enfermedad, indemnizaciones, etc.). La misma norma determina los porcentajes que se asignarán a los beneficios.

En el *artículo 3* se precisaba que los beneficios sociales, las prestaciones complementarias que no integran la remuneración y la prestación no remunerativa definidos por los *artículos 103 bis, 105 y 223 bis* de la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, serán considerados de carácter no remunerativo y en consecuencia no sujetos a aportes y contribuciones.

Por el *artículo 4* se estableció, como ya se mencionó, “una contribución del catorce (14%) por ciento sobre los montos que sean abonados por los empleadores a sus trabajadores en vales alimentarios o cajas de alimentos expedidos o suministrados por parte de las empresas autorizadas al efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la nación y sobre los pagos de servicios médicos de asistencia o provisión que realice el empleador para el trabajador y su familia a cargo. Esta contribución quedó a cargo de los empleadores y está destinada al financiamiento del sistema de asignaciones familiares”.

Mediante diferentes decretos se prorrogó hasta el 31/12/2006 la autorización del uso de los beneficios sociales comprendidos en el inc. c) del artículo 103 bis LCT. Correspondía con la política que impulsaba el PEN en materia de ingresos, dirigida a mantener el poder adquisitivo de los trabajadores y a mejorar su calidad de vida, sin que significara un aumento de las contribuciones al sistema de Seguridad Social.

El decreto 1432/2005 (BO 23/11/2005) dispuso el otorgamiento de las prestaciones previstas en el inc. c) del artículo 103bis LCT al personal de la administración nacional, empresas y sociedades del Estado.

Se mantiene así hasta la sanción de la ley 26.341 (BO 24/12/2007) que deroga los inc. b) y c) del artículo 103bis LCT y el artículo 4 de la ley 24.700. En función de la nueva norma se excluyen de los beneficios sociales con carácter no remunerativo que los empleadores podían otorgar a los trabajadores, los vales de almuerzo, tarjetas de transporte, vales alimentarios y canastas de alimentos que eran comunes hasta entonces como componentes del salario directo.

Al quitar el carácter no remunerativo de estos beneficios, la nueva norma consignaba que los empleadores deberían mantenerlos pero otorgándoles carácter remunerativo en forma escalonada y progresiva a razón de un 10% de su valor pecuniario por cada bimestre calendario a partir de su entrada en vigencia.

En el momento de realizar cada una de estas incorporaciones el empleador debería incrementar la remuneración del trabajador en un monto equivalente al que correspondiera en concepto de aportes a su cargo en materia previsional y de Seguridad Social.

La norma resulta clara en el objetivo que persigue al sostener dentro de sus fundamentos que la inclusión de los “vales” además de distorsionar la naturaleza jurídica de la remuneración han provocado efectos perniciosos no

sólo en relación con el salario del trabajador sino también con la seguridad jurídica de las relaciones laborales.

Finalmente el decreto 198/2008 (BO 6/02/2008) reglamentó la ley 26.341 ratificando su entrada en vigor a partir del 2 de enero de 2008 y que el primer bimestre a computar fuera enero-febrero de 2008 aclarando que la adquisición del carácter remuneratorio operaba por bimestre vencido y comenzaba en febrero de 2008.

Es importante destacar en este aspecto el pronunciamiento que la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha realizado en autos “*Pérez Anibal Raúl c/ DISCO SA*” el día 01/09/2009. Allí el máximo tribunal determina el carácter inconstitucional del artículo 103 bis inc. c) de la LCT, que la ley 26.341 deroga. La relevancia de este fallo se basa no sólo en el respaldo que otorga a la posición legislativa adoptada, sino también en la determinación de ilegitimidad de las derivaciones que la aplicación de esta norma tuviera con antelación a la sanción de la ley comentada.

Es decir, la ley 26.341 deroga el inciso c del artículo 103 bis LCT a partir del día 24/12/2007, mas el pronunciamiento referido declara su inconstitucionalidad durante el tiempo en que el mismo se encontró vigente. Si bien el fallo sólo resulta aplicable al caso particular en que se resuelve, su doctrina sienta el criterio rector de interpretación en la materia y refuerza la medida legislativa adoptada brindando coherencia entre la misma, la normativa internacional y la posición judicial.

c) Modificaciones en materia de impuesto a las ganancias – cuarta categoría (derogación de la “tablita de Machinea”)

En el BO de fecha 24/12/2008 se publica la ley 26.477 que deroga el artículo sin número incorporado a continuación del artículo 23 de la ley del Impuesto a las Ganancias, el cual regula los porcentajes de reducción de las deducciones, más conocido como la “tablita de Machinea”.

La tabla disponía determinados porcentajes de reducción (100%, 50%, 30%, etc.) para las deducciones por los conceptos de mínimo no imponible, deducción especial y cargas de familia, en base a los importes de ganancia neta acumulada percibida por los dependientes, de tal modo que a más ganancia neta, menos deducciones pueden computarse y por ende mayor es el impuesto a pagar.

En la práctica el impacto de la tabla se manifestaba a partir de una ganancia

neta anual superior a 91.000 pesos. Los importes superiores a dicha cifra sufrirían reducción de deducciones, y por tal motivo en muchos casos se producía también un aumento en la alícuota del impuesto a tributar.

De acuerdo con la nueva norma *la tabla se derogó a partir del 01/01/2009*, por lo cual “la retención fiscal sobre las remuneraciones que se abonen a partir de esa fecha en adelante, deberá calcularse sin reducción alguna, esto es con las deducciones de ley computadas al 100%”.

La norma también dispone que “*la segunda cuota del sueldo complementario del año 2008 no resultará alcanzada por la reducción*, sujetando su cálculo a las disposiciones que se indican en la resolución 2528/2008 de AFIP”. Posteriormente se publica la resolución 2529/2008 de AFIP que fija las nuevas tablas de deducciones para el año 2009 en los términos de ley.

No obstante los comentarios realizados sobre la norma, debe destacarse el impacto positivo que esta derogación conlleva para los salarios de los trabajadores en relación de dependencia, dado que desde la implementación del recorte de las deducciones establecidas mediante la “*tablita de Machinera*”, sus salarios se habían visto considerablemente disminuidos; mediante tales deducciones anuales, el SAC había terminado esfumándose y perdiendo consistencia al retenerse con el fin de solventar el pago del impuesto a las ganancias 4ta. categoría.

3.1.8. Condiciones y medio ambiente de trabajo

a) Jornada de trabajo

La ley 11.544 sobre jornada de trabajo, sancionada en el año 1929 y reglamentada por el decreto 16.115 en 1933, establece como límite un máximo de ocho (8) horas diarias o (48) cuarenta y ocho horas semanales, pudiendo elevarse a nueve (9) horas diarias aunque con ello no se llegara al tope semanal. Las horas trabajadas fuera del máximo legal se consideran horas extras.

Asimismo, estableció como límite máximo de la jornada nocturna siete (7) horas diarias o veintiún horas semanales, y respecto de la jornada que se desarrollara en lugares que por sus condiciones de trabajo, por las modalidades o su naturaleza, “se consideran insalubres, la jornada máxima no podrá exceder de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) semanales, quedando prohibida la realización de horas extras”.

Dicha norma, no ha sufrido modificaciones esenciales con el correr de las décadas.

Los términos allí establecidos pueden ser modificados por regímenes especiales o convenios colectivos de trabajo que, por ser una norma específica para una actividad, empresa o región, prevean una jornada diferente.

El trabajo agrario (ley 22.448), si bien se encuentra excluido de la ley de Contrato de Trabajo y tiene un régimen especial de jornada, recientemente se ha visto modificado por la *resolución 71/2008* de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, determinando un límite a la jornada de trabajo diurna, tal y como lo asegura la Constitución Nacional. Antes, la duración de la jornada se ajustaba a los usos y costumbres propios de cada región y a la naturaleza de las explotaciones, con observancia de pausas para comidas y descanso. A partir de la resolución citada, se establece que *“la jornada ordinaria de trabajo diurna para todo el personal comprendido en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario aprobado por la Ley 22.248, en todo el territorio del país y para todas las actividades, no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y ocho (48) horas semanales desde el día lunes hasta las trece (13) horas del sábado, siendo facultad privativa del empleador la distribución de las horas de trabajo diarias y su diagramación en horarios según la naturaleza de la explotación, los usos y costumbres locales y de conformidad con las pautas normativas que rigen el regular ejercicio del poder de dirección y organización del empleador”*.

Al limitar el tiempo en que los trabajadores rurales tienen que poner su fuerza de trabajo a disposición de los empleadores se buscó frenar la discriminación existente, equiparando así al trabajador rural con todo trabajador de otra rama o actividad.

Asimismo, algunos estatutos especiales contienen excepciones al régimen de jornada de trabajo de la ley 11.544, como ser la ley 14.597 (régimen de trabajo de los ejecutantes musicales); la ley 20.160 (régimen básico de los jugadores de fútbol profesional); el decreto-ley 22.212/45 (régimen básico para médicos, dentistas y farmacéuticos que trabajen en las instituciones allí enumeradas, en relación de dependencia); la ley 12.908 (estatuto del periodista profesional); entre otros.

b) Riesgos de trabajo

Con la sanción de la ley 24.557 (13/09/1995), se cambió profundamente el sistema de riesgos del trabajo existente, estableciendo:

1. Cambio del sistema de responsabilidad frente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y el carácter reparatorio de la misma.

2. Determina el sistema de seguro obligatorio, creando las aseguradoras de riesgos de trabajo (ART) como órganos gestores del sistema.
3. Introduce un régimen de previsión y prevención en base a la auto-evaluación de los empleadores.

Se estableció como contingencias la enfermedad profesional (sólo las que figuren en la lista prevista al efecto) y el accidente. Para que los trabajadores de la empresa queden cubiertos, la misma debe abonar una tarifa preestablecida, la mayoría de las veces pagada en prestaciones dinerarias mensuales, pero además pueden darse prestaciones en especie.

Como en todo contrato de seguro, la ley establece una *cuota mensual* a cargo del empleador, la que deberá mantenerse al día para que el empleador no responda, *en principio*, personalmente por los accidentes y/o enfermedades profesionales que padecieren los trabajadores de sus establecimientos.

La superintendencia fija los montos de la cotización del trabajador teniendo en cuenta la siniestralidad presunta, efectiva y la permanencia de un trabajador en una ART.

La naturaleza del accidente y de la enfermedad, el carácter y grado de la incapacidad y los alcances de las prestaciones en especie, son determinadas por las comisiones médicas y por la comisión médica central.

El sistema no permite la remisión o la opción a acciones judiciales por la vía del derecho civil. Se establece un rígido sistema administrativo de denuncia y trámite y se obliga a abandonar las jurisdicciones locales en caso de reclamos, y por vía de apelación en la última instancia administrativa, se remite a la Justicia de la Seguridad Social.

Sin perjuicio de ello, no puede dejar de mencionarse que *en la instancia judicial* el sistema implementado por la ley 24.557 ha sido modificado por cuanto en gran cantidad de casos se ha determinado la inconstitucionalidad de su artículo 39 de la ley que eximía de la responsabilidad civil a los empleadores. Así, se procedió a responsabilizar al empleador, además de la ART, por los daños y perjuicios provocados a los trabajadores en ocasión de trabajo, reconociendo una reparación integral como indemnización (más allá de las tarifas determinadas por la legislación vigente).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha declarado la inconstitucionalidad de varios de los artículos de la norma a lo largo de la etapa estudiada. Nos ha parecido importante destacar aquellos que por su magnitud han venido a cuestionar aspectos centrales del sistema modelado por la ley 24557, en orden a su regularidad constitucional.

Los casos Castillo, Vizzoti, Aquino y Llosco

En tres martes consecutivos de la primavera del año 2004 la CSJN fijó posición en puntos centrales del sistema de riesgos del trabajo. Dos años después las profundizó. En efecto, el 26 de agosto de 2004 se pronunció en los autos caratulados: “Milone Juan Antonio c/ Asociart S.A. ART”³, declarando inconstitucional el pago de la indemnización por renta periódica; el 7 de septiembre de 2004 se pronunció en los autos “Castillo, Ángel Santos c. Cerámica Alberdi S.A.”⁴, declarando la inconstitucionalidad del artículo 46 inciso 1° de la ley 24.557; el 21 de septiembre de 2004 en los autos “Aquino, Isacio C. Cargo Servicios Industriales S.A.”⁵, decretó la inconstitucionalidad del artículo 39.1 de la LRT; por fin en el denominado caso Llosco⁶ (“Llosco, Raúl c/ Irmi S.A -Recurso de hecho”), del 12 de junio de 2007, avanzó y completó el camino iniciado en el caso Castillo y Aquino. Debe dejarse aclarado que no han sido los únicos casos que la Corte ha dictaminado con relación al sistema de riesgos del trabajo urdido por la ley 24.557, pero creemos que los mencionados han tenido especial significación y trascendencia.

Hacemos un breve repaso de cada uno de estos fallos:

1. Caso “Milone Juan Antonio c/ Asociart S.A. ART”

El fallo se pronuncia sobre la inconstitucionalidad del artículo 14 ap. 2 b): “Declarado el carácter definitivo de la Incapacidad laboral permanente parcial (IPP) el damnificado percibirá las siguientes prestaciones: a) Cuando el porcentaje de incapacidad sea superior al cincuenta por ciento (50%) e inferior al sesenta y seis por ciento (66%), *una renta periódica* -contratada en los términos de esta ley- cuya cuantía será igual al valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad. Esta prestación está sujeta a la retención de aportes de la Seguridad Social y contribuciones para asignaciones familiares hasta que el damnificado se encuentre en condiciones de acceder a la jubilación por cualquier causa. El valor actual esperado de la renta periódica en ningún caso será superior a pesos ciento ochenta mil (\$ 180.000). Deberá asimismo adicionarse la prestación complementaria prevista en el artículo 11, apartado cuarto de la presente ley.”

El fallo resolvió la situación de un trabajador taxista de 55 años de edad que

al sufrir un accidente de trabajo, se le determinó una incapacidad laboral permanente parcial de 65% TO, correspondiéndole la aplicación del artículo 14 ap. 2 b). La CSJN declaró la inconstitucionalidad de dicha normativa, ordenando pagar la indemnización en un pago único, tal como lo reclamaba el trabajador.

Para arribar a dicho pronunciamiento la CSJN consideró que el medio elegido para satisfacer la única reparación dineraria por la incapacidad padecida por el actor, la renta periódica conducía a resultados opuestos a los objetivos legales, esto es la reparación integral. Este medio de reparación, acorde a la situación del actor -con una incapacidad del 65% T.O. con la pérdida de la visión de su ojo izquierdo- no reparaba las efectivas necesidades del damnificado.

La CSJN fundamenta su fallo, luego de realizar un extenso análisis de la normativa internacional y nacional, en que la discapacidad repercute en la esfera económica del trabajador pero también en su esfera doméstica, cultural, social, afectando su personalidad. Estas afecciones producen una frustración en el desarrollo pleno de la vida del trabajador, y lo obligan a reformular su proyecto de vida. Para ello cobra relevancia la reparación mediante la indemnización integral y única, que debe percibir el trabajador por la discapacidad padecida. Por lo tanto, si el medio de reparación es inadecuado, puede añadir una nueva frustración al damnificado reduciendo las opciones que le permitirían reformular su proyecto de vida. “La esfera de libertad constitucionalmente protegida en la cual se inserta el proyecto de vida del trabajador es objeto de injerencia reglamentaria irrazonable que no tiene sustento en ningún fin tutelar legítimo”. Concluyendo la CSJN que el pago único de la indemnización en pos de lograr una reparación integral, sí coadyuva a la reformulación del proyecto de vida del trabajador.

La CSJN hace referencia también al trato discriminatorio que establece la LRT en el artículo atacado, para las víctimas de incapacidades más severas, al establecer la reparación mediante renta periódica, y dispone un pago único para los trabajadores con menores incapacidades, ya que para éstos son menores las necesidades.

Concluye la CSJN que la normativa referida resulta inconstitucional al no prever una excepción al pago mediante renta periódica en casos como éste, en el cual el criterio legal no se adecua al objetivo de reparación integral. Así, dictamina que la norma en cuestión consagra una solución incompatible con el principio protectorio, ya que establece un trato discriminatorio para los trabajadores con incapacidades de diferentes grados, y realiza una injerencia

irrazonable en el ámbito de la libertad del trabajador incapacitado para reformular su proyecto de vida.

2. Caso Castillo, Ángel Santos c. Cerámica Alberdi S.A.

El centro del debate en el fallo ha sido la norma establecida en el artículo 46 inc 1 ley de Riesgos del Trabajo 24.557, en cuanto dice: “Las resoluciones de las comisiones médicas provinciales serán recurribles y se sustanciarán ante el juez federal con competencia en cada provincia ante el cual en su caso se formulará la correspondiente expresión de agravios o ante la Comisión Médica Central a opción de cada trabajador...”. “Las resoluciones que dicte el juez federal con competencia en cada provincia y las que dicte la Comisión Médica Central serán recurribles ante la Cámara Federal de la Seguridad Social...”. El procedimiento mismo de reclamo de las prestaciones que la propia ley acordaba, quedaba sujeto a un recorrido de *carácter federal*, excluyendo la *competencia de los tribunales provinciales* a los fines del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de esta legislación. La mentada federalización del contenido de la ley es cuestionada en forma contundente por la Corte: “... la ley de Riesgos del Trabajo, de tal manera, ha producido dos consecuencias incompatibles con la Constitución Nacional: impedir que la justicia provincial cumpla la misión que le es propia, y desnaturalizar la del juez federal al convertirlo en magistrado “de fuero común” (Fallos: 113:263, 269). Que, en suma, la competencia federal en cuestión no encuentra otro basamento que el mero arbitrio del legislador...”

La Corte no encuentra razón para dar naturaleza federal a las materias derivadas de las contingencias previstas en la ley de riesgos del trabajo. Afirma para ello que “...las responsabilidades por accidente del trabajo a que se refiere la ley número 9688 y que nacen de hechos ocurridos en la ejecución o cumplimiento de contratos entre patrones y empleados u obreros, son de carácter común” y si así lo son “...resultan sancionadas por el Congreso con arreglo a las previsiones del artículo 67, inc. 11, de la Constitución Nacional -actual artículo 75, inc. 12- (Fallos: 248:781, 782, considerando 1º y sus citas). La normativa laboral y la seguridad social... si bien son del resorte legislativo del Congreso de la Nación, no alteran las jurisdicciones locales, correspondiendo su aplicación a los tribunales federales o provinciales, según que las cosas o las personas cayeren bajo sus respectivas jurisdicciones” (artículo 67, inc. 11, actual artículo 75, inc. 12). La competencia de los tribunales federales es, por su naturaleza, restrictiva, de excepción y con atribuciones limitadas a los casos que menciona el artículo 100 -actual artículo 116-...” A esta altura se debe preguntar entonces, ¿existe justificación para entender a la ley de Ries-

gos del trabajo como normativa especial que justifique excepcionar sistema de reparto federal de poderes? Y nuevamente se contesta por la negativa:

Primero pues "...La norma no contiene disposición expresa alguna que declare federal el régimen de reparaciones..."

En segundo término, pues "la citada ley, por un lado, regula sustancialmente sólo relaciones entre particulares, y, por el otro, de sus preceptos no aparece manifiesta la existencia de una específica finalidad federal para sustentar una declaración de tal naturaleza. En este sentido se afirma que "...las aseguradoras de riesgos del trabajo, como nuevo sujeto en los nexos aludidos, lejos de enervar este aserto lo consolida, desde el momento en que aquéllas son "entidades de derecho privado" (ley 24.557, artículo 26, inc. 1).

En tercer término, se afirma que "la circunstancia de que la ley haya adoptado formas o bases nuevas para reglar relaciones de derecho privado nacidas de accidentes del trabajo por ser insuficientes las adoptadas por el Código Civil a las modernas necesidades creadas por el progreso industrial, no le quita ni puede quitarle su carácter de ley común destinada a reglar derechos particulares, cualquiera que fuese la denominación que se les dé" (Fallos: 126:325, 329). Esto se mantiene aun cuando se propugne la inserción de la ley de Riesgos del Trabajo en el terreno de la seguridad social, "... por cuanto las normas de esa disciplina, supuesto que el presente régimen sustancial cayera dentro de su ámbito, se encuentran *ratione materiae* expresamente inscriptas en el varias veces citado artículo 75, inc. 12. De ahí que, no por ser órgano de alzada la Cámara Federal de la Seguridad Social, los preceptos que rigen, por ejemplo, una jubilación por invalidez del régimen previsional ordinario, pierdan su carácter común (v. Fallos: 325:1644, entre muchos otros)..

Por último, la Corte desplaza la justificación de la federalización de la normativa "...cuanto quiera verse en ésta como conjuro de situaciones excepcionales. Si cada vez que se invoque una circunstancia de este tipo, o, aun, cada vez que realmente exista, se estuviese fuera del artículo 75, inc. 12, la reserva que éste asegura podría quedar eliminada en los hechos, cuanto más que, en períodos de transformaciones constantes, acaso muy pocas materias -si no ninguna- serían excluidas en la sanción de leyes fundadas en hechos excepcionales (v. Fallos: 247:646, 668/669, considerando 17).

Desde su mirada práctica el fallo hace que los procesos ordinarios de los tribunales provinciales sean el ámbito natural de encuentro de las acciones destinadas a promover las prestaciones derivadas de la ley, quebrando el procedimiento que, comenzando en las comisiones médicas, finalizaba en la

Cámara Federal de la Seguridad Social. Si bien no atacadas en forma directa, las decisiones administrativas de las comisiones médicas y sus grados de apelación parecen haber sido abandonadas a la suerte que les depare una urgente reforma legislativa que las reviva o declare formalmente acabadas.

3. Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9.688

Isacio Aquino es un trabajador que en el mes de noviembre de 1997, cuando tenía 29 años, sufrió un accidente de trabajo al caer desde un techo de chapa de fibrocemento de una altura de diez metros, cuando se encontraba trabajando en la colocación de una membrana bajo las directivas de su empleadora, no habiéndosele hecho mayores prevenciones frente al riesgo, ni otorgado elementos de seguridad alguno. El actor era operario de autoelevadora y le fue asignada la tarea de reparación del techo del galpón por parte del empleador. Al instaurarse el pleito se determinó una incapacidad permanente y definitiva del 79% TO. En segunda instancia y vía recurso de apelación se revisó el grado y tipo de la incapacidad, calificándose de total y definitiva. La inconstitucionalidad del artículo 39 inc.1 de la ley 24.557 había sido declarada en ambas instancias y se había condenado a la demandada al pago de indemnizaciones integrales con base en el Código Civil.

La CSJN ha confirmado la sentencia recurrida al ratificar el pronunciamiento de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Sala VI)⁷. Se alza de esta manera contra los antecedentes que tuvieron como origen el fallo del 1/02/202 en los autos “Gorosito, c/ Riva S.A. y otro s/ daños y perjuicios”, en los que la CSJN había convalidado la constitucionalidad del artículo 39 de la LRT. La limitación de los trabajadores y personal comprendido por la LRT para accionar con fundamento en las normas del Código Civil ha sido cuestionada constitucionalmente por la CSJN, mediante la introducción al caso del alcance del principio constitucional de artículo 19 a la luz del 14 bis y el 28 de la Constitución Nacional, y los pactos internacionales, en el que se inscribe el *alterum non laedere*.

Este principio fundante de las relaciones sociales es lesionado por el sistema de la ley, dado que : “...el artículo 19 de la Constitución Nacional establece el “principio general” que prohíbe a los hombres perjudicar los derechos de un tercero: *alterum non laedere*, que se encuentra “entrañablemente vinculado a la idea de reparación“ y tal reparación cuando se trata de un trabajador necesariamente se despliega como integral:

“En esta línea de ideas, la Corte también tiene juzgado, dentro del antedicho contexto del Código Civil y con expresa referencia a un infortunio laboral, que la reparación también habrá de comprender, de haberse producido, el ‘daño moral’. ... En el ámbito del trabajo, incluso corresponde indemnizar la pérdida de ‘chance’, cuando el accidente ha privado a la víctima de la posibilidad futura de ascender en su carrera (Fallos: 308:1109,1117, considerando 9°).”

En ese orden “la LRT, al excluir, sin reemplazarla con análogos alcances, la tutela de los artículos 1109 y 1113 del Código Civil, no se adecua a los lineamientos constitucionales antes expuestos, a pesar de haber proclamado que tiene entre sus ‘objetivos’ en lo que interesa, ‘parar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales’ (artículo 1, inc. 2.b). Ha negado entonces, a la hora de proteger la integridad psíquica, física y moral del trabajador, frente a supuestos regidos por el principio ‘alterum non laedere’, la consideración plena de la persona humana y los imperativos de justicia de la reparación, seguidos por nuestra Constitución Nacional y, de consiguiente, por esta Corte, que no deben cubrirse sólo en apariencia (Fallos: 299:125, 126, considerando 1° y sus citas.)”

Entonces “si se trata de establecer reglamentaciones legales en el ámbito de protección de los trabajadores dañados por un infortunio laboral, el deber del Congreso es hacerlo en el sentido de conferir al principio ‘alterum non laedere’ toda la amplitud que éste amerita, y evitar la fijación de limitaciones que, en definitiva, implican ‘alterar’ los derechos reconocidos por la Constitución Nacional (artículo 28). De esta manera la exclusión del artículo 39, inc. 1, de la LRT es contrario a la dignidad humana, ya que ello entraña una suerte de pretensión de reificar a la persona, por vía de considerarla no más que un factor de la producción, un objeto del mercado de trabajo.” Como tal ha significado un retroceso legislativo respecto de las leyes 9.688 y 24.028 en el marco de la protección del trabajador; con ello ha roto también la base de la arquitectura de los derechos humanos, presididos por la idea de la progresividad.

La CSJN fija así una fundamental pauta de control de constitucionalidad de la legislación, cuando coloca las normas dirigidas a garantizar los derechos sociales en rango constitucional operativos y exigibles: los estándares establecidos por el artículo 14 bis de la CN y los pactos internacionales que aseguran el principio protectorio son la medida por la cual debe ser evaluado el sistema de reparación de infortunios laborales.

En efecto, “...es manifiesto que el artículo 14 bis de la Constitución Nacional

no ha tenido otra finalidad que hacer de todo hombre y mujer trabajadores, sujetos de preferente tutela constitucional. Al prescribir lo que dio en llamarse el principio protectorio: ‘el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes’, y al precisar que éstas ‘asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor’, la reforma constitucional de 1957 se erige en una suerte de hito mayúsculo en el desarrollo de nuestro orden constitucional, por haber enriquecido el bagaje humanista del texto de 1853-1860 con los renovadores impulsos del constitucionalismo social desplegados, en la escala universal, en la primera mitad del siglo XX. (...) Con la eximición de la responsabilidad civil del empleador frente al daño sufrido por el trabajador, la LRT no ha tendido a la realización de la justicia social, según ha quedado ésta anteriormente conceptualizada. Antes bien; ha marchado en sentido opuesto al agravar la desigualdad de las partes que regularmente supone la relación de trabajo (Fallos: 181: 209, 213/214; 239:80, 83 y 306:1059, 1064, considerando 8°) y, en consecuencia, formular una ‘preferencia legal’ inválida por contraria a la justicia social (doctrina de Fallos: 264: 185, 187, considerando 6°)”. Que la manda constitucional del artículo 14 bis, que tiene ya cumplidos 47 años, a su vez, se ha visto fortalecida y agigantada por la singular protección reconocida a toda persona trabajadora en textos internacionales de derechos humanos que, desde 1994, tienen jerarquía constitucional (Constitución Nacional, artículo 75, inc. 22). El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) es asaz concluyente al respecto, pues su artículo 7 preceptúa: “Los estados partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: [...] a.ii) condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias [...]; b) la seguridad y la higiene en el trabajo”. A ello se suma el artículo 12, relativo al derecho de toda persona al “disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental”, cuando en su inc. 2 dispone: “Entre las medidas que deberán adoptar los estados partes en el pacto a fin de asegurar este derecho, figurarán las necesarias para [...] b. el mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo [...]; c. la prevención y el tratamiento de las enfermedades [...] profesionales”. El citado artículo 7.b del PIDESC, corresponde subrayarlo, implica que, una vez establecida por los estados la legislación apropiada en materia de seguridad e higiene en el trabajo, uno de los más cruciales aspectos sea la reparación a que tengan derecho los dañados (Craven, 1998: 242).

La igualdad de los iguales: Finalmente el dispositivo legal al adjudicar una cuantía de daño en forma automática, y tarifada, desconociendo en esa tarifa la integralidad de la reparación, y no permitir la opción al sistema civil

“... eliminó, para los accidentes y enfermedades laborales, un instituto tan antiguo como este último (ver fallos: 123:379), que los cuerpos legales específicos no habían hecho más que mantener, como fue el caso de la ley 9.688, sancionada en 1915. Tal exclusión resulta censurable en la medida en que traduce el abandono de los preceptos constitucionales de protección al trabajador, que se ve privado, por su sola condición de tal, de acceder a la justicia en procura del amparo de sus derechos que, paradójicamente, tienen expreso y especial reconocimiento en la Ley Fundamental y en los pactos de igual jerarquía que le acceden... Que esa discriminación no encuentra razonable apoyo en el texto constitucional, pues la igualdad de tratamiento ante la ley -no exenta de razonables distinciones, según constante jurisprudencia del Tribunal-, no admite que se distinga negativamente a quienes ven lesionada su capacidad laborativa por un infortunio, privándoles de aquello que se concede a los restantes habitantes en circunstancias similares. Ello, debido a la ausencia de toda relación lógica y normativa entre la condición de trabajador y la denegación del acceso a la justicia para solicitar la aplicación del régimen general previsto en el Código Civil, que no encuentra compensación adecuada en un régimen sustitutivo, de indemnizaciones tarifadas, cuya adopción -y la ponderación de sus eventuales ventajas comparativas-, no es producto de la libre elección de la víctima”. (voto de la Doctora Highton).

4. Caso Llosco Raul c/ Irmi S.A.

Llosco, trabajador de la empresa Irmi, el 15 de marzo de 1998 cayó de una escalera de seis metros de altura aproximadamente, en momentos en que realizaba tareas de montaje y techado en un galpón industrial. Se determinó una incapacidad del 70% TO, reclamando la reparación integral con base en los artículos 1109 y 1113 2º parte del CC, solicitando la inconstitucionalidad del artículo 39.1 LRT. A su vez percibió la indemnización tarifada prevista en la LRT abonada por la ART.

El juzgado de primera instancia y luego el Tribunal Superior Jujueño rechazaron la demanda.

La CSJN dejó sin efecto la sentencia anterior, ordenando resolver haciendo lugar a la demandada y declarando la inconstitucionalidad del artículo 39.1 LRT, con la novedad de permitir acudir primero por el sistema de la ley 24.557 y luego por los resortes de la normativa común.

El Tribunal Superior de Jujuy desestimó la demanda al considerar que el actor abdicó su derecho de formular el reproche de inconstitucionalidad del artículo 39.1 LRT, al haber acatado voluntariamente la vía procesal regu-

lada cobrando la indemnización tarifada de la ARTÍCULO Dicho tribunal consideró que el voluntario sometimiento, sin reserva expresa, a un régimen jurídico, una decisión judicial o a una determinada jurisdicción comporta un inequívoco acatamiento que torna improcedente la impugnación posterior.

La CSJN sostuvo que este argumento no era aplicable a este caso, por cuanto el actor al invocar determinados preceptos de la LRT no renuncia tácitamente al derecho de impugnar aquellos otros preceptos contrarios a la CN.

Un código, una ley o un reglamento pueden contener preceptos nulos que no invalidan el resto del articulado ni inhabilitan a los interesados para amparar en éstos sus pretensiones, salvo que entre los preceptos nulos y los válidos exista interdependencia o solidaridad inexcusable.

Ninguna interdependencia ni solidaridad existe entre los preceptos de los que se valió el actor para obtener la indemnización tarifada de su ART y el artículo 39.1 que exime de responsabilidad civil al empleador.

El actor al seguir el trámite previsto en la LRT para cobrar la indemnización por su incapacidad permanente a cargo de la ART, no hizo otra cosa que ejercer el derecho que le asistía en el referido marco legal. Estos actos importan un sometimiento del actor a esos preceptos específicos con los cuales alcanzó el resultado perseguido, el cobro de la indemnización tarifada, pero no importan el sometimiento a todos los preceptos contenidos en la LRT.

Nada impide que la víctima logre de uno de los sujetos obligados, la ART, el cobro de su indemnización otorgada por la LRT, y que pretenda de otro de los sujetos, el empleador, el cobro de una indemnización denegada y para ello solicite la inconstitucionalidad de dicho precepto denegatorio.

En el caso Aquino la CSJN dejó aclarado que la invalidez del artículo 39.1 LRT no acarrea la frustración de los principios de automaticidad y celeridad en el cobro de las indemnizaciones de la LRT, ni libera a las ART del cumplimiento de las obligaciones contraídas en el marco de la LRT. (Del voto de los Dres Fayt, Petracchi y Zaffaroni)

Se considera necesario realizar un estricto análisis de la conducta del actor a los fines de determinar si al invocar ciertos preceptos y actuar en consecuencia autorizaban a considerar dicho actuar incompatible con el posterior reclamo de inconstitucionalidad de la norma. La teoría de los actos propios debe valorarse teniendo en cuenta la situación real del trabajador incapacitado, y su posibilidad de abstenerse de percibir una indemnización que considera insuficiente en aras de demandar la reparación integral. (Del voto de la Dra. Highton de Nolasco)

Más allá de las modificaciones efectuadas en el nivel judicial, a la fecha no se habían dado cambios legislativos esenciales en el sistema. Sólo la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, en su función de autoridad de aplicación, viene dictando diversas resoluciones tendientes a mejorarlo y a prevenir accidentes de trabajo.

Como medidas relevantes, por la resolución 1378/2007 se establecieron los contenidos mínimos que deben presentar los dictámenes de las comisiones médicas; y por la resolución 1604/2007 se creó el registro de accidentes de trabajo y estableció los procedimientos administrativos para denunciar los accidentes de trabajo.

La **resolución 463/2009** (B.O. de fecha 11/05/2009) ha aprobado la *solicitud de afiliación* y el *contrato tipo de afiliación*, indicando los requisitos que los empleadores deben cumplimentar al solicitar su afiliación a una ART. El contrato, de un (1) año de vigencia, deberá denunciarse ante el registro de contratos que la Superintendencia de Riesgos del Trabajo posee dentro de los diez (10) días después de la afiliación.

En todos los casos, las ART deben visitar al empleador a fin de verificar el estado de cumplimiento de la normativa de salud y seguridad en el trabajo.

Mediante dicha resolución, se ha creado el registro de cumplimiento de normas de salud, higiene y seguridad en el trabajo, que funcionará en el ámbito de la gerencia de Prevención y Salud Laboral, el cual debe ser aún reglamentado.

Con inspiración en las normas en materia preventiva previstas en la ley 24.557 y decretos reglamentarios, esta norma establece los controles que las ART deben realizar en el establecimiento del empleador dentro de los noventa (90) días hábiles del inicio de vigencia del contrato para declararlos ante el registro de cumplimiento de normas de salud, higiene y seguridad en el trabajo antes de los diez (10) días del vencimiento del plazo mencionado: el nivel de cumplimiento de las normas de salud, higiene y seguridad laboral aplicables a la actividad que se trate, el programa anual de prevención de riesgos laborales presentado por el empleador, las observaciones realizadas y la fecha de verificación de su cumplimiento.

El empleador, con cuarenta y cinco (45) días de anticipación a la fecha de la renovación del contrato de afiliación, deberá presentar el relevamiento general de riesgos laborales y el plan de regularización de los incumplimientos denunciados.

Lo novedoso de esta circunstancia es que, hasta tanto el empleador no cum-

plimente con la entrega de dichos informes, no podrá cambiarse de aseguradora, además de denunciar tal circunstancia ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo por la ART.-

Las irregularidades detectadas tanto en la contratación como en su procedimiento darán lugar a la aplicación de sanciones pertinentes y la baja del contrato según corresponda.

Finalmente, el Gobierno tomó la decisión de aumentar los topes indemnizatorios para los accidentes de trabajo. Así lo dispuso mediante el decreto 1694/2009 (B.O. 6/11/2009), a partir del cual fijó como tope mínimo la suma de ciento ochenta mil pesos (\$180.000). También se elevaron las sumas de las compensaciones dinerarias adicionales previstas por el artículo 11 en ochenta mil pesos (\$80.000), cien mil pesos (\$100.000) y ciento veinte mil pesos (\$120.000) según corresponda.-

Asimismo, el decreto prevé la creación de un *registro de prestadores médico asistenciales* en el ámbito de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.-

Entre los considerandos del decreto se destaca la necesidad de “fomentar la creación de de aseguradoras de riesgo de trabajo *sin fines de lucro*, de naturaleza mutual y/o con origen en la autonomía colectiva, teniendo en cuenta que ello puede contribuir a la mejora del sistema de riesgos del trabajo, especialmente en *materia de prevención de siniestros*, por lo que deben adoptarse medidas en tal sentido”.

De alguna manera, este considerando traduce en el espíritu de la norma lo que la jurisprudencia de los últimos tiempos viene determinando en materia de prevención de riesgos del trabajo.

La Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (UART) ha manifestado compartir algunos de los considerandos del decreto que hace mención a la protección de los trabajadores y sus beneficios para el caso de accidentes y enfermedades laborales y, sobre todo, la generación de paz social. Pero también expresó que “el aumento de las prestaciones dinerarias implicará el correlato en el nivel de alícuota con el que se financiará el sistema”.

c) Trabajo de mujeres

Con fecha 14 de abril del año 2009 se publica la sanción de la ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Mediante esta norma se refuerzan las disposiciones ya existentes en la mate-

ria por disposición de la LCT, aunque mucho de sus institutos se encuentren en desuso.

El objeto de la norma es la prevención de todo tipo de violencia y discriminación contra la mujer. En el ámbito laboral define el concepto de violencia contra la mujer en el marco del artículo 6: "... b) Violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil; c) Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral".

No obstante resultar el Consejo Nacional de la Mujer el organismo rector que llevará a cabo la implementación de esta nueva ley, las diferentes dependencias de Gobierno son responsables de la implementación de políticas públicas en este sentido. Así, en materia de regulación laboral (artículo 11.6) el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación se encontrará a cargo de:

“a) Desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en el ámbito laboral, debiendo respetar el principio de no discriminación en:

1. El acceso al puesto de trabajo, en materia de convocatoria y selección;
2. La carrera profesional, en materia de promoción y formación;
3. La permanencia en el puesto de trabajo;
4. El derecho a una igual remuneración por igual tarea o función.

b) Promover, a través de programas específicos la prevención del acoso sexual contra las mujeres en el ámbito de empresas y sindicatos;

c) Promover políticas tendientes a la formación e inclusión laboral de mujeres que padecen violencia;

d) Promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres que padecen violencia, en particular cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo a fin de dar cumplimiento a prescripciones profesionales, tanto administrativas como las emanadas de las decisiones judiciales.”

En el marco de esta ley se crea también el “Observatorio de violencia contra la mujer” y un procedimiento especial por el que podrá recurrirse mediante un proceso sencillo, expeditivo y gratuito a la formalización de denuncias en los casos de vulneración de los derechos que surgen de la presente ley.

d) Trabajo de menores. Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente

Mediante B.O. del 25/06/2008 se publica la ley 26.390, que establece la modificación de las leyes 20.744, 22.248, 23.551, 25.013 y del decreto ley 326/56.

En virtud de la nueva normativa, se sustituye la denominación del título VIII de la ley 20.744, el que queda redactado de la siguiente manera:

“Título VIII: De la prohibición del trabajo infantil y de la protección del trabajo adolescente

La presente ley dispone su alcance al trabajo de las personas menores de dieciocho 18 años en todas sus formas y eleva la edad mínima de admisión al empleo a dieciséis (16) años en los términos de la presente, quedando prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años en todas sus formas, exista o no relación de empleo contractual, y sea éste remunerado o no.

Toda ley, convenio colectivo o cualquier otra fuente normativa que establezca una edad mínima de admisión al empleo distinta a la fijada en el segundo párrafo, se considerará a ese solo efecto modificada por esta norma”.

Establece también la ley que la Inspección del Trabajo deberá ejercer las funciones conducentes al cumplimiento de dicha prohibición.

La norma sustituye los artículos 32, 33, 119, 187, 189, 190, 191, 194 y 195 de la ley 20.744 derogando los artículos 192 y 193 e introduciendo el nuevo artículo 190 bis; sustituye también los artículos 2 y 3 del decreto ley 326/56 de servicio doméstico y lo mismo hace con los artículos 28, 107, 108, 109 y 110

de la ley 22.248 y el artículo 13 de la ley 23.551. Todas las modificaciones normativas citadas tienen por objeto la adecuación de la nueva disposición en materia de capacidad laboral de los menores con los regímenes regulados en las mismas.

En este sentido se incluye como cláusula transitoria: a todos los efectos, la edad mínima establecida en la presente se reputará como de quince (15) años hasta el 25 de mayo de 2010, en que comenzará a regir la edad mínima establecida en los dieciséis (16) años, y al objeto de la regularización de los contratos vigentes.

La prohibición dispuesta en el artículo 2º de la referida ley no será aplicable a los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la promulgación de la misma.

La sanción de la ley analizada concilia el sistema laboral argentino con las disposiciones sobre minoridad de diversos tratados de derecho internacional incorporados en nuestra Constitución Nacional a partir de 1994. Sin embargo, deja baches con relación a la Convención de Derechos del Niño.

e) Modificaciones de las condiciones de trabajo

Ius Variandi. Ley 26.088 modificatoria del artículo 66 de la LCT.

La ley 26.088 (BO 24/04/2006) establece la nueva redacción del artículo 66 LCT

“Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo. 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.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumárisimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva”.

Con esta nueva redacción se habilita la posibilidad de que el trabajador, dentro del marco del contrato de trabajo, pueda reclamar en el caso que considere

que se le han impuesto tareas que exceden las facultades de dirección del empleador.

Con anterioridad a la presente reforma la única opción viable para un trabajador disconforme con las pautas laborales fijadas por el empleador era la denuncia del contrato de trabajo. Esta prescripción resultaba contradictoria con el principio de continuidad del contrato de trabajo por lo que la nueva redacción resulta mucho más adecuada y razonable en el marco de los principios del derecho laboral y de la posibilidad del trabajador de discutir las directivas del empleador sin que ello implique “perder” su puesto de trabajo.

Principio de irrenunciabilidad. Ley 26.574 modificatoria del artículo 12 de la ley de Contrato de Trabajo.

La ley, publicada en el Boletín Oficial del día 29/12/2009, modifica la redacción del artículo 12 de la LCT, el que queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 12: 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 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.”

La redacción anterior no incluía como irrenunciables las convenciones acordadas en los contratos individuales de trabajo, lo que vino a zanjar las discrepancias doctrinarias y jurisprudenciales en cuanto a la interpretación de la norma, descartando que pueda darse alguna en detrimento del trabajador.

Así, ya no quedan dudas que cuando un contrato individual de trabajo prevea beneficios mayores a los de la ley o convención colectiva de trabajo aplicable, no podrán modificarse en el futuro, ya sea de manera unilateral o por acuerdo de ambas partes salvo, claro está, que las modificaciones sean en beneficio del trabajador.

f) Delitos informáticos. Ley 26.388: aplicación al derecho del trabajo

La promulgación de la ley 26.388 el 24/06/2004 establece la modificación de un conjunto de artículos del Código Penal en aras de otorgar a los correos electrónicos y otros medios electrónicos, al igual que a las conversaciones telefónicas, carácter privado en iguales términos que la correspondencia epistolar.

En efecto, el artículo primero dispone:

“El término ‘documento’ comprende toda representación de actos o hechos, con independencia del soporte utilizado para su fijación, almacenamiento, archivo o transmisión. Los términos ‘firma’ y ‘suscripción’ comprenden la firma digital, la creación de una firma digital o firmar digitalmente. Los términos ‘instrumento privado’ y ‘certificado’ comprenden el documento digital firmado digitalmente”.

De esta manera se supera el absurdo formalismo por el cual, al no encontrarse tipificadas en el Código Penal estas formas o vías de comunicación, se establecían discusiones doctrinarias en que los empleadores se amparaban a los fines de intervenir comunicaciones de sus empleados.

A partir de esta ley la discusión queda zanjada y la posibilidad de intervenir las comunicaciones de los empleados resulta vedada, atento el carácter privado de las mismas, salvo en aquellos casos en que se notifique fehacientemente al trabajador en forma previa la prohibición de llevar adelante conversaciones o enviar mensajes privados por los medios que la empresa brinda a fines laborales.

3.1.9.. Extinción del contrato de trabajo. Cuestiones afectadas por las reformas normativas a partir del año 2002

a) Cálculo indemnizatorio - unificación

En materia de indemnizaciones por despido sin causa la LCT disponía en sus orígenes el cálculo de un mes de salario por cada año de servicios o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración normal y habitual percibida por el trabajador en el último año trabajado. Asimismo se disponía como mínimo indemnizatorio el equivalente a dos de esos salarios y como tope tres veces el promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de la actividad.

Este fue el régimen vigente desde la sanción de la ley de Empleo (año 1991) hasta el año 1998, en que se sanciona la ley 25.013 mediante la cual se sustituye el artículo 245 LCT. Conforme esta nueva normativa el cálculo indemnizatorio conllevaría una doceava (1/12) parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera menor, por cada mes de servicio o fracción mayor de diez (10) días. La norma sostiene el tope indemnizatorio del régimen anterior e indica que el mínimo se limitaría a las 2/12 partes del salario del trabajador.

Es así como al año 2002 se encontraban vigentes ambos regímenes indemnizatorios (ya que conforme los derechos adquiridos por los trabajadores el nuevo sistema no derogaba el anterior) acarreado diferentes consecuencias en materia de despidos sin causa. Así ocurría cuando el cálculo arrojaba montos menores para los trabajadores ingresados a partir del año 1998 y, por su parte, en el caso de trabajadores de escasa antigüedad, la aplicación de los diferentes cálculos resultaban notables en su desmedro.

La ley 25.877 (BO 19/3/2004) vino a unificar el sistema indemnizatorio argentino, retomando la redacción del artículo 245 (ley 24.013) pero introduciendo las siguientes modificaciones: el salario base se detalla como el devengado (apartándose del percibido que se encontraba vigente con anterioridad).

El monto mínimo de la indemnización se fija en un salario base (reduciendo los dos del original artículo 245 LCT a solo uno y aumentando el de 2 doceavas partes del salario del artículo 7 de la ley 25.013).

La unificación del régimen indemnizatorio se hizo en función del cálculo que resultaba más favorable a los trabajadores, no obstante reducir el tope mínimo en detrimento de aquellos que se hubiesen desempeñado a las órdenes del empleador menos de un año y tres meses; mantenía el tope establecido inicialmente y permitía subsanar la desprolijidad jurídica que implicaba la coexistencia de dos regímenes indemnizatorios diferentes en función de la fecha de ingreso de trabajadores coexistentes.

b) Otras consideraciones respecto del cálculo indemnizatorio por despido. Fallo “Vizzotti”

En materia de indemnizaciones por despido, el tope establecido en el segundo y tercer párrafo del artículo 245 LCT (redacción conforme ley 25.877) fue materia de un sinnúmero de discusiones en cuanto a su constitucionalidad, hasta el 14 de septiembre de 2004, cuando la Corte Suprema de Justicia de la Nación declaró inconstitucional el tope establecido en el artículo 245, párrafos 2 y 3 de la LCT en la causa Vizzoti, Carlos A. c/ AMSA S.A. s/ despido”, revocando una sentencia de la Sala II de la Cámara nacional de apelaciones del trabajo.

El fallo expresa que el mentado tope indemnizatorio contradiría el artículo 14 bis, de la Constitución Nacional y no daría cuenta de la protección contra el despido arbitrario, pues implicaría un sacrificio del trabajador en beneficio de los empleadores, “lo cual es inaceptable y contrario a la idea de progresividad y dignidad humana que establece la Constitución”. De ahí que, continúa el

fallo “no debe ser el mercado el que someta a sus reglas y pretensiones las medidas del hombre ni los contenidos y alcances de los derechos humanos. Por el contrario, es el mercado el que debe adaptarse a los moldes fundamentales que representan la Constitución Nacional y los derechos humanos consagrados internacionalmente, bajo pena de caer en la ilegalidad. Es perentorio insistir, ante la prédica señalada, que el trabajo humano “no constituye una mercancía”.

Por ello, dispone una medida respecto de la limitación del salario: “... a juicio de esta Corte, no resulta razonable, justo ni equitativo, que la base salarial prevista en el primer párrafo del citado *artículo 245* de la *ley de Contrato de Trabajo* pueda verse reducida en más de un 33%, por imperio de su segundo y tercer párrafos.

Si el importe del salario devengado regularmente por el trabajador resultara disminuido en más de un tercio, a los fines de determinar la indemnización por despido sin justa causa, significaría incumplir el *artículo 14 bis*, acerca de que el trabajo gozará de la protección de las leyes, y que éstas asegurarán al trabajador protección contra el despido arbitrario y condiciones equitativas de labor, y dejar de lado el *artículo 28* de la *Constitución Nacional*”.

El precedente generado mediante la doctrina del fallo de referencia es utilizada hoy día por los juzgados y tribunales de trabajo en forma sistemática para los casos a los que les resulta aplicable, calculándose las indemnizaciones en función del mismo. De allí su relevancia y la inclusión en el presente trabajo.

c) Preaviso. Plazos. Indemnización sustitutiva

En los términos de la ley de Contrato de Trabajo (20.744) se entiende por preaviso el plazo de anticipación, establecido por ley, con el que una de las partes del contrato de trabajo deberá notificar a la otra su intención de darlo por finalizado. En caso que éste resultara omitido, deberá abonarse el proporcional del salario que el trabajador hubiese percibido durante dicho período.

Estos plazos son diferentes según emane del trabajador o del empleador la voluntad de denunciar el contrato, o de la antigüedad en el empleo para el primero de los casos.

Conforme ley 25.013, modificatoria de la LCT, los plazos de preaviso vigentes en el año 2002 indicaban:

- quince días cuando denunciare el contrato el trabajador

- En el caso del empleador, quince días cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo de más de treinta días y hasta tres meses; de un mes, cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo de más de tres meses y no exceda de cinco años y de dos meses cuando fuere superior.

Esta misma ley establecía que los plazos correrían a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso sin que se abone integración alguna en cuanto a los días faltantes hasta alcanzar el fin de mes.

En consecuencia, desde el año 1998 hasta el año 2004 coexistían dos regímenes diferentes en materia de preaviso, del mismo modo que ocurría en cuanto a antigüedad. Por una parte, todos los contratos que se hubieren celebrado con anterioridad al 31 de octubre de 1998 se regían por la norma anterior (un mes de preaviso por el trabajador y uno o dos meses de preaviso por el empleador atendiendo la antigüedad del empleado con más la integración del mes de despido en caso de corresponder) y por otra parte, los contratos celebrados a partir de la entrada en vigencia de la ley 25.013 que serían regulados por la misma en los términos que indicáramos en los párrafos anteriores.

Estos sistemas fueron sostenidos hasta el año 2004 cuando los plazos de preaviso fueron nuevamente modificados, mediante la sanción de la ley 25.877.

Conforme los términos de la nueva norma se introdujeron modificaciones en el régimen, que acompañaban aquellas interpuestas en materia de cálculo de indemnización por antigüedad, período de prueba, etc.

Mediante la derogación del artículo 6 de la ley 25.013, y la nueva redacción de los artículos 231 y 233 LCT, se unifican los regímenes vigentes estableciendo las siguientes prescripciones en cuanto al instituto que nos ocupa: “el preaviso debe otorgarse con un plazo de 15 días por el trabajador y por el empleador de 15 días cuando el trabajador se encuentra en Período de Prueba, 1 mes cuando su antigüedad fuese menor a 5 años y de 2 meses si fuese superior.”

Si bien el plazo comienza a correr a partir del día siguiente a la notificación, se prevé que cuando la extinción del contrato de trabajo, dispuesta por el empleador, se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integra con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en que se produzca el despido. Sin embargo, se establece que la integración del mes de despido no procede dentro del período de prueba.

Es importante destacar que en materia de preaviso la reforma introducida por la ley 25.877 es la que rige en la actualidad, habiendo receptado la misma

diferentes pautas de sus antecedentes, compiladas a favor del trabajador.

Es decir, se establece el menor de los plazos de preaviso para el dependiente, conforme las pautas de la ley 25.013, pero se toma el mayor de ellos en cuanto al plazo con el que el empleador debe notificar su decisión de dar por finalizado el contrato de trabajo tal como era previsto con anterioridad a octubre de 1998. Asimismo se rescata el concepto de integración de mes de despido para todos los casos en que la decisión se adoptara con anterioridad al último día del mes superándose el proceso de evolución del instituto dentro de los parámetros de mayor beneficio para el trabajador en concordancia con el principio protectorio.

d) Ley de emergencia económica 25.561. Incremento indemnizatorio del artículo 16 (“doble indemnización”). Promulgación, prórrogas y derogación

El *artículo 1* de la *ley 25.561*, promulgada en enero de 2002 dispuso que en virtud del estado de emergencia pública se delegará en el poder ejecutivo la adopción de medidas para reactivar la economía, mejorar el nivel de empleo y de distribución del ingreso.

De acuerdo con este principio, se suspendieron por el término de 180 días los despidos sin causa justificada, estableciéndose como penalidad en caso de incumplimiento por parte del empleador el pago de una doble indemnización a los trabajadores perjudicados.

Según los términos utilizados por el legislador eso implicaría la imposibilidad de dicho acto y que el mismo, dada la situación de emergencia, se aplicará luego de la finalización. Pero el mismo artículo ofrece la posibilidad de despedir y de hecho se ha despedido con frecuencia, con encarecimiento del costo de indemnización a pagar; con vigencia desde el 8/1/2002, esta ley es de orden público y su carácter irrenunciable.

De este modo, el *artículo 16* suspende la posibilidad de despedir en forma arbitraria. Se obliga a transitar primero por el *sistema de procedimiento preventivo de crisis* para suspender o despedir invocando fuerza mayor o razones económicas. La falta se sanciona con la duplicación de la totalidad de las indemnizaciones que correspondan. Atento la situación política y económica del país y conforme su desarrollo, el sistema se prorrogó en numerosas oportunidades mediante los *decretos 264/2002*, *265/2002*, y re-actualizando los *decretos 328/1988* y *2072/1994*, se fijaron reglas de funcionamiento del sistema preventivo de crisis o para la resolución de conflictos.

Con posterioridad, el *decreto 264/2002* reglamentó el alcance del *artículo 16* de la *ley 25.561*, estableciendo que previamente al despido debe sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis dispuesto por la *ley 24.013*, y en caso de llevarse a cabo el despido, queda firme la duplicación del monto fijado por el *artículo 16* antes mencionado. Esta situación de suspensión de despidos se prorrogó por decreto hasta que la tasa de desocupación según la EPH del INDEC resultara inferior al 10%.

Posteriormente, la *ley 25.820* (19/03/2004) extendió la declaración de emergencia durante un tiempo más prolongado y por *decreto 2014/04* se establece que el monto será de 80% para el cálculo del incremento de la indemnización.

El *decreto 1351/2003* prorrogó hasta el 31/3/2004 la suspensión de despidos. Pero al igual que en la *ley 25.561*, dejaba excluidos a los empleados públicos y a los trabajadores de la industria de la construcción, así como los trabajadores incorporados en relación de dependencia desde el 1/1/2003 si su incorporación representaba un aumento de la plantilla total de trabajadores del empleador al 31/12/2002, lo cual debía ser demostrado por el empleador a los fines de eximirse de la penalidad de duplicación indemnizatoria prevista por la norma.

Dicho plazo fue prorrogado sucesivamente por los *decretos 256/2003*, *1351/2003*, *369/2004* y *823/2004* para extenderlo hasta el 31 de diciembre de 2004, y establecer la exclusión de la protección de trabajadores ingresados en 2003 y que representaran un aumento neto en la nómina de empleados comparado con el año 2002.

El 24/11/2004 fue sancionada la *ley 25.972* que prorrogó los plazos de emergencia pública previstos por la *ley 25.561* y sus modificatorias en materia laboral y prohibición de despidos hasta que la tasa de desocupación elaborada por el INDEC resultara inferior al 10%.

El decreto 1433/2005 (BO 23/11/2005) redujo el incremento indemnizatorio previsto al 50% a partir del 1/12/2005 derogando el decreto 2014/04.

Luego de sendas discusiones doctrinarias y jurisprudenciales quedó definido el carácter constitucional de la Ley de Emergencia Económica y de la medida por ella propuesta en aras de prevenir despidos. Asimismo se estableció que la duplicación indemnizatoria por la norma establecida restringe su cálculo al monto que surgiera como indemnización por antigüedad en los términos del artículo 245 LCT.

Mediante decreto 1224/2007 de fecha 11/09/2007 se dispone el fin de la aplicación del incremento indemnizatorio oportunamente establecido mediante la ley 25.561 y sus normas complementarias.

El mentado decreto dispone: “Declárase cumplida la condición prevista en el artículo 4, párr. 1º ley 25.972”. La norma tuvo en cuenta la última información que surge de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) elaborada por el INDEC, en cuanto a que la tasa de desocupación se encontraba por debajo del 10% y, en consecuencia, declara cumplida la condición. Sobre esta base es lógico concluir que corresponde el pago del agravamiento sólo a los despidos ocurridos hasta el 19/09/2007.

e) Indemnizaciones por discriminación en el ámbito del derecho del trabajo

• Indemnización por causa de despido discriminatorio. Ley 25.013

Esta modalidad fue introducida en 1998 por el *artículo 11* de la *ley 25.013*, la cual dispone que es considerado tal el que se realiza por motivos concernientes a la raza, sexo o religión, eliminándose de la ley las temáticas atinentes a enfermedades por ejemplo, que formaban parte del proyecto de ley. La carga de la prueba corresponde a quien alega que el despido fue motivado por esas causas y le da derecho a percibir la indemnización establecida por el *artículo 7* de la *ley 25.013*, más el 30% por aplicación del tope máximo establecido por dicho artículo.

Sin embargo, posteriormente la *ley 25.877* (2004), modifica la *ley 25.013* dejando sin efecto el sistema de preaviso, el sistema de indemnizaciones y el sistema de despido de carácter discriminatorio oportunamente establecidos.

• Aplicación de la ley antidiscriminación (ley 23.592)

No obstante la derogación de la indemnización por despido discriminatorio ocurrida en el año 2004 mediante la sanción de la *ley 25.877*, es importante destacar que el universo de trabajadores no fue relegado al desamparo normativo en materia de discriminación.

Los trabajadores, al igual que el resto de los ciudadanos, se encuentran amparados por la Constitución Nacional, y en el marco de ella están protegidos por un suntuoso conjunto de normas de carácter internacional que forman parte de la Carta Magna desde la reforma de 1994, gozando muchos de ellos de su jerarquía.

La derogación de las prescripciones en materia de despido discriminatorio que realiza la ley 25.877 no hace más que devolver a los trabajadores a este universo protectorio eliminando la tarifa que la ley 25.013 establecía para el caso en que, por el principio de especialidad, podría resultarle aplicable. Es decir, no hay sanción en términos de multa pecuniaria que se establezca para los casos de discriminación en el contexto laboral, dado que se trata de un acto expresamente prohibido por la Constitución Nacional y los trabajadores no resultan un universo excluido de tal prescripción.

La ley 23.592 dictada en el año 1988, establece en su artículo primero:

“Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.”

Esta ley ha resultado aplicada en varias oportunidades en Derecho Laboral, no solo para volver las situaciones a su estado anterior por imperio de la nulidad que deja sin efecto el acto discriminatorio, sino también imponiendo las sanciones allí establecidas en concepto de daño moral.

Resulta destacable la aplicación de esta ley en materia de discriminación por opinión política o gremial, dado que mediante la misma se abre el abanico de protección a todos aquellos trabajadores que, sin ostentar un cargo gremial o siquiera pertenecer a un sindicato, formen parte de acciones o reclamos en las empresas, toda vez que la ley de asociaciones sindicales (ley 25.250) otorga tutela a todos aquellos dependientes que desempeñen cargos gremiales o se postulen a ellos.

La ley de contrato de trabajo claramente establece la facultad del empleador en cuanto a determinar la aptitud de sus trabajadores y actuar en consecuencia.

Claramente el artículo 81 LCT sostiene: “Igualdad de trato. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como

el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador”.

Sin embargo, esta norma nada dice en cuanto a ideología, opiniones políticas o gremiales, condición social o económica y caracteres físicos. Consecuentemente la aplicación de la ley 23.592 salva este vacío legal brindando operatividad a la garantía consagrada constitucionalmente en materia de discriminación.

Es allí donde la aplicabilidad de la ley 23.592 resulta indiscutible al impedir que se ponga un costo económico a una decisión de raigambre discriminatoria y por lo tanto ilegítima, con la consiguiente responsabilidad de quien decide actuar contrariando nuestro sistema normativo.

3.1.10. Promoción del empleo

a) Políticas derivadas o inspiradas en la emergencia pública nacional (ley 25.561)

En el marco de la crisis económica y social de fines de 2001, con el alto índice de desempleo incremental, además de la emergencia pública, se declaró la *emergencia ocupacional* hasta el 31/12/2002 mediante el decreto 165/2002, con el fin de instrumentar mecanismos adecuados para enfrentar la difícil situación atravesada por un importante sector de la población.

Con tal fundamento, en dicha norma se creó el *Programa Jefas y Jefes de Hogar*. Este programa tiene como destinatarios a los jefes o jefas de hogar, con hijos de hasta dieciocho (18) años de edad o discapacitados de cualquier edad, o a hogares donde la jefa de hogar, cónyuge, concubina o cohabitante del jefe de hogar, se hallare en estado de gravidez, todos ellos desocupados y que residan en forma permanente en el país. Su objeto es brindar una ayuda económica a los beneficiarios señalados, con el fin de propender a la protección integral de la familia, asegurando la concurrencia escolar de los hijos así como el control de salud de los mismos y propiciar, en su caso, la incorporación de los jefes o jefas de hogar desocupados a la educación formal o su participación en cursos de capacitación que coadyuven a su futura reinserción laboral, prioritariamente en proyectos productivos como beneficios comunitarios de impacto ponderable.

La ley 26.077 prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2006 la emergencia ocupacional nacional declarada por el decreto 165/2002 (y modificatorias) y las tareas de clasificación y traspaso de los beneficiarios del Programa Jefas y Jefes de Hogar.

Luego, la emergencia ocupacional fue nuevamente prorrogada por la ley 26.204 hasta el 31/12/2007, por la ley 26.339 hasta el 31/12/2008 y mediante la ley 26.456 hasta el 31/12/2009.

b) Políticas derivadas o inspiradas en la ley nacional de Empleo 24.013

El Ministerio de Trabajo, reconociéndose como la autoridad de aplicación de la ley 24.013 y teniendo la responsabilidad de establecer programas destinados a fomentar el empleo de los trabajadores con mayores dificultades de inserción laboral, creó a partir de la resolución MTEySS 45/2006 el *Programa de Inserción Laboral*. El objetivo del programa es la inserción laboral en empleos adecuados, en el sector público o privado, de los trabajadores desocupados, para lo cual estableció dos (2) líneas de acción:

1) la *línea de promoción del empleo asalariado* que tendrá como objetivo fomentar la inserción laboral de los beneficiarios de los programas Jefes de Hogar, Empleo Comunitario y de otras acciones y/o programas por el que los beneficiarios perciban una ayuda económica mensual no remunerativa a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, bajo distintas modalidades de contratación de acuerdo a las normativas laborales vigentes, a excepción del contrato eventual (artículo 99 LCT), y para los casos de trabajadores a tiempo parcial, a plazo fijo o de temporada, la Secretaría de Empleo deberá determinar su reglamentación;

2) la *línea de promoción del autoempleo* que tendrá como objetivo fomentar el desempeño en oficios o el desarrollo de emprendimientos de carácter individual o asociativo de trabajadores desocupados beneficiarios de los programas mencionados en el punto 1).

El **decreto 336/2006** (reglamentado por la resolución MTEySS 502/2006) creó el *Seguro de Capacitación y Empleo*, de base no contributiva, para brindar apoyo a los trabajadores desocupados en la búsqueda activa de empleo, en la actualización de sus competencias y en su inserción en empleos de calidad. En su primera etapa, los beneficiarios del programa Jefes y Jefas de Hogar podían optar por el traspaso a dicho seguro, resultando incompatible ser titulares de ambos programas.

“Quienes obtengan un trabajo en el sector público o privado pueden continuar percibiendo la prestación dineraria no remunerativa cuando se encontraren incorporados en el Programa de Inserción Laboral; caso contrario, deberán comunicar tal circunstancia a la Oficina de Empleo Municipal respectiva (incorporadas a la Red de Servicios de Empleo) pudiendo solicitar la suspensión

de la prestación, lo que no interrumpirá el plazo máximo de percepción del seguro de veinticuatro (24) meses.”

Con el dictado de la resolución 876/2006 MTEySS, se incluye a los empleados de servicio doméstico en el seguro de capacitación y empleo, pero además determina que si dichos trabajadores comprendidos en el seguro cotizan al Régimen de Seguridad Social para Empleados Domésticos, continuarán percibiendo el seguro hasta un máximo de doce (12) períodos mensuales (continuos o discontinuos o hasta el máximo de permanencia en el seguro).

Siguiendo la iniciativa del Programa de Inserción Laboral, se estableció mediante la resolución 681/2006 del MTEySS que, respecto a la *línea de autoempleo*, “los trabajadores que presenten proyectos para su aprobación o se integren a proyectos aprobados, podrán percibir en forma anticipada y en un solo pago, el monto total o parcial de las prestaciones dinerarias que restaran liquidar en función de su carácter de participantes del *seguro de capacitación y empleo*.”

Para los trabajadores desocupados incluidos en el seguro de capacitación y empleo se estableció mediante la resolución 241/2009 del Ministerio de Trabajo que, “en el transcurso de su participación en acciones de entrenamiento para el trabajo en el sector público cumplan veinticuatro (24) meses en el seguro de capacitación y empleo, continuaran percibiendo hasta el término de dicha participación, hasta un máximo de doce (12) meses, la prestación monetaria del mismo y la suma no remunerativa en concepto de incentivo que le fuera accesoria, ambas a cargo del ministerio de trabajo, empleo y seguridad social.”

Mediante la **resolución 374/2009** del Ministerio de Trabajo se estableció que, para “los trabajadores cuyos convenios de adhesión hayan vencido o venzan con anterioridad al día 31 de diciembre de 2009, podrán solicitar la extensión de la vigencia de su adhesión por un plazo de doce (12) meses, debiendo suscribir ante su oficina de empleo municipal la correspondiente solicitud de extensión.”

En la resolución B 680/2006 de la Secretaría de Empleo, se determinaron los requisitos a cumplimentar por los empleadores interesados en la *línea de empleo asalariado*.

Ahora bien, por la resolución 603/2009 se extendió la cobertura del seguro “a personas que se encuentren privadas de su libertad, que estén incorporadas a medidas del tratamiento en el medio libre en virtud de disposición judicial.”

Con la resolución 606/2009 se habilita a todos aquellos que se encontraran

percibiendo prestaciones por desempleo que finalicen entre el 1/06/2009 y el 31/12/2009 a solicitar la inclusión en el seguro de capacitación.

Otros programas creados en el marco de la ley nacional de Empleo 24.013 resultan ser, por ejemplo, el *Programa de empleo transitorio en obra pública local con aporte de materiales “Trabajadores constructores”* (resolución 1164/2006 MTEySS), cuyo objeto es “potenciar las habilidades y capacidades de trabajadores desocupados mediante su participación en obras de infraestructura comunitaria o productiva que constituyan prácticas laborales calificantes y mejoren sus posibilidades de inserción en la actual estructura ocupacional; el *Programa Jóvenes con más y mejor trabajo*, con el objeto de generar oportunidades de inclusión social y laboral de las y los jóvenes a través de acciones integradas que les permitan identificar el perfil profesional en el cual deseen desempeñarse, finalizar su escolaridad obligatoria, realizar experiencias de formación y/o de prácticas calificantes en ambientes de trabajo, iniciar una actividad productiva de manera independiente o insertarse en un empleo; y la *Red de empresas “Jóvenes con futuro”*, prevé que el Ministerio de Trabajo de la Nación, las Empresas Privadas y las Cámaras Empresarias que integran la red, coordinen el desarrollo de acciones previstas en los programas vigentes y los que en el futuro se dicten, para la promoción laboral de jóvenes de ambos sexos, entre dieciocho (18) y veinticuatro (24) años, procedentes de hogares de bajos ingresos, desocupados, que encuentren dificultades de acceso a un empleo por no haber completado sus estudios secundarios, no contar con una formación profesional acreditada y no tener experiencia laboral significativa.”

Finalmente, no puede dejar de mencionarse que mediante la sanción de la ley 25.867 (diciembre de 2003), se procedió a derogar una gran cantidad de decretos que se habían dictado en el marco de la ley 25.414 (el Poder Legislativo había facultado a principios del año 2001 al Poder Ejecutivo a celebrar convenios de competitividad y generación de empleo con las provincias adheridas y otros vinculados con la actividad agropecuaria y la radiodifusión). Se exceptuaron transitoriamente las empresas de transporte automotor de pasajeros, respecto del cómputo de las contribuciones patronales sobre la nómina salarial como crédito fiscal en el I.V.A. hasta el 31/12/2003.

c) Políticas derivadas o inspiradas en la ley 25.877

El Estado nacional ha reconocido en dicha norma que los beneficios a los empleadores relativos a reducciones en las contribuciones a la seguridad social

forman parte de los planes de fomento del empleo y protección de las fuentes de trabajo.

El tema se desarrolla en el apartado *II.- Seguridad social, 1. Aportes y contribuciones, a) Reducciones a las Contribuciones patronales*, a cuyo contenido se remite en su totalidad.

d) Otros planes y/o programas de fomento de empleo

El gobierno nacional anunció a mediados de agosto de 2009 la implementación de un plan *Ingreso social con trabajo* que apunta a la creación de cooperativas sociales en todo el país, destinado a la realización de obras públicas. En una primera etapa apuntan a la creación de cien mil (100.000) puestos de trabajo.

El proyecto contemplaría la duración de un año de trabajo, con sueldos entre mil doscientos pesos (\$1.200) y mil quinientos pesos (\$1.500) por trabajador. También se analiza la posibilidad de otorgar una suma determina, por hijo, que podría ser de cincuenta pesos (\$50).

El plan se habría creado mediante la resolución 3182/2009 del Ministerio de Desarrollo Social y, mediante el **decreto 1062/2009** (publicado en el Boletín Oficial con fecha 14/08/2009), se ha determinado que el programa estará a cargo de la unidad ejecutora de Ingreso Social con Trabajo, en el marco del Ministerio de Desarrollo Social.

3.1.11. Trabajo de sectores y/o sujetos específicos

a) Trabajo doméstico

Desde la sanción de la ley de Contrato de Trabajo, los trabajadores domésticos se encuentran excluidos de su ámbito de aplicación tal como se dispone expresamente en el artículo 2 de ese cuerpo normativo. Conforme esta premisa, los diferentes derechos laborales que surgían resultaban ajenos a este grupo de dependientes y, en consecuencia, lo mismo ocurría con todas las disposiciones dictadas posteriormente dirigidas a los empleados del sector privado.

Si bien la actividad de los trabajadores domésticos se encuentra regulada por el decreto 326/56, lo cierto es que el mismo les otorga a estos dependientes derechos “inferiores” a los del resto de los trabajadores en comparación con la LCT y los empleados públicos.

La falta de registración, y en consecuencia de pago de aportes jubilatorios, era la regla general para este grupo de trabajadores no obstante la vigencia de la ley de Reforma Tributaria que establecía un régimen especial de seguridad social para empleados de servicio doméstico (título XVIII ley 25.239).

Frente a este panorama en el año 2006 se dicta la ley 26.063 (BO: 9/12/2005) que establece la *aplicación obligatoria* del Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico instituido por el título XVIII de la ley 25.239 permitiendo a personas físicas la deducción del impuesto a las ganancias las sumas abonadas al personal doméstico.

En efecto sostiene (textualmente):

“Artículo 15. El Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico instituido por el título XVIII de la ley 25.239 es de aplicación obligatoria para aquellos sujetos que prestan servicio dentro de la vida doméstica y que no importen para el dador de trabajo lucro o beneficio económico, en los términos previstos en la referida norma, sea que dichos sujetos encuadren como empleados en relación de dependencia -de conformidad con lo estipulado por el Estatuto del Personal del Servicio Doméstico, aprobado por el decreto-ley 326 de fecha 14 de enero de 1956 y su reglamentación- o como trabajadores independientes.

Artículo 16. A efectos de la determinación del Impuesto a las Ganancias, las personas de existencia visible y las sucesiones indivisas, ambas residentes en el país, que revistan el carácter de dadores de trabajo con relación al personal del servicio doméstico, podrán deducir de la ganancia bruta gravada de fuente argentina del año fiscal, cualquiera sea la fuente de ganancia, el total de los importes abonados en el período fiscal:

- a) A los trabajadores domésticos en concepto de contraprestación por los servicios prestados;
- b) Para cancelar las contribuciones patronales indicadas en el artículo 3º del Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico, aprobado por el artículo 21 de la ley 25.239.

La deducción prevista en el presente artículo tendrá el carácter de deducción general y se imputará de acuerdo con el procedimiento establecido en el inciso b) del artículo 31 de la reglamentación de la ley del referido impuesto para la compensación de quebrantos del ejercicio.

Fíjase como importe máximo a deducir por los conceptos anteriormente indicados la suma equivalente a la de la ganancia no imponible anual, definida en

el inciso a) del artículo 23 de la ley del gravamen.

En todo lo no dispuesto en este artículo serán de aplicación las normas establecidas por la ley del mencionado impuesto y por su reglamentación.

Artículo 17. El Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico, instituido por el título XVIII de la ley 25.239, en lo atinente a los beneficios del Sistema Nacional del Seguro de Salud, establecido por las leyes 23.660 y 23.661, se sujetará a las previsiones de los incisos d) y e) del artículo 43 del anexo de la ley 24.977, sus modificatorias y complementarias, texto sustituido por la ley 25.865.

Para acceder a los beneficios indicados precedentemente los trabajadores del servicio doméstico deberán completar la diferencia entre los aportes efectivamente ingresados de conformidad con lo establecido por el artículo 3º del mencionado régimen especial y las cotizaciones previstas en los incisos b) y c) del artículo 40 del anexo de la ley 24.977, sus modificatorias y complementarias, texto sustituido por la ley 25.865.

Para el supuesto en que el trabajador desee ingresar al sistema de obra social a sus hijos y ante la inexistencia de obra social del cónyuge, las diferencias aludidas en el párrafo anterior serán soportadas por el dador de trabajo.

Las disposiciones de este artículo surtirán efecto a partir de la fecha que estipule el Poder Ejecutivo nacional, dentro de un plazo que no supere los noventa (90) días de promulgada la presente ley.

(Nota: por artículo 1º del decreto 233/2006 B.O. 7/3/2006 se establece que las disposiciones de este artículo surtirán efecto a partir del periodo mensual devengado en febrero de 2006, inclusive).”

En función de esta ley es que a partir del año 2006 la AFIP lanzó una moratoria para la regularización y registración de personal doméstico. La importancia de la registración no sólo recae en los derechos a los que se hace acreedor el trabajador involucrado (aportes previsionales, obra social, etc.) sino también en posibilitar al Estado el acceso a información respecto de estos trabajadores que hasta entonces figuraban en el rango de “desocupados” o “inactivos”.

Asimismo, en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires, se establecieron los tribunales de servicio doméstico, en los que mediante un procedimiento mucho más sencillo que el de un juzgado nacional de trabajo puede darse inicio a reclamos formales por parte de los trabajadores, sin sortear instancias administrativas previas obligatorias.

En materia salarial, desde el año 2004 mediante distintas resoluciones, el

ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ha establecido las remuneraciones mínimas para los trabajadores de la actividad, que fueron acompañando los incrementos del SMVM (134/2004, 76/2005, 314/2006, 962/2006, 1306/2007, 1538/2008). Sobre finales de 2008 se dictó el decreto 2314/2008, fijando una asignación no remunerativa única de carácter alimentario para todos los trabajadores públicos y privados, incluidos los trabajadores domésticos, de doscientos pesos (\$200).

Por fin, por decreto 1002/2009 del 9/11/2009 (BO 17/11/2009) el MTEySS fija los últimos mínimos para la actividad:

“Artículo 1º - Fijase a partir del 1º de noviembre de 2009 para el personal de trabajo doméstico comprendido en las categorías laborales establecidas por el decreto 7979/1956, reglamentario del decreto ley del Servicio Doméstico, las remuneraciones mensuales mínimas que se establecen en el anexo que forma parte integrante de la presente.”

Las remuneraciones mínimas vigentes a partir de noviembre de 2008 son:

“Remuneración a partir de noviembre de 2009.

Primera categoría: (personal con retiro 8 hs.) (institutrices, preceptores, gobernantas, amas de llaves, mayordomos, damas de compañía y nurses) \$ 1.656.72; (personal sin retiro) (institutrices, preceptores, gobernantas, amas de llaves, mayordomos, damas de compañía y nurses) \$ 1.846.70.-

Segunda categoría: (personal con retiro 8 hs.) (cocineros/as especializados, mucamos/as especializados, niñeras especializadas, Valets y porteros de casas particulares) \$ 1.537.54; (personal sin retiro) (cocineros/as especializados, mucamos/as especializados, niñeras especializadas, valets y porteros de casas particulares) \$ 1.713.36.

Tercera categoría: (cocinero/ra, mucamos/as, niñeras en general auxiliares para todo trabajo, ayudantes/as, caseros y jardineras) \$ 1.502.14.

Cuarta categoría: (aprendices en general de 16 a 17 años de edad) \$ 1.347.56.

Quinta categoría: (personal con retiro que trabaja diariamente) 8 horas diarias \$ 1.347.56; por hora \$ 10.27; por una labor máxima de 4 horas de trabajo diarias \$ 673.78; “hora de excedencia” \$ 10.27.

Como se expresa ya en el presente el decreto 1602/2009, que dio lugar a la creación del subsistema no contributivo de asignación universal por hijo para protección social, alcanza también a los trabajadores domésticos.”

b) Ley 25.871 de migraciones. Derechos y obligaciones de los extranjeros residentes en el país. Normativa laboral específica para trabajadores extranjeros

Con promulgación de la ley 25.871 el 20 de enero de 2004, se hace lugar a las numerosas recomendaciones de la OIT en materia de contrato de trabajo suscripto con extranjeros “ilegalmente ingresados al país”. En este sentido la ley establece (textualmente):

“Artículo 52. Los extranjeros admitidos o autorizados como “residentes transitorios” no podrán realizar tareas remuneradas o lucrativas, ya sea por cuenta propia o en relación de dependencia, con excepción de los incluidos en la subcategoría de “trabajadores migrantes estacionales”, o salvo que fueran expresamente autorizados por la Dirección Nacional de Migraciones de conformidad con lo dispuesto por la presente ley o en convenios de migraciones suscriptos por la República Argentina. Los extranjeros a los que se le hubiera autorizado una residencia precaria podrán ser habilitados para trabajar por el plazo y con las modalidades que establezca la Dirección Nacional de Migraciones.

Artículo 53. - Los extranjeros que residan irregularmente en el país no podrán trabajar o realizar tareas remuneradas o lucrativas, ya sea por cuenta propia o ajena, con o sin relación de dependencia.

Artículo 55. - No podrá proporcionarse alojamiento a título oneroso a los extranjeros que se encuentren residiendo irregularmente en el país.

Asimismo, ninguna persona de existencia visible o ideal, pública o privada, podrá proporcionar trabajo u ocupación remunerada, con o sin relación de dependencia, a los extranjeros que residan irregularmente.

De esta manera se pone en cabeza del empleador la prohibición de contratar dentro de los parámetros establecidos, quitando de la orbita del trabajador la conducta sancionada que desde 1976, mediante distintas normas, se le había impuesto.

Artículo 59. - Quienes infrinjan las disposiciones establecidas en el artículo 55, primer párrafo de la presente, serán sancionados solidariamente con una multa cuyo monto ascenderá a veinte (20) salarios mínimo vital y móvil por cada extranjero al que se proporcione alojamiento a título oneroso.

Quienes infrinjan las disposiciones establecidas en el artículo 55, segundo párrafo de la presente, serán sancionados solidariamente con una multa cuyo monto ascenderá a cincuenta (50) salarios mínimo vital y móvil por cada

extranjero, carente de habilitación migratoria para trabajar, al que se proporcione trabajo u ocupación remunerada.

El monto de la sanción a imponer será de cien (100) salarios mínimo vital y móvil cuando se proporcione trabajo u ocupación remunerada a extranjeros no emancipados o menores de catorce (14) años.

La reincidencia se considerará agravante de la infracción y elevará el monto de la multa impuesta hasta en un cincuenta por ciento (50%).

La Dirección Nacional de Migraciones mediando petición del infractor que acredite falta de medios suficientes podrá excepcionalmente, mediante disposición fundada, disponer para el caso concreto una disminución del monto de la multa a imponer o autorizar su pago en cuotas. A tal efecto se merituará la capacidad económica del infractor y la posible reincidencia que pudiera registrar en la materia. En ningún caso la multa que se imponga será inferior a dos (2) salarios mínimos vital y móvil.

Facúltase al Ministerio del Interior a establecer mecanismos alternativos de sanciones a las infracciones previstas en el presente Título -De las responsabilidades de los empleadores, dadores de trabajo y alojamiento-, basadas en la protección del migrante, la asistencia y acción social.

Artículo 60. - Las sanciones serán graduadas de acuerdo con la naturaleza de la infracción, la persona, antecedentes en la materia y en caso de reincidencia en las infracciones a la presente ley, las mismas serán acumulativas y progresivas.”

Resulta muy importante el aporte de la nueva norma sobre aplicación de sanciones no sólo por atender a las recomendaciones que en reiteradas oportunidades realizara la OIT, sino porque implica la modificación de un sistema que fomentaba la contratación ilegal toda vez que los trabajadores, desde la condición de delincuentes que la norma les atribuía, se encontraban impedidos de realizar reclamo alguno (ni siquiera salarios adeudados), sin exponer su condición.

“Artículo 56. La aplicación de la presente ley no eximirá al empleador o dador de trabajo del cumplimiento de las obligaciones emergentes de la legislación laboral respecto del extranjero, cualquiera sea su condición migratoria; asimismo, en ningún modo se afectarán los derechos adquiridos por los extranjeros, como consecuencia de los trabajos ya realizados, cualquiera sea su condición migratoria.”

Con la promulgación de esta nueva ley el sistema anterior queda derogado, permitiéndose, al encontrarse en cabeza del empleador la indicación de la norma, el reclamo por parte de los trabajadores de los efectos derivados del contrato de trabajo y la imposición de las multas correspondientes al empleador que la violara.

3.2. Seguridad social

3.2.1. Aportes y contribuciones

a) Reducciones a las contribuciones patronales

Con el objetivo de generar empleos, evitar el empleo “en negro” o parcialmente registrado se han ideado en distintas oportunidades diversos mecanismos tendientes a la reducción de contribuciones patronales.

En tal sentido, la ya referida ley 25.877 estableció, en su artículo 6, un nuevo sistema de reducción de contribuciones patronales para determinados supuestos: “La empresa que emplee hasta ochenta (80) trabajadores, cuya facturación anual no supere el importe que establezca la reglamentación y que produzca un incremento neto en su nómina de trabajadores, gozará de una reducción de sus contribuciones a la Seguridad Social por el término de doce (12) meses, con relación a cada nuevo trabajador que incorpore hasta el 31 de diciembre de 2004”.

La reducción consistía en la exención parcial de las contribuciones al sistema de la seguridad social equivalente a la tercera parte de vigentes a la fecha de la sanción de la ley 25.877 (02/03/2004), por el término de doce (12) meses.

Dicho plazo fue prorrogado sucesivamente mediante decretos, resultando el término de la última prórroga el 31/12/2008 (decreto 1066/2008).

La ley 26.063, que se dictó con el objetivo de *determinar la interpretación y aplicación de las normas en materia de los recursos de la seguridad social*, prevé lo siguiente:

“1) La norma aplicable para la interpretación y aplicación de las normas en materia de los recursos de la Seguridad Social: los artículos 1 y 2 de la ley 11.683;

2) Cómo se efectúa la determinación de los aportes y contribuciones de la Seguridad Social: mediante declaración jurada del empleador o responsable, o, en su defecto, la AFIP podrá determinarlas de oficio; prevé, además, las siguientes *presunciones* (no taxativas):

a) La fecha de ingreso del trabajador es anterior a la alegada por el empleador, cuando este último no haya cumplido con la debida registración del alta de la relación laboral en los términos que fijan las normas legales y reglamentarias. En tal caso, la presunción deberá fundarse en pruebas o indicios, precisos y concordantes que permitan inferir la fecha de inicio de la relación laboral;

b) Los asociados a cooperativas de trabajo son empleados en relación de dependencia, de quien utilice sus servicios para la consecución del objetivo principal de su propia actividad;

c) La cantidad de trabajadores declarados o el monto de la remuneración imponible consignados por el empleador son insuficientes, cuando dichas declaraciones no se comparezcan con la realidad de la actividad desarrollada y no se justifique fehacientemente dicha circunstancia;

d) En el caso de trabajadores comprendidos en la ley de Contrato de Trabajo 20.744, convenios colectivos de trabajo, paritarias, laudos, estatutos o agrupados bajo otra normativa dictada por la entidad que regule la relación laboral, la remuneración es la establecida por el Convenio o la normativa que corresponda, proporcionalmente a la cantidad de horas o días trabajados, de acuerdo con la actividad o especialidad desempeñada

3) Cuando no sea de aplicación la presunción del punto 2) b) precedente, las personas físicas o las empresas que contraten a cooperativas de trabajo serán solidariamente responsables de las obligaciones que, para con el Sistema Único de la Seguridad Social, se hayan devengado por parte de los asociados de dichas cooperativas durante los períodos comprendidos en la respectiva contratación, hasta el monto facturado por la cooperativa.

Lo dispuesto en el párrafo anterior sólo será de aplicación en los casos en que la prestación efectuada por la cooperativa respectiva se corresponda con una actividad que genere ganancias gravadas de cualquier categoría en los términos de la ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado por decreto 649/1997, y/o rentas de cualquier naturaleza a favor del dador de trabajo.

4) Régimen especial para el servicio doméstico y la incidencia en el impuesto a las ganancias (deducción de la ganancia bruta gravada de fuente argentina del año fiscal, el total de los importes abonados en el período fiscal).”

• *Ultima reforma. Ley 26.476 de “blanqueo” (parte pertinente)*

En el marco de una nueva etapa de recesión económica y social, como medida tendiente a paliar el crecimiento del empleo no registrado y el aumento del

desempleo, se sancionó la **ley 26.476** (BO 24/12/2008), previendo beneficios para los empleadores que regularizaran a los trabajadores total o parcialmente en negro y fomentaran la incorporación de nuevo personal.

1. Beneficios:

Establece que “las nuevas relaciones laborales o las preexistentes con ausencia total de registración y que fueran regularizadas en el marco de la ley 26.476 (sólo para empleadores inscriptos ante la AFIP o que se inscriban en el marco esta ley) gozarán por dichas relaciones de una reducción de sus contribuciones vigentes con destino a lo siguientes subsistemas de la seguridad social: 1) Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, ley 24.241 y sus modificaciones; 2) Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, ley 19.032 y sus modificaciones; 3) Fondo Nacional de Empleo, ley 24.013 y sus modificaciones; 4) Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, ley 24.714 y sus modificaciones; 5) Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores, ley 25.191.

El beneficio consiste en que durante los primeros doce (12) meses sólo se ingresará el cincuenta por ciento (50%) de las citadas contribuciones y por los segundos doce (12) meses se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) de las mismas.

No se encuentran comprendidas dentro del beneficio dispuesto las contribuciones con destino al Sistema de Seguro de Salud previstas en las leyes 23.660 y 23.661 y sus respectivas modificaciones, como tampoco las cuotas destinadas a las administradoras de riesgos del trabajo, ley 24.557 y sus modificaciones.

El beneficio es por cada nuevo dependiente que regularice o incorpore a su planta de personal, *quedando excluidos los trabajadores* que hayan sido declarados en el régimen general de la seguridad social y luego de producido el distracto laboral, cualquiera fuese su causa, sean reincorporados por el mismo empleador dentro de los doce (12) meses, contados a partir de la fecha de desvinculación y el nuevo dependiente que se contrate dentro de los doce (12) meses contados a partir de la extinción incausada de la relación laboral de un trabajador que haya estado comprendido en el régimen general de la seguridad social.

Asimismo, *quedan excluidos del beneficio mencionado de pleno derecho y de manera automática los empleadores* a los que se les constate personal no registrado por períodos anteriores a la fecha en que las disposiciones de esta ley tengan efecto, o posteriores a dicha fecha y hasta dos (2) años de finali-

zada la vigencia del régimen establecido, y cuando incluyan trabajadores en violación a lo dispuesto en el artículo 19.

La exclusión se producirá en forma automática desde el mismo momento en que ocurrió cualquiera de las causales indicadas en el párrafo anterior.

El incumplimiento de las disposiciones contenidas producirá la caída de los beneficios otorgados, debiendo los empleadores ingresar la proporción de las contribuciones con destino a la seguridad social que resultaron exentas, con más los intereses y multas correspondientes.

El beneficio referido regirá por doce (12) meses contados a partir de la fecha en que las disposiciones de esta ley tengan efecto, pudiendo ser prorrogado por el Poder Ejecutivo nacional”.

Para dictar las normas reglamentarias, el Poder Ejecutivo facultó al Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, al ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y a la AFIP.

2. Procedimiento para regularizar impuestos y recursos de la seguridad social:

La misma ley prevé un procedimiento para la regularización de impuestos y recursos de la seguridad social, en las siguientes condiciones:

“Los contribuyentes y responsables de los impuestos y de los recursos de la seguridad social (con la AFIP como órgano de contralor y percepción), podrán acogerse por las obligaciones vencidas o infracciones cometidas al 31 de diciembre de 2007, y *con excepción de los aportes y contribuciones con destino al sistema nacional de obras sociales, al régimen de regularización de deudas tributarias y de exención de intereses, multas y demás sanciones previstas en la norma (demás excepciones previstas en el artículo 3 de la resolución general 2537 de la AFIP)*, quedando incluidas aquellas obligaciones que se encuentren en curso de discusión administrativa, contencioso administrativo o judicial, a la fecha de publicación de la ley referida en el Boletín Oficial (que fue el 24/12/2008), en tanto el demandado se allanare incondicionalmente y, en su caso, desista y renuncie a toda acción y derecho, incluso el de repetición, asumiendo el pago de las costas y gastos causídicos.

Plazo: el acogimiento podrá formularse por única vez entre el primer mes calendario posterior al de la publicación de la reglamentación del régimen en el Boletín Oficial y el sexto mes calendario posterior al de dicha fecha. La *reglamentación efectuada con la Resolución General de la AFIP 2537/2009*, publicada en el Boletín Oficial del 2/02/2009, en su artículo 2º prevé que el plazo es entre el 1/03/2009 hasta el 31/08/2009, ambos inclusive.

Con el acogimiento al presente régimen se producirá la suspensión de las acciones penales en curso y la interrupción de la prescripción penal, cualquiera sea la etapa del proceso en que se encuentre la causa, siempre y cuando la misma no tuviere sentencia firme, y la cancelación total de la deuda en las condiciones previstas en el presente régimen -de contado o mediante plan de facilidades de pago- producirá la extinción de la acción penal, en la medida que no existiera sentencia firme (el incumplimiento total o parcial del plan de facilidades de pago, implicará la reanudación de la acción penal o la promoción por parte de la AFIP de la denuncia penal que corresponda).”

Reiteramos que la ley fue reglamentada por la AFIP mediante la *resolución general 2537/2009* (BO de fecha 02/02/2009), la cual fuera complementada con la *resolución 2576/2009* (BO del 16/03/2009).-

El régimen de regularización prevé las exenciones y/o condonaciones siguientes:

- a) De las multas y demás sanciones, que no se encontraren firmes;
- b) De los intereses resarcitorios y/o punitivos y/o los previstos en el artículo 168 de la Ley 11.683, texto ordenado en 1998 y sus modificaciones, en el importe que supere:
 1. El treinta por ciento (30%) del capital adeudado, cuando el acogimiento al régimen se efectúe en el primero o segundo mes de su vigencia.
 2. El cuarenta por ciento (40%) del capital adeudado, cuando el acogimiento se efectúe en el tercero o cuarto mes de su vigencia.
 3. El cincuenta por ciento (50%) del capital adeudado, cuando el acogimiento se efectúe en el quinto o sexto mes de su vigencia.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación respecto de los conceptos mencionados que no hayan sido pagados o cumplidos con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la ley referida y correspondan a obligaciones impositivas y de los recursos de la seguridad social vencidas o por infracciones cometidas al 31 de diciembre de 2007.

De todas formas, *“estos beneficios sólo proceden si los obligados cumplen, respecto de capital, multas firmes e intereses no condonados, algunas de las siguientes condiciones:* a) cancelación con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la ley; b) cancelación mediante pago al contado, hasta la fecha en que se efectúe el acogimiento al presente régimen; c) cancelación total mediante el plan de facilidades de pago que al respecto disponga la Administración Federal de Ingresos Públicos, el que se ajustará a las siguientes

condiciones: 1. un pago a cuenta equivalente al seis por ciento (6%) de la deuda; 2. por el saldo de deuda resultante, hasta ciento veinte (120) cuotas mensuales, con un interés de financiación del cero coma setenta y cinco por ciento (0,75%) mensual.”

La norma prevé, asimismo, *los ítems que quedan excluidos de las exenciones y/o condonaciones*: a) los intereses correspondientes a los aportes retenidos al personal en relación de dependencia con destino al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones; b) los intereses y multas derivados de las cuotas destinadas a las aseguradoras de riesgos de trabajo.

La mencionada *resolución general de AFIP 2537/2009* prevé los mecanismos para llevar adelante la adhesión al régimen descripto.

b) Reducción en los aportes jubilatorios de los trabajadores

A los efectos de facilitar la reactivación del consumo interno, contribuyendo a lograr el equilibrio de las cuentas públicas (en atención al deterioro del crédito público detectado) por el consecuente aumento de los ingresos fiscales, el Estado consideró conveniente reducir los aportes personales de los trabajadores en relación de dependencia a un cinco por ciento (5%) durante un (1) año, previsto en el artículo 11 de la ley 24.241, ya que desde su organización los fondos de jubilaciones y pensiones han acumulado rentabilidades actuarialmente excedentes para atender los beneficios de las jubilaciones futuras. Dicha situación quedó contenida dentro del **decreto 1387/2001** (modificado por decreto 1676/2006) y el plazo se otorgó hasta el 20 de diciembre de 2002.

Mediante el **decreto 2203/2002** se hizo uso de la facultad de prórroga de un (1) año más de la medida del decreto 1387/2001 (y modif.) pero, asimismo, se consideró necesario el reestablecimiento paulatino del porcentual de aportes, toda vez que los fondos de las AFJP se vieron sensiblemente afectados por la reducción. Así, se prorrogó hasta el 28/02/2003 la reducción al cinco por ciento (5%) de los aportes jubilatorios, y su restablecimiento hasta alcanzar el once por ciento (11%), a razón de dos (2) puntos porcentuales a aplicar el 1° de marzo, 1° de julio y 1° de octubre de 2003.

Se restablecieron los dos (2) puntos porcentuales previstos para el 01/03/2003, pero en julio se determinó que, “con fundamento en la incidencia sobre las remuneraciones que el restablecimiento de los aportes tiene y que tal circunstancia disminuye el efecto de los aumentos previstos en la política de salarios del gobierno nacional adoptada como respuesta a la crisis económica y social

imperante en dicho momento, se suspendió el restablecimiento de los dos (2) puntos porcentuales de los aportes jubilatorios hasta el 1° de julio de 2004 y el 1° de octubre de 2004, respectivamente (**decreto 390/2003**)”.

En julio de 2004, considerando que subsistían aún las razones que motivaron la reducción de los aportes jubilatorios, se prorrogó hasta el 1° de julio de 2005 y el 1° de octubre de 2005 (**decreto 809/2004**).

Con iguales fundamentos, mediante el **decreto 788/2005** se volvió a prorrogar hasta el 1° de julio de 2006 y 1° de octubre de 2006 el restablecimiento de los dos (2) puntos de los aportes jubilatorios, pero se exceptuaron de la prórroga los aportes personales correspondientes al personal comprendido en las leyes 22.731 (personal del servicio exterior de la Nación), 22.929 (régimen previsional para investigaciones científicas) y 24.016 (docentes), y a los funcionarios y magistrados comprendidos en la ley 24.018. Los aportes personales restablecidos por el decreto 2203/2002 en los plazos previstos por el decreto 809/2004 serían destinados al Régimen Previsional Público.

Con el **decreto 940/2006** se prorrogó nuevamente el plazo de la restitución del porcentual de aportes hasta el 1° de enero de 2007 y el 1° de junio de 2007, respectivamente, y se facultó al Poder Ejecutivo nacional, dentro de los plazos previstos en la prórroga, y con una antelación no menor a dos (2) meses, a levantar la suspensión dispuesta por el decreto 390/2003 y sus modificatorios.

El incremento de dos (2) puntos previstos para el 1° de enero de 2007 se produjo, elevándose el monto de los aportes jubilatorios al nueve por ciento (9%), pero mediante el **decreto 22/2007** se volvió a prorrogar la suspensión del incremento de los dos (2) últimos puntos hasta el 1° de enero de 2008.

Llegada esa fecha, se restituyeron los dos (2) últimos puntos del incremento, restableciéndose en once por ciento (11%) los aportes jubilatorios personales del trabajadores.

c) Otras normas en materia de aportes y contribuciones de relevancia

La *Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS)*, con el objetivo de simplificar la forma de extensión de los certificados de aportes y contribuciones dado que el sistema vigente de presentación manual genera un importante volumen de tareas a cargo de los empleadores por la cantidad de datos que se deben consignar en los formularios en uso, dictó la *resolución 601/2008*, permitiendo a los empleadores la generación y emisión electrónica

de *certificados de servicios y remuneraciones* prevista en el artículo 12, inciso g) de la ley 24.241.

“Quedan exceptuados de este procedimiento los casos de cese anteriores al año 1994, los cuales continuarán conforme los procedimientos instaurados hasta la fecha.”

Con la resolución general 2673/2009, la AFIP ha establecido los límites mínimo y máximo de la base imponible para la determinación de aportes y contribuciones con destino a los subsistemas de la seguridad social, tanto para trabajadores autónomos como en relación de dependencia, en relación con la ley 26.417 sobre movilidad de las prestaciones correspondientes al régimen previsional público.

Respecto al régimen de la construcción, a través de la resolución general 2682/2009 de la AFIP (BO del 2/10/2009) se sustituye lo dispuesto por la resolución 4052/1995 de la Dirección Nacional Impositiva, con relación a las contribuciones patronales correspondientes a los empleadores de la industria de la construcción aplicable a los pagos que perciben los contratistas y/o subcontratistas de dicha industria por la realización de determinadas obras y/o trabajos.

3.2.2 Asignaciones familiares

Mediante la ley 24.714 se instituye, con alcance nacional y obligatorio, un régimen de asignaciones familiares basado en: un subsistema contributivo fundado en los principios de reparto de aplicación a los trabajadores que presen servicios remunerados en relación de dependencia en la actividad privada, cualquiera sea la modalidad de contratación laboral, beneficiarios de la ley sobre Riesgos de Trabajo y beneficiarios del seguro de desempleo, el que se financiará con los recursos previstos en el artículo 5 de la dicha ley; y en un subsistema no contributivo de aplicación a los beneficiarios del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, y beneficiarios del régimen de pensiones no contributivas por invalidez, el que se financiará con los recursos del régimen previsional previstos en el artículo 18 de la ley 24.241.

Se exceptúan de las disposiciones del régimen a los trabajadores del servicio doméstico (artículo 2). También se excluyen de las prestaciones del subsistema a aquellos trabajadores que perciban una remuneración inferior a pesos cien (\$100) o igual o superior a pesos cuatro mil con un centavo (\$4.000,01), con excepción de las asignaciones familiares por maternidad y por hijos con

discapacidad. (artículo 3: tope máximo de remuneración sustituido por artículo 1 del decreto 1345/2007 con vigencia a partir del 1° de julio de 2007).

Conforme los decretos 896/2001, 926/2001 y 108/2001, desde julio de 2001 las distintas asignaciones familiares que se abonan a los trabajadores en relación de dependencia sufrieron una reducción del trece por ciento (13%), la cual cesó de aplicarse en el año 2003, fundamentada en el grave estado de la Administración General de la Nación.

La ley fue modificada por el *decreto 368/2004*, determinando, además de aumentos en los montos de cada categoría, sobre qué componentes del salario de los trabajadores debe efectuarse el cálculo de las asignaciones familiares: “se calcularán, en cada caso, en función de la totalidad de las remuneraciones y prestaciones dinerarias y asignación por maternidad o prestación por desempleo o haberes previsionales correspondientes al período que se liquide, excluyéndose las horas extras y el sueldo anual complementario (SAC) en los casos de trabajadores en relación de dependencia y la prestación anual complementaria en los casos de beneficiarios del sistema integrado de jubilaciones y pensiones.”

Para los trabajadores a los que hace referencia el segundo párrafo del artículo 3 del decreto referido (zonas desfavorables y promovidas) y sólo a los efectos del cobro de las asignaciones familiares, se excluirán del total de la remuneración las sumas que percibiera el trabajador en concepto de horas extras, sueldo anual complementario (SAC) y zona desfavorable, inhóspita o importes zonales.

Finalmente, debe destacarse que mediante el **decreto 1602/2009** se crea el *subsistema no contributivo de asignación universal por hijo para protección social*, con el objetivo de favorecer a los niños y adolescentes que se encuentren en situación de vulnerabilidad social, en un intento por paliar la pobreza de las personas alcanzadas por este régimen en la Argentina.

Abarca a aquellas familias que, por contar con sus miembros desocupados o en el sistema de economía informal, se encuentran fuera del sistema de asignaciones familiares, con fecha de vigencia desde el 1/11/2009.

La Asignación Universal por Hijo para Protección Social consiste en una *prestación monetaria no retributiva de carácter mensual*, que se abona a uno solo de los padres, tutor, curador o pariente por consanguinidad hasta el tercer grado por cada menor de dieciocho (18) años que se encuentre a su cargo, o sin límite de edad cuando se trate de un hijo discapacitado, con un límite máximo de hasta cinco (5) hijos.

Así, el decreto de necesidad y urgencia 1602/2009 modifica la ley 24.714 en los siguientes términos:

“Artículo 1º - Incorpórase como inciso c) del artículo 1º de la ley 24.714 y sus modificatorios, el siguiente texto:

“c) Un subsistema no contributivo de Asignación Universal por Hijo para Protección Social, destinado a aquellos niños, niñas y adolescentes residentes en la República Argentina, que no tengan otra asignación familiar prevista por la presente ley y pertenezcan a grupos familiares que se encuentren desocupados o se desempeñen en la economía informal.”

Artículo 2º - Incorpórase al artículo 3º de la ley 24.714 y sus modificatorios el siguiente párrafo:

“Quedan excluidos del beneficio previsto en el artículo 1º inciso c) de la presente los trabajadores que se desempeñen en la economía informal, percibiendo una remuneración superior al salario mínimo, vital y móvil.”

Artículo 3º - Incorpórase como inciso c) del artículo 5º de la ley 24.714 y sus modificatorios, el siguiente:

“c) Las que correspondan al inciso c) del artículo 1º de esta ley con los siguientes recursos:

1. Los establecidos en el artículo 18 de la ley 24.241 y sus modificatorias;
2. Los rendimientos anuales del Fondo de Garantía de Sustentabilidad del Sistema Integrado Previsional Argentino creado por el decreto 897/2007 y modificatorios.”

Artículo 4º - Incorpórase como inciso i) del artículo 6 de la ley 24.714 y sus modificatorios, el siguiente:

‘ i) Asignación Universal por Hijo para Protección Social.’

Artículo 5º - Incorpórase como artículo 14 bis de la ley 24.714 y sus modificatorios, el siguiente:

‘Artículo 14 bis.- La Asignación Universal por Hijo para Protección Social consistirá en una prestación monetaria no retributiva de carácter mensual, que se abonará a uno solo de los padres, tutor, curador o pariente por consanguinidad hasta el tercer grado, por cada menor de dieciocho (18) años que se encuentre a su cargo o sin límite de edad cuando se trate de un discapacitado; en ambos casos, siempre que no estuviere empleado, emancipado o percibiendo alguna de las prestaciones previstas en la ley 24.714, modificatorias y complementarias.

Esta prestación se abonará por cada menor acreditado por el grupo familiar hasta un máximo acumulable al importe equivalente a CINCO (5) menores.’

Artículo 6º - Incorpórase como artículo 14 ter de la ley 24.714 y modificatorios, el siguiente:

‘Artículo 14 ter.- Para acceder a la Asignación Universal por Hijo para Protección Social, se requerirá:

a) Que el menor sea argentino, hijo de argentino nativo o por opción, naturalizado o residente, con residencia legal en el país no inferior a tres (3) años previos a la solicitud.

b) Acreditar la identidad del titular del beneficio y del menor, mediante Documento Nacional de Identidad.

c) Acreditar el vínculo entre la persona que percibirá el beneficio y el menor, mediante la presentación de las partidas correspondientes y en los casos de adopción, tutelas y curatelas los testimonios judiciales pertinentes.

d) La acreditación de la condición de discapacidad será determinada en los términos del artículo 2 de la ley 22.431, certificada por autoridad competente.

e) Hasta los cuatro (4) años de edad -inclusive-, deberá acreditarse el cumplimiento de los controles sanitarios y del plan de vacunación obligatorio. Desde los cinco (5) años de edad y hasta los dieciocho (18) años, deberá acreditarse además la concurrencia de los menores obligatoriamente a establecimientos educativos públicos.

f) El titular del beneficio deberá presentar una declaración jurada relativa al cumplimiento de los requisitos exigidos por la presente y a las calidades invocadas, de comprobarse la falsedad de algunos de estos datos, se producirá la pérdida del beneficio, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.’

Artículo 7º - Incorpórase como inciso k) del artículo 18 de la ley 24.714 y sus modificatorios:

‘inciso k) Asignación Universal por Hijo para Protección Social: la mayor suma fijada en los incisos a) o b), según corresponda.

El ochenta por ciento (80%) del monto previsto en el primer párrafo se abonará mensualmente a los titulares de las mismas a través del sistema de pagos de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES).

El restante veinte por ciento (20%) será reservado en una Caja de Ahorro a nombre del titular en el Banco de la Nación Argentina percibido a través de

tarjetas magnéticas emitidas por el banco, sin costo para los beneficiarios.

Las sumas podrán cobrarse cuando el titular acredite, para los menores de cinco (5) años, el cumplimiento de los controles sanitarios y el plan de vacunación y para los de edad escolar, la certificación que acredite además, el cumplimiento del ciclo escolar lectivo correspondiente.

La falta de acreditación producirá la pérdida del beneficio.’

Artículo 8° - Los monotributistas sociales se encuentran alcanzados por las previsiones de la presente medida.

Artículo 9° - La percepción de las prestaciones previstas en el presente decreto resultan incompatibles con el cobro de cualquier suma originada en Prestaciones Contributivas o No Contributivas Nacionales, Provinciales, Municipales o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, incluyendo las prestaciones de las leyes 24.013, 24.241 y 24.714 y sus respectivas modificatorias y complementarias.

Artículo 10. - Facúltase a la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) a dictar las normas complementarias pertinentes para la implementación operativa, la supervisión, el control y el pago de las prestaciones.

Artículo 11. - El presente decreto comenzará a regir a partir del 1° de noviembre de 2009.”

El **monto** anunciado de la asignación es de **ciento ochenta pesos (\$180.-)** por cada hijo, que se cobrará a través de una cuenta de caja de ahorro en el Banco de la Nación Argentina, y la administración estará a cargo de la ANSeS.-

- A lo largo del período los **montos** previstos para las distintas categorías de asignaciones familiares, y según la zona donde se habite, han *sido aumentadas* a partir de los siguientes decretos del Poder Ejecutivo Nacional: 1199/2004, 1691/2004, 1134/2005, 33/2007, 1345/2007, 1591/2008. Finalmente por decreto **1729/2009** del 12/11/2009 (BO 13/11/2009) se establecen los últimos incrementos del subsistema, dirigidos especialmente a las prestaciones correspondientes a prenatal, hijo e hijo con discapacidad. Por su artículo 2, los nuevos montos se aplican a las asignaciones familiares devengadas a partir del mes de octubre de 2009.

Cuadro N°3. Montos de asignaciones familiares para trabajadores en relación de dependencia y beneficiarios de la ley de Riesgos del Trabajo

ASIGNACIONES FAMILIARES	VALOR GRAL	ZONA 1	ZONA 2	ZONA 3	ZONA 3
MATERNIDAD					
Sin tope de Remuneración	Remuneración Bruta				
NACIMIENTO					
Remuneración entre \$ 100.- y \$ 4.800,00.-	\$ 600	\$ 600	\$ 600	\$ 600	\$ 600
ADOPCION					
Remuneración entre \$ 100.- y \$ 4.800,00.-	\$ 3.600	\$ 3.600	\$ 3.600	\$ 3.600	\$ 3.600
MATRIMONIO					
Remuneración entre \$ 100.- y \$ 4.800,00.-	\$ 900	\$ 900	\$ 900	\$ 900	\$ 900
PRENATAL					
Remuneración entre \$ 100.- y \$ 2.400,00.-	\$ 180	\$ 180	\$ 388	\$ 360	\$ 388
Remuneración entre \$ 2.400,01.- y \$ 3.600,00.-	\$ 136	\$ 180	\$ 271	\$ 360	\$ 360
Remuneración entre \$ 3.600,01.- y \$ 4.800,00.-	\$ 91	\$ 180	\$ 271	\$ 360	\$ 360
HIJO					
Remuneración entre \$ 100.- y \$ 2.400,00.-	\$ 180	\$ 180	\$ 388	\$ 360	\$ 388
Remuneración entre \$ 2.400,01.- y \$ 3.600,00.-	\$ 136	\$ 180	\$ 271	\$ 360	\$ 360
Remuneración entre \$ 3.600,01.- y \$ 4.800,00.-	\$ 91	\$ 180	\$ 271	\$ 360	\$ 360
HIJO CON DISCAPACIDAD					
Remuneración hasta \$ 2.400,00.-	\$ 720	\$ 720	\$ 1080	\$ 1440	\$ 1440
Remuneración entre \$ 2.400,01.- y \$ 3.600,00.-	\$ 540	\$ 720	\$ 1080	\$ 1440	\$ 1440
Remuneración superior a \$ 3.600,00.-	\$ 360	\$ 720	\$ 1080	\$ 1440	\$ 1440
AYUDA ESCOLAR ANUAL					
Remuneración entre \$ 100.- y \$ 4.800,00.-	\$ 170	\$ 340	\$ 510	\$ 680	\$ 680
AYUDA ESCOLAR ANUAL PARA HIJO CON DISCAPACIDAD					
Sin tope de Remuneración	\$ 170	\$ 340	\$ 510	\$ 680	\$ 680

Cuadro N°4. Montos de asignaciones familiares para beneficiarios de la prestación por desempleo

ASIGNACIONES FAMILIARES	VALOR GRAL.
NACIMIENTO	
Prestación entre \$ 100.- y \$ 4.800,00.-	\$ 600
ADOPCION	
Prestación entre \$ 100.- y \$ 4.800,00.-	\$ 3.600
MATRIMONIO	
Prestación entre \$ 100.- y \$ 4.800,00.-	\$ 900
PRENATAL	
Prestación entre \$ 100.- y \$ 2.400,00.-	\$ 180
Prestación entre \$ 2.400,01.- y \$ 3.600,00.-	\$ 136
Prestación entre \$ 3.600,01.- y \$ 4.800,00.-	\$ 91
HIJO	
Prestación entre \$ 100.- y \$ 2.400,00.-	\$ 180
Prestación entre \$ 2.400,01.- y \$ 3.600,00.-	\$ 136
Prestación entre \$ 3.600,01.- y \$ 4.800,00.-	\$ 91
HIJO CON DISCAPACIDAD	
Prestación hasta \$ 2.400,00.-	\$ 720
Prestación entre \$ 2.400,01.- y \$ 3.600,00.-	\$ 540
Prestación superior a \$ 3.600,00.-	\$ 360
AYUDA ESCOLAR ANUAL	
Prestación entre \$ 100.- y \$ 4.800,00.-	\$ 170
AYUDA ESCOLAR ANUAL PARA HIJO CON DISCAPACIDAD	
Sin tope de Prestación	\$ 170

Cuadro N°5. Montos de asignaciones familiares para beneficiarios del sistema integrado previsional argentino

ASIGNACIONES FAMILIARES	VALOR GRAL.	ZONA 1
CONYUGE		
Haber hasta \$ 4.800,00.-	\$ 41	\$ 82
HIJO		
Haber hasta \$ 2.400,00.-	\$ 180	\$ 180
Haber entre \$ 2.400,01.- y \$ 3.600,00.-	\$ 136	\$ 180
Haber entre \$ 3.600,01.- y \$ 4.800,00.-	\$ 91	\$ 180
HIJO CON DISCAPACIDAD		
Haber hasta \$ 2.400,00.-	\$ 720	\$ 720
Haber entre \$ 2.400,01.- y \$ 3.600,00.-	\$ 540	\$ 720
Haber superior a \$ 3.600,00.-	\$ 360	\$ 720
AYUDA ESCOLAR ANUAL		
Haber hasta \$ 4.800,00.-	\$ 170	\$ 340
AYUDA ESCOLAR ANUAL PARA HIJO CON DISCAPACIDAD		
Sin tope de haber	\$ 170	\$ 340

Veteranos de guerra del Atlántico Sur: Los beneficiarios de esta Pensión Honorífica además de las asignaciones familiares antes detalladas, tienen derecho a las siguientes:

ASIGNACIONES FAMILIARES	VALOR GRAL.	ZONA 1
NACIMIENTO		
Haber hasta \$ 4.800,00.-	\$ 600	\$ 600
MATRIMONIO		
Haber hasta \$ 4.800,00.-	\$ 900	\$ 900
ADOPCION		
Haber hasta \$ 4.800,00.-	\$ 3.600	\$ 3.600
PRENATAL		
Haber hasta \$ 2.400,00.-	\$ 180	\$ 180
Haber entre \$ 2.400,01.- y \$ 3.600,00.-	\$ 136	\$ 180
Haber entre \$ 3.600,01.- y \$ 4.800,00.-	\$ 91	\$ 80

Valor General: Todo el país a excepción de las localidades comprendidas como Zona 1.

Zona 1: Provincias de La Pampa, Chubut, Neuquén, Río Negro, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur y el Partido de Patagones de la Pcia. de Buenos Aires.

3.2.3. Obras sociales

Las leyes 23.660 y 23.661 crearon el *Sistema de Obras Sociales* y el *Sistema Nacional de Seguro de Salud* (ANSSAL) y el decreto 358/1990 los reglamenta.

La resolución 247/1996 del Ministerio de Salud modificó el régimen de obras sociales, dado que se estableció el *Programa Médico Obligatorio* consistente en una cobertura médica mínima dentro de la que brindan las obras sociales a sus beneficiarios y familiares. Lo pueden hacer con servicios propios o por medio de clínicas o profesionales contratados.

La crisis económica y social del año 2001 llevó a que se declarara la emergencia sanitaria nacional mediante el *decreto 486/2002* y se pusiera en funcionamiento el *Plan Médico Obligatorio de Emergencia* (resolución 201/2002 del Ministerio de Salud, luego modificada por la resolución 310/2004). El nuevo gobierno adoptó una serie de medidas en materia de políticas públicas de salud, de amplia cobertura, que contribuyó a aliviar la situación de las obras sociales.

Al año siguiente, con el decreto 741/2003 se impuso a las obras sociales la reactivación del *fondo solidario de redistribución* para que actuara en forma automática, utilizando el padrón de todos los beneficiarios (y no solo los titulares) del mencionado sistema, confeccionado por la superintendencia de servicios de salud.

Mediante el decreto 1901/2006 se dispuso que la distribución de los recursos del Fondo Solidario de Redistribución se realizaría por ajuste de riesgo.

Tanto la vigencia de la emergencia pública como del Programa Médico Obligatorio de Emergencia han sido prorrogados hasta la actualidad mediante: decreto 2724/2002 (hasta el 10 de diciembre de 2003), decreto 1210/2003 (hasta el 31 de diciembre de 2004 la emergencia sanitaria y por ciento ochenta días el programa médico obligatorio de emergencia), ley 25972 (hasta el 31 de diciembre de 2005), ley 26077 (hasta el 31 de diciembre de 2006, a excepción de las previsiones del Programa Médico Obligatorio de Emergencia), ley 26204 (hasta el 31 de diciembre de 2007), ley 26339 (hasta el 31 de diciembre de 2008) y la ley 26456 (hasta el 31 de diciembre de 2009).

Con relación al *derecho de opción de cambio de obra social* consagrado por el decreto 9/1993 a favor de los beneficiarios del Sistema Nacional del Seguro de Salud, sistematizado y reglamentado en el ámbito de las llamadas “obras sociales sindicales”, la Superintendencia de Seguros de Salud se vio en la necesidad de actualizar lo referido al ejercicio de dicho derecho y las

formalidades a cumplimentar, también para los supuestos de retractación, habiendo dictado la **resolución 950/2009**.

Mediante la **resolución 1025/2009**, la Superintendencia de Seguros de Salud, en ejercicio de su poder de contralor, estableció que la modificación de la cartilla de prestadores de los agentes del seguro de salud *no podrá afectar la continuidad de tratamiento de las prácticas asistenciales en curso de ejecución de su población beneficiaria*. En este sentido, si bien los agentes del seguro tienen derecho a modificar la nómina de prestadores que integran su cartilla, tal circunstancia genera, en muchos casos, inconvenientes a los beneficiarios, por lo que se busca salvaguardar los tratamientos que los beneficiarios pudieren estar recibiendo durante el período indicado en la orden de práctica.-

Un tema polémico en los últimos tiempos ha sido el de la obesidad: se discute si los tratamientos para su cura deberían estar contemplados dentro del PMO, dado que la obesidad en nuestro país no se consideraba enfermedad.

Mediante la sanción de la *ley 26.396* (BO del 13/08/2008), se declaró de interés nacional la prevención y control de trastornos alimentarios, entre los cuales figura la obesidad. Creó, además, el Programa Nacional de Prevención y Control de los Trastornos Alimentarios en el ámbito del Ministerio de Salud.

Pero es recién mediante la **resolución 742/2009** (BO del 21/05/2009) que el Ministerio de Salud incorpora al PMO prestaciones básicas esenciales para la cobertura de la obesidad en pacientes beneficiarios; dentro de las prácticas se incorpora el *by pass* gástrico y la banda gástrica ajustable, entre muchas otras.

3.2.4. Jubilaciones y pensiones

En el año 1994 se sancionó la *ley 24.241*, la cual cambió el denominado régimen de reparto de jubilaciones y pensiones por el *régimen de capitalización*, lo que derivó en la creación de las administradoras de jubilaciones y pensiones y del órgano encargado de supervisar el normal desempeño de las mismas, la superintendencia de administradoras de jubilaciones y pensiones.

Con la *ley 25.994* (promulgada parcialmente por el decreto 2017/2004) se creó un sistema de *prestación anticipada de jubilación* para varones de sesenta (60) años de edad y mujeres de cincuenta y cinco (55) años de edad, que acreditaran treinta (30) años de servicios con aportes, y se encontraran en situación de desempleo al 30/11/2004.

La vigencia estaba prevista por dos (2) años, plazo que fue prorrogado por el decreto 1451/2006 hasta el 30 de abril de 2007. Y el plazo de la condición de desempleo se prorrogó hasta el 31/12/2005 (resolución ANSeS 1054/2006).

Mediante la ley **26.222** (reglamentada por el decreto 313/2007) se estableció el *derecho a optar entre el Régimen Previsional de Reparto (estatal) y el Régimen Previsional de Capitalización*. Cambió así la esencia de la obligatoriedad impuesta por la ley 24.241: se modificó el artículo 30 permitiendo optar, dentro de los 90 días de inicio de la relación laboral o de la inscripción como trabajador autónomo, por uno u otro sistema, entendiéndose que, en caso de silencio, se ha optado por el régimen previsional público.

Asimismo, quienes estuvieran comprendidos dentro del régimen de capitalización, a partir de la entrada en vigencia de la ley, dentro del plazo de ciento ochenta (180) días podían optar por el régimen provisional público.

Para preservar y garantizar la sustentabilidad del régimen previsional público, a partir del decreto 897/2007 se creó el *Fondo de Garantía de Sustentabilidad del Régimen Previsional Público de Reparto* (que luego por el decreto 2103/2008 pasó a denominarse *Fondo de Garantía de Sustentabilidad del Sistema Integrado Previsional Argentino*), que administra la ANSeS.

La ley **26.417** estableció un sistema de movilidad de las prestaciones del régimen previsional público, modificando el artículo 32 de la ley 24.241 por el siguiente: “Artículo 32: Movilidad de las prestaciones. Las prestaciones mencionadas en los incisos a), b), c), d), e) y f) del artículo 17 de la ley 24.241 y sus modificatorias, serán móviles.- El índice de movilidad se obtendrá conforme la fórmula que se aprueba en el anexo de la presente ley. En ningún caso la aplicación de dicho índice podrá producir la disminución del haber que percibe el beneficiario”.

Esta norma fue reglamentada por la *resolución 6/2009* de fecha 25/02/2009 de la secretaría de Seguridad Social, estableciendo que las disposiciones contenidas en la ley 26417 son de aplicación a partir del 1/03/2009 para los beneficiarios del Sistema Integrado Previsional Argentino.

Mediante la *resolución 135/2009* de la ANSeS, publicada en el BO del 16/03/2009, se establecen los coeficientes de actualización de los haberes, para quienes hayan prestado servicio hasta el 28/02/2009.

Y con la *resolución 65/2009* dictada por la ANSeS se determinaron los coeficientes de actualización de los haberes para quienes hayan cesado al 31/08/2009 o continúen en actividad a partir del 1/09/2009.-

El cálculo de actualización previsto en la norma ya ha sido criticado como insuficiente por cuanto la Justicia Nacional de la Seguridad Social junto con la Corte Suprema de la Nación, han establecido fórmulas de cálculo de la movilidad más favorables a los beneficiarios del sistema.

Con la **ley 26.425** se eliminó el régimen previsional de capitalización, disponiéndose la unificación del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones en un único régimen denominado *Sistema Integrado Previsional Argentino* (SIPA), con la promesa de garantizarles a quienes pertenecían al sistema de capitalización, iguales o mejores prestaciones. Y el decreto 2104/2008 dispuso el traspaso de las personas del SIJP al SIPA. Los fondos de las AFJP en calidad de aportes se transfirieron al SIPA, cuyo administrador es la ANSeS.

Respecto de los *aportes "voluntarios"* que pudieran reclamarse judicialmente, ya que dichas sumas excederían los aportes obligatorios al sistema de ley, la **resolución 290/2009** de la ANSeS prevé dos (2) opciones, según hubieran o no obtenido el beneficio jubilatorio al momento de la sanción de la ley 26.425. "Si no ha accedido al beneficio, podrán optar por mantener los activos en el SIPA, o bien solicitar la transferencia de los mismos a una AFJP prevista en la ley 24.241 (la que deberá reconvertir su objeto social para tal finalidad). Si a la fecha de la entrada en vigencia de la ley 26.425 hubieren obtenido un beneficio previsional, pueden solicitar se les liquide una prestación adicional u optar para que los activos sean transferidos, con dicho objeto, a una AFJP prevista en la ley 24.241 (que haya reconvertido su objeto social para tal fin)."

Por medio de la **resolución 176/2009** la ANSeS reglamentó procedimiento de gestión de la *jubilación automática para trabajadores en relación de dependencia* de las personas afiliadas al SIPA; se aplica a los trámites iniciados a partir del segundo semestre del año 2009. El procedimiento posibilita solicitar la jubilación en forma rápida y sin presentarse en ninguna oficina de ANSES.

Con la **resolución 289/2009** incorpora a los beneficiarios del ex régimen de capitalización transferidos al sistema integrado previsional argentino al cronograma de pagos de beneficios del sistema de reparto. La unificación de este cronograma comenzará a regir a partir de enero de 2010.-

Por medio de la **resolución 134/2009** de la ANSeS se reglamentó el consejo del Fondo de Garantía de Sustentabilidad del SIPA.

Mediante la **ley 26.494** (reglamentada por la resolución 18/2009 de la Secretaría de la Seguridad Social) se estableció un *régimen previsional diferencial*

para los trabajadores de la industria de la construcción encuadrados en el marco de lo dispuesto en el inciso c) del artículo 1 de la ley 22.250 –trabajadores que se desempeñen en relación de dependencia con empleadores que realicen obras de construcción o coadyudantes, prestando servicios en dichas obras. “Pueden acceder al beneficio de jubilación los trabajadores con cincuenta y cinco años que puedan acreditar trescientos (300) meses de servicios, debiendo resultar el ochenta por ciento (80%) de los últimos ciento ochenta (180) meses prestados en la industria de la construcción.”

La ley establece lo siguiente:

“Artículo 1° - Establécese que los trabajadores de la industria de la construcción encuadrados en el marco de lo dispuesto en el inciso c) del artículo 1° de la ley 22.250, gozarán de un régimen previsional diferencial, pudiendo acceder a la jubilación cuando alcancen la edad de cincuenta y cinco (55) años, sin distinción de sexo, en tanto acrediten trescientos (300) meses de servicios con aportes computables a uno o más regímenes del sistema de reciprocidad previsional, de los cuales -al menos- el ochenta por ciento (80%) de los últimos ciento ochenta (180) meses deben haber sido prestados en la precitada industria.

Artículo 2° - Fijase una contribución patronal adicional a la establecida en el Sistema Integrado Previsional Argentino, a cargo de los empleadores contemplados en los incisos a) y b) del artículo 1° de la Ley 22.250, a aplicarse sobre la remuneración imponible de los trabajadores comprendidos en el presente régimen. Esta contribución patronal adicional será de dos puntos porcentuales (2%) durante el primer año desde la vigencia de la presente ley, de tres puntos porcentuales (3%) durante el segundo año contado desde la misma fecha, de cuatro puntos porcentuales (4%) durante el tercer año contado desde la misma fecha, y de cinco puntos porcentuales (5%) a partir del cuarto año.

Artículo 3° - El requisito de edad establecido en el artículo 1°, respecto de los trabajadores varones, regirá a partir del cuarto año de vigencia de la presente ley, fijándose durante el primer año de vigencia la edad mínima de sesenta (60) años; durante el segundo año de vigencia la edad mínima de cincuenta y siete (57) años, durante el tercer año la edad mínima de cincuenta y seis (56) años para acceder al beneficio. Esta gradualidad no será aplicable para las trabajadoras mujeres, las que podrán acceder al beneficio a los cincuenta y cinco (55) años, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

Artículo 4° - A partir del segundo año de vigencia de esta ley, los trabajadores

varones incluidos en el presente régimen que alcancen la edad requerida y se encuentren en condiciones de acceder al beneficio jubilatorio, podrán continuar en la actividad hasta que cumplan sesenta (60) años de edad, debiendo en ese caso, ingresar a su costo la cotización adicional dispuesta en el artículo precedente.

3.2.5. Seguro de desempleo

La ley nacional de Empleo 24.013 creó el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo y el Fondo Nacional de Empleo (FNE), con un aporte patronal del 2% y un 1% a cargo de los empleados, calculado como un porcentaje sobre los salarios abonados. Dicho sistema fue instituido por los artículos 111 a 127 de la ley referida.

Meses cotizados	Cuotas Mensuales	Monto a percibir (nunca inferior a \$ 250, ni superior a \$ 400)
6 a 11	2	Meses 1 al 2
12 a 23	4	Meses 1 al 4
24 a 35	8	Meses 1 al 4 Meses 5 al 8..... 85% monto mes 1
36 o más	12	Meses 1 al 4 Meses 5 al 8..... 85% monto mes 1 Meses 9 al 12..... 70% monto mes 1

Fuente: www.anses.gov.ar

El ámbito de aplicación de esta ley es para toda la nación respecto de los trabajadores cuyos contratos se rigieron por la ley de Contrato de Trabajo 20.774.

El cálculo general resulta así:

Trabajadores eventuales y de temporada: en cualquiera de los dos casos si cotizó 12 o más meses se lo asimila a un trabajador permanente. Si cotizó menos de 12 meses le corresponde un (1) día por cada tres (3) de servicio prestado con cotización, computándose exclusivamente contrataciones superiores a treinta (30) días.

De este sistema se exceptuaron los trabajadores agrarios (ley 22.248), los trabajadores del servicio doméstico (decreto 326/1956) y quienes hubieran

dejado de prestar servicios en la administración pública nacional, provincial o municipal por medidas de racionalización administrativa.

Mediante el decreto 2726/1991 se reglamentó el sistema integral de prestaciones por desempleo previsto en la ley 24.013 y del monto cobrado se hacen aportes a los sistemas de obra social, de SIJP y de asignaciones familiares.

Para trabajadores del estado, organismos y entes públicos privatizados el sistema se rige por resolución del Ministerio de Trabajo 699/1993.

Con la ley **25.371** se creó el sistema integrado de prestaciones por desempleo para todos los trabajadores comprendidos en el régimen nacional de la **industria de la construcción**.

Al igual que el sistema nacional, esta ley prevé un sistema de cotización, el que se calcula de la siguiente forma: dentro de los dos (2) años anteriores al cese del contrato laboral que dio lugar a la situación de desempleo, siguiendo la siguiente escala:

Cotización	Duración de las prestaciones
de 8 a 11 meses	3 meses
de 12 a 17 meses	4 meses
de 18 a 24 meses	8 meses

Para el cálculo de la cuantía de la prestación por desempleo, el decreto 771/2001 establece que se tomará en cuenta la mejor remuneración neta percibida por el trabajador durante los seis (6) meses anteriores a la desvinculación laboral, siendo aplicables los topes mínimos y máximos que rigen para el sistema por desempleo de la ley 24.013.

Mediante la **resolución 859/2002** del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se previó la *ampliación por única vez del beneficio de la prestación por desempleo*, neto de asignaciones familiares, para determinados beneficiarios (aquellos que integren una empresa unipersonal, una sociedad de hecho de hasta cinco (5) personas u otra empresa asociativa, para el desarrollo de un emprendimiento económico antes de finalizar la prestación por desempleo; o participen en calidad de socios en un emprendimiento productivo capitalizado bajo la modalidad de pago único).

Esta norma se complementa con la resolución 10/2003 de la Secretaría de Empleo, la que prevé una modalidad de *pago único* para los beneficiarios descriptos.

Con el **decreto 267/2006** se determinó “la extensión por seis (6) meses más el tiempo total del seguro por desempleo para aquellos trabajadores que cuenten con 45 años o más de edad, y el valor del seguro será del setenta por ciento (70%) de la prestación original.”

La Resolución 27/2006 de la Administración Nacional de la Seguridad Social establece los recargos aplicables a los trabajadores que incumplan sus obligaciones con el sistema de prestaciones por desempleo.

3.3. Relaciones colectivas de trabajo

3.3.1. Convenios colectivos de trabajo. Negociación colectiva

Las normas que rigen la materia son la **ley 14.250** (convenciones colectivas de trabajo) y la **ley 23.546** (negociación colectiva), las cuales han sido ordenadas por el decreto 1135/2004.

Se encuentran excluidos de dicha normativa los trabajadores comprendidos en las leyes 23.929 (docentes) y 24.185 (trabajadores del Estado).

La **ley 25.877**, entre varios tópicos de interés del derecho de trabajo, vino a modificar lo relativo a la negociación colectiva: se trató de volver al sistema centralizado de negociación.

Dentro de los aspectos más sobresalientes de la norma encontramos:

- a) derogación del sistema establecido en la ley 25.250 (reforma laboral);
- b) restablecimiento de la ultraactividad (continuidad normativa entre el convenio que caduca y el nuevo que se negocia);
- c) centralización de la facultad de negociación en el sindicato con personería gremial de más alto nivel, con representación de delegados de empresas hasta un número de cuatro (4);
- d) sistema de articulación convencional con preeminencia del convenio de ámbito mayor (excepto delegación expresa, materias no tratadas, organización empresarial o normas más favorables);
- e) los convenios posteriores de diferente ámbito sólo modifican al preexistente cuando resulten establecidas condiciones más favorables al trabajador. La comparación se hace por instituciones. Los convenios de igual nivel o ámbito se suceden.
- f) Las empresas en crisis solo pueden dejar de aplicar una convención colectiva de trabajo cuando se acuerde con las partes signatarias del convenio y mediante el procedimiento de crisis de la ley 24.013 y ss.

Con relación a los conflictos intersindicales de **encuadramiento sindical** (reconocimiento de la entidad gremial que represente a una población de trabajadores en un ámbito determinado), el decreto 1040/2002 establece que, a instancia de parte, los conflictos serán resueltos por el MTEySS cuando se produjese luego de que los sindicatos no lograran acordarlo dentro de un plazo de 60 días (instancia asociacional prevista en los artículos 59 y 60 de la ley 23551), o cuando las entidades sindicales en conflicto no se encontraran afiliadas a otra entidad de grado superior o que, encontrándose, no convergieran en una única entidad de grado superior.

La resolución 255/2003 del Ministerio de Trabajo de la Nación determinó que en los convenios colectivos “la personería gremial que se otorgue a asociaciones sindicales representativas del sector público *no desplazará* las personerías gremiales preexistentes”, lo cual implica el reconocimiento de la pluri-representación en el ámbito público para entidades de niveles diversos.

Con fecha 9 de diciembre de 2009, la Corte Suprema de Justicia de la Nación volvió a pronunciarse respecto de la libertad sindical y se refirió indirectamente al modelo sindical argentino. Ahora en “*Rossi, Adriana M. c/Estado Nacional – Armada Argentina*” declara la inconstitucionalidad del artículo 52 de la ley 23.551, en cuanto limita la “tutela sindical” a los trabajadores con cargos electivos o representativos de sindicatos con personería gremial.

Adriana Rossi, en su condición de presidenta de la Asociación de Profesionales de la Salud del Hospital Naval, PROSANA (entidad sindical de primer grado simplemente inscripta), y miembro titular del Consejo Federal de la Federación Médica Gremial de la Capital Federal, FEMECA, reclamó que se dejara sin efecto la sanción disciplinaria de suspensión y el cambio de lugar de tareas que su empleadora, la Armada Argentina, había dispuesto sin contar con una autorización judicial previa.

La sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al confirmar lo resuelto en primera instancia, había rechazado la demanda, en base al mandato limitativo del artículo 52 mencionado.

Pero la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha revocado la sentencia de cámara entendiendo que el artículo 52 de la ley 23.551 vacía de contenido la protección a los representantes sindicales prometida por la Constitución Nacional en su artículo 14 bis, apoyándose además, y nuevamente, en los pronunciamientos de la OIT, sus comités de expertos y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y ratificando que –en la medida que estos garanticen más ampliamente los derechos sociales que la legislación local-

son plenamente aplicables en nuestro sistema. Así se avanza sobre las bases sentadas en el fallo “ATE”, ya comentado, en el que se había declarado la inconstitucionalidad respecto de la exclusividad en la facultad de convocatoria a elecciones de delegados reservada al sindicato con personería gremial y de la obligación de estar afiliado a éste para ser elegido como tal. La Corte considera “contrario al principio de libertad sindical sostener que los gremios que no tienen personería gremial no pueden actuar en el ámbito de la personería gremial de otro sindicato”.

Por este fallo, se extiende la protección legal a los delegados de todos los sindicatos, tengan o no personería gremial. En consecuencia, los empleadores no pueden suspender, despedir o modificar las condiciones de trabajo del representante gremial sin autorización judicial.

Así la Corte fija jurisprudencia en dirección al poder legislativo, a los operadores jurídicos y a las asociaciones profesionales de trabajadores y de empleadores, dando elementos para estimular la reflexión respecto del modelo sindical argentino. Podemos inferir que, en última instancia, se busca promover la democracia y pluralidad sindical, sin que ello vaya en desmedro de una potencial unidad de acción político-gremial de las centrales ni de la activa participación de los asalariados en la vida orgánica de sus organizaciones, en el marco de independencia de ingerencias patronales y/o gubernamentales.

3.3.2. Otras normas referidas a asociaciones sindicales

La ley 25.674 (reglamentada por el decreto 514/2003) modificó la ley 23.551, estableciendo el “*cupo femenino*”, el porcentaje de representación femenina que deben tener las entidades sindicales en cargos electivos y representativos: “treinta por ciento (30%) cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores o cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina será proporcional a esa cantidad”.

El Ministerio de Trabajo de la Nación, en su papel de autoridad de aplicación ante las entidades sindicales, dictó la resolución 499/2007: programa de formación sindical. Su objetivo primordial es asistir a las asociaciones sindicales constituidas conforme a la ley 23.551 a través de actividades de formación sindical de sus dirigentes, afiliados y trabajadores, a fin de aportar a su fortalecimiento y calificación, mediante la implementación de acciones de capacitación y acciones de asistencia técnica y metodológica realizadas por el MTEySS.

3.4. Conflictos de trabajo

3.4.1. En las relaciones individuales de trabajo: conciliación laboral obligatoria en el ámbito nacional

La ley 24.635 (sancionada en el año 1996) establece el régimen de procedimiento obligatorio previo a la instancia judicial para las relaciones individuales y pluriindividuales de trabajo (con competencia en la Justicia Nacional del Trabajo), creando así el Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio (SECCLO). La reglamentación fue aprobada mediante el decreto 169/1996.

El objetivo del sistema es, al igual que en la mediación, alivianar la carga de la instancia judicial reduciendo los costos en tiempo y dinero para las partes.

Existen dos modalidades de intento de solución de conflictos laborales: el ordinario formaliza el reclamo ante el SECCLO, donde se le sorteará un conciliador y se le asignará una audiencia, en la cual se intenta acercar a las partes para arribar a un acuerdo y así evitar la etapa judicial. La otra forma es solicitar una audiencia espontánea en las oficinas del SECCLO, habiendo las partes arribado a un acuerdo privado, para que un funcionario de allí lo ratifique.

En ambas circunstancias, los acuerdos se someten a supervisión del SECCLO, el cual está facultado para homologarlos, lo que significa que el acuerdo ha sido aprobado y es de cumplimiento obligatorio para las partes. También puede sólo registrarlos, observarlos (en cuyo caso las partes podrán subsanar la observación) o rechazarlos.

A la fecha, el sistema no ha sufrido modificaciones esenciales. Solamente la audiencia espontánea ya no lo es tal por cuanto es menester solicitar un turno previo, el cual por lo general no va más allá de tres días desde su solicitud.

Finalmente, con la resolución conjunta del MTEySS 898/2006 y del Ministerio de Justicia 1390/2006 se elevaron los aranceles básicos: para la presentación espontánea ante el SECCLO a setenta (70) pesos, el honorario básico a cincuenta (50) pesos y los honorarios del conciliador por acuerdo celebrado a cuatrocientos cincuenta (450) pesos.

3.4.2. En las relaciones colectivas de trabajo: huelga

La ley de reforma laboral 25.877, una de las reformas más grandes en materia laboral de los últimos tiempos, en su artículo 24 modificó las disposiciones anteriores en materia de mantenimiento de servicios mínimos (esenciales) en caso de huelga, reduciendo la nómina a aquellos mencionados de manera taxativa:

- a. servicios sanitarios y hospitalarios;
- b. producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas;
- c. control del tráfico aéreo.

Asimismo, se prevé que una actividad diferente pueda ser declarada de carácter esencial siguiendo un procedimiento que prevea una comisión independiente que se cree al efecto con su reglamentación y en consulta con las normas de la OIT.

Sin perjuicio de ello, hasta la reglamentación de dicha norma, seguía rigiendo el decreto 843/2000 en materia de servicios esenciales en caso de adopción de medidas de acción directa.

Finalmente, el **decreto 272/2006** reglamentó al artículo 24 de la ley 25.877, derogando así el decreto 843/00 y fijando que la comisión de garantías será la encargada de determinar como servicios esenciales otros además de los previstos hasta el momento.

Asimismo, el decreto establece que, ante el fracaso de la conciliación obligatoria prevista por la ley 14.786, se deberá dar un preaviso de cinco días al MTEySS, debiendo acordar con dicha autoridad de aplicación los servicios mínimos que se mantendrán durante el conflicto, así como las modalidades de su ejecución y el personal que se asignará a la prestación de los mismos. El incumplimiento de las previsiones dará lugar a la aplicación de sanciones previstas en las leyes 14.786, 23.551 y 25.212.

3.5. Otras reformas de la normativa laboral de relevancia

3.5.1. Ley 26.086. Reforma de la ley de concursos y quiebras respecto de créditos laborales

Con fecha 11 de abril de 2006 se publicó en el Boletín Oficial la ley 26.086, mediante la cual se realizaron modificaciones a aspectos puntuales de la ley de Concursos y Quiebras (la “LCQ”).

La reforma redonda en un mayor beneficio para los acreedores laborales, al incorporar medidas como la afectación del 1 % de los ingresos brutos de la concursada a la cancelación de los créditos con derecho a pronto pago, o como el reenvío o radicación de los juicios laborales ante el fuero del trabajo. También limita el alcance del fuero de atracción, por medio del reenvío o radicación de ciertos juicios de contenido patrimonial contra la concursada ante los tribunales competentes. Asimismo, incrementa las responsabilidades

de la sindicatura, al imponerle la obligación de producir nuevos informes (situación de los pasivos laborales; estado de evolución de la empresa) y ser parte necesaria en los procesos contra el concursado que tramiten ante otro juez que no sea el del concurso. Finalmente, la reforma persigue despejar algunas dudas que había planteado la redacción anterior de algunos artículos de la LCQ.

El síndico dictaminará sobre los pasivos laborales denunciados por el deudor, la existencia de otros créditos laborales con derecho a pronto pago, y la situación futura de los dependientes ante la suspensión del convenio colectivo causada por la apertura del concurso preventivo, debiendo el juez autorizar el pronto pago de los créditos laborales que gocen de este beneficio con fondos líquidos disponibles y, en su defecto, mediante la afectación del 1 % mensual de los ingresos brutos de la concursada de acuerdo con el plan de pagos que presente el síndico.

Se mantiene la exclusión del fuero de atracción respecto de los procesos que la ley ya disponía y se agregan también ahora: (i) los procesos de conocimiento en trámite (antes dichos juicios podían continuar ante el juez del concurso) y los juicios laborales (antes el trabajador debía pedir la verificación del crédito cuando no hubiere procedido el pronto pago y, en los casos de juicios ya iniciados, éstos se acumulaban al pedido de verificación), pudiendo el actor suspender dichos procesos y verificar su crédito en el concurso preventivo y (ii) los procesos en los que la concursada forme parte de un *litis* consorcio pasivo necesario. Salvo en los procesos relacionados con cuestiones de familia, el síndico será parte necesaria.

En los casos indicados en (i) y (ii) no se podrán dictar medidas cautelares, y las que ya se hubieren dictado serán levantadas por el juez del concurso, previa vista de los acreedores interesados.

La sentencia que se dicte en los procesos excluidos valdrá como título verificadorio en el concurso, pudiendo el acreedor pedir la verificación del crédito sin que el mismo se considere “tardío”, incluso luego de vencido el plazo de dos años desde la presentación en concurso previsto para las verificaciones tardías, siempre que dicho pedido se interponga dentro de los seis meses de quedar firme la sentencia.

La norma dispone que los juicios excluidos del fuero de atracción que en ese momento se encontraran en trámite ante el juez concursal, se enviarían a los tribunales competentes dentro del plazo de quince días hábiles, para que continúen allí su trámite, exceptuándose los casos de autos para sentencia, los

créditos de pronto pago, y los juicios en los cuales se hubiese optado por la verificación del crédito.

La norma modifica el inciso 11 del artículo 14 de la ley 24.522, exigiéndole al Juez que ordene al Síndico pronunciarse sobre los pasivos laborales que denuncia el deudor, informe sobre los créditos comprendidos en el pronto pago y sobre la situación futura de los trabajadores en relación de dependencia ante la suspensión de los convenios colectivos del artículo 20. Dicho acto deberá realizarse mediante el informe que elevará el síndico. A los diez días de emitido éste, el juez del Concurso autorizará el pago de las remuneraciones debidas al trabajador; las indemnizaciones por accidente o enfermedad y las previstas por sanción conminatoria por falta de ingreso del artículo 132 bis, indemnización sustitutiva del preaviso, indemnización integrativa del mes de preaviso, indemnización por antigüedad o despido, por causa de embarazo o matrimonio, por período de prueba, los incrementos de la ley 25.323 y artículo 16 ley 25.561, siempre que surjan del informe.

Para que proceda el pronto pago no es requisito necesario la verificación del crédito en el concurso, ni tampoco sentencia en juicio laboral. Rcae sobre el juez la decisión, pues tiene la posibilidad de declararlo admisible y habilitar su pronto pago. Si el juez civil y comercial deniega la admisión del crédito tendrá el trabajador expedita la vía de iniciar el juicio de conocimiento ante el juez del trabajo.

3.5.2. Interpretación y apreciación de la ley y de la prueba en juicio. Ley 26.428 modificatoria del artículo 9 de la ley de Contrato de Trabajo

Mediante dicha ley, publicada en BO el día 24/12/2008 se modifica el artículo 9 de la ley 20.744 (t.o. 1976), ley de contrato de trabajo, y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 9 - En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador”.

Esta modificación traslada el principio *in dubio pro operario*, rector en el derecho del trabajo, al ámbito procesal en cuanto a interpretación y apreciación de la prueba y otros institutos del trámite judicial.

4. A modo de conclusión. Los nuevos y viejos vientos

En la introducción del presente trabajo se ha formulado una breve caracterización de los cambios operados respecto de la relación salarial y sus instituciones en el período histórico precedente, que denominamos el “régimen de la convertibilidad” (1989-2002).

En la etapa histórica analizada en este trabajo (post-convertibilidad o nuevo modelo de desarrollo 2002-2009) se verifica en términos generales una reacción de tipo “especular” respecto de la inmediata anterior; un impulso destinado a desandar el impacto regresivo impreso en la legislación laboral y de la seguridad social en el período anterior, que al mismo tiempo pone en cuestionamiento los principios generales de orden teórico, político e ideológico que la inspiraron.

El cambio de paradigma explicitado por el gobierno nacional respecto de la totalidad de las formas institucionales del período precedente, y muy especialmente el rol del estado y la relación salarial, han dado marco general a estos cambios. El discurso gubernamental explicitó su objetivo central de creación de empleo decente y su mantenimiento a largo plazo, con activa intervención del Estado en la economía y en el funcionamiento de los mercados, en pos de estimular la demanda y el consumo de los sectores asalariados. La búsqueda de empleo estable y protegido socialmente se pronunció como principal forma de operativizar la redistribución de la riqueza y la recuperación de los sectores empobrecidos de la población.

Veamos cuáles han sido los cambios más relevantes operados en los principales institutos del derecho del trabajo y la seguridad social, en pos de los objetivos planteados.

I.- En primer término, relacionado con la *afirmación de los principios generales del derecho de trabajo*, deben destacarse la modificación del artículo 9 de la LCT, el cual se inserta en el capítulo de los principios rectores de la legislación laboral argentina. El mandato del nuevo artículo 9 de la LCT viene a reforzar el carácter tuitivo y protectorio general, indicando a los operadores jurídicos y en especial a los jueces en materia laboral, la aplicación del “principio de la norma más favorable”, en la instancia de la valoración

de la prueba en el marco del proceso laboral. Más allá de la trascendencia práctica y procesal que ello implica, no debe soslayarse que este principio es uno de los pilares donde se asienta el carácter protectorio mandado por la Constitución nacional en su artículo 14 bis. Su ratificación y ampliación se inscribe también en lo simbólico como reafirmación de ese carácter para la legislación general.

II.- Respecto de *la relación individual del trabajo* se destaca:

1) Sistema de contratación. Los cambios operados aparecen dirigidos a abandonar las estrategias de “flexibilidad al ingreso”⁸, reestableciendo la preeminencia del principio de la indeterminación de plazo y con ello la modalidad insignia de la LCT: *el contrato por tiempo indeterminado*. La orientación de la legislación aparece así ligada al objetivo de la creación y mantenimiento de empleos duraderos.

Para ello, son funcionales y coadyuvantes a ese objetivo:

- la reducción temporaria y las limitaciones formales operadas respecto del *periodo de prueba*, con el fin de ratificar que este opera como período inicial de la relación de tiempo indeterminado y no como una pseudo modalidad autónoma y precaria;
- la eliminación de las jornadas mensuales como referencia de limitación en el contrato de trabajo a tiempo parcial y el mandato a su conversión en contrato de tiempo completo en caso de abuso de la jornada reducida.
- la definición del contrato de aprendizaje como un contrato de naturaleza laboral lisa y llana, eliminando así la posibilidad de utilización fraudulenta del mismo;
- la reglamentación específica y restrictiva respecto de la implementación de contratos eventuales por empresas de servicios eventuales. Tal directiva supone a la vez regular y poner límites a la utilización abusiva de contrataciones eventuales por parte de empresas usuarias tareas propias de su objeto, como también así reestablecer un sistema de protección integral de la modalidad especial de los trabajadores insertos en las empresas de servicios eventuales.

- la unificación del sistema de pasantías educativas, con el mandato de considerarlas contratos laborales por tiempo indeterminado frente al incumplimiento de sus requisitos de forma y fondo y, aún para el caso de duda, respecto de su implementación y funcionamiento.

2) Se destaca respecto del “interior” o cuerpo del contrato, la modificación al artículo 66 de la LCT, conocido como el “*ius variandi*”⁹, otorgándole al trabajador la posibilidad de iniciar un cuestionamiento judicial mediante una acción sumaria destinada a limitar y restablecer los cambios irrazonables indicados por la patronal respecto de las modalidades esenciales de la contratación. El mecanismo -inserto en la redacción original de la LCT¹⁰ y luego derogado por la dictadura militar en el inicio de su gestión- parece estar dirigido a obstaculizar el ejercicio de la denominada “flexibilidad interna”, eufemismo que promueve la movilidad forzada de los trabajadores en diversas áreas o secciones de la empresa, en distintos puestos de la organización, cuando la misma está determinada en forma unilateral e inconsulta por los empresarios en demérito de las categorías profesionales y los dispositivos convencionales.

3) Por otra parte, se han introducido cambios a la reglamentación establecida para el trabajo de menores y adolescentes en el orden de modernizar la LCT con relación a la legislación internacional vigente en la Argentina por mandato constitucional. Por ella, la Nación se ha obligado a poner en marcha los mecanismos necesarios para asegurar de manera explícita la prohibición del trabajo infantil y la regulación y control del trabajo de los adolescentes. La legislación ha sido acompañada con la creación y estímulo de instancias gubernamentales de monitoreo e implementación de políticas públicas destinadas a la erradicación del trabajo infantil desde el MTEySS, tales como las que lleva adelante el Consejo Federal de Trabajo y de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (Conaeti).

4) Debe marcarse también la introducción de la legislación reglamentaria del trabajo realizado por extranjeros residentes en el país. La misma permite su regularización y la protección automática de la normativa laboral de orden público en igualdad de condiciones de los trabajadores nacionales. Tal normativa responde no solo a las indicaciones de los convenios y recomendaciones de la OIT en tal sentido, sino también a la penosa experiencia nacional

respecto de la explotación laboral de trabajadores extranjeros, en especial en sectores tales como el trabajo rural, el trabajo doméstico, el trabajo en la industria de la construcción y en la industria textil.

5) Relacionados directamente con el salario:

- El *salario mínimo vital y móvil* (SMVyM). Se destaca su aumento progresivo luego de prácticamente una década de inamovilidad. En el año 2003 fue incrementándose mediante decretos del Poder Ejecutivo nacional¹¹. En la primavera del año 2004 se dio impulso a la reunión del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, creado sobre fines del año 1991 por la Ley Nacional del Empleo (ley 24.013). El Consejo produjo acuerdos con respecto a incrementos paulatinos a lo largo del período que analizamos. Así a su inicio (2002) el mismo se encontraba fijado en doscientos cincuenta pesos (\$250) para llegar en el momento de redacción del presente a mil cuatrocientos pesos (\$ 1.400), y teniendo previsto para el mes de enero de 2010 su elevación a la suma de mil quinientos pesos (\$1.500). Resulta claro que tal cifra no alcanza para otorgar al SMVyM la función y el objetivo que se desprende del artículo 14 bis de la CN y el artículo 116¹² de LCT con relación al costo real de reproducción de la fuerza de trabajo. No obstante, debe ponerse de relieve que el procedimiento de aumento del SMVM ha sido establecido mediante un mecanismo negocial colectivo y complejo, que incluye la representación de la totalidad de los sectores institucionales que integran la relación salarial.

6) Por otra parte, el anterior esquema flexibilizador del salario y sus componentes, han tenido un cambio de signo. En efecto, la otrora tendencia creciente a reconocer la introducción de rubros “no remunerativos” o directamente no considerados salariales como contraprestación al trabajo, con su pernicioso efecto en la conformación del salario y el financiamiento de los organismos

de la seguridad social (y la base de cálculo de las prestaciones para los beneficiarios), ha sido cuestionada tanto por dispositivos legales concretos como por la repercusión de los fallos judiciales y la doctrina de los operadores jurídicos laborales. Así se establece *la naturaleza salarial* de los pagos que se realizaban o se realicen a futuro mediante vales de almuerzo, tarjetas de transporte, vales alimentarios y canastas de alimentos. En la misma línea se anotan las modificaciones en materia de impuesto a las ganancias destinadas a mejorar el ingreso neto o de bolsillo de trabajadores de altas remuneraciones respecto del SMVyM. En cuanto a la significación positiva de la instalación de la macro-negociación colectiva respecto del SMVyM, debe ser extendido también al sistema de negociación paritaria y plasmar su resultado en actas y modificaciones convencionales implementadas en esta etapa. Así una de las características generales de la misma se desprende del sistema negocial colectivo, por el cual se configura un modelo de alta institucionalización para la evolución e incremento salarial, operada mayoritariamente vía acuerdos salariales paritarios tomando en cuenta un porcentaje que se fija –informalmente- como referencia.

7) Respecto de los institutos relacionados con la *extinción de relación laboral*, especialmente en la reglamentación legal de la cláusula constitucional de la protección contra el despido arbitrario, se han introducido cambios positivos y directamente enfrentados con la perspectiva dominante durante el régimen de la convertibilidad. Recordemos el argumento neoliberal, elevado a axioma político, por el cual se planteó una relación inversamente proporcional entre “costo” de la extinción de la relación y la creación y mantenimiento del nivel de empleo. En primer término se produjo la derogación del sistema indemnizatorio vigente hasta el año 2004, procurando su adecuación al sistema tradicional argentino. En segundo lugar se destaca el influjo jurisprudencial y doctrinario que produjo el denominado “Caso Vizotti”¹³.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación declaró inconstitucional el tope establecido en el artículo 245, párrafos 2 y 3 de la LCT por contrariar el artículo 14 bis de la Constitución nacional y no dar cuenta de la protección contra el despido arbitrario, con reafirmación de la doctrina fundacional de la OIT la cual establece “que el trabajo humano no constituye una mercancía”.

El preaviso también fue objeto de reformas, que mejoraron los períodos de plazo para el trabajador y el sistema de integración del mes de preaviso. Se ha seguido la misma línea en el tema indemnización: en gran parte de la etapa estudiada ha estado vigente un sistema de indemnización agravada, fruto de

la declaración de emergencia económica a principios de 2002, prorrogada luego mediante decretos, con decrecientes niveles de incremento hasta quedar sin efecto desde la primavera del año 2007 cuando la tasa de desempleo descendió por debajo del 10% de la PEA.

III.- En orden a *las relaciones colectivas de trabajo*, también se han producido cambios de importancia.

1) La mayor parte de ellos se han dirigido a desarticular y dejar de lado las disposiciones de la tristemente recordada ley 25.250. Esta ley fue uno de los puntos más altos de cristalización de las propuestas de sectores empresariales, o ligados a ellos, respecto del sistema convencional argentino y por lo tanto resistida por las organizaciones sindicales. Se destacan varias innovaciones sobre la negociación colectiva y el sistema convencional argentino:

- el reestablecimiento del sistema de ultractividad directo¹⁴;
- el monopolio de la facultad de negociación en el sindicato con personería gremial de más alto nivel, con incorporación de representación de delegados de empresas;
- la preeminencia del convenio de ámbito mayor sobre convenios de ámbito menor, y
- la prevalencia de la norma más favorable respecto de las determinaciones de convenios posteriores de diferente ámbito.

2) Una vez derogado el sistema impuesto por el decreto 1344/1991, el sistema de negociación colectiva argentino ha mostrado una vitalidad destacable entre los años 2004 y 2008, pasando de un número de 181 de convenios y actas acuerdos homologados por parte del frente el MTEySS en el año 2002, a un número de 1231 acuerdos y actas homologadas en el año 2008. La temática central ha sido la discusión salarial: el promedio de incidencia de las cláusulas de aumentos salariales en el total de las pactadas para el período 2004 a 2008 muestra un aumento del 78,8 %, lo que sin duda deja a las claras que el rumbo de indexación salarial de los trabajadores asalariados convencionales ha pasado por la negociación colectiva. En este sentido debe destacarse que según informe del MTEySS¹⁵ hacia fines de 2007 el número de trabajadores

amparados por la negociación colectiva se ubicaba en torno a 4,843 millones, mientras que hacia octubre de 2008 ya ascendía a 4,990 millones. A fines de diciembre de 2008, el total de dependientes con cotizaciones al sistema de seguridad social ascendió a 6.733.742,¹⁶ implicando el 74% de los trabajadores registrados.

3) Por otra parte se reglamentó restrictivamente el uso de dispositivos de “descuelgue” convencional, en especial el que otorgaba el sistema de empresas de crisis. Se denominan así aquellos mecanismos o procedimientos por los cuales una empresa determinada puede en forma temporaria dejar de aplicar el contenido de un convenio colectivo particular. Con la reforma introducida solo puede instrumentarse la exclusión del convenio colectivo aplicable a una empresa en crisis en forma temporaria y luego de atravesado el sistema de procedimiento preventivo de crisis de empresas¹⁷.

4) En orden a los conflictos colectivos, se destacan los cambios respecto del sistema de limitación del ejercicio del derecho de huelga cuando esta se despliega y afecta el desarrollo de *servicios esenciales*. El modelo asumido -aconsejado por la comisión de expertos de la OIT- introduce en el propio texto de la ley la mención precisa y taxativa de las actividades o sectores considerados esenciales y la obligación de prestar servicios mínimos de atención cuando se toman medidas de acción directa en esas áreas.¹⁸ Crea además un comité especial multipartito con competencia para ampliar e incorporar otros servicios al listado, aconsejar respecto a la forma y su constitución de servicios mínimos, etc.

5) En relación con el *modelo sindical argentino*¹⁹-establecido por la veintañera ley 23.551- se han producido novedades, destacándose la resolución 255/04 del MTEySS, que instaura la pluralidad de representación en sindicatos del sector público. La misma promueve la permanencia de los derechos de representación para los sindicatos que pierden la personería gremial a manos de otras organizaciones más representativas²⁰ La Corte Suprema de Justicia

de la Nación mediante el fallo de fines del año 2008 conocido como “ATE c/Ministerio de Trabajo²¹” ha abierto una serie de debates con respecto a la constitucionalidad del sistema de asociaciones sindicales argentino. Específicamente ha declarado inconstitucional el mandato del artículo 41 inc.a) de la ley 23.551, respecto de la necesidad de que los delegados de base sean afiliados a la organización sindical con personería gremial, permitiendo así la elección de delegados afiliados a sindicatos simplemente inscriptos.

El 9 de diciembre la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en “Rossi, Adriana M. c/Estado Nacional – Armada Argentina”. Declara la inconstitucionalidad del artículo 52 de la ley 23.551, en cuanto limita la “tutela sindical” a los trabajadores con cargos electivos o representativos de sindicatos con personería gremial, entendiendo que los representantes de las organizaciones simplemente inscriptas gozan también de esta tutela. El fallo que recorre las argumentaciones ya expresadas en el Fallo “ATE”, insiste en abrir el debate respecto al modelo sindical argentino, en orden a la pluralidad, libertad y democracia sindical. Se trata sin dudas de un debate abierto y apasionante.

IV.- El sistema de seguridad social también ha sido materia de revisión, en especial con respecto a las tendencias operadas durante el régimen de la convertibilidad que paulatinamente permitieron la reducción de calidad y cantidad de las prestaciones y beneficiarios del sistema e incorporaron operadores privados a su gestión, con la consecuente introducción de lógicas y estrategias de mercado en los distintos subsistemas. Esta nueva vocación, que propugna revitalizar la incidencia del salario indirecto y con ello dar nueva viabilidad a las características clásicas del estado de bienestar, ha tenido diversas cristalizaciones en los distintos subsistemas.

1) Desde este punto de vista se destaca el cambio operado en el *Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP)*, destinado en un principio a limitar el ingreso de aportantes al régimen de capitalización privado, para desembocar luego, en la eliminación del Régimen Previsional de Capitalización. No caben dudas sobre el impacto dado en el orden teórico, ideológico, político y simbólico del cambio operado.

El mandato constitucional en cuanto a las jubilaciones y pensiones *móviles* comenzó a ser reglamentado e implementado por la ANSeS luego de sendos fallos de la Corte Suprema de Justicia en tal sentido.

Si bien el diseño del sistema jubilatorio sigue basado en el modelo implemen-

tado durante la vigencia del régimen de la convertibilidad²², debe destacarse en esta materia, la fuerte ampliación del universo de beneficiarios mediante la instrumentación de moratorias de aportes no realizados por actividades autónomas y de reconocimiento de años de aportes en tal calidad.

2) En igual sentido también se inscribe la puesta en marcha del sistema de seguridad social para empleados del servicio doméstico, operativizado mediante una moratoria fiscal para su regularización y registración, permitiendo además la deducción del impuesto a las ganancias para personas físicas, de las sumas abonadas en tal sentido.-

3) En el régimen de asignaciones familiares²³ se han producido cambios de importancia.

En premier término debe destacarse que se aumentaron paulatinamente las cuantías de sus prestaciones a lo largo de período.

En el momento de la redacción final del presente documento, se ha introducido una reforma al subsistema de magnitud e importancia.

En efecto, por decreto 1602/2009²⁴ se da lugar a la creación del *subsistema no contributivo de asignación universal por hijo para protección social*. Se otorga así una *asignación universal por hijo* consistente en una prestación monetaria no retributiva de carácter mensual, de ciento ochenta pesos (\$180) por cada menor de dieciocho (18) años que se encuentre a su cargo, o sin límite de edad cuando se trate de un hijo discapacitado, perteneciente a grupos familiares que se encuentren desocupados o que se desempeñen en la economía informal. Respecto de estos últimos el decreto menciona que “quedan excluidos del beneficio previsto en el artículo 1º inciso c) de la presente los trabajadores que se desempeñen en la economía informal, percibiendo una remuneración superior al salario mínimo, vital y móvil.”

La asignación alcanza también a aquellos que se encuentren incorporados al sistema de monotributo social. La ANSES ha reglamentado ya el ingreso también de los trabajadores domésticos a la asignación.

Las sumas podrán cobrarse cuando el titular acredite, para los menores de cinco (5) años, el cumplimiento de los controles sanitarios y el plan de vacunación y para los de edad escolar, la certificación que acredite además, el cumplimiento del ciclo escolar lectivo correspondiente.

Fuentes gubernamentales han afirmado que el costo de la asignación es de casi diez mil millones de pesos anuales que serán financiados por el ANSeS, particularmente con recursos del fondo de garantía que se constituyó con la reestatización del sistema privado de jubilaciones y el “rendimiento de sus inversiones. El universo potencial de beneficiarios supera, según estimaciones del propio gobierno, los cuatro millones y medio de menores, lo que habla del impacto que el plan tendrá para los sectores poblacionales compuestos por indigentes y/o pobres.

La asignación es incompatible con la percepción de programas o beneficios de la seguridad social, por lo que en la práctica obrará -dado la cuantía de la prestación- como articuladora y reorganizadora del resto de planes sociales argentinos. Sin lugar a dudas, el impacto inmediato de esta medida de política social será una fuerte reducción de la cantidad de pobres e indigentes y de las tasas de pobreza y de indigencia a pesar de la creciente inflación, subestimada por el INDEC.

4) En el sistema de obras sociales, no ha continuado el impulso privatizador o que intentó la introducción de empresas privadas como efectores o agentes naturales del sistema. No obstante lo dicho, el sistema de prestaciones basado en el plan médico obligatorio no ha restablecido aún su plena vigencia, debido a las sucesivas prórrogas de la declaración de su emergencia.

Debe destacarse la incorporación de beneficiarios vía el sistema de monotributo (incluido el social), como también así de trabajadores del servicio doméstico, tal como se ha mencionado anteriormente.

5) El sistema de prestaciones por desempleo integró durante este periodo a trabajadores excluidos de la protección tales como los asalariados vinculados con la industria de la construcción, y se amplió la cobertura para trabajadores mayores de cuarenta y cinco años. Pero de cualquier manera es muy reducido el porcentaje de los desocupados con acceso al derecho establecido por ese sistema, debido a que sus empleadores no los han registrado en la seguridad social, al desconocimiento general respecto del mismo y a las limitaciones y condiciones que habilitan su goce.

La implementación del programa “Ingreso Social con Trabajo”²⁵ prevé, en una primera etapa, la creación de cien mil nuevos puestos de trabajo en el conurbano bonaerense.

El programa se desarrolla mediante la creación de cooperativas de trabajo y

en una segunda etapa se extenderá al resto del país. El mismo se implementa conjuntamente por el ministerio de Desarrollo Social con los ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de Educación de la Nación. Se destina a la ejecución de infraestructura social en los municipios del conurbano bonaerense, relevados previamente por la Universidad de Buenos Aires. Fuentes gubernamentales del ministerio de Desarrollo social manifestaron que el plan dará lugar a la creación de cien mil puestos de trabajo, a través de la conformación de dos mil cooperativas, cuyos miembros oscilan entre 50 y 70 personas. Las cooperativas reciben capacitación por parte del Gobierno nacional y deben estar inscriptas en el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES).

Se prevé que cada trabajador cooperativizado será titular de una cuenta sueldo bancarizada mediante la cual el gobierno nacional depositará la prestación y gozará del sistema de monotributista social por lo que recibirá el adicional por hijo previsto en el Plan Familias o la asignación por hijo, recientemente adoptada.

Se trata de otro plan de magnitud y suma importancia que se encuentra actualmente en proceso de implementación inicial.

V.- La etapa mostró estadísticamente un alto desempeño de las variables macroeconómicas relacionadas con la actividad, el empleo, el desempleo y el subempleo, sobre todo si las mismas se comparan con las secuelas del régimen de convertibilidad puestas de manifiesto en mayo de 2002. Se anexan varios gráficos que permiten identificar esa evolución.

Sin embargo, la cantidad absoluta y las tasas de trabajadores no registrados, no han acompañado tal nivel de recuperación. La persistencia de altos porcentajes de trabajadores no registrados o deficientemente registrados ha sido motivo también de políticas públicas destinadas a enfrentarlos. Se destaca la implementación del PNRT (Plan Nacional de Regularización del Trabajo), la creación del sistema integral de inspección del trabajo y de la seguridad social, programa de simplificación y unificación en materia de inscripción y registración laboral y de la seguridad social. En orden de importancia, debe señalarse la reciente implementación del *régimen especial de regularización del empleo no registrado*. El sistema opera como un plan que otorga la exención del pago de infracciones, multas y sanciones e, inclusive, la extinción de la deuda de capital e intereses originada en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los siguientes subsistemas de la seguridad social, así como el monto de las cuotas sindicales respecto de las cotizaciones de afiliados y de cláusulas salariales, pactadas en convenciones colectivas.

La complejidad de las causas históricas, culturales, políticas, económicas y financieras que originan la deleznable existencia y persistencia del empleo no registrado, del empleo precario y de ciertas categorías del trabajo informal, plantean sin duda la necesidad de formular e implementar planes para su erradicación o disminución, tareas que no solo involucran el esfuerzo gubernamental federal, provincial y municipal, sino de la totalidad de los actores del mundo laboral (Neffa 2008). En este sentido la formulación de planes que no solo se ocupen de las causas económicas del fenómeno, sigue siendo un objetivo pendiente para la totalidad de los operadores involucrados.

En orden a la importancia debe indicarse la reciente implementación del régimen especial de regularización del empleo no registrado, cuyos detalles y alcances han sido analizados en el presente trabajo.

VI.- Por otra parte se han producido significativos cambios con relación a aspectos de la “invasión” procesal y material de instituciones del derecho comercial y civil sobre el mundo de las relaciones laborales.

1) En primer lugar, se destacan las reformas introducidas a la Ley de Concursos y Quiebras; en particular aquellas destinadas a limitar el alcance del fuero de atracción de procesos laborales por parte del proceso concursal. En el mismo camino se inscriben las medidas tendientes a la creación de fondos específicos para garantizar el pronto pago de acreencias de origen laboral, y la facilitación en su tramitación y efectivización. Las reformas ponen así freno, a la vocación predatoria procesal por la cual se incorporaban los procesos laborales y las acreencias de ese signo, a los procesos de concursos o quiebras en curso, imponiéndoles sus principios y reglamentaciones. En tal sentido creemos importante reformular la previsión de la ley por la cual se priva de los beneficios convencionales a las empresas concursadas y a los trabajadores afectados, como también el tratamiento preferente a las acreencias laborales en el momento de decidir sobre los planes de salvataje o acuerdos concursales, respecto de otros acreedores.

2) Por otra parte, los trabajadores argentinos han construido herramientas novedosas frente a las crisis falenciales de las empresas en las cual laboraban. En la práctica, la instrumentación legal de esas soluciones ha permitido con mucha frecuencia la continuidad de la empresa (“recuperada”) en manos de los propios trabajadores. La legislación nacional no ha formulado todavía una solución general e integradora a esas experiencias que permita darles un marco jurídico acabado.

VII.- *El sistema de protección contra los riesgos del trabajo* ha sido una de las más significativas construcciones de las políticas e institucionales de la década precedente. Numerosos han sido los proyectos de reforma presentados al parlamento nacional, ya sea para su reformulación completa o para introducir cambios de aspectos parciales. El propio gobierno, mediante la acción de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo ha organizado importantes foros, congresos, encuentros y ha establecido comisiones especiales cuatripartitas para su reforma. También ha introducido disposiciones que mejoran su implementación, sobre todo en el orden a los aspectos preventivos de la norma, los procedimientos de denuncia, el registro de accidentes y enfermedades laborales, etc.

Paralelamente la Corte Suprema de Justicia de la Nación mediante sendos fallos a lo largo del período -vía la declaración de la inconstitucionalidad de una parte nodal de sus normas y sistemas- ha puesto en crisis el núcleo de cohesión y articulación del mismo:

- ha cuestionado el procedimiento administrativo previo y obligatorio impuesto por la ley habiéndose reafirmado las competencias originarias jurisdiccionales locales;
- ha cuestionado la forma de pago de las prestaciones; en especial cuando se instituyen como pagos parciales en sistema de rentas;
- ha abierto la posibilidad de reclamar una reparación integral, bajo el imperio de la legislación civil en sede laboral;
- ha permitido la acumulación de las acciones resarcitorias de la ley junto a las del sistema civil en procesos laborales judiciales.

Además de estos progresos, los fallos han expresado la doctrina protectoria a la luz de la normativa internacional inspirada por la OIT como pocos estudios lo habían hecho en los últimos años. Sin embargo, se debe recordar que la corte no está constitucionalmente habilitada para legislar. Directamente relacionado con este último aspecto y contemporáneamente a la redacción del presente trabajo, el MTEySS ha tomado una importante iniciativa mediante el decreto 1694/2009²⁶.

En las consideraciones del mismo se expone que el Poder Ejecutivo nacional se ha abocado a formular un proyecto de ley modificatorio de las leyes sobre Riesgos del trabajo 24.557 (LRT) y de Higiene y seguridad en el trabajo 19.587, basándose en las directrices que emanan de los fallos recién mencio-

nados, procurándose consenso con la totalidad de los sectores involucrados y que hasta tanto se plasme un proyecto de consenso, se ha optado por avanzar mediante un decreto presidencial. Por el mismo se mejoran sustantivamente las prestaciones en concepto de incapacidad laboral permanente y muerte, actualizando las compensaciones dinerarias adicionales de pago único, eliminando los topes indemnizatorios para todos los casos y estableciendo pisos por debajo de los cuales no se reconocerá como válido el monto indemnizatorio. También se cambia la fórmula de cálculo de las sumas correspondientes a la incapacidad laboral temporaria asumiendo el modelo de la LCT para las enfermedades y accidentes inculpables y se establece la movilidad del monto de la prestación adicional de pago mensual prevista en el artículo 17, inciso 2, de la ley de Riesgos del trabajo .

Se crea además bajo la administración de la *Superintendencia de Riesgos del Trabajo (S.R.T.)*, el “Registro de Prestadores Médico Asistenciales de la Ley de Riesgos del Trabajo”, en el que deberán inscribirse los prestadores y profesionales médico asistenciales contratados por las ART o empleadores auto-segurados, con el fin de establecer si se encuentran en condiciones de otorgar las prestaciones previstas en la ley, “con los estándares mínimos de calidad y especialidad requeridos en la materia, como condición de permanencia”.

Se instruye además al MTEySS, a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (S.R.T.) y a la Superintendencia de Seguros de la Nación (S.S.N.) a fin de que adopten las medidas necesarias para impulsar “la creación de entidades sin fines de lucro, de seguros mutuos, que tengan a su cargo la gestión de las prestaciones y demás acciones previstas en la Ley sobre Riesgos”. Por último se instruye a la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN) para que adopte medidas tendientes “a la aprobación de líneas de seguro por responsabilidad civil por accidentes de trabajo y enfermedades laborales que les fueran presentadas por los distintos operadores de la actividad.”

Son cambios de importancia destinados a disminuir la judicialización del sistema, procurando que el aumento de las prestaciones dinerarias disuada a los trabajadores a emprender acciones en la justicia buscando la reparación integral. Parece además una iniciativa que marca la dirección que se quiere imprimir a la legislación en debate y por ello debe destacarse como antecedente.

VIII.- Respecto del empleo público nacional se debe mencionar la reciente sanción de un régimen o marco general que implica la regulación de la totalidad de sus institutos. De mayor importancia aún ha sido la celebración del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública

Nacional, homologado por el decreto 214/2006. Más allá de las dificultades en los últimos años para establecer reglamentaciones paritarias por sectores de la administración, su significación merece ser mencionada, ya que tal instrumento convencional choca con la reticencia casi unánime de los poderes públicos provinciales y municipales para establecer sistemas de negociación colectiva e instrumentar convenios colectivos con las representaciones sindicales respectivas. Sin lugar a dudas, se trata de uno de los atrasos mas significativos de las instituciones laborales de nuestro país.

Otra vez, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha ejercido su tarea doctrinal fijando una jurisprudencia clara respecto de este rubro. El conocido “caso Madorrán²⁷” ha venido a poner a la luz, el contenido y el alcance del mandato constitucional de la estabilidad del empleo público y con ello, ha abierto el debate y estimulado la crítica respecto de la instrumentación precarizante de modalidades de contrato de trabajo de plazo determinado, asimilándolos a trabajadores autónomos o monotributistas, como manera habitual de ingreso y permanencia al empleo público nacional, provincial y municipal.

5. Reflexiones y perspectivas

La caracterización realizada en la Introducción respecto de los cambios o reformas operados durante el régimen de la convertibilidad (1989-2001), indica que éstos no fueron sistemáticos y articulados, sino que como concluýéramos en el anterior documento: *“bajo el impulso de la nueva lógica de producción y de acumulación se llevaron a cabo reformas parciales sobre la casi totalidad de la instituciones y normas del derecho del trabajo y de la seguridad social, aprovechando en cada coyuntura y cuando fuera posible, los vacíos normativos, la falta de reglamentación, las contradicciones internas, la imprecisión y las ambigüedades presentes en las normas promulgadas con anterioridad”*.

El análisis de las reformas laborales introducidas desde 2002 muestra que estas han sido globalmente positivas y que lograron poner un freno a los procesos de flexibilización, precarización y de disminución de los salarios reales.

Debido a la permanencia de rígidos factores estructurales socioeconómicos de larga data que frenan la transición de la economía argentina hacia otro modelo de crecimiento sustentable e intensivo basado en las ventajas com-

petitivas -que el régimen de convertibilidad consolidó- y en razón de la actual correlación de fuerzas sociales y políticas, los cambios introducidos por iniciativa del Poder Legislativo fueron progresivos: se busca la corrección o reversión de la legislación general y frenar la implementación de las políticas laborales inherentes al régimen de la convertibilidad. Pero por las causas antes invocadas no se ha logrado aún su reversión completa.

En efecto, a pesar de los progresos parciales alcanzados y que deben destacarse, el período analizado pone de relieve los temas de la agenda pendiente: la permanencia de insuficiencias e incoherencias entre las nuevas normas y las precedentes pues en su inicio los numerosos cambios positivos producidos en la legislación del trabajo no siempre estuvieron articulados entre sí. Una de las explicaciones radica en que no nacieron formando parte de una propuesta integrada, orgánica y sistemática del Poder Legislativo, puesta en debate para lograr el consenso de todos los actores sociales y las fuerzas políticas naturalmente involucradas.

La estrategia de reformas e innovaciones se ha gestado por lo general en el seno del Poder Ejecutivo, se han implementado para responder a presiones o en momentos favorables cuando se consideraban reunidas las condiciones tratando de introducir cambios de distinto orden, nivel e importancia, aunque verificando en cada caso los relativos niveles de consenso y de rechazo que la iniciativa provocaba entre los actores sociales. Tal vez por ello, en muchos casos, los cambios operados han sorprendido a los propios destinatarios y beneficiarios y a sus organizaciones sindicales y sociales.

Debido a las restricciones socioeconómicas estructurales de nuestro sistema productivo, a los cambios en la correlación inicial de fuerzas sociales que apoyaban y se oponían al actual modelo de desarrollo y a las dificultades para construir un consenso o llegar a compromisos con mutuas concesiones negociadas, el Poder Legislativo se ha enfrentado frecuentemente con límites para abordar varios de los temas centrales del mundo del trabajo, los cuales no casualmente sí han sido puestos en la agenda política por la Corte Suprema de Justicia.

Desde mediados de 2008, se observan fuertes tendencias que en el caso de mantenerse y adquirir formas estructurales permanentes pueden llegar a ser inquietantes pues frenarían el progreso experimentado desde el fin del régimen de Convertibilidad.

Nos estamos refiriendo a la desaceleración en la reducción de las tasas de desempleo y subempleo y luego su aumento; la permanencia de una elevada

proporción de trabajo no registrado a pesar de las políticas tendientes a su regularización; el sostenido incremento y difusión de las formas precarias de empleo; la persistencia del trabajo informal; el lento incremento nominal o incluso el estancamiento de los salarios reales de los funcionarios públicos y de los trabajadores no registrados debido al impacto de la inflación, idéntica situación a la vivenciada por los trabajadores no convencionados, quienes suman al panorama descrito la inexistencia de una estructura superior que negocie con los sectores empresariales en un contexto de ausencia de políticas salariales; la sensible mejora (respecto de la situación vigente a comienzos de 2002) pero aún baja participación funcional de los trabajadores en la renta nacional; la escasa modernización generalizada de los convenios colectivos para tomar en cuenta los profundos cambios tecnológicos y organizacionales introducidos en los procesos productivos y en las organizaciones; la relativa inconsistencia y heterogeneidad del sistema federal de administración, inspección y registración del trabajo; las dificultades de las organizaciones sindicales para incrementar de manera generalizada las tasas de afiliación de jóvenes y de mujeres; la insuficiente o débil propensión para aumentar la participación de los asalariados en los beneficios y en la gestión de las empresas como establece el artículo 14 bis de la Constitución Nacional; las dificultades para que progresivamente se renueve la dirigencia, aumente la proporción de mujeres en los organismos de conducción y avance el proceso de democratización de las organizaciones sindicales. Todo ello amenaza el logro de la coherencia y la total viabilidad de la dirección positiva en la política laboral elegida por las actuales autoridades.

Esta situación queda planteada desde inicios de 2008 cuando se manifiesta una contradicción debida al impacto de los fenómenos derivados de la crisis económica mundial en los países capitalistas desarrollados; a los problemas emergentes de las restricciones internas a la cuales se enfrenta el funcionamiento del nuevo modelo de desarrollo; y en tercer lugar, a la emergencia de alianzas y concertaciones económicas, políticas y sociales que de manera variada y heterogénea, pero persistentemente, pugnan por introducir cambios regresivos en las dimensiones económicas y sociales del modelo emergente luego de la crisis del régimen de convertibilidad. Las modificaciones de las instituciones y normas laborales que se proponen por la voz de varios actores e instituciones del medio empresarial cuestionan los cambios introducidos y que ya se mencionaron precisamente como positivos. El contenido de sus propuestas se asemeja a los que habíamos denominado “la herencia recibida” del régimen de la convertibilidad, que había sido receptada desde 2002 con “beneficio de inventario” (Neffa, Biaffore, Cardelli, Gioia, 2005).

El relevamiento realizado para este documento de trabajo y el anterior, pretende mostrar las fuertes diferencias entre los dos periodos (1989-2001 y 2002-2009) en cuanto a la orientación, las normas e instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social, y ofrecer elementos para estimular la reflexión y la discusión acerca de la permanencia, los progresos y las limitaciones existentes en esa materia.

Se trata de un proceso dinámico, que se desarrolla ajeno a todo determinismo, que hasta ahora ha sido positivo pero no está exento del riesgo de retroceso. El resultado final dependerá de los compromisos contraídos por los actores sociales en interacción con el Estado, como resultado de negociaciones y concesiones mutuas en función de sus concepciones teóricas, la ideología, los proyectos de sociedad, las orientaciones políticas y los comportamientos colectivos para resolver tensiones y conflictos de interés, según sea la correlación entre las fuerzas sociales.

Bibliografía

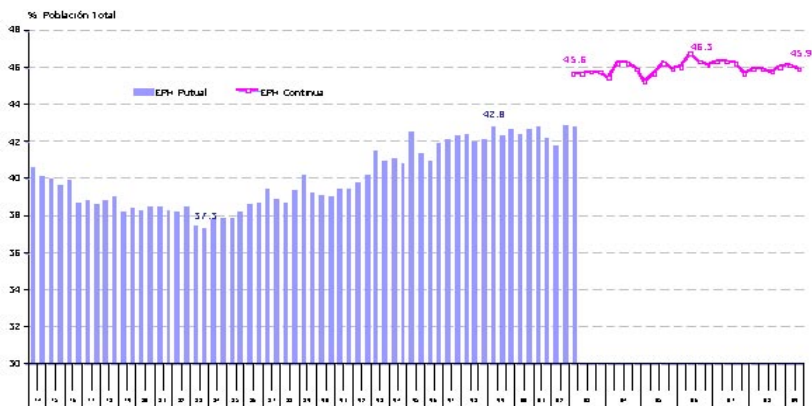
- Agüero, A. (1998). *Como contratar, suspender y despedir personal*, Córdoba. Editorial Consultora R.Q SRL
- Arese, C. (1992), *La contrarreforma laboral argentina*. Córdoba. CECOPAL.
- Boyer R. y Saillard Y. (eds.) (1997), *Teoría de la regulación: estado de los conocimientos. Volumen II*. Buenos Aires, Trabajo y Sociedad/Oficina de publicaciones del CBC/Universidad de Buenos Aires.
- Boyer, Robert y Neffa, Julio César (coord.) (2004), *La economía argentina y su crisis (1976-2001): visiones institucionalistas y regulacionistas*, Buenos Aires, CEIL-PIETTE/Trabajo y Sociedad/Miño y Dávila/CDC.
- Boyer, Robert y Neffa, Julio César (coord.) (2007), *Salida de crisis y estrategias alternativas de desarrollo. La experiencia argentina*, Buenos Aires, Institut CDC pour la Recherche,/Miño y Dávila/CEIL-PIETTE/Trabajo y Sociedad.
- Compendio de legislación del trabajo y de la seguridad social, Suplementos La Ley, Ed. N° 14, 2008.-
- Craven, Matthew (1998), *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Oxford, Clarendon.
- Fernández A. y Bisio R. (comp.) (1999) *Política y relaciones laborales en la transición democrática argentina*. Buenos Aires. Trabajo y Sociedad/ CEIL PIETTE/ Lumen Humanitas.

- Fernández Madrid J.C. y Caubet, A. (2001) *Leyes fundamentales del trabajo y sus reglamentaciones y anotaciones complementarios*, Buenos Aires, Joaquín Fernández Madrid.
- Grisolia Julio Armando (2008), *Derecho del trabajo y de la seguridad social I*, Buenos Aires, Abeledo Perrot
- Laboratorio (2001), *Las nuevas reglas de juego*, Año 2, N° 6, verano 2001, UBACyT AS 058
- Legislación laboral 1991* (1991). Buenos Aires. La ley SA. Tomos (1) y (2).
- Legislación laboral 1995* (1995). Buenos Aires. La ley SA. Tomos (1) y (2).
- Legislación laboral 2000* (2000). Buenos Aires. La ley SA. Tomos (1) y (2).
- Legislación laboral 2001* (2001). Buenos Aires. La ley SA. Tomos (1) y (2).
- Legislación laboral 2002* (2002). Buenos Aires. La ley SA. Tomos (1) y (2).
- Legislación laboral 1989* (1989). Ordenada y concordada, anotada y revisada por Victor Hugo Alvarez Chavez. Buenos Aires. Serie legislación. Ediciones Jurídicas.
- Leyes laborales, Apéndice de Normativa Previsional* (1992). Santa Fe. Editorial Panamericana.
- Leyes Usuales del trabajo* (1997). Buenos Aires. Zavalía..
- Neffa Julio César (1998), *Modos de regulación, regímenes de acumulación y sus crisis en Argentina (1880 – 1996) Una contribución a su estudio desde la teoría de la regulación*. Buenos Aires, Trabajo y Sociedad/PIETTE – CONICET/EUDEBA.
- Neffa, Julio César (2004), “La forma institucional relación salarial y su evolución en argentina desde una perspectiva de largo plazo”, en Robert Boyer y Julio César Neffa (coord.), *La economía argentina y su crisis*, Buenos Aires, Miño y Davila/ Trabajo y Sociedad/CEIL-PIETTE.
- Neffa, Julio César; Biafore Eugenio; Cardelli Mariano; Gioia Sebastián (2005) “Principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 1989-2001 con impactos directos e indirectos sobre el empleo”, Serie Documentos del CEIL PIETTE, Buenos Aires.
- Novick M. y Catalano, A.(1995) “Reconversión productiva, cambio tecnológico y relaciones laborales”, *Relaciones laborales y seguridad social*, año I- 8 oct.1995, Interoceánicas SA.
- Onaindia, J. M. (1992), *Ley nacional de empleo comentada*. Buenos Aires. Errepar.
- Proyecto de Reforma laboral, ley 25.013* (1998), Córdoba, La Cañada.
- Ramón M. P. (2001), *Los recursos de la seguridad social*, Buenos Aires, Errepar.
- Régimen de contrato de trabajo, ley 20.744, Flexibilidad laboral, ley 24.465, Reforma laboral, ley 25.013, Compendio.*(1999), Córdoba, La Cañada.

- Revista De Derecho Laboral y Seguridad Social* (2007-2008), Editorial Lexis Nexis, Abeledo Perrot Nros. 1/20 Año 2007, N° 1/20 Año 2008..-
- Rodriguez Mancini Jorge (2000), *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 4ta. edición, Astrea.
- Romualdi, E.; Olguín D. O. y Drohobycki M. B. (1993), *Curso de legislación laboral, Segunda Parte*, Buenos Aires, CIMA.
- Revista laboral de la Sociedad Argentina de Derecho* (2003), N°17-Año IV- marzo-abril.
- Rubio V. y Piatti G. (1999), *Recursos de la seguridad social*, Buenos Aires. Errepar.

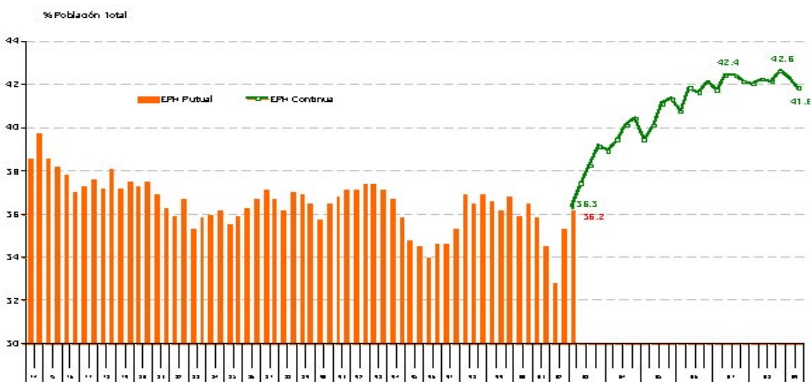
Anexo. Principales indicadores de la estructura y funcionamiento del mercado de trabajo (1974-2009)

Gráfico N°1. Evolución de la tasa de actividad - Período 1974-2008 como % de la población total



Fuente: INDEC. EPH

Gráfico N°2. Evolución de la tasa de empleo - Período 1974-2008 como % de la población total



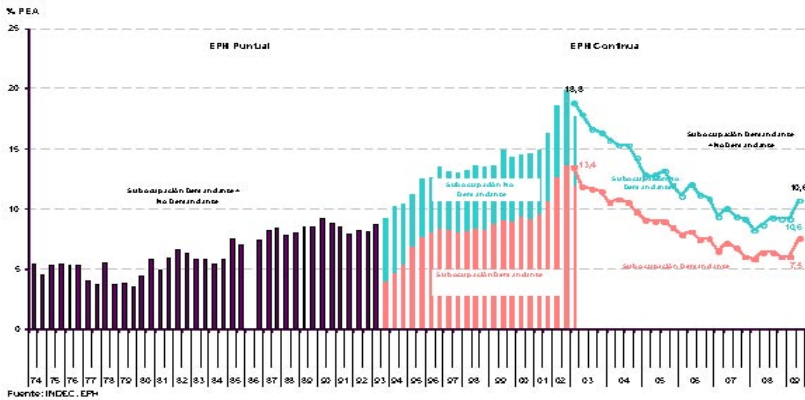
Fuente: INDEC. EPH

Gráfico N°3. Evolución de la tasa de desempleo - Período 1974-2008 como % de la población económicamente activa



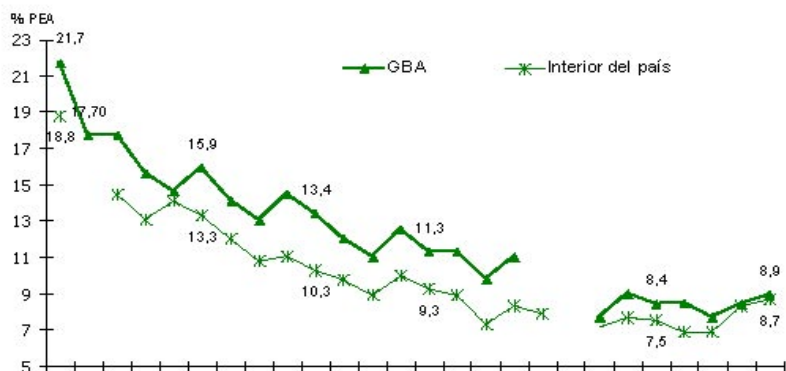
Fuente: INDEC, EPH y proyección de del BCRA, REM

Gráfico N°4. Evolución de la tasa de subempleo - Período 1993-2008 como % de la población económicamente activa



Fuente: INDEC, EPH

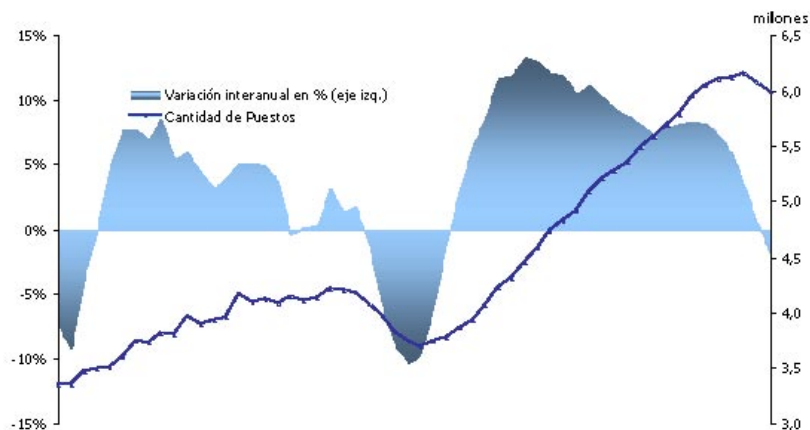
Gráfico N°5. Tasa de desocupación por regiones: Aglomerado GBA y aglomerados del interior del país, en %



Nota : En el II trim. 2007 algunos aglomerados se relevaron de manera parcial y en el III trim. 2007 los aglomerados no fueron relevados por causas de orden administrativo.

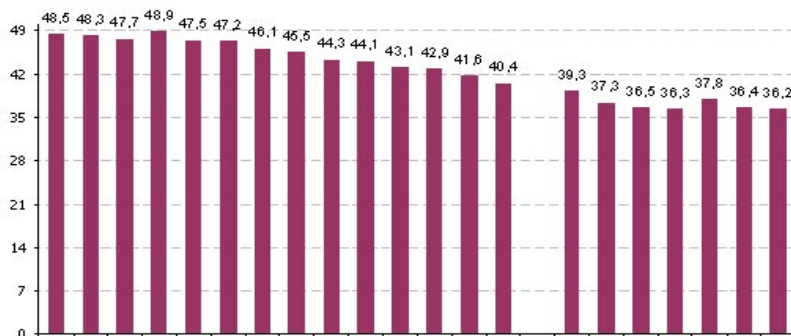
Fuente: INDEC, EPH.

Gráfico N°6. Empleos del sector privado declarados al SIPA por período devengado. Total país



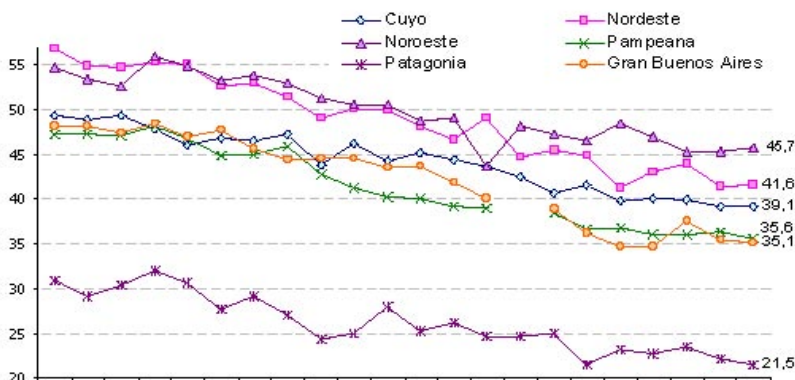
Fuente: Dirección Nacional de Programación Macroeconómica, Secretaría de Política Económica, sobre la base de información del Sistema Integrado Previsional Argentino, provisto por AFIP.

Gráfico N°7. Asalariados sin descuento jubilatorio de población de 14 años y más. Total Aglomerados urbanos, En %



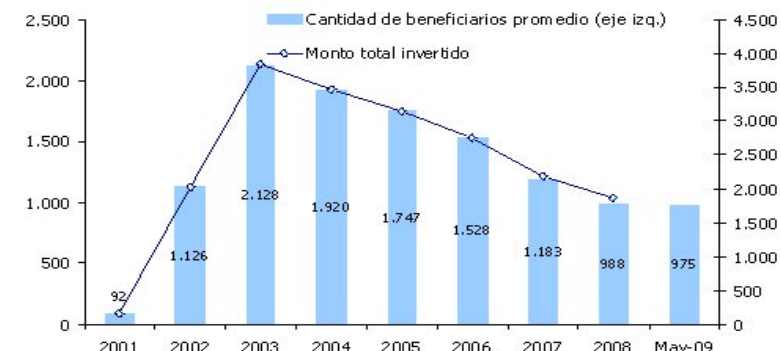
Nota : A partir del 3er Trimestre 2006 se incorporaron 3 nuevos aglomerados a la EPH. En el II Trim. 2007 algunos aglomerados relevaron de manera parcial y en el III Trim. 2007 los aglomerados no fueron relevados por causas de orden administrativo.
Fuente: INDEC, EPH.

Gráfico N°8. Asalariados sin descuento jubilatorio de población de 14 años y más según región Aglomerados urbanos, En %



Nota : A partir del 3er Trimestre 2006 se incorporaron 3 nuevos aglomerados a la EPH. En el II Trim. 2007 algunos aglomerados relevaron de manera parcial y en el III Trim. 2007 los aglomerados no fueron relevados por causas de orden administrativo.
Fuente: INDEC, EPH.

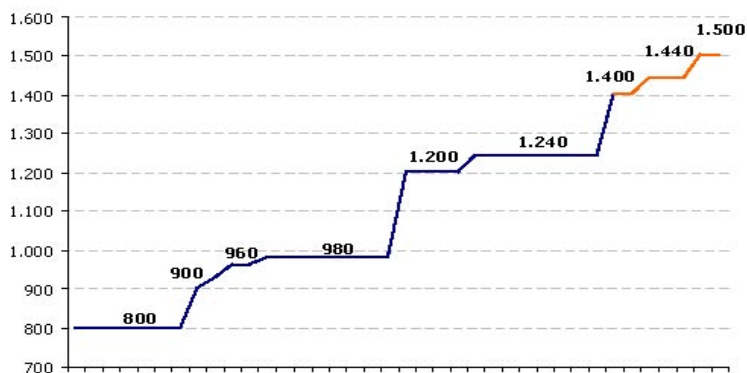
Gráfico N°9. Planes de Empleo del MTEySS: Cantidad de beneficiarios promedio y monto invertido



Nota: Entre los Programas con mayor concentración de beneficiarios se destaca el Programa JyJHD. Los montos son los transferidos en concepto de prestaciones liquidadas a los beneficiarios en cada Programa.

Fuente: Secretaría de Empleo, MTEySS.

Gráfico N°10. Evolución del salario mínimo legal (2007-2010)



Fuente: MECON, Dirección Nacional de Coyuntura sobre la base de MTEySS y normas de actualización



Empleo, desempleo & políticas de empleo

Esta serie de documentos, de frecuencia trimestral, publica los resultados de proyectos de estudios e investigaciones realizadas por investigadores y becarios del área Empleo, desempleo y políticas de empleo, sometidos a un sistema de referato interno, así como ponencias y conferencias presentadas en eventos académicos organizados por el Área y traducciones de especialistas extranjeros.

Director: Julio César Neffa