



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE
**CIENCIAS
ECONÓMICAS**

Promoción y formalización de las relaciones laborales en Argentina

Trabajo de Investigación

POR

27712 Hazim, Leandro Matías

27735 Ligutti Riva, María Agustina

DIRECTORES

FUNES, Mario Guillermo

MARINELLI, Laura Cecilia

Mendoza – 2020

ÍNDICE

RESUMEN TÉCNICO.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO I: TRABAJO	7
1. Legislación laboral argentina: reseña histórica.....	7
2. Trabajo registrado.....	11
2.1. Concepto de “trabajo” y su mención en la Constitución Nacional	11
2.2. Trabajo registrado: Concepto y características que lo determinan.....	11
2.3. Clasificación de trabajadores registrados según la EPH	12
2.4. Beneficios de la seguridad social.....	13
2.5. Regímenes de la seguridad social.....	13
2.5.1. Régimen general para personal en relación de dependencia.....	14
2.5.2. Regímenes para los trabajadores independientes.....	15
2.5.3. Régimen especial para el servicio doméstico.....	16
2.6. Exentos de la registración.....	17
3. Trabajo no registrado.....	18
3.1. Distinción entre desocupación y trabajo no registrado.....	18
3.2. Consecuencias por incumplimiento de las formalidades.....	19
3.2.1. Sanciones según el tipo de incumplimiento.....	19
4. Trabajo informal.....	21
4.1. OIT: definición de sector informal y empleo informal. Caracterización.....	21
4.2. Perspectivas y teorías.....	22
4.2.1. Perspectiva productiva y perspectiva legal.....	22
4.2.2. Teoría de la exclusión y teoría del escape.....	24
4.2.3. Conceptualización del término informalidad.	25
5. Trabajo ilícito y trabajo prohibido.....	25
6. Trabajo precario y trabajo decente.....	26

6.1. Distinción entre precariedad e informalidad laboral.....	26
6.2. Trabajo decente: de lo “precario” a lo “decente”	28
6.2.1. OIT: Programas de Trabajo Decente por País.....	29
CAPÍTULO II: POLÍTICAS.....	31
1. Introducción.....	31
2. Cambio de paradigma: Estrategias, políticas y programas implementados durante 2003 al 2013.....	32
3. Plan Integral de Combate al Trabajo No Registrado.....	35
4. Medidas de formalización para ciertos “segmentos duros” del sector informal.....	38
4.1. Trabajadores independientes.....	38
4.2. Servicio doméstico.....	40
4.3. Empleo joven.....	41
5. Contexto Nacional e implementación del Programa de Trabajo Decente.....	44
5.1. Programa de Trabajo Decente en Argentina.....	45
6. Proyecto de Reforma Laboral	47
CAPÍTULO III: FISCALIZACIÓN.....	50
1. Distribución de competencias.....	50
2. Normativa.....	55
3. Plan Nacional de Regularización del Trabajo.....	56
3.1. Concepto y objetivos.....	56
3.2. Etapas.....	57
3.3. Finalidad.....	57
3.4. Operativos de fiscalización.....	58
4. Estadísticas.....	59
5. REPSAL.....	61
5.1. Descripción inicial.....	61
5.2. Inconveniente.....	61
5.3. Estudio realizado por la OIT.....	62
CONCLUSIONES.....	64
BIBLIOGRAFÍA.....	69

RESUMEN TÉCNICO

Las relaciones laborales que vinculan a empleadores y empleados en Argentina pueden ser de múltiples formas, cada una de ellas con sus rasgos distintivos. Durante muchos años el fenómeno de la informalidad ha afectado estas relaciones, logrando instalarse cada vez con mayor fuerza en nuestro país, lo que representa un gran desafío de lucha para el gobierno nacional y la sociedad.

La presente investigación se propone ahondar en esta problemática, analizando la normativa vigente de aplicación, las causas que la generan y el rol que cumple el Estado para afrontarla, desde el punto de vista de la detección como de su promoción.

Partimos de un marco teórico amplio y profundo, cargado de definiciones y normativa, para poder determinar las características más importantes del fenómeno sometido a análisis. Se busca conocer los factores que intervienen, sus cualidades y su dinámica. Para el desarrollo del trabajo tomamos como fuente de información libros de especialistas en materia laboral y la complementamos con noticias de actualidad, todo referido al contexto argentino.

Luego del análisis destacamos las siguientes conclusiones: 1) el fenómeno de la informalidad en las relaciones laborales argentinas puede darse de manera voluntaria o involuntaria por parte de los trabajadores, teniendo también influencia el factor cultural del país; 2) la informalidad no es la única que afecta al empleo en Argentina, existen relaciones formales con índices de precariedad y carecen de los rasgos que definen a un “trabajo decente”; 3) el rol del Estado es fundamental en la aplicación de políticas y programas que luchen contra la reducción de los niveles de trabajos informales, la mejora en la fiscalización laboral y el aumento de la promoción de la formalización son objetivos clave que deben ser impulsados por el gobierno, pero acompañados por la sociedad en su conjunto.

Palabras clave: legislación laboral, trabajo, informalidad, precariedad, trabajo no registrado, formalización, políticas públicas laborales, fiscalización.

INTRODUCCIÓN

En Argentina todo aquello relacionado al sector laboral cuenta con ciertas particularidades. Desde el marco legal que lo regula hasta las relaciones laborales que son adoptadas por los empleadores; y es por ello que se vuelve un universo de análisis interesante.

Consideramos que los trabajadores son uno de los principales y más valiosos recursos dentro de cualquier organización, sin embargo, suelen ser los más afectados y perjudicados frente a eventuales situaciones de crisis que tienen que enfrentar sus empleadores. El trabajo no registrado da muestra de ello. Este fenómeno se ha instalado desde hace muchos años en nuestro país como una de las problemáticas más desafiantes a resolver por los gobiernos de turno.

Es por esto, que la temática elegida surgió de la inquietud generada por la gran cantidad de empleados que podemos observar que no se encuentran registrados legalmente según las normas vigentes en nuestro país. Diariamente frecuentamos personas de nuestro entorno, ya sea un familiar, círculos de amistad o conocidos que nos cuentan sus situaciones laborales, y entre ellas, siempre existe un caso de empleo “en negro”.

El propósito de este trabajo, es lograr conocer en mayor profundidad aquellos aspectos relevantes que se encuentran vinculados a este conflicto y permanece inmerso en nuestra sociedad. Para ello nos planteamos descubrir y analizar las distintas posturas de los especialistas sobre el concepto real que se esconde detrás de lo que llamamos “trabajo informal”, sus perspectivas, el rol del Estado en esta problemática y los sectores más afectados.

El análisis del marco legal vigente es un objetivo fundamental para poder determinar cómo influye en los criterios que son tenidos en cuenta por los empleadores a la hora de tomar la decisión de contratación de su personal. En muchas ocasiones creemos que las empresas con pocos empleados, como Pymes o empresas familiares, son las que poseen mayor cantidad de trabajadores no registrados, utilizando esta medida como un recurso para su beneficio propio, pero quizás esto no sea necesariamente una relación directa de causa-efecto.

Este tipo de investigación según su finalidad es básico, dado que parte de un marco teórico y se mantiene en él, es de aplicación inmediata y no aporta conocimiento nuevo. Según su profundidad es descriptiva, ya que sirve para determinar las características más importantes del fenómeno sometido a análisis,

y explicativa al buscar conocer los factores que intervienen y su dinámica. Según su fuente de datos es documental, para lo cual se tomó información de libros de especialistas en materia laboral, la cual fue complementada con noticias de actualidad en el contexto argentino. Según su enfoque es cualitativa, siendo su propósito la descripción de las cualidades de un fenómeno.

Éste trabajo abarca tres capítulos que se desarrollan de la siguiente manera:

Capítulo I: Trabajo: Se exponen conceptos básicos e información referida al trabajo respecto a sus formas, tipos, perspectivas y teorías; lo cual resultará útil para una mejor comprensión del tema investigado.

Capítulo II: Políticas: Se presentan todas aquellas políticas llevadas a cabo por el gobierno para disminuir el trabajo informal, a fin de mejorar y fomentar la calidad del empleo en nuestro país.

Capítulo III: Fiscalización: Se explica la distribución de competencias entre la Nación y las provincias sobre las acciones de fiscalización laboral aplicadas en el país y se describen algunos de los métodos implementados de inspección que detectan irregularidades y buscan promover la formalización del trabajo.

CAPÍTULO I: TRABAJO

“El trabajo registrado es trabajo de calidad, seguro y protegido”

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

1. Legislación laboral argentina: reseña histórica.

El derecho del trabajo se encontraba reglado hasta comienzos del siglo XX en Argentina por disposiciones de los Códigos Civil y de Comercio, ya que no estaba constituida aún una normativa específica para el mismo y la Constitución del año 1853 hacía escasa referencia a esta rama del derecho. Aparecía por tanto normado bajo la forma del contrato de locación de servicios, el cual “tiene lugar cuando una de las partes se obligare a prestar un servicio y la otra a pagarle por ese servicio un precio en dinero.” (CC, artículo 1623). Algunas de las primeras cuestiones que se reglamentaron, incluso antes de 1910, fueron el descanso semanal y el trabajo de las mujeres y los menores de edad. En 1915 se adoptó una ley sobre accidentes laborales y enfermedades en el trabajo. Después, otras leyes trataron cuestiones como las horas de trabajo (año 1929), y la terminación del empleo (año 1934).

A partir de mediados de la década de 1930, junto con el crecimiento del sindicalismo argentino, comienzan a aparecer normativas específicas encargadas de regular el trabajo asalariado. Luego con la designación de Perón al frente de la Secretaría de Trabajo y Previsión en 1943, se sistematizaron a la mayoría de los trabajadores los derechos laborales. Entre ellos, se otorgaron aumentos salariales mediante decretos y se impulsó la firma de centenares de convenios colectivos de trabajo.

Además, fueron fijados salarios mínimos e indemnizaciones por accidentes de trabajo. Se crearon los tribunales de trabajo, sustrayendo del ámbito privado la resolución de conflictos laborales. Se estableció el pago del Sueldo Anual Complementario (SAC). Se hicieron extensivas a muchos trabajadores las leyes de jubilaciones y las disposiciones en materia de la duración de la jornada de trabajo. Se extendieron a todos los trabajadores los beneficios de la Ley 11.729, de indemnización por despido sin causa y de vacaciones pagas, vigentes desde la década del 30 para los empleados del comercio.

Entre otras leyes, la Constitución de 1949 dedicaba un capítulo especial a los derechos de los trabajadores. Es en esta época donde aparece la primera idea de unificar toda la legislación laboral existente en un solo cuerpo normativo. Sin embargo, esta tarea será realizada cerca de la década del 70. En 1957, derogada la Constitución de 1949 por el gobierno militar, se agregó el artículo 14 bis a la Constitución de 1853. Este garantiza, entre otras cosas, el derecho del trabajador a la protección contra el despido arbitrario y estabilidad en el empleo público.

A medida que la legislación laboral pasó a ser más sofisticada, y en tanto se enriqueció gracias a los convenios colectivos y a las decisiones judiciales, fue cada vez más imprescindible contar con un texto consolidado, lo que se logró en 1974 adoptando la forma de Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Según esta, se buscaba regular el trabajo, considerado como “toda actividad lícita que se presente en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración” (Art 4); es decir, el trabajo asalariado. La LCT fue sometida a una revisión importante en 1976 y posteriormente en diversas ocasiones. Las enmiendas de mayor alcance fueron las realizadas en 1991, las cuales dieron un marco jurídico a muchos contratos de empleo atípicos que surgieron luego en 1995, 1998 y 2000.

La LCT es una reglamentación muy detallada, trata de las siguientes cuestiones: contrato de empleo, derechos y obligaciones de los empleados y de los empleadores, contratos de empleo especiales (tales como contratos a medio tiempo, contratos de duración determinada, contratos de trabajo de temporada), remuneración y protección de salarios, horas de trabajo, días festivos oficiales y el permiso con sueldo, la protección de la maternidad, la edad mínima y la protección de los trabajadores jóvenes, la suspensión y terminación del contrato de empleo, la transferencia de empresas, entre otras.

Es importante destacar la sanción en el año 1991 de la Ley Nacional de Empleo (Nº 24.013), ya que con ella se materializa la idea de que la protección de los trabajadores representaba un costo para la economía nacional, culminando por tanto en una flexibilización entendida como una desarticulación de la protección, con la consecuente precarización-informalización laboral.

Con el argumento de que para aumentar el empleo resultaba necesario flexibilizar el mercado de trabajo y disminuir los costos de contratación se introdujeron entonces 4 nuevas formas básicas de contratación:

- Fomento de empleo
- Nueva actividad

- Práctica laboral
- Trabajo formación

En el año 1995, con la promulgación de la Ley 24.465, se establecieron 2 nuevas modalidades de empleo. La primera de ellas fue la “Especial de Fomento de Empleo” que autorizaba la contratación por tiempo determinado (de 6 a 24 meses) de trabajadores mayores de 40 años, personas con discapacidad, mujeres y ex combatientes de Malvinas. La proporción permitida de trabajadores empleados bajo esta modalidad sobre el total de los trabajadores de las empresas era igual a la establecida en 1991.

Con el mismo objetivo de flexibilizar la contratación se creó una segunda figura laboral, el “Contrato de Aprendizaje”. Este contrato, presentado como una relación de aprendizaje sin carácter laboral, vinculaba a un joven trabajador con un empresario por un periodo de 3 a 24 meses. Finalizado el contrato no se debía abonar indemnización alguna.

Sin embargo, ante el evidente fracaso del objetivo enunciado (disminuir el desempleo) se promulgó en 1998 la Ley 25.013 “Régimen de reforma laboral que incluye la modificación de algunos aspectos de la regulación del Contrato de Trabajo”. La misma elimina las modalidades contractuales introducidas en 1991 y 1995, a excepción del contrato de aprendizaje. Sobre este último tipo de contratación, se realizaría una nueva modificación en el año 2008 con la promulgación de la Ley Nacional de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente (Ley 26.390) artículo 22, que le otorga carácter laboral, distanciándola de la pasantía educativa en lo formal, pero sin introducir cambios relevantes en las condiciones de empleo.

En el año 2000 se sanciona la Ley 25.250 de “Reforma Laboral”, que contiene enunciados y ciertas modificaciones referidas a los siguientes temas: estímulo del empleo estable, período de prueba, convenciones colectivas, Sistema Integrado de Inspección de Trabajo y la Seguridad Social, Simplificación Registral, entre otros. Luego, en el año 2004 se sanciona la Ley 25.877 de Ordenamiento Laboral, la cual deroga a la 25.250, realizando varias modificaciones, entre las más relevantes encontramos las referidas al derecho Individual del trabajo, el período de prueba, la promoción del empleo, la extinción del contrato de trabajo, la administración e inspección del trabajo y el preaviso.

Durante el año 2008 se sancionaron dos leyes muy importantes en el plano laboral. Ellas fueron la Ley 26.425 la cual le da surgimiento al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y luego la Ley 26.476 referida a la regularización de impuestos y recursos de la seguridad social y a la promoción y protección del empleo registrado.

En el año 2014 se aprobó la Ley 26.940 para la promoción del trabajo registrado y prevención del fraude; dentro de los aspectos más relevantes de esta ley encontramos dentro de su Título II: “Regímenes Especiales de Promoción del Trabajo Registrado”, grandes beneficios referidos a las contribuciones patronales que deben abonar las empresas en relación a los empleados que posee.

El Artículo 172 de la Ley 27.430 de Reforma Tributaria, sancionada a fines de 2017, dejó sin efecto el Título II de la Ley 26.940. Dicha eliminación, tiene vigencia a partir del día 30 de diciembre de ese año. Por lo tanto, desde aquel día ya no se pueden utilizar los beneficios de la ley 26.940. En cuanto a los empleadores que ya estaban utilizando, al momento de vigencia de la ley de Reforma Tributaria, algunos de los beneficios de este título, podrán seguir utilizándolos, con ciertas condiciones que se dejan establecidas en dicha reforma.

A fines del año 2017, el Congreso de la Nación aprobó los proyectos de reformas previsionales y tributarias, quedando sin aprobación el proyecto de reforma laboral. La reforma previsional se trató de la modificación del cálculo de movilidad, introduciendo una fórmula basada fundamentalmente en la evolución inflacionaria en un 70% y en un 30% en los salarios. La reforma tributaria que fue elaborada desde el Ministerio de Hacienda conducido por Nicolás Dujovne, estableció una importante rebaja impositiva, siendo uno de los ejes centrales la reducción de las contribuciones patronales que realizan las empresas (ítem que en un principio fue de la reforma laboral, pero que se trasladó al proyecto tributario).

Respecto al proyecto de reforma laboral, que a la actualidad sigue sin tener su aprobación, desde el Gobierno se puso el acento en la necesidad de un “blanqueo laboral” que lograra terminar con el flagelo del empleo no registrado a través del abaratamiento de los costos de contratación. Con respecto a la reducción de los costos, la reforma tributaria colabora con la laboral en este aspecto, pero son muchos más los ítems que se necesitan para lograr el objetivo de incentivar el “blanqueo”.

Para finalizar, cuando hablamos de normativa laboral, es importante no olvidarnos de nombrar los convenios colectivos de trabajo, ya que ellos también desempeñan un papel importante en la reglamentación laboral, en particular por ser jurídicamente vinculantes, y suelen cubrir una amplia gama de industrias o de sectores de la industria. De hecho, la mayoría de trabajadores están cubiertos por un convenio colectivo. Sin embargo, su repercusión actual varía en exceso de una industria a otra y, en la mayoría de los casos, además de fijar los salarios distan de ser una de las fuentes principales de la reglamentación laboral.

2. Trabajo registrado

2.1. Concepto de “trabajo” y su mención en la Constitución Nacional

Optando por una definición de alcance general se parte de definir al trabajo del hombre como: “toda actividad o esfuerzo del ser humano, desarrollada en forma consciente y voluntaria para dominar y transformar la materia” (Livellara, 2004, p. 41).

Conforme al Artículo 14 bis de la Constitución Nacional (CN): "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagados, retribución justa, salario mínimo vital y móvil, igual remuneración por igual tarea, participación en las ganancias de las empresas con control de la producción y colaboración en la dirección, protección contra el despido arbitrario, estabilidad del empleo público, organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial”.

2.2. Trabajo registrado: concepto y características que lo determinan

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTySS) define al trabajo registrado como trabajo de calidad, seguro y protegido.

De acuerdo con el Art. 7 de la Ley 24.013 se entiende que la relación o contrato ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:

a) En el libro de sueldos, el cual deberá estar registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio.

Conforme al Art. 52 de la LCT, en este libro deberá consignarse:

- Individualización íntegra y actualizada del empleador,
- Nombre del trabajador,
- Estado civil,
- Fecha de ingreso y egreso,
- Remuneraciones asignadas y percibidas,
- Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares,
- Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo.

Estos datos, deberán coincidir a su vez, con los volcados en los recibos de sueldo y demás documentación laboral.

La falta de exhibición del libro ante requerimiento en una inspección administrativa o en un juicio laboral, será considerada como presunción de certeza de las afirmaciones del trabajador que debían constar en dichos asientos.

b) En el Sistema Único de Registro Laboral, donde se debe llevar a cabo la inscripción del empleador y la afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y a la obra social correspondiente. Éste sistema fue reemplazado por el registro de Simplificación Registral, creado por la Res. Gral. 2988/2010 – AFIP

Asimismo, el empleador deberá registrar el contrato laboral ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), de donde se deriva la registración en la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), la afiliación a la obra social correspondiente y la asignación de un número de CUIL (Clave Única de Identificación Laboral).

2.3. Clasificación de trabajadores registrados según la EPH

La Encuesta Permanente de Hogares (EPH) hace la siguiente distinción respecto a los trabajadores registrados:

■ Asalariados

- **Privados:** se considera trabajador asalariado registrado en el sector privado a toda persona identificada a través de una Clave Única de Identificación Laboral (CUIL) que ocupa al menos un puesto de trabajo declarado por un empleador en el Sistema de la Seguridad Social. De este modo, se conceptualiza al “trabajo asalariado registrado” como el conjunto de trabajadores que perciben un salario por parte de un empleador y cuentan con los beneficios del sistema de la seguridad social previstos en las normas laborales.
- **Públicos:** el empleo asalariado registrado del sector público es identificado a partir de los trabajadores declarados por los empleadores identificados en el listado de Claves Únicas de Identificación Tributaria (CUITs) pertenecientes al sector público, elaborado por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) del Ministerio de Producción y Trabajo. Este listado incluye organismos y dependencias municipales, provinciales y nacionales.

■ No Asalariados

- **Monotributistas**
- **Autónomos**
- **Monotributistas sociales:** se asignan a esta categoría aquellas personas clasificadas en el padrón de contribuyentes de la AFIP bajo las siguientes modalidades: Monotributista Social Agropecuario, Monotributo Social Locación y Monotributo Social Ventas. Es un régimen que te permite ingresar a la economía formal, registrar tu emprendimiento, emitir facturas, contar con una obra social con cobertura para tu grupo familiar y realizar aportes para acceder a una jubilación en el futuro (Ley 25865).

2.4. Beneficios de la seguridad social

Registrar al trabajador le permite a éste acceder a los beneficios de la seguridad social que las leyes le reconocen, entre ellos:

- ✓ Cobertura de salud (obra social) para él y su familia.
- ✓ Seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (ART).
- ✓ Cobrar las asignaciones familiares.
- ✓ Percibir una jubilación cuando corresponda o cobrar una pensión por invalidez en caso de sufrir alguna enfermedad que lo incapacite para seguir desarrollando tareas.
- ✓ Cobrar la prestación por desempleo si se extingue la relación laboral por causa ajena a su voluntad.

2.5. Regímenes de la seguridad social

En la actualidad, el Sistema de Seguridad Social Argentino (SSSA) está compuesto por el conjunto de regímenes y normas adoptadas por el Estado que tienen como objetivo mantener el nivel de vida de la población y asistir a los segmentos más necesitados, mediante prestaciones en dinero y servicios, cuando son afectados por contingencias consideradas socialmente protegibles; entre éstas: enfermedad, invalidez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, maternidad, vejez y muerte, desempleo y cargas de familia.

Los componentes de la seguridad social son mayoritariamente contributivos, lo cual implica que las personas acceden a ellos si existen aportes y contribuciones sobre las remuneraciones e ingresos obtenidos a través del trabajo registrado.

El SSSA se compone del Sistema de Seguridad Social Nacional (SSSN) y de otros regímenes contributivos específicos administrados por provincias y municipios, cajas previsionales de bancos y asociaciones profesionales y subsistemas nacionales.

También poseen regímenes específicos el personal militar o de seguridad de las Fuerzas Armadas, Gendarmería Nacional, Prefectura Nacional, Servicio Penitenciario Nacional y de Guarda parques Nacionales, así como el personal policial.

Dentro del SSSN existe un régimen principal para trabajadores dependientes, tres regímenes para trabajadores independientes, divididos de acuerdo al nivel de ingresos y volumen de actividad y un régimen especial para trabajadores de servicio doméstico.

La ANSES es el organismo descentralizado encargado de administrar, controlar y fiscalizar el conjunto del Sistema de Seguridad Social Nacional; y la AFIP de aplicar, recaudar, fiscalizar y ejecutar judicialmente sus recursos. Dentro de este marco general, existen subsistemas que estructuran la gestión de cada uno de los beneficios de la seguridad social. Así, las jubilaciones son administradas por el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), las asignaciones y subsidios familiares por el Sistema de Asignaciones Familiares (SAF); el seguro por desempleo por el Fondo Nacional de Empleo (FNE); y los accidentes de trabajo por la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART).

2.5.1. Régimen general para personal en relación de dependencia

El empleado y el empleador están obligados a realizar, respectivamente, aportes y contribuciones, que se calculan como porcentaje del sueldo bruto que percibe el empleado. El empleador es el responsable de retener y depositar el aporte obligatorio que debe realizar el empleado. Los aportes son fijos y representan el 17% del salario bruto (11% se aporta a la jubilación, un 3% se deriva a la obra social y un 3% para el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP.)). En cambio, las alícuotas correspondientes a las contribuciones patronales varían entre 23% y 27%, dependiendo de la actividad y el tamaño del agente.

2.5.2. Regímenes para los trabajadores independientes

El régimen de monotributo supone una simplificación de la liquidación de impuestos, dado que mediante un solo pago el trabajador cubre sus responsabilidades de seguridad social, obra social, ganancias e IVA.

Cuadro N° 1: Categorías y valores del monotributo (vigentes desde 01/01/2020 a la fecha)

Categ.	Ingresos Brutos	Actividad	Cantidad Mínima de Empleados	Sup. Afectada (*)	Energía Eléctrica Consumida Anualmente	Alquileres Devengados Anualmente	Precio unitario máximo para venta de Cosas Muebles	Impuesto Integrado		Aportes al SIPA (**)	Aportes Obra Social (***)	Total	
								Locaciones y/o Prestaciones de Servicios	Venta de Cosas Muebles			Locaciones y/o prestaciones de servicios	Venta de Cosas Muebles
A	\$ 208.739,25	No excluida	No requiere	Hasta 30 m2	Hasta 3330 Kw	\$ 78.277,23	\$ 29.119,56	\$ 168,97	\$ 168,97	\$ 745,49	\$ 1.041,22	\$ 1.955,68	\$ 1.955,68
B	\$ 313.108,87	No excluida	No requiere	Hasta 45 m2	Hasta 5000 Kw	\$ 78.277,23	\$ 29.119,56	\$ 325,54	\$ 325,54	\$ 820,04	\$ 1.041,22	\$ 2.186,80	\$ 2.186,80
C	\$ 417.478,51	No excluida	No requiere	Hasta 60 m2	Hasta 6700 Kw	\$ 156.554,44	\$ 29.119,56	\$ 556,64	\$ 514,38	\$ 902,05	\$ 1.041,22	\$ 2.499,91	\$ 2.457,65
D	\$ 626.217,78	No excluida	No requiere	Hasta 85 m2	Hasta 10000 Kw	\$ 156.554,44	\$ 29.119,56	\$ 914,47	\$ 844,90	\$ 992,25	\$ 1.041,22	\$ 2.947,94	\$ 2.878,37
E	\$ 834.957,00	No excluida	No requiere	Hasta 110 m2	Hasta 13000 Kw	\$ 195.071,79	\$ 29.119,56	\$ 1.739,48	\$ 1.349,34	\$ 1.091,48	\$ 1.041,22	\$ 3.872,18	\$ 3.482,04
F	\$ 1.043.696,27	No excluida	No requiere	Hasta 150 m2	Hasta 16500 Kw	\$ 195.693,03	\$ 29.119,56	\$ 2.393,05	\$ 1.761,85	\$ 1.200,62	\$ 1.041,22	\$ 4.634,89	\$ 4.003,69
G	\$ 1.252.435,53	No excluida	No requiere	Hasta 200 m2	Hasta 20000 Kw	\$ 234.831,66	\$ 29.119,56	\$ 3.044,12	\$ 2.196,71	\$ 1.320,68	\$ 1.041,22	\$ 5.406,02	\$ 4.558,61
H	\$ 1.739.493,79	No excluida	No requiere	Hasta 200 m2	Hasta 20000 Kw	\$ 313.108,87	\$ 29.119,56	\$ 6.957,96	\$ 5.392,44	\$ 1.452,75	\$ 1.041,22	\$ 9.451,93	\$ 7.886,41
I	\$ 2.043.905,21	Venta de Bs. muebles	No requiere	Hasta 200 m2	Hasta 20000 Kw	\$ 313.108,87	\$ 29.119,56	-	\$ 8.697,46	\$ 1.598,03	\$ 1.041,22	-	\$ 11.336,71
J	\$ 2.348.316,62	Venta de Bs. muebles	No requiere	Hasta 200 m2	Hasta 20000 Kw	\$ 313.108,87	\$ 29.119,56	-	\$ 10.220,77	\$ 1.757,84	\$ 1.041,22	-	\$ 13.019,83
K	\$ 2.609.240,69	Venta de Bs. muebles	No requiere	Hasta 200 m2	Hasta 20000 Kw	\$ 313.108,87	\$ 29.119,56	-	\$ 11.741,58	\$ 1.933,61	\$ 1.041,22	-	\$ 14.716,41

Fuente: AFIP – Categorías monotributo

Otra categoría tributaria es el monotributo social, cuya gestión depende del Ministerio de Desarrollo Social. Las cargas impositivas y previsionales en este caso están subsidiadas en un 100%, mientras que las de la obra social se encuentran subsidiadas en un 50%.

Los trabajadores autónomos efectúan los aportes previsionales obligatorios, según una renta imponible mensual para cada categoría (cinco) que define la AFIP de acuerdo a los ingresos brutos anuales. A esta renta imponible se le aplica la alícuota de 32%, de los cuales el 27% corresponde al aporte previsional y el 5% al INSSJP. Según su actividad, los autónomos deben registrarse además en el impuesto a las ganancias y en el IVA.

Cuadro Nº 2: Autónomos: Categorías, Ingresos y Aportes.

Tabla	Categoría	Actividad	Ingresos brutos		Aportes			
			Desde	Hasta	2019			2020
					Junio	Septiembre	Diciembre	Marzo
I	III	Personas físicas que realicen la dirección, administración o conducción de sociedades comerciales o civiles, regulares o irregulares, y socios de sociedades de cualquier tipo.		\$ 15.000	\$ 4.277,21	\$ 4.799,89	\$ 5.219,40	\$ 5.708,98
	IV		\$ 15.001	\$ 30.000	\$ 6.843,54	\$ 7.679,82	\$ 8.351,04	\$ 9.134,36
	V		\$ 30.001		\$ 9.409,86	\$ 10.559,74	\$ 11.482,68	\$ 12.559,74
II	I	Profesiones, oficios, productores de seguro y demás locaciones y prestaciones de servicios.		\$ 20.000	\$ 2.138,61	\$ 2.399,94	\$ 2.609,70	\$ 2.854,49
	II		\$ 20.001		\$ 2.994,04	\$ 3.359,91	\$ 3.653,56	\$ 3.996,27
III	I	Otros sujetos que no realicen prestaciones de servicios ni sean directores o administradores de sociedades (no incluidos en las tablas I y II).		\$ 25.000	\$ 2.138,61	\$ 2.399,94	\$ 2.609,70	\$ 2.854,49
	II		\$ 25.001		\$ 2.994,04	\$ 3.359,91	\$ 3.653,56	\$ 3.996,27
IV	I	Afiliados voluntarios: miembros de consejos de administración de cooperativas que no perciban retribución alguna, titulares de condominios y de sucesiones indivisas que no ejerzan la dirección, administración o conducción de la explotación común, miembros religiosos, profesionales universitarios que aporten en cajas especiales, amas de casa, etc.			\$ 2.138,61	\$ 2.399,94	\$ 2.609,70	\$ 2.854,49

Fuente: Ministerio de Trabajo.

2.5.3. Régimen especial para el servicio doméstico

Se consideran aquellas personas que prestan servicios de limpieza, mantenimiento u otras actividades en el hogar, asistencia personal y acompañamiento a miembros de la familia y cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

Los trabajadores del servicio doméstico tienen un régimen especial (Ley 26.844) para realizar sus aportes jubilatorios. El trabajador realiza aportes con destino al Régimen Nacional de Obras Sociales y el dador de trabajo contribuciones patronales con destino al SIPA, según la cantidad de horas semanales trabajadas por el trabajador (e independientemente de su sueldo).

Para contar con los beneficios de la jubilación y de la obra social debe realizar los depósitos en el sistema; este monto puede alcanzarse mediante los pagos de un solo trabajo de 16 horas o más, mediante la acumulación de los aportes y contribuciones de varios trabajos de menos horas o,

en el caso de faltantes, completando el monto de manera voluntaria (pudiendo hacer esto, tanto el trabajador como el dador de trabajo).

Cuadro Nº 3: Aportes, contribuciones y ART (valores vigentes a partir de febrero de 2020)

Horas trabajadas semanalmente	Importe a pagar	Importe de cada concepto que se paga		Cuota riesgos del trabajo
		Aportes	Contribuciones	
Menos de 12	\$ 318,31	\$ 84,49	\$ 29,82	\$ 204
Desde 12 a menos de 16	\$ 542,18	\$ 156,55	\$ 59,63	\$ 326
16 ó más	\$ 1.631,19	\$ 1.041,22	\$ 86,97	\$ 503

Fuente: AFIP – Casas particulares

Luego de analizar los distintos regímenes, podemos observar que el régimen para dependientes es el único que otorga acceso pleno a los beneficios de la seguridad social para el aportante y grupo familiar. Mediante el mismo, el trabajador accede a un seguro de salud que se hace extensible a su familia (obra social); a un seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (ART); y tiene además derecho a cobrar las asignaciones familiares y a percibir una jubilación o cobrar una pensión por invalidez en caso de sufrir alguna enfermedad que lo incapacite. Por otra parte, si la relación laboral se extingue por causa ajena a su voluntad, tiene derecho a cobrar la prestación del seguro por desempleo, además de la indemnización que le corresponde por la Ley de Contrato de Trabajo. Por el contrario, los otros regímenes (trabajadores independientes y el servicio doméstico) otorgan exclusivamente derecho a la jubilación y a la obra social para el aportante. Aun así, la obra social puede extenderse a los familiares dependientes mediante pagos de adicionales.

2.6. Exentos de la registración

Dentro de los trabajadores exentos en la registración nos encontramos con aquellos que son menores de 18 años de edad, quienes se encuentran cumpliendo pasantías o con becas, quienes poseen planes de empleo y aquellos que no cumplen con el mínimo no imponible (equivalente a 2 bases mínimas previstas por el artículo 3 de la Res. (ANSES) 279/19).

3. Trabajo no registrado

La población económicamente activa (PEA), son aquellas personas que tienen una ocupación, o que la buscan activamente. Son aquellos que tienen la capacidad de entrar en el Mercado Laboral. Se compone entonces por la población ocupada más la población desocupada.

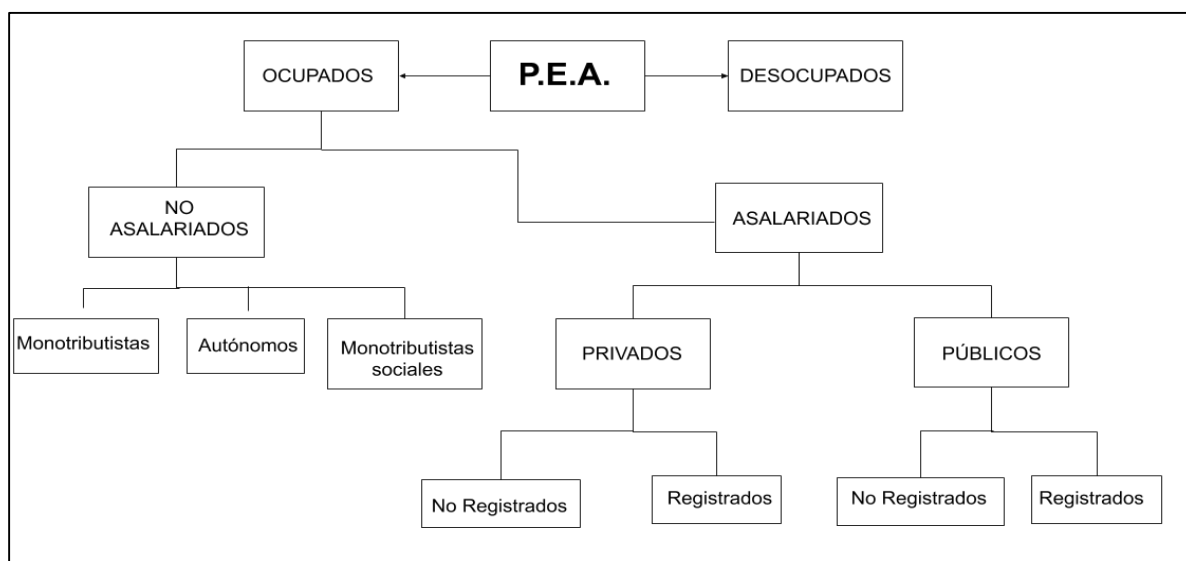
3.1. Distinción entre desocupación y trabajo no registrado

La “desocupación” es producto de la insuficiente generación de puestos de trabajo para un nivel de oferta de trabajo dado. La consecuencia más grave del desempleo es la falta de ingresos.

En cambio, los factores que explican la problemática del “empleo no registrado” consisten en: la generalización de prácticas fuera de las normas por parte de las empresas en combinación con las limitaciones que presentan los controles que implementa el Estado; la progresiva extensión del sector informal en la economía nacional, integrado por empresas de baja productividad relativa y precaria inserción económica, y por actividades ilícitas que por su naturaleza no pueden ser regularizadas; las características particulares de contratación que presentan por ejemplo las trabajadoras del servicio doméstico.

La principal diferencia entre estos conceptos radica en que en uno de ellos el trabajo está ausente (desocupación), mientras que en el otro existe la realización de una tarea, sólo que no se encuentra formalizada según las normas laborales.

Cuadro N°4: Composición de la PEA



Fuente: EPH - Elaboración propia

3.2. Consecuencias por incumplimiento de las formalidades

Con el objetivo de evadir el pago de impuestos y/o cargas previsionales, abonar salarios menores y/o disminuir costos en general, un fraude común de algunos empleadores consiste en registrar al trabajador en forma incorrecta, falseando la propia actividad para incorporar al operario a un Convenio Colectivo que fije sueldos más bajos o registrando al empleado en una categoría inferior o por un menor tiempo de prestación de servicios para burlar las normas laborales, fiscales y previsionales.

Este tipo de conducta, además de generar un incumplimiento patronal de tal gravedad que permita un despido indirecto y de habilitar la posibilidad de aplicación de multas de la Ley de Empleo (24.013), hace pasible a la empleadora de un reclamo por diferencias salariales entre la remuneración efectivamente abonada y la que por ley y de acuerdo al convenio le correspondan al operario en los últimos 2 años de la relación laboral (plazo de prescripción).

3.2.1 Sanciones según el tipo de incumplimiento

En aquellos casos en que el empleador omita la regularización de los trabajadores no inscriptos dentro de los 30 (treinta) días de recibida la intimación del empleado, éste resulta ser acreedor de las siguientes indemnizaciones, según el escenario en que se encuentre:

3.2.1.1 Por falta total de registración

El equivalente a la cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación (art. 8, Ley de Empleo). En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la LCT.

3.2.1.2 Por consignar una fecha de ingreso posterior a la real

El equivalente a la cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada (art. 9, Ley de Empleo).

3.2.1.3 Por registrar una remuneración inferior a la percibida

El equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, desde la fecha que inscribió erróneamente el monto de la remuneración (art. 10, Ley de Empleo).

3.2.1.4 Por despido sin justa causa dentro de los dos años de haber cursado la intimación prevista por el artículo 11 de la Ley de Empleo

El equivalente al doble de las indemnizaciones que le correspondan como consecuencia del despido. Si el empleador otorgare efectivamente el preaviso, su plazo también se duplicará. (Art. 15, Ley de Empleo).

Para tener derecho a estas multas o indemnizaciones el trabajador deberá acreditar que previamente emplazó fehacientemente al empleador al cumplimiento en el término de treinta días y que además comunicó esa situación a la AFIP en el plazo de 48 horas (art. 11, Ley de Empleo).

El artículo 1 de la ley 25323 establece la duplicación de la indemnización por antigüedad (prevista en el artículo 245, LCT) sin tope, en caso de trabajo no registrado, cuando dicha situación no se haya denunciado durante la vigencia de la relación laboral y/o cuando no se haya realizado debidamente el procedimiento previsto por la Ley 24.013.

En general, en las demandas se reclama por la ley 24.013 y subsidiariamente por la ley 25.323, pero en la realidad ello no corresponde y debe reclamarse por una u otra. Es decir, se debe optar.

No es aplicable el artículo 1 de la ley 25.323 en forma complementaria a la ley 24.013, sino que la complementa para cuando se reclama el trabajo en negro luego de extinguido el vínculo laboral.

Es aplicable en caso de no registración o registración defectuosa. Recordemos que el debido registro, como nombramos en el apartado 2 "b" de este capítulo, hace referencia al cumplimiento de las formalidades del libro del artículo 52 de la LCT, el correspondiente registro en AFIP y en los organismos de la Seguridad Social.

No es necesario para su procedencia, intimación similar a la del artículo 11 de la Ley de Empleo, siendo necesario sólo el paso del tiempo que la ley otorga para regularizar la situación. Sí

resulta conveniente hacer del debido reclamo en carta documento junto a los otros rubros luego de la disolución del vínculo.

4. Trabajo informal

Partiendo de la definición de la Real Academia Española, “informal” es aquello que no guarda las formas y reglas prevenidas.

El “trabajo informal”, en Argentina es la prestación de servicio por cuenta ajena al margen de las disposiciones legales del trabajo y de la seguridad social. Es decir, cuando se quebrantan las siguientes normas: Ley de Empleo que crea el Sistema Único de Registro Laboral y la 24241 que instituye el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP). Asimismo, el SIJP fue reformado por la ley 26425, que eliminó el sistema de “capitalización” administrado por las AFJP y creó el SIPA, que cubre las contingencias de vejez, invalidez y muerte y se integra al Sistema Único de Seguridad Social (SUSS).

4.1. OIT: definición de sector informal y empleo informal. Caracterización

En la “Memoria del Director General” a la Conferencia Internacional del Trabajo (CIET) de 1991 definió al sector informal como “las muy pequeñas unidades de producción y distribución de bienes y servicios, situadas en las zonas urbanas de los países en desarrollo; dichas unidades pertenecen casi siempre a productores independientes y trabajadores independientes que a veces emplean a miembros de la familia o a algunos asalariados o aprendices. Éstas disponen de muy poco o de ningún capital; utilizan técnicas rudimentarias y mano de obra escasamente calificada, por lo que su productividad es reducida; quienes trabajan en ellas suelen obtener ingresos muy bajos e irregulares, y su empleo es sumamente inestable” (OIT, 1991).

La decimoquinta CIET (OIT, 1993), describe al sector informal “como unidades de producción de bienes o servicios que tienen por finalidad primordial la de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esa actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo -en los casos en que existan- se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco, o las relaciones personales y sociales, y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales.”

La definición de este concepto pone énfasis en que se trata de unidades que pertenecen a individuos u hogares y que no están constituidas como sociedades comerciales cumpliendo aspectos formales (por ejemplo, poseer registros contables): los trabajadores cuentapropistas (excluidos los profesionales), los empleadores y

el personal de microempresas (menos de 5 ocupados), los trabajadores familiares no remunerados y el personal doméstico.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2002, define al empleo informal como el conjunto de puestos de trabajo informales desarrollados tanto en empresas formales como informales. Por esto, propone el término de economía informal para hacer referencia al conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades productivas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por los sistemas formales o no lo están en absoluto.

Este último concepto de informalidad es más general, pues incluye tanto las relaciones de producción como las relaciones de empleo. Sin embargo, esta nueva visión no implica eliminar el término -sector informal- sino incluirlo en el de "economía informal" para considerar a todos los trabajadores que no están suficientemente cubiertos por las leyes laborales, incluso a quienes se encuentren empleados en unidades formales de producción.

Según la OIT el empleo informal es aquel cuya relación laboral cumple con al menos una de las siguientes condiciones: no se encuentra regulado por la legislación laboral; no contempla la seguridad social; no se encuentra sujeto a contribuciones impositivas y/o no tienen acceso a ciertos beneficios laborales. Se incluye a los asalariados que tienen empleos informales ya sea que estén empleados por empresas del sector formal, por empresas del sector informal, o por hogares que les emplean como trabajadores domésticos asalariados.

4.2. Perspectivas y teorías

4.2.1. Perspectiva productiva y perspectiva legal

Existen dos perspectivas para definir la informalidad que, a pesar de considerar aspectos distintos del mercado laboral, no son contradictorias sino complementarias. Para poder describirlas a ambas, vamos a recurrir a varios autores.

La primera de ellas es la "perspectiva productiva" y de acuerdo con Víctor E. Tokman; considera como trabajadores informales al conjunto de ocupados que pertenecen a una clase desventajada y marginal, de baja productividad y calificación. Entonces un individuo es considerado trabajador informal si se trata de: 1) Trabajador independiente no calificado, 2) Asalariado en una firma pequeña, 3) Trabajador sin remuneración.

Por otra parte, se encuentra la “perspectiva legal”, Hernando de Soto la define como aquella que considera informales a los trabajadores que no cuentan con los beneficios que otorga el cumplimiento de las reglas laborales (derecho a vacaciones, seguro de salud, jubilación y pensión, etc.).

Como podemos observar, la primera definición se encuentra centrada en el tipo de trabajo, mientras que la segunda se enfoca en el bienestar del trabajador y la calidad del trabajo.

Cuadro N° 5: Trabajo informal en América Latina: principales perspectivas teóricas

Principales corrientes	Principales autores	Definición
Enfoque de la economía dual (PREALC-OIT). Sector Informal Urbano (SIU)	Víctor E. Tokman, Paulo R. de Souza Emilio Klein Jaime Mezzera (PREALC de la OIT) Sethuraman S.V. Mazumdar, M.	Actividades productivas de pequeño tamaño. Escasa o nula dotación de Capital. Tecnología débil e intensiva en trabajo. Baja productividad y salarios. Escasa división social y técnica del trabajo. Mercados competitivos y facilidad de acceso. Fuerza de trabajo poco calificada.
Enfoque estructuralista (o Neo marxista)	Alejandro Portes, Manuel Castells, Lauren Benton	"Actividades generadoras de ingresos, no reguladas por las instituciones, en un medio social y legal en el que se reglamentan actividades similares"
Enfoque "Neoliberal" (o Legalista)	Hernando De Soto	"Zona de penumbra donde los individuos se refugian cuando los costos de cumplir las leyes exceden sus beneficios"

Fuente: J. Neffa y otros. (2008) Sector informal, precariedad, trabajo no registrado

4.2.2. Teoría de la exclusión y teoría del escape

Para poder definir la informalidad, además de las perspectivas, también nos encontramos con diferentes teorías. De acuerdo a la **teoría de la “exclusión”**, los trabajadores informales son parte de un grupo en desventaja, que han sido excluidos involuntariamente de los beneficios otorgados por el Estado y de los circuitos de la economía moderna (Perry y otros, 2007). Dicha teoría sostiene que cuando la economía entra en etapas recesivas los salarios relativamente rígidos del sector formal provocan que las empresas se vean obligadas a despedir trabajadores, quienes deben desplazarse al sector informal como una forma de supervivencia hasta mejorar la economía.

Esta exclusión ocurre a lo largo de tres márgenes, o fronteras, entre la formalidad y la informalidad. En primer lugar, una larga tradición en la literatura laboral considera que la segmentación del mercado laboral impide que los trabajadores dejen su estado de inercia en la informalidad y se empleen en el sector formal que ofrece beneficios estipulados por el Estado. En segundo lugar, De Soto (1989) considera que las reglamentaciones complicadas impiden que las empresas pequeñas crucen la frontera hacia la formalidad y prosperen. En tercer lugar, es posible que algunas empresas grandes que deben hacer frente a cargas fiscales y regulaciones excesivas operen parcialmente en la informalidad como una forma de defenderse y, en consecuencia, dejan de alcanzar su potencial de crecimiento y una mayor eficiencia.

En tanto que la **teoría del “escape”** pone énfasis en el carácter voluntario del trabajo informal, por lo que para algunos trabajadores ser informal es óptimo (Perry y otros, 2007). La misma sostiene como punto de entrada al mercado laboral el empleo asalariado informal, donde se acumula experiencia, conocimientos, capital y contactos antes de poder establecerse como trabajador independiente.

Los individuos pueden elegir trabajos informales voluntariamente: dadas sus preferencias, habilidades, formas alternativas de protección social y su valoración personal de costos y beneficios del trabajo formal e informal, es decir, que ciertos trabajadores optan por el “escape”. Detrás de esta noción está la idea de que los trabajos formales e informales no difieren únicamente en el acceso a la seguridad social y que los beneficios formales son un elemento más dentro de los cálculos que hacen los trabajadores.

Sin embargo, los autores encuentran que la opción del escape complementa a la teoría tradicional de la exclusión. Los trabajadores independientes, por ejemplo, dicen estar en promedio tan bien como los trabajadores en empleos formales para los cuales ellos están calificados. Es decir, la mayoría de esos trabajadores informales no está buscando empleo en el sector formal; ellos han

seleccionado sus ocupaciones de acuerdo a sus necesidades individuales (especialmente su deseo de flexibilidad y autonomía) y sus aptitudes (su ventaja comparativa dada su capacidad empresarial).

4.2.3. Conceptualización del término informalidad

La ausencia de una definición teórica precisa o adecuada de “informalidad” ha llevado a la utilización de este concepto en escenarios económicos y políticos cambiantes, obstaculizando la posibilidad de ahondar sobre las causas de este problema.

Dentro de la polémica que suscita la conceptualización del término informalidad, en su acepción con mayor aceptación se indicaría que los informales están conformados por (Cortez F., 2000):

- empresas capitalistas que se han sumergido
- empresas capitalistas que tercerizan parte de su actividad para reducir sus costos mediante este mecanismo
- pequeños productores que intentan maximizar sus ganancias
- trabajadores de subsistencia, que intentan obtener el sustento realizando cualquier tarea dentro de sus aptitudes.

Actualmente, tras varios intentos por revertir esta situación, el mercado laboral en nuestro país continúa caracterizándose por elevados índices de precariedad e informalidad, ya que registra altos niveles de desempleo, subempleo, desprotección social, bajos niveles de ingresos salariales y de productividad laboral.

5. Trabajo ilícito y trabajo prohibido

El artículo 38 de la LCT, dispone: “No podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos.” La misma ley en su artículo siguiente enuncia que se considerará **trabajo ilícito** cuando el objeto del contrato “fuese contrario a la moral y a las buenas costumbres, pero no se considerará tal si, por las leyes, las ordenanzas municipales o los reglamentos de policía se consintiera, tolerara o regulara a través de los mismos”. Es necesario agregar que un contrato de objeto ilícito es nulo, por lo tanto, no produce consecuencias entre las partes. (Art. 41, LCT)

En cambio, existe **trabajo prohibido** cuando el objeto del contrato es considerado como tal. Esto ocurre cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en

determinadas tareas, épocas o condiciones. La prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida al empleador (art. 40, LCT), y por lo tanto no afectará el derecho del trabajador a reclamarle a éste el cumplimiento de las normas legales y de la seguridad social que se deriven de la extinción del contrato por esta causa (art. 42).

Actualmente, quien tiene un trabajo informal realiza un “trabajo prohibido”, porque no está registrado, o lo está en forma deficiente, o el salario no queda documentado en legal forma (cantidad, recibo, pago de las obligaciones a la seguridad social, a las organizaciones sindicales, etcétera). No obstante, el hecho de no estar registrado, no le quita al trabajador el goce de la protección de la legislación laboral, y por lo tanto está autorizado para reclamar no sólo por su registración sino también por las consecuencias de la falta de ella. Esto se debe a que el trabajo de objeto prohibido sólo es nulo con relación al empleador y no afecta los derechos del trabajador.

Afirma de Soto (1987): “No son informales los individuos, sino sus hechos y actividades. La informalidad no es tampoco un sector preciso ni estático de la sociedad, sino una zona de penumbra que tiene una larga frontera con el mundo legal y donde los individuos se refugian cuando los costos de cumplir las leyes exceden sus beneficios. Sólo en contados casos la informalidad implica no cumplir con todas las leyes; en la mayoría desobedecen algunas disposiciones legales precisas...”.

6. Trabajo precario y trabajo decente

Según la Real Academia Española (RAE), el concepto de precario hace referencia a aquello de poca estabilidad o duración; que no posee los medios o recursos suficientes.

Pero para poder definir a la “precariedad laboral”, es necesario recurrir a ciertos autores que nos hablen de ella. Es por eso que vamos a citar a algunos de ellos y las posturas que defienden para así poder acercarnos a un concepto y caracterización del término buscado.

6.1. Distinción entre precariedad e informalidad laboral

Para Mariela Adamini (2012), la **precarización laboral** es la “materialización de la relación de poder entre el capital y el trabajo que se desarrolla no sólo en las condiciones de contratación de la fuerza de trabajo, sino que también impregna la subjetividad del trabajador y las relaciones laborales que se despliegan en los espacios laborales.(...) La precarización laboral se consolida entonces como la forma de empleo de la estructura productiva, dejando de ser una característica residual del mercado de trabajo para transformarse en una

condición estructural del modelo de acumulación neoliberal.” Para la autora, las dimensiones de la precariedad laboral son:

- el modo de contratación
- la subjetividad del trabajador
- las relaciones laborales

Por su parte, Beccaria, Carpio y Orsatti (2000) definen al empleo precario como lo contrario al empleo regular, normal o protegido, que se caracteriza fundamentalmente por la estabilidad y la cobertura social. Es entonces que, para ellos, por oposición, el desempleo precario se caracteriza por:

- ❖ inexistencia de contrato laboral o contratos a corto plazo por tiempo determinado
- ❖ falta de aportes a la seguridad social
- ❖ más de un empleador, o empleador no fácilmente identificable
- ❖ lugar de prestación laboral fuera del domicilio del empleador
- ❖ ingreso básico definido en negociación individual, sin referencias provenientes de la negociación colectiva, eventualmente con el salario mínimo vigente como referencia.
- ❖ ausencia de percepción de componentes típicos de las remuneraciones (vacaciones, aguinaldo, asignaciones familiares, otros adicionales de convenio)
- ❖ ausencia de afiliación sindical
- ❖ insatisfacciones en las condiciones de higiene

Paugam (2000), en cambio, identifica 2 dimensiones en las cuales situar la precariedad: la precarización del empleo y la precarización del trabajo. Esta última hace referencia a las dimensiones subjetivas, en tantas representaciones de los sujetos (riesgos psicosociales, satisfacción en el trabajo, utilización de los saberes).

Bouffartigue (2009) incorpora una tercera dimensión, vinculada a las capacidades de acción y de representación colectivas: la precariedad aquí refiere al deterioro de los derechos sociales y además sindicales. Esta dimensión resulta de particular interés en tanto visibiliza el aspecto político del fenómeno.

También cabe citar a González, Lindemboin y Serino (2000) quienes sostienen que el concepto de precariedad laboral se distingue del de informalidad, en tanto que éste último relaciona las distintas formas de empleo con determinadas características de las unidades productivas. Por el contrario, las relaciones precarias se establecen con independencia del carácter formal o informal de esta.

Según Recio (2000) decimos que el empleo es precario cuando no da acceso a un trabajo estable y que impide el ejercicio de ciertos derechos considerados normales en una fase histórica concreta. Los trabajos que pueden considerarse como precarios reúnen un cúmulo de características diversas: inestabilidad en el empleo, estatus legal específico, bajas retribuciones, dificultades a la acción colectiva, discriminación por razón de sexo, edad, raza o dificultades de promoción.

Tomando como referencia todas estas definiciones y el aporte de cada autor, se puede inferir que la precariedad laboral va mucho más allá de la informalidad en el puesto de trabajo. La precarización del mercado de trabajo implica una serie de características que incitan a pensar que no hay empleos precarios o no, sino que hay diferentes niveles de precarización que afectan a todos los puestos de trabajo. En otras palabras, hay empleos más o menos precarios, pero en todos los sectores se hallan falencias y aspectos no regulados que afectan la vida laboral de las personas.

6.2. Trabajo decente: de lo “precario” a lo “decente”

Luego de haber tratado de definir y caracterizar al trabajo precario, es necesario ir en busca del concepto de aquello que consideramos que es opuesto, por lo tanto, creemos que es correcto tratar de definir lo que se entiende por “trabajo decente”. Como primera aproximación, nos apoyamos en lo que enuncia la RAE al respecto y podemos observar las distintas acepciones del término “**decente**”. Entre ellas encontramos: honesto, justo, debido; correspondiente, conforme al estado o calidad de la persona; digno, que obra dignamente; de buena calidad o en cantidad suficiente.

Para seguir enriqueciendo nuestra búsqueda, consultamos lo que dice al respecto la OIT. Este organismo enuncia que el trabajo decente es un concepto propuesto por ellos para establecer las características de una relación laboral que cumple con los estándares internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. (Juan Somavía. Memoria del Director General, OIT, 1999)

Los trabajadores que desarrollan sus actividades en la economía informal no sólo sufren un vacío jurídico caracterizado por la inadecuada seguridad y protección social, sino que, la mayor parte de ellos no gozan de condiciones laborales óptimas. De ello se deduce que el cumplimiento de los derechos y normas en el trabajo es una condición necesaria pero no suficiente para obtener un empleo con calidad laboral. Por esta razón, la forma más consistente de analizar la situación de quienes se encuentran en la economía informal es en términos de déficit de trabajo decente (OIT, 2002).

6.2.1. OIT: Programas de Trabajo Decente por País

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única agencia tripartita de la ONU, ya que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de los Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos.

La misión de la OIT está agrupada en torno a cuatro objetivos estratégicos:

- ✓ promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- ✓ crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos
- ✓ mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos
- ✓ fortalecer el tripartismo y el diálogo social

La OIT brinda su apoyo a los Estados miembros a través de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP). Las prioridades acordadas en este marco buscan superar los principales déficits de Trabajo Decente en el país, en consonancia con la estrategia nacional de desarrollo y en acuerdo con los constituyentes tripartitos. Los objetivos rectores de los PTDP son, a su vez, los cuatro objetivos estratégicos de la OIT.

Para la promoción del trabajo formal y decente, es importante contar con una estrategia integrada de amplio alcance que abarque un conjunto de áreas de política, que elimine los aspectos negativos de la informalidad y preserve el potencial de crear empleo e ingresos de la economía informal, y que promueva la protección de los trabajadores y de las unidades económicas.

A partir de ello, la OIT ejecuta el PTDP, donde entre los ejes prioritarios de intervención se encuentra el de contribuir a la reducción de la economía informal y el empleo no registrado. Una de las acciones propuestas para este objetivo es el fortalecimiento de las capacidades del gobierno y actores sociales que permitan mejorar el compromiso y la articulación entre ellos para mejorar la formalidad de la economía.

Si bien el trabajo no registrado se ha instalado desde hace muchos años en nuestro país como una de las problemáticas más graves que afectan las condiciones laborales de los trabajadores, por primera vez a partir de 2003 se produce un cambio sustancial en la política pública al instalar al Trabajo Decente como su objetivo central. El nivel de empleo y su calidad pasan a ser variables relevantes tanto

para la política socio-laboral, como para la política económica. Como prueba de ello, la Argentina es la primera Nación latinoamericana en incorporar el trabajo decente como objetivo de su ordenamiento normativo laboral y su política pública.

En el capítulo siguiente desarrollaremos los aspectos principales de estos Programas de Trabajo Decente que se han aplicado en la Argentina durante el transcurso de los años y vamos a mencionar y describir las políticas más destacadas que el Estado Nacional ha aplicado para combatir la informalidad laboral, la falta de registración de los trabajadores y todo aquello que atente contra el trabajo formal y decente de nuestro país.

CAPÍTULO II: POLÍTICAS

Luego de haber clasificado y caracterizado al TRABAJO en varios de sus tipos, y tras haber explorado más a fondo lo que conocemos como TRABAJO INFORMAL, a continuación, en este capítulo se presentarán algunos de los intentos más destacados que fueron llevados a cabo por el Gobierno Nacional para luchar contra la informalidad y precariedad laboral en busca de mejorar la calidad del empleo en Argentina.

1. Introducción

Cuando el Estado Nacional piensa en aplicar políticas y estrategias para cumplir con el objetivo de combatir a la economía informal tiene que definir ciertos criterios para poder diseñarlas. Si bien existen múltiples tipos de combinaciones entre ellas, ambas pueden agruparse en dos grupos: el primero de ellos se refiere a las medidas que buscan incorporar al circuito formal todas aquellas actividades realizadas fuera del marco de la ley; y el segundo grupo de intervenciones hacen referencia a las acciones que permiten prevenir y mitigar los efectos de la informalidad laboral.

Durante el período 2003-2012, el fenómeno de la informalidad ha sido abordado en Argentina desde las políticas públicas, con una perspectiva diferente a la implementada con anterioridad, a través de un enfoque que busca integrar y articular programas y acciones de diversa índole, tanto socio laboral como económica, vinculados con distintos factores que dan origen al trabajo informal.

Más allá del éxito relativo del proceso abierto en 2003, la persistencia de una elevada tasa de informalidad laboral –concentrada en gran medida en lo que podría considerarse como un “núcleo duro”– y el menor dinamismo de la actividad económica desde 2009 fueron dos circunstancias que obligaron a fortalecer y rediseñar las estrategias de formalización.

En este contexto, en septiembre de 2013 fue anunciado, en el marco de un proceso de diálogo social sobre esta problemática, un Plan Integral para el Combate al Trabajo no Registrado liderado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En 2014 se sancionó la Ley 26.940 de Promoción del Trabajo Registrado

y Prevención del Fraude Laboral que incluía un conjunto de medidas para facilitar la formalización del empleo. Si bien este plan se acopló a las estrategias definidas desde 2003, define nuevas políticas e instrumentos para lograr nuevos avances en materia de regularización laboral, entre ellos el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) y los regímenes de promoción del empleo registrado.

2. Cambio de paradigma: Estrategias, políticas y programas implementados durante 2003-2013

A nivel del Poder Ejecutivo a través del MTEySS, durante el período 2003-2013 se implementó un Modelo de Desarrollo con inclusión social, llevándose a cabo varios cambios. El abordaje de este modelo se caracterizó por articular e integrar una diversidad de programas y acciones que atendieran a los diversos factores que le dan origen a esta problemática y al perfil heterogéneo de la misma. No involucra sólo a la política socio-laboral, sino también a un amplio abanico de otras acciones, entre las que se destaca la política económica. En este sentido, el esquema de políticas para enfrentar la informalidad persiguió dos objetivos prioritarios:

- Reducir el trabajo informal promoviendo el trabajo decente, de calidad, con los derechos y beneficios establecidos por la normativa laboral, incorporando a la formalidad a grupos poblacionales vulnerables.
- Extender la protección social para los trabajadores que aún permanecen en la informalidad o en el desempleo, mejorando las condiciones de empleabilidad y accesibilidad al empleo de calidad.

Las acciones puestas en práctica con el fin de reducir el trabajo no registrado a través de la promoción del empleo de calidad tienen como punto de partida la remoción de los distintos factores que le dan origen. En el siguiente cuadro se sintetizan las estrategias perseguidas por el Estado, según los determinantes que originan la informalidad y las principales acciones que se implementaron para darles respuesta.

Cuadro Nº 6: Estrategias del Estado con sus correspondientes políticas y programas de 2003 a 2013.

ESTRATEGIA	POLÍTICAS Y PROGRAMAS DESTACADOS (2003-2013)
Esquema macroeconómico	Características de las políticas macroeconómicas (fiscal, monetaria y cambiaria) que fomentan la demanda de trabajo decente. Articulación con el funcionamiento de las instituciones laborales (negociaciones salariales y salario mínimo vital). Rol activo del Estado.

Regulación de actividades informales	Simplificación de reglas y procedimientos, reducción de costos de entrada y mecanismos de acceso a la formalidad. Se destacan los programas de simplificación tributaria, gobierno electrónico y de ventanilla única a nivel municipal y provincial.
Acciones destinadas a trabajadores informales en empresas formales	Régimen de promoción y protección del empleo registrado. Se destacan las reducciones de contribuciones a la seguridad social y las facilidades de pago para la regularización de deudas vencidas (Ley 26.476). El beneficio, que dura 24 meses, consiste en una reducción de 50% de la alícuota de la contribución patronal para las nuevas contrataciones durante los primeros 12 meses, y de 25% para los 12 meses siguientes. Esas acciones permitieron actuar en forma anticíclica frente al estallido de la crisis internacional.
	Plan Nacional de Regularización del Trabajo. Vigente desde 2003. Fortalecimiento de la capacidad de fiscalización e inspección del Estado nacional. Incremento significativo en el número de inspectores e informatización del proceso
	Estimación de oficio o presunción de los aportes y contribuciones de la seguridad social a liquidar. Sectores de la construcción, la industria textil y el trabajo doméstico.
	Perfeccionamiento de los métodos de pago de las obligaciones de los empleadores. Se destacan los convenios de corresponsabilidad gremial (CCG) en el ámbito rural, a través de los cuales el empleador reemplaza el pago mensual de aportes y contribuciones a la seguridad social por un pago diferido que realiza en el momento más adecuado del proceso productivo.
Formalización de relaciones laborales difusas y relaciones laborales en empresas informales	Régimen de seguridad social para el personal del servicio doméstico. Se destacan deducciones del impuesto a las ganancias para los empleadores. Presunción –salvo prueba en contra– de que toda persona con un determinado nivel de ingresos y patrimonio cuenta con un trabajador doméstico (extensión de indicador de trabajadores mínimos a la actividad).
	Modificaciones en la política sobre migraciones. Se destacan la Ley de Migraciones (Ley 25871) y las acciones para la normalización documentaria.
	Nuevo régimen laboral para el personal de casas particulares. Se nivelan derechos entre las trabajadoras domésticas y el resto de los trabajadores.
	Nuevo régimen de trabajo agrario. Creación del Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA).

	Convenios de corresponsabilidad gremial.
	Modificación del régimen de empresas de servicios eventuales. Adecuación de la reglamentación al concepto de trabajo decente estableciendo nuevas pautas.
Mejora de la empleabilidad	Acciones de formación y capacitación. Se destacan los programas de formación profesional, conclusión de estudios formales, registro de normas de competencias laborales y certificación de trabajadores.
Concientización social sobre la problemática	Campaña sistemática de sensibilización, a través de medios masivos de comunicación, sobre las ventajas de cumplir con las obligaciones laborales y tributarias y la protección social que de esto se deriva. A través del Plan de Responsabilidad Social Empresaria, las empresas líderes concientizan a sus clientes y proveedores sobre la necesidad y obligación de cumplir con las normas laborales.
Protección del empleo formal frente a shocks	Preservación del empleo formal. Se destacan los Procedimientos Preventivos de Crisis y el Programa de Recuperación Productiva.
Protección social para trabajadores informales y sus familias	Programas de transferencia de ingresos con componentes de promoción de la empleabilidad. Se destacan el Seguro de Capacitación y Empleo, el programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, y el programa Argentina Trabaja. En cuanto a la extensión de la seguridad social a trabajadores informales, destacan el Plan de Inclusión Previsional, la Asignación Universal por Hijo y Embarazo, y el monotributo social.

Fuente: OIT (2011) y Bertranou y Casanova (2013)

A modo de resumen, a continuación, enunciamos algunas de las acciones realizadas y los resultados obtenidos publicados por el Ministerio:

- Concientización y difusión sobre los daños económicos y sociales que produce el trabajo no registrado a trabajadores, empresas y Estado.
- Revitalización de la Inspección del Trabajo en la Subsecretaría de Fiscalización del Trabajo y la Seguridad Social del MTEySS: se pasa de 20 a más de 400 inspectores nacionales. Fortalecimiento de la Dirección de Recursos de la Seguridad Social de AFIP a partir de la estatización del Sistema Previsional.

- Refuerzo de competencias de fiscalización nacional de Seguridad Social por parte del MTEySS (Ley 25.877) y creación del Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITySS) como esquema de coordinación con las autoridades de Trabajo provinciales.
- Plan Nacional de Regularización del Trabajo: más de 1.000.000 de establecimientos inspeccionados y 3.000.000 de trabajadores verificados desde 2003.
- Simplificación Registral, en especial para PYMES: Programas Mi Simplificación y Su Declaración conjuntos entre el MTEySS y AFIP.
- Convenios de Corresponsabilidad Gremial: creación de acuerdos entre entidades representativas de trabajadores y empresarios del ámbito rural, con el fin de facilitar el acceso de los trabajadores y sus familias a los diferentes subsistemas de la seguridad social, reemplazando el pago mensual de aportes y contribuciones por un pago diferido. Este pago tiene lugar en el momento adecuado del ciclo productivo y surge de la negociación entre las partes. El objetivo principal es avanzar en la registración de trabajadores del sector rural, para lograr el efectivo acceso a los diferentes subsistemas de la Seguridad Social (jubilaciones y pensiones, asignaciones familiares, riesgos del trabajo, obra social, seguro por desempleo). Marco normativo Ley 26.377/2008 y Decreto 1370/2008.

3. Plan Integral de Combate al Trabajo No Registrado

El Ministerio de Trabajo presentó en el año 2013, una serie de medidas diseñadas para reducir los elevados y persistentes niveles de informalidad y precariedad laboral. El objetivo se basa en la necesidad de profundizar las políticas públicas que combaten el trabajo no registrado, para lo cual también se destacó en su presentación, que es imprescindible la participación y el acompañamiento del sector sindical y de los empleadores. Estas medidas buscan principalmente atacar las diferentes dimensiones del núcleo duro del empleo no registrado.

Cuadro N° 7: Medidas de Política Pública en el marco del Plan Integral.



Fuente: Ministerio de Trabajo

A continuación, desarrollamos los 4 grandes ejes que incluye este Plan con sus respectivos objetivos perseguidos y factores que atacan:

- a) **Fortalecimiento de Facultades Nacionales:** Esta medida es llevada a cabo a través de la Consolidación de Facultades de Inspección Laboral del MTEySS. Teniendo en cuenta los recursos desiguales que tienen los estados provinciales para volcar a la inspección laboral, el objetivo es garantizar un piso uniforme de acceso a los derechos laborales a lo largo de todo el país. Además, se refuerzan las capacidades de la Nación en materia de inspección del trabajo en el marco de la corresponsabilidad y la concurrencia en el control del fraude laboral con las provincias.
- b) **Nuevos procedimientos de Fiscalización del Trabajo:** Para poder desarrollar este eje, se necesita la creación de 2 procedimientos con enfoques distintos, pero con el mismo objetivo de colaborar con la fiscalización.

- **Unidad Especial de Fiscalización del Trabajo Irregular (UEFTI).** Unidad especial encargada del control del fraude laboral en sectores complejos de fiscalizar. Trabajo más cualitativo de seguimiento de cadenas de valor, utilización de tecnología informática y bancaria, y la construcción de Indicadores Mínimos de Trabajadores (herramienta de AFIP). Un equipo multidisciplinario conformado por contadores, economistas, abogados, etc., hace foco especial en el trabajo no registrado y en la subcontratación fraudulenta e ilegal en determinadas actividades.

 - **Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL).** Se propone fortalecer la disuasión y sanción social respecto del trabajo no registrado a través de la implementación del REPSAL. Es una herramienta de carácter público que tiene por finalidad hacer públicas las sanciones firmes por trabajo no registrado o fraude laboral que sean aplicadas por el MTEySS, AFIP, por las autoridades provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA), y por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT). También son tenidas en cuenta las sanciones por obstrucción a la inspección del trabajo, sentencias judiciales por relaciones laborales no reconocidas por el empleador, sanciones por infracciones a la prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente, y las sentencias por infracción a la Ley de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas. La salida del REPSAL se produce luego de pagar y regularizar trabajadores y/o transcurrido un cierto plazo de penalidad. Tipo de sanción: social y económica (afecta beneficios AFIP y MTEySS, licitaciones, créditos del sector público y subsidios en general).
- c) **Incentivos Económicos:** para llevar a cabo este eje del Plan, se acude a la creación de un Régimen Especial para Microempresas. El mismo consiste en un pago único por trabajador (sin alterar el valor de los aportes que aseguran los derechos del trabajador) en concepto de aportes y contribuciones para microempresas de 3 a 5 trabajadores. Este pago único tiene en cuenta la menor escala y productividad general de las microempresas. El pago único completa el proceso de simplificación de las distintas operaciones administrativas para la contratación de personal. Se crea en el MTEySS un área de Servicio de Asistencia Técnica a los Micro y Pequeños Empleadores que fomenta y asesora en temas de registración y otros beneficios.

d) Intervenciones en sectores críticos: este eje hace especial hincapié en profundizar la acción pública con intervenciones en los denominados sectores críticos de la economía. Ellos son:

- **Trabajo doméstico:** Plena vigencia del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley 26.844, sancionada en abril 2013). Campaña de Difusión de los Nuevos Derechos de las Trabajadoras. Fiscalización vía presunción de trabajadores (AFIP).
- **Trabajo Agrario:** Plena vigencia del Nuevo Estatuto del Peón Rural (Ley 26.727). Consolidación y Fortalecimiento de la Inspección Agraria en el RENATEA. Extensión de los Convenios de Corresponsabilidad Gremial a más sectores y actividades.
- **Trabajo a Domicilio:** Nuevo Régimen de la Ley de Trabajo a Domicilio.

El fortalecimiento de las intervenciones, así como el desarrollo de nuevas medidas para combatir el empleo no registrado –labor que debe realizar el Estado con el apoyo de todos los actores sociales del mundo del trabajo–, genera nuevas expectativas respecto al objetivo general de reducir los déficits de trabajo decente.

4. Medidas de formalización para ciertos “segmentos duros” del sector informal

En los últimos años, se llevaron adelante distintas medidas encaminadas a contribuir con la formalización de algunos segmentos calificados como “duros” o “críticos”, los cuales cuentan con mayor dificultad de regularización por sus características económicas y sociales. Entre ellos destacamos y profundizamos a: los trabajadores independientes, el servicio doméstico y el empleo joven.

4.1. Trabajadores independientes

Los trabajadores independientes, más específicamente los trabajadores por cuenta propia, generan un desafío para la política pública desde el punto de vista de la seguridad social, ya que la misma se desarrolló en el contexto del empleo asalariado, por lo que en el caso de los trabajadores independientes requiere de una institucionalidad específica, además, esto se suma a los bajos ingresos que estos trabajadores perciben y que menoscaban su capacidad contributiva. A raíz de esto, se implementaron políticas activas del mercado de trabajo, a partir de la creación de programas de fomento al empleo independiente.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) desarrolló programas encaminados a promover la inserción al trabajo independiente, entre los que se destacan tres iniciativas:

- **Programa de Inserción Laboral. Línea Promoción del Autoempleo:** destinado a trabajadores desocupados del Seguro de Capacitación y Empleo, a partir del desempeño de un oficio o del desarrollo de un emprendimiento individual o asociativo. Esto surge de la Resolución 45/2006 dictada por el MTEySS, la cual en el año 2009 es abrogada por el artículo 22 de la Resolución 1094/2009 del mismo Ministerio;
- **Aplicación de un pago único del seguro por desempleo:** brinda a los trabajadores asalariados registrados, legalmente despedidos “sin justa causa” o por “fuerza mayor” que cuenten con una cantidad mínima de aportes patronales al Sistema de Seguridad Social (Fondo Nacional de Empleo), un pago mensual, asignaciones familiares y cobertura médica mientras estén temporalmente sin empleo, con el fin de promover su inserción laboral financiando el desarrollo de emprendimientos para el autoempleo;
- **Programa de Empleo Independiente y Entramados Productivos Locales:** brinda apoyo, orientación y medios para desarrollar emprendimientos y acompaña a los emprendedores en todo lo que necesitan para ser sus propios jefes y llevar adelante sus negocios. Está especialmente dirigido a trabajadores desocupados que participan en algún programa del MTEySS, trabajadores desocupados que realizaron un curso de formación y trabajadores independientes que tengan experiencia o conozcan su oficio.

A su vez, el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, a partir de la creación del Monotributo Social en el año 2004, tiene por objeto apoyar y fortalecer estas estrategias de inserción laboral en forma independiente. Sin embargo, dichos trabajadores continúan sin acceso a beneficios tales como el aguinaldo, vacaciones pagas, compensaciones por accidentes, licencias por enfermedad, entre otros, permaneciendo en desigualdad de derechos en relación a los trabajadores asalariados. Además, dependen de la percepción de ingresos para contribuir con sus aportes, que son fluctuantes y atados a los ciclos económicos y muchas veces no logran mantenerse al día con los pagos. Todo lo cual indicaría su permanencia en la informalidad, a pesar de encontrarse registrados.

4.2. Servicio doméstico

El servicio doméstico es la actividad productiva que concentra a la mayor cantidad de asalariados no registrados, más del doble que la Construcción, que es la segunda con el mayor número de empleados no registrados. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la normativa que rige esta actividad restringe el universo de trabajadoras domésticas en situación legal de aportar. Las características particulares que presenta el servicio doméstico, exige la aplicación de políticas diferenciadas al resto del universo de los trabajadores no registrados.

El trabajo doméstico, se trata de una actividad que, a pesar de los relativamente recientes intentos por formalizar, continúa desarrollándose, en gran medida, bajo la informalidad y precariedad. La falta de regulación, situada en un marco de informalidad e invisibilidad histórica, desemboca en la inestabilidad que suele revestir este tipo de trabajo. Esta misma inestabilidad es la que suele provocar que no se respeten los derechos de las trabajadoras (Magliano, 2017). No obstante, en los últimos años se han conjugado dos leyes que revisten suma importancia para las trabajadoras de casa particulares, no sólo en lo que atañe a la implementación de sus derechos laborales y formalización de su actividad, sino también a la regularización de su situación migratoria.

La Ley de Migraciones (Nº 25.871), sancionada en el año 2003 y promulgada en el 2004, establece que la situación irregular de un inmigrante no es razón para privarlo de salud o educación y facilita la incorporación de los/as extranjeros/as a la vida social y productiva. En relación con esta Ley, Novick (2004) explica que la misma apuntó a la formulación de una “nueva política demográfica nacional” y a la “promoción de la integración socio-laboral de los migrantes”. Establece como una disposición innovadora el hecho de que los/as trabajadores/as mantengan los derechos adquiridos en sus trabajos, estando no exento el empleador de cumplir con las reglamentaciones laborales vigentes, independientemente del estado migratorio de los empleados.

Pasando al empleo doméstico propiamente dicho, en el año 2013 se sancionó un nuevo Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el personal de casas particulares, a través de la Ley Nº 26.844. Esta Ley establece la aplicación de las condiciones laborales y de contratación del régimen general (es decir, la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744), al ámbito del trabajo doméstico. Esto se puede apreciar, en primer lugar, en el hecho de que se aplica por igual a todos los tipos de empleo doméstico, más allá de la modalidad particular que pueda adoptar (siendo independiente del tipo de tarea realizada -cuidado de personas, limpieza, cocina, etc.- como del número de horas trabajadas y la cantidad de empleadores a los que se les presta servicio). Además,

porque se refuerza la protección de las trabajadoras en aspectos como el salario, las horas de trabajo, el aguinaldo, las licencias y el subsidio ante la situación de despido, entre otros aspectos (Messina, 2015).

Estas dos medidas legislativas en conjunto (Ley 25.871 y 26.844) están fuertemente influidas por una búsqueda de mejores oportunidades laborales y de mayores ingresos para contribuir a sus propias economías familiares.

Cabe destacar que en el año 2014 se sumaron la aprobación de otros decretos que ampliaron las implicancias de la mencionada Ley. Tal es el caso del Decreto Reglamentario 467/2014 que incluye la obligación del empleador de cubrir a la trabajadora con una ART, es decir con una Aseguradora de Riesgos del Trabajo, frente a los posibles accidentes que le puedan suceder en el horario laboral.

Por otro lado, también es necesario mencionar el beneficio impositivo que otorga el artículo 16 de la Ley 26.063 la cual permite deducir como gasto en el impuesto a las ganancias el sueldo que se paga a la empleada doméstica además de las contribuciones de la seguridad social. El importe máximo a deducir es la suma equivalente a la de la ganancia no imponible anual. (Período fiscal 2018: \$ 66.917,91; período fiscal 2019: \$ 85.848,99)

Como dato de curiosidad, encontramos que, en el año 2015, por medio de la Resolución 3/2015, se fijó el día 3 de abril de cada año como “Día del Personal de Casas Particulares”. Esto es importante, ya que el mismo será considerado como día no laborable, sin pérdida de la remuneración que le correspondiera en esa fecha.

Más allá de los beneficios que implica la implementación de estas medidas, el régimen del empleo doméstico continúa presentando desventajas con respecto al régimen general. Sin embargo, lo que se puede vislumbrar a través de estas medidas implementadas a nivel estatal, es que más que promover una sanción a los empleadores que no cumplan con esta normativa, lo que se busca es incentivar a la formalización de las empleadas.

4.3. Empleo joven

Algunas de las principales barreras que enfrentan los jóvenes al momento de realizar una trayectoria laboral exitosa hacia un trabajo decente son la deserción escolar, las tareas de cuidados y las inserciones laborales precarias. Los adolescentes de 16 a 17 años representan un grupo especialmente vulnerable por encontrarse en edad de finalizar la educación obligatoria.

Existen estudios obtenidos a partir de los datos del Módulo de Actividad de Niñas, Niños y Adolescentes (MANNyA) que muestran una relación negativa entre el trabajo adolescente y su rendimiento educativo o asistencia a la enseñanza obligatoria. La proporción de adolescentes que no comenzaron el secundario entre los que trabajan, supera en más del triple la correspondiente a los que no realizan actividades laborales. Sin embargo, las competencias de los jóvenes se desarrollan ampliamente en los primeros estadios de la vida; lo que sucede en el ciclo educativo básico es clave. Durante esta etapa, el vínculo entre la educación y el trabajo es muy importante para la productividad futura (OCDE, CEPAL y CAF, 2017). Otros de los principales déficits de trabajo decente en los jóvenes que se observaron en estudios realizados en 2017 fueron, en orden de importancia, los relacionados con la falta de protección social, la inestabilidad laboral y la obtención de un salario por debajo del mínimo. Estos déficits se profundizan en contextos de inestabilidad y recesión económica.

Dadas estas barreras que enfrentan los jóvenes en su trayectoria hacia un trabajo decente, el Estado Nacional implementó un conjunto de políticas públicas focalizadas en este grupo poblacional.

Los programas más importantes, en términos de cobertura, son el programa “Jóvenes con más y mejor trabajo” (JMyMT) creado en el año 2008 y el “Programa de Respaldo a Estudiantes de Argentina” (PROGRESAR) creado en el año 2014. Éste último está destinado a jóvenes de entre 18 y 24 años inclusive, el cual permite empezar o completar los estudios en cualquier nivel; también brinda asistencia para insertarse laboralmente (a través del Ministerio de Trabajo) y, si es necesario el cuidado de hijos a cargo (vía Ministerio de Desarrollo Social). En el programa están incluidos: personal de casas particulares, trabajadores de temporada y monotributistas sociales.

Casi la totalidad de los jóvenes que se encuentra en el programa JMyMT, también cumplen con los requisitos para acceder al PROGRESAR, por lo tanto, es claro que entre ambos programas existe un gran solapamiento en la población objetivo. Asimismo, la falta de actualización del monto de las prestaciones en un contexto de elevada inflación podría ser una de las razones de la baja tasa de participación en estos programas. Sin embargo, la extensión de la población elegible del PROGRESAR a principios de 2015, como consecuencia del aumento en el nivel máximo de ingresos exigidos para acceder, casi se duplicó. Durante 2015-2017 poco más del 80% de los jóvenes de 18 a 24 años del país cumplía con los requisitos para ingresar al programa y representaban a cerca de 4 millones de personas. Esto da cuenta del potencial que tiene el PROGRESAR para convertirse en el programa de transferencia de ingresos con mayor cobertura de la población juvenil del país, funcionando como una extensión de la AUH (Asignación Universal por Hijo) para este grupo etario.

Por otra parte, para la inserción laboral futura de los jóvenes no sólo son importantes las actividades de terminalidad educativa sino también la formación específica para el trabajo. Con relación a esto, el MTEySS, así como el Ministerio de Educación de la Nación vienen desarrollando varias acciones dirigidas a fortalecer este aspecto clave, particularmente para los jóvenes. Entre las instituciones claves para la oferta permanente de cursos de formación para el trabajo se encuentran los Centros de Formación Profesional (CFP) dependientes de las 24 jurisdicciones en los que se dictan cursos de corto plazo, dinámicos y con modelos de desarrollo institucional no escolarizados.

Entre las políticas actuales del INET (Instituto Nacional de Educación Tecnológica) se encuentra el fortalecimiento de la vinculación de las ofertas de formación profesional con los clústeres y polos industriales existentes, como así también la participación en el desarrollo por microrregiones de diferentes lugares del país, a fin de fortalecer la recuperación de las economías regionales. Con relación a estos y otros programas dirigidos a jóvenes en Argentina se advierte la necesidad de desarrollar evaluaciones de impacto rigurosas que permitan cuantificar sus efectos sobre los resultados educativos y laborales obtenidos por los beneficiarios, así como valorar su efectividad con relación a su costo. Algunas de las escasas estimaciones disponibles muestran efectos positivos del programa JMyMT, así como de los cursos sectoriales de formación profesional implementados por el MTEySS sobre las probabilidades de inserción en un empleo formal que refuerzan la necesidad de mejorar su implementación y diseño (Castillo y otros., 2014, Mazorra y otros., 2014). Sin embargo, la percepción de programas sociales parece estar inversamente relacionada con la falta de participación de los jóvenes en el sistema educativo formal, el mercado laboral y en la capacitación laboral.

Frente a este panorama, resulta evidente que se requiere incentivar fuertemente el crecimiento económico, así como implementar políticas específicas de promoción del empleo juvenil a efectos de cambiar o incidir en la elasticidad empleo-producto. Se requiere fortalecer el ámbito del desarrollo de habilidades y las instituciones de formación profesional e intermediación laboral mejorando su infraestructura y la calidad de sus servicios de forma uniforme a lo largo del territorio nacional (OECD, 2017).

Otro desafío en términos de igualdad de oportunidades de los adolescentes y jóvenes está relacionado con el acceso y la calidad de la educación. Esto es garantizando una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo oportunidades de aprendizaje durante toda la vida y velando por que todas las niñas y todos los niños terminen los ciclos de la enseñanza primaria y secundaria. Por lo tanto, desde el punto de vista de las políticas públicas, un requisito ineludible para cumplir es incrementar la cantidad de los adolescentes y jóvenes en el sistema educativo formal, así como mejorar la calidad de la educación prestando atención a los retos que plantean los constantes cambios tecnológicos.

A modo de conclusión, respecto de estos tres sectores desarrollados previamente, podemos observar que la informalidad está centrada en estos núcleos duros de mayor dificultad de formalización debido a sus características económicas y sociales. Es un gran desafío poder combatir la falta de regularización y la precariedad que existe en ellos, poder mejorar la calidad de estos empleos. Persiste una estructura productiva y social heterogénea, la rotación laboral y la incidencia del cuentapropismo es alta y todavía hay segmentos de la población con déficit educativos y de calificaciones. La formalización del trabajo doméstico requerirá de esfuerzos adicionales más allá de las nuevas regulaciones laborales. También se requieren cambios culturales que involucren a toda la sociedad. Estos cambios tienen que ver con el grado de tolerancia colectiva respecto de la informalidad, la precariedad laboral y la desigualdad. De esta forma, si sumamos estas acciones sociales y las complementamos con las políticas y estrategias que propone el Estado, los resultados van a ser de mayor calidad y más sostenidos en el tiempo.

5. Contexto Nacional e implementación del Programa de Trabajo Decente

La estrategia de recuperación iniciada a partir de 2003, para revertir los efectos de la crisis nacional de 2001- 2002, dio centralidad a la generación de trabajo decente como objetivo fundamental para promover la inclusión social y afianzar la gobernabilidad democrática. En ese marco, el Gobierno argentino impulsó un conjunto de políticas y acciones de fomento y reactivación en el campo laboral. Algunas de ellas fueron: el Programa Nacional de Regularización del Trabajo, el Programa Integral de Promoción del Empleo Más y Mejor Trabajo, la Red de Servicios de Empleo, el Seguro de Capacitación y Empleo, el Plan Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, la mejora de la calidad de las instituciones de formación profesional, la ampliación de la cobertura del sistema previsional y el funcionamiento pleno del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil.

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

El empleo productivo y el trabajo decente son factores clave para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza. La OIT ha elaborado un programa para la comunidad del trabajo que se basa en la creación

de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social, con la igualdad de género como un objetivo transversal.

5.1. Programa de Trabajo Decente en Argentina

Como mencionamos al final del capítulo anterior, la Argentina fue la primera Nación latinoamericana en incorporar el trabajo decente como objetivo de su ordenamiento normativo laboral y su política pública. A continuación, desarrollaremos los considerandos que se han tenido en cuenta para que este Programa sea puesto en marcha en nuestro país y destacaremos los objetivos más relevantes que ha perseguido en los últimos años.

Dentro del considerando del Programa de Trabajo Decente en Argentina, se encuentran:

1. Que el Gobierno Nacional adoptó en octubre de 2003 los Objetivos de Desarrollo del Milenio 2003-2015 para Argentina, entre los cuales se incorporó el de “Promover el Trabajo Decente”.

2. Que el Congreso Nacional sancionó en marzo de 2004 la Ley Nº 25.877 de Ordenamiento del Régimen Laboral, la cual otorga al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la responsabilidad de promover la inclusión del concepto de Trabajo Decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales.

3. Que la Argentina suscribió al Pacto Mundial para el Empleo, adoptado en junio de 2009 en la 98a Conferencia Internacional del Trabajo, para dar respuesta a las repercusiones de la crisis financiera y económica internacional en el ámbito social y del empleo; y que la Argentina ha jugado un papel protagónico en la inclusión del empleo como estrategia central en las respuestas de políticas para la crisis global desatada en 2008-2009.

4. Que uno de los principales cambios que orientaron la acción pública en la Argentina en los últimos años ha sido la jerarquización del empleo de calidad como eje primordial del modelo productivo, ubicándolo como instrumento clave del proceso de transformación económica y de inclusión social.

5. Que la generación de empleo productivo y de calidad fue el eje articulador de un conjunto de políticas que permitieron avanzar en la reducción de la pobreza, la indigencia y en el mejoramiento de los indicadores sociales. Que esta centralidad del trabajo productivo se ha complementado con políticas sociales que tienden a garantizar un piso de protección social.

6. Que tanto el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), como la Unión Industrial Argentina (UIA) y la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA) coinciden en que la articulación y coherencia de las normativas y las políticas económicas, sociales y laborales son de fundamental importancia para el desarrollo sustentable con justicia social y trabajo decente. Que con ese objetivo renuevan su voluntad de promover una estrategia conjunta para la generación de puestos de trabajo de calidad en

empresas sostenibles y competitivas que velen por el pleno respeto de los derechos fundamentales en el trabajo.

7. Que aún persisten desafíos importantes para avanzar en el desarrollo con justicia social en la República Argentina, entre ellos: mejorar la calidad del empleo; reducir la precariedad e informalidad y el empleo no registrado, priorizando ciertos grupos (por ejemplo, jóvenes, migrantes y trabajadores de edad) mejorar la distribución del ingreso; reducir las asimetrías regionales; consolidar la extensión de la cobertura de la protección social; contribuir a la prevención y erradicación del trabajo infantil; propender a la igualdad de género; y fortalecer el diálogo social institucionalizado.

8. Que, por su parte, el objetivo primordial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan acceder a un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Que, en su calidad de organización tripartita, trabaja con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para promover el empleo productivo y empresas sostenibles, la protección social, las normas internacionales del trabajo, los derechos en el trabajo y el diálogo social como medio para alcanzar un trabajo decente.

Por otro lado, queremos destacar la importancia de los objetivos perseguidos por este Programa, para ello, recurrimos al tercer Programa de Trabajo Decente por País para Argentina 2012-2015. Los objetivos prioritarios que se enuncian en él, buscan contribuir a:

1) Reducir la precariedad laboral, el empleo no registrado y la informalidad, promoviendo la protección social y la calidad y cantidad del empleo; generando condiciones propicias para el desarrollo de empresas sostenibles y una mayor articulación y coherencia de las políticas económicas, sociales y laborales;

2) Mejorar las condiciones de empleabilidad y accesibilidad, impulsando una mayor articulación entre la educación, la formación para el trabajo y los requerimientos del sector productivo, con particular atención a la juventud, promoviendo el trabajo decente y la iniciativa empresarial;

3) Promover el efectivo cumplimiento de los derechos y principios fundamentales en el trabajo, con especial atención a la prevención y erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso;

4) Consolidar la extensión de la cobertura de la protección social y promover la cultura de la prevención de los riesgos del trabajo;

5) Promover un diálogo social efectivo que contribuya a la elaboración e implementación de políticas socio-laborales que permitan avanzar en la agenda de trabajo decente.

Con todo lo expuesto en este apartado, consideramos que es necesario que el Estado permanezca con esta postura de promover el trabajo decente en nuestro país por medio del desarrollo de sus estrategias y políticas públicas. De esta manera, con la implementación de estos Programas y el acompañamiento de la OIT, se puede lograr reducir el porcentaje de trabajo precario que existe en nuestro país, aumentando la calidad y el bienestar en el ámbito laboral de la sociedad argentina.

6. Proyecto de Reforma Laboral

En los últimos años, el Estado Nacional sigue poniendo el acento en la necesidad de un blanqueo laboral. Tal es así, que se elaboró un proyecto de ley referido a la regularización del empleo no registrado, lucha contra la evasión en la seguridad social y registración laboral. Este proyecto de reforma presenta modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744), al Régimen Sancionatorio de la Ley de Empleo (Ley 24.013), a la Ley de Prevención y Evasión Fiscal (Ley 25.345) y a la Ley de Indemnizaciones Laborales (Ley 25.323).

Los puntos más importantes que encontramos son los siguientes:

→ **Blanqueo laboral:** consiste en el perdón de la deuda de seguridad social (no así las de obra social y ART) para la declaración de empleados que no han sido totalmente registrados, o aquellos en los que la fecha de ingreso o remuneración no corresponden con las declaradas. No posee limitación en cuanto a la cantidad de trabajadores, ni al tamaño de la empresa. Los trabajadores incluidos tienen derecho a computar hasta 5 años de tiempo de servicios a los efectos jubilatorios. Desde que rija la ley, habrá un año para presentar la regularización. La condonación de la deuda llegará hasta el 100% siempre que la adhesión se realice dentro de los 180 días de la entrada en vigencia de la ley, en tanto en el segundo semestre será del 70 %.

→ **Sentencia o acuerdo laboral:** Las sentencias judiciales laborales y acuerdos laborales se deberán comunicar a la AFIP, dentro de los 10 días hábiles inmediatos siguientes del momento en que quede firme la sentencia u homologación del acuerdo. Esto permitirá a la AFIP reclamar la presentación de las declaraciones juradas originales y rectificativas en ingresar el saldo previsional adeudado.

→ **Ausencia de registración:** Se modifica la sanción para los empleadores que no registraron relaciones laborales, por lo que se sancionará con multa equivalente al 25% del Salario

Mínimo, Vital y Móvil (SMVyM) de cada periodo mensual no registrado. Igual sanción para quienes registren una fecha posterior a la real y remuneraciones menores a las que corresponden.

→ **Fondo de cese:** Las cámaras empresarias junto con los sindicatos podrán constituir un fondo de cese laboral para cada actividad que estará a cargo del empleador, administrado por un ente sin fines de lucro. Este fondo reemplazaría la indemnización de despido y de preaviso actuales que rigen para los despidos sin causa y a las otras indemnizaciones previstas en la ley laboral. El fondo se nutrirá de un porcentaje de aporte que realizará cada empleador sobre el salario base del trabajador. Producida la desvinculación, el empleado tendrá que recibir el dinero que se encuentra ahorrado en el fondo, hasta el importe correspondiente a las indemnizaciones laborales que están establecidas en la ley. También podrá utilizarse para hacer frente a los costos de vinculación laboral por los acuerdos homologados en el Ministerio de Trabajo. Para los despidos que se produzcan con justa causa, los importes ahorrados en el fondo serán reintegrados al empleador.

→ **Indemnización por despido:** se pretende modificar el texto del artículo 245 de la LCT. El nuevo texto que se propone excluye de la base salarial para el cálculo de la indemnización al aguinaldo, a los premios, bonificaciones y toda compensación y reconocimiento de gastos que el empleador efectúa a favor del empleado.

→ **Capacitación laboral:** Se proponen políticas de formación laboral continuas y programas de transición entre el sistema educativo y el trabajo.

→ **Fomento empleo juvenil:** Son destinatarios los jóvenes menores de 24 años, con prioridad aquellos que se encuentran desocupados, en la economía informal o vulnerabilidad social. Consiste en otorgar incentivos económicos a favor de los empleadores que realicen estas contrataciones, para hacer frente al pago de los salarios.

Como podemos observar, el proyecto tiene el objetivo de ir contra el empleo informal y atacar la desocupación. Si bien actualmente sigue sin ser aprobado por los organismos correspondientes, estamos convencidos de que una futura conversión de este proyecto en formato de Ley Nacional y su posterior implementación beneficiaría al sector laboral argentino, tanto a los empleadores, trabajadores y al Estado.

La experiencia de Argentina en los últimos años deja en evidencia que para lograr reducciones importantes de la informalidad se requiere de una estrategia integral. Esta estrategia debe abarcar desde el contexto macroeconómico hasta acciones específicas, y de esta forma evitar transiciones no sólo hacia el desempleo, sino principalmente hacia la informalidad.

En este escenario, la profundización del proceso de formalización laboral en Argentina requiere fortalecer algunas intervenciones específicas como: la simplificación de la registración y reducción de los costos fiscales y de la seguridad social a las empresas de menor tamaño, el apoyo productivo a las firmas pequeñas y medianas, la inspección laboral, y la coordinación entre las diferentes instituciones involucradas en el proceso. La Ley Nº 26.940 de Promoción del empleo registrado y prevención del fraude laboral, sancionada en 2014, avanza en este sentido, pero no es suficiente. La legislación estableció un esquema de incentivos y penalidades con el objetivo de inducir a los empleadores a contratar asalariados bajo las condiciones exigidas por la normativa y desalentar la presencia de trabajadores no registrados.

Las estrategias futuras deben ampliar el desarrollo de programas sectoriales para reducir la informalidad laboral en áreas críticas como las mencionadas a lo largo de este capítulo. Asimismo, las acciones desarrolladas deben perseguir mejoras en las condiciones de “trabajo decente” en aquellos segmentos todavía sumergidos en la informalidad.

Si bien las estrategias, los objetivos perseguidos y las políticas públicas implementadas por el Estado son de gran importancia y el puntapié inicial para reducir la informalidad en nuestro país, nada de ello logra buenos resultados sin la existencia de una correcta fiscalización e inspección de las mismas. Es por ello que nos detendremos a analizar y profundizar este punto en el capítulo siguiente.

CAPÍTULO III: FISCALIZACIÓN

Una forma de conocer si las normas laborales están siendo aplicadas correctamente, es centrarnos en las inspecciones realizadas por representantes del Estado. De acuerdo a la OIT, la inspección del trabajo es un elemento fundamental de todo sistema de administración del trabajo ya que sostiene la implementación de las políticas laborales, al ofrecer una realimentación y permitir un reajuste de estas políticas si es necesario. Se trata de un conjunto de acciones que incrementan tanto la probabilidad de que la empresa que viola la normativa sea detectada y sancionada como la magnitud esperada de la multa.

1. Distribución de competencias

Para poder hablar de cómo se llevan a cabo las fiscalizaciones sobre las políticas de regularización del trabajo en nuestro país, es necesario en primera instancia definir la distribución de las competencias entre la Nación y las provincias con respecto a este tema.

Las 23 provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires constituyen jurisdicciones federales autónomas que conviven en el sistema federal de alcance nacional. En cada una de ellas hay alguna instancia administrativa que tiene asignadas las funciones de los servicios de inspección del trabajo.

El Decreto Nº 772/96 asignó al MTEySS el rol de autoridad central de inspección del trabajo y de la seguridad social y la función de superintendencia de todos los servicios de inspección laboral. A partir de ello se implementaron programas nacionales que tienden al desarrollo de actividades conjuntas entre la Nación, las provincias y otros organismos nacionales (AFIP y ANSES). El MTEySS y los estados provinciales realizan tareas de inspección del trabajo, guiados según el criterio de un federalismo cooperativo.

El **MTEySS** resulta competente para:

- **Competencia federal:** inspeccionar aquellas actividades que por la ubicación territorial corresponden a espacios reservados a la esfera federal (puertos y aeropuertos), o bien que por el tipo de la actividad comportan tareas de índole interjurisdiccional, por ejemplo, el transporte interprovincial de cargas y pasajeros; transporte marítimo, fluvial y lacustre. El Pacto Federal de Trabajo, ratificado por la Ley Nº 25.212 y los distintos

convenios que en su marco se han celebrado con los gobiernos provinciales destaca la división de competencias, como así también las facultades en materia de inspección y aplicación de sanciones. En la Provincia de Mendoza, resulta competente la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social en mérito al convenio realizado entre la Provincia y la Nación en el año 1998.

- **Competencia en materia de recursos de la seguridad social:** esta es una competencia plenamente federal que comprende la comprobación y juzgamiento de determinadas infracciones a las normas de la seguridad social, establecidas en la Ley N° 25.877.

- **Competencia federal en materia de riesgos del trabajo:** en lo que refiere al contralor de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo de establecimientos ubicados en jurisdicción federal, resulta competente la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) organismo dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, creada por Ley N° 24.557, que también controla el cumplimiento de las obligaciones a cargo de las ART.

Las provincias, por su lado, poseen en sus respectivos ámbitos institucionales estructuras administrativas que tienen a su cargo las actividades inspectivas, resultando competentes para fiscalizar: condiciones generales del trabajo, cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo y normas de los convenios colectivos de trabajo.

En la provincia de Mendoza las acciones de inspección laboral se encuentran normadas por la Ley N° 4.974, y de ésta misma ley surge la creación de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social para llevarlas a cabo. De acuerdo con su artículo 2, dentro de sus atribuciones encontramos:

1. Aplicar las leyes, decretos, reglamentaciones, convenios, resoluciones y demás normas en vigencia que rigen las relaciones entre el capital y el trabajo, y ejercer las policías de trabajo, y sobre higiene y seguridad laboral en todo el territorio provincial;

2. Actuar como organismo de conciliación en los conflictos individuales y colectivos del trabajo, y homologar sus acuerdos;

3. Intervenir en los casos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, enfermedad, accidente y demás riesgos del trabajo;

4. Crear y atender el registro de infractores, manteniéndolo permanentemente al día;

5. Labrar los sumarios y aplicar las sanciones por infracciones a las leyes laborales; y de higiene y seguridad en el trabajo;

6. Asesorar a los poderes públicos provinciales en todos los asuntos y cuestiones relacionados con las funciones que se le encomienden por la presente ley, y formularles las propuestas o sugerencias que estime útiles o necesarias para su mejor desenvolvimiento;

7. Promover la difusión y el conocimiento de los convenios colectivos, resoluciones, condiciones de trabajo y publicar en monografías, boletines, folletos, los datos estadísticos e información y trabajos especializados que se estimen de interés;

8. Resolver en los casos referentes a excepciones o modalidades particulares en la aplicación de las normas laborales; entre otros.

9. Organizar la agencia de colocación, coordinando y orientando la oferta y demanda de trabajo; las migraciones internas y externas, especialmente zonales y las del denominado "obrero golondrina"; y controlar el funcionamiento de las agencias privadas de colocación;

10. Realizar la estadística obrera;

11. Proveer a la asistencia gratuita y representación legal de los obreros y empleados;

12. Intervenir en la celebración y renovación de convenios colectivos, homologarlos y registrarlos; y

13. Ejercer toda otra función necesaria para el mejor cumplimiento y observancia de la legislación laboral en la esfera de su competencia.

Una acción muy interesante e importante para destacar referida a las inspecciones que realizan los organismos provinciales surge en Mendoza con la sanción de la Ley 8.114/2009 que permite las llamadas inspecciones preventivas. Su artículo 26 enuncia lo siguiente al respecto:

“Agregase al Art. 43 de la Ley 4.974 el siguiente texto: La Subsecretaría de Trabajo podrá a solicitud de la parte empleadora concurrir al establecimiento de la misma a los efectos de verificar el cumplimiento de la normativa laboral y de higiene y seguridad en dicha empresa. Dicha inspección tendrá carácter preventivo y de los resultados de la misma se elevará a la empleadora las recomendaciones correspondientes derivadas de lo actuado en la inspección, a los efectos del acabado cumplimiento de la normativa laboral. Todo ello sin perjuicio del ejercicio de la facultad inspectiva de oficio y sancionadora que tiene el organismo laboral. Dicha inspección se realizará con participación de la entidad gremial que represente a los trabajadores del sector. La modalidad del procedimiento de este tipo de inspección será; reglamentada por la Subsecretaría de Trabajo, dictándose Resolución al efecto”.

De esta forma vemos cómo se privilegia el cumplimiento de la ley, por sobre la aplicación de sanciones.

Si seguimos ahondando en el plano nacional, encontramos a la **AFIP** como organismo competente de fiscalización, que tiene a su cargo el control del cumplimiento de la legislación laboral y de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Al igual que en la provincia, también se llevan a cabo los operativos de fiscalización preventivos. Los mismos fueron realizados a partir de marzo de 2009 y provocaron una mayor “percepción de riesgo”, evidenciada en la regularización espontánea (normalización de los empleados luego de la primera visita de la AFIP). La Dirección General de Recursos de la Seguridad Social de la AFIP logró abarcar así un importante número de empresas en sus fiscalizaciones. Prueba de esta influencia generada por los inspectores es la rápida respuesta de los empleadores, al rectificar las declaraciones juradas mensuales presentadas luego de las visitas de la AFIP.

Cuando nos referimos al término “inspección”, hacemos referencia a un proceso de revisión, control y verificación, que recae sobre los contribuyentes y/o responsables. Tiene como objeto verificar el correcto cumplimiento de las obligaciones impositivas, aduaneras y de la seguridad social.

En el caso de la AFIP, este procedimiento se inicia con la presentación de los agentes que efectuarán la inspección quienes, luego de identificarse, comunicarán el inicio de las actuaciones, dejando constancia escrita de cuáles son los impuestos y períodos respecto de los cuales se relevará información. Puede recaer sobre un

concepto determinado o ser más profundos, llegando a controles integrales que abarcan varios impuestos, regímenes y períodos. Generalmente, se realizan en el domicilio del contribuyente.

A modo de resumen de los que hemos desarrollado tanto a nivel Nacional como Provincial, observamos en el siguiente cuadro la distribución de competencias en función de los diferentes organismos.

Cuadro Nº 8: Distribución de competencias en materia de inspección del trabajo y de la seguridad social

ORGANISMO	MATERIA
M.T.E.y.S.S	Fiscaliza el cumplimiento de la legislación laboral en el ámbito de la jurisdicción nacional. Condiciones generales de trabajo y cumplimiento de C.C.T. En materia de seguridad social, fiscalizan todo el territorio nacional y en forma concurrente con la AFIP, el cumplimiento por parte de los empleadores de la obligación de declarar e ingresar aportes al Sistema Único de la Seguridad Social, y aplica las sanciones que correspondan por los incumplimientos que se detecten.
S.R.T	Fiscaliza el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores en materia de higiene y seguridad en el trabajo en establecimientos sujetos a jurisdicción federal. Fiscaliza el cumplimiento de las obligaciones a cargo de las A.R.T.
A.F.I.P	Es la encargada de recaudación, fiscalización y ejecución judicial de los recursos de la Seguridad Social. La fiscalización de los recursos de la seguridad social la ejerce en forma concurrente con el MTEySS de la Nación. Inspecciones preventivas a solicitud de parte.
D.N.M	Ley 25.871. Fiscaliza y sanciona a empleadores que ocupan a trabajadores extranjeros en situación migratoria irregular.
Administraciones Provinciales de Trabajo	Cada provincia ejerce dentro de su territorio el Poder de Policía de Trabajo, fiscalizando: condiciones generales de trabajo, cumplimiento de normas de los CCT y condiciones de higiene y seguridad en el trabajo según la ley 4974 en Mendoza, que no sean de competencia de organismos nacionales.

Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

2. Normativa

Las Secretarías de Trabajo y de Seguridad Social y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) firmaron la Resolución Conjunta 91/2003, 5/2003 y 1552/2003 firmada por las Secretarías de Trabajo y de Seguridad Social y la AFIP en la que se establece que “las Secretarías de Trabajo y de Seguridad Social comprobarán y verificarán, indistintamente, el cumplimiento por parte de los empleadores de la obligación de declarar e ingresar los aportes y contribuciones sobre la nómina salarial con destino al Sistema Único de Seguridad Social y de la presentación de la solicitud de la Clave de Alta Temprana (CAT), de conformidad con lo establecido en la Resolución General N° 899-AFIP. Posteriormente, se firmó la Resolución General de AFIP N° 1.891 la cual crea el ‘Registro de Altas y Bajas en Materia de la Seguridad Social’”. Este consiste en una base de datos que centraliza la información a nivel federal sobre las relaciones empleador-trabajador. Esta base contiene los datos referidos al sistema de Clave de Alta Temprana (CAT, Resolución General de AFIP N° 899 y su modificatoria N° 943), según el cual los empleadores comprendidos en el SIPA están obligados a registrar a sus nuevos trabajadores dependientes con anterioridad al efectivo inicio de la relación laboral. Los empleadores están obligados a informar las altas y bajas de sus trabajadores en este Registro. En la actualidad se encuentra vigente la Resolución General de AFIP N° 2988/2010 quedando derogada la Resolución General de AFIP N° 1.891.

Finalmente, la Resolución MTEySS N° 655/2005 establece el procedimiento para comprobar y juzgar las infracciones que se refieren a los Capítulos B, E, G, I y J de la Resolución General N° 1.566 de la AFIP. Asimismo, según lo dispuesto por el artículo 15.1, inciso a), de la Ley N° 17.250, el MTEySS está facultado para sancionar la falta de inscripción como empleador.

La Ley N° 25.877 crea el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS) cuya finalidad es controlar y fiscalizar el cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad en todo el territorio nacional y eliminar el trabajo no registrado. Asimismo, dicha norma establece en sus artículos 36, 37 y 38 que el MTEySS es la autoridad de aplicación de este sistema y le corresponde entre otros, actuar, mediante acciones de inspección complementaria, en aquellas jurisdicciones donde se registre un elevado índice de incumplimiento a la normativa laboral y la seguridad social.

Con estas acciones, la cartera laboral reafirma su compromiso de combatir el trabajo no registrado para estimular las condiciones de estabilidad, calidad y dignidad laboral en todo el país.

3. Plan Nacional de Regularización del Trabajo

3.1. Concepto y objetivos

El Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT) se creó en septiembre de 2003 con el objetivo de reconquistar la presencia y facultad inspectiva del Ministerio de Trabajo. Dentro de éste se encuentra la Secretaría de Trabajo y la Subsecretaría de Fiscalización del Trabajo.

Se trata de un plan sistemático y permanente con alcance en todo el territorio nacional que comprende la verificación y fiscalización del cumplimiento por parte de los empleadores, de la obligación de declarar e ingresar los aportes y contribuciones sobre la nómina salarial, que integran el Sistema Único de la Seguridad Social, a cargo de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), conforme a las normas reglamentarias vigentes en la materia.

Entre sus objetivos encontramos:

- Mejorar la efectividad y el impacto de las inspecciones para verificar que los trabajadores estén debidamente registrados y transformar en trabajo decente aquel que no lo es.
- Impulsar el trabajo decente promulgado por la OIT.
- Erradicar la evasión de aportes y contribuciones.
- Sostener el sistema de seguridad social.
- Concientizar socialmente sobre la problemática del trabajo no registrado.

Durante la planificación y selección de empleadores a fiscalizar y mientras se verifica el cumplimiento de la normativa laboral los inspectores cruzan las bases de datos con las de la AFIP y ANSES. Ellos fiscalizan si los trabajadores que se encuentran trabajando coinciden en efecto con los trabajadores registrados por la empresa en los organismos públicos pertinentes y emiten multas en los casos de incumplimiento.

El PNRT se complementa con una campaña de concientización con entrega de material a empleadores y trabajadores para explicitar las normas y procedimientos y crear la disposición para que cada uno asuma su responsabilidad.

Con ello se procura combatir el trabajo no registrado; verificar el cumplimiento de las condiciones de trabajo que garanticen el respeto de los derechos fundamentales del trabajo y la debida protección social; alcanzar una mayor eficiencia en la detección y corrección de los incumplimientos de la normativa laboral y la

seguridad social; conseguir la incorporación al Sistema de Seguridad Social de los trabajadores excluidos; lograr que los empleadores regularicen en forma voluntaria su situación y difundir la problemática derivada del empleo no registrado y los beneficios de su regularización.

El PNRT lleva a cabo inspecciones durante todo el año, reforzándolas en actividades estacionales o de temporada en las que la contratación en infracción se intensifica, con el objetivo de verificar el cumplimiento de las normas laborales, el debido registro de los trabajadores y, en consecuencia, la regularización de aquellos que se encuentren en situación de informalidad.

La ejecución operativa del PNRT se realiza de manera descentralizada. Las delegaciones del MTEySS en todo el país y la Dirección de Inspección Federal con jurisdicción en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) son las encargadas de llevar a cabo la fiscalización.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación realiza el operativo de fiscalización de verano del Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT) en la provincia de Mendoza. La labor de los agentes consiste en practicar inspecciones en diversos ámbitos tendientes al trabajo no registrado y en condiciones irregulares. También se lleva a cabo una campaña de concientización con el objetivo de prevenir abusos en los ámbitos de trabajo.

3.2. Etapas

1. Planificación de objetivos a fiscalizar (basado en estudios económicos sobre las distintas actividades a fiscalizar y su estacionalidad e índices oficiales),
2. Fiscalización del establecimiento y relevamiento de trabajadores,
3. Cruce de datos con las bases de ANSES y AFIP:
 - 3.1. Si los expedientes NO presentan irregularidades, se archiva el expediente;
 - 3.2. Si los expedientes SÍ presentan irregularidades:
 - 3.2.1. Con trabajadores registrados, se reduce la multa,
 - 3.2.2. Sin trabajadores registrados, no se reduce la multa.

3.3. Finalidad

Se analiza la calidad de trabajo y describen los lineamientos del plan en cada establecimiento. A su vez se detectan posibles desvíos, inconsistencias o problemas, proponiendo las correcciones y modificaciones que se estimen necesarias.

3.4. Operativos de fiscalización

3.4.1. Provincia de Mendoza

A partir de una inspección en la localidad de Anchoris, en el partido de Luján de Cuyo, se relevó un campo donde se realizan cultivos de ajo. De los 35 trabajadores relevados, ninguno se encontraba registrado. Se evidenciaron circunstancias de trata de personas, trabajo adolescente, explotación e insalubridad. Los inspectores labraron las actas correspondientes, los sumarios con las graves irregularidades detectadas, la intimación para regularizar el trabajo no registrado y las acciones correspondientes frente al caso detectado de trata de personas.

Asimismo, se realizó la acción de difusión y concientización en las inmediaciones del Estadio Malvinas Argentinas, en el marco del Torneo de Fútbol de Verano. Los asistentes recibieron un fixture del Mundial 2018 y un folleto del PNRT que informaba sobre el derecho al trabajo registrado y los beneficios del trabajo formal, además de proveer un contacto de asesoramiento y denuncias.

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018.

3.4.2. Capital Federal

Se realizó un operativo de fiscalización conjunto Nación y Ciudad, en un paseo de compras o feria multipunto del barrio de Constitución, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Se fiscalizaron 61 locales comerciales y fueron relevados 72 trabajadores de los cuales el 85 % no estaba registrado (no contaba con ART, obra social, aguinaldo, asignación familiar, vacaciones ni descuentos jubilatorios).

Del total de trabajadores, 19 eran extranjeros y no contaban con documentación habilitante para trabajar en nuestro país.

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2016.

3.4.3. Provincia de Misiones

Se llevó a cabo un operativo de fiscalización en la actividad de cosecha de yerba mate en jurisdicción de la DR Posadas. Se trabajó en conjunto con la Coordinación de Prevención del Trabajo Infantil y Protección del

Trabajo Adolescente (COODITIA). El mismo incluyó zonas rurales de los municipios de Apóstoles, L.N Alem y Oberá.

En actividades ligadas a la explotación de yerba mate se relevaron a 42 trabajadores de 4 empresas.

En total, incluyendo la actividad comercial urbana, se relevaron a 61 trabajadores, de 19 empresas, de las cuales 8 presentaron casos sin registro laboral por lo cual se aplica el Procedimiento de Intimación Previa en vigencia.

Respecto de los Niños, Niñas y Adolescentes se detectó un trabajador rural de 17 años, y un niño de 15 años en actividad comercial urbana.

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2016.

4. Estadísticas

Las estadísticas siguientes, muestran la evolución de la tasa de regularización y su distribución en el territorio nacional. Representa el porcentaje de trabajadores que al momento de la fiscalización no contaban con la Clave de Alta Temprana y les regularizaron esta situación por efecto de la acción inspectiva, es decir, antes de la audiencia de descargo.

Cuadro Nº 9: Evolución de los últimos diez años de la tasa de regularización

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total país	35,9	36,7	39,7	42,7	44,8	43,1	48,1	51,5	54,6	54,6
Buenos Aires	35,1	36,6	39,1	39,7	41	39,3	46,4	49,2	55,3	53,9
Capital Federal	36,2	33,5	38,8	41,3	42,1	41,4	43,2	46,9	48,6	43,1
Catamarca	39,5	39,9	51,9	46,8	53,4	52,9	41,3	49,5	58,8	61,8
Chaco	34	37,9	42	41,7	44,9	47,3	55,4	64,5	71,4	74
Chubut	37,9	43,8	38,6	42,8	42,7	45,9	47,4	52,8	52,3	55,7
Córdoba	38,2	46,4	45,4	48,6	51,9	52,4	57,4	62,6	60	65,3

Corrientes	30,7	29,7	34,3	33	33,7	32,3	41,6	46,2	56,2	53,6
Entre Ríos	38,5	38,7	41	52,4	42,9	40,9	49	57,1	65,9	57,4
Formosa	35,2	37,8	44,8	46,1	53,7	53	64,2	70,2	74,6	76,7
Jujuy	22,9	29,2	29,3	27,1	31,9	31,1	37,7	42,8	46,1	52,1
La Pampa	60,9	58,4	55,4	52,8	57	49	59,2	59	62,7	63,8
La Rioja	42,9	38,9	34,4	50,4	56,4	53,6	38,4	40,7	33,5	61,2
Mendoza	23,1	26,7	33,7	40,4	46,2	45,4	52,7	55,5	61,1	64,5
Misiones	37,8	35	42,9	50,1	44,1	42,5	44,6	60,4	66,3	58,6
Neuquén	32,6	34,1	37	47,1	47,8	51	52,2	52,1	52,4	55,5
Río Negro	35,2	29,3	32,7	34,2	42,9	42	57,1	50,4	54,4	58,9
Salta	51,6	54,1	53,8	53,5	52,6	50,8	49,7	56,7	62,3	58,3
San Juan	46,3	48,2	50,6	59,4	62	57,1	60,8	59,4	58,8	61,6
San Luis	35	33,6	42,2	48,7	52,7	50,6	58,3	62,4	61,7	56,5
Santa Cruz	28,3	26	34,8	38,9	38,3	46,8	56,9	58,9	64,3	57,9
Santa Fe	44,3	44,9	51	51,8	55,8	50,8	57,5	61,2	64,2	64,8
Santiago del Estero	41,9	34,1	27,8	33,9	32,3	34,8	38,1	40,6	62,5	64
Tierra del Fuego	38,6	39,7	36,4	45,3	46,9	46	53,5	47,9	50,2	45,4
Tucumán	31,7	29,1	31,1	39,1	36,4	32,2	38,2	45,9	29,3	42,8

Fuente: MTEySS - Secretaría de Trabajo

Como podemos ver en el cuadro precedente, la tasa de regularización en los últimos diez años, el total país ha ido en aumento, producto de los diferentes programas y políticas llevadas a cabo por el gobierno.

5. REPSAL

5.1. Descripción inicial

A partir de fines del año 2014, se sumó a las políticas públicas de regularización laboral, la creación y publicación en un sitio web el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), que consiste en un listado de empresas que, en base a las inspecciones del PNRT, tienen sanciones firmes por trabajo no registrado. El listado se actualiza diariamente e incluye a los empleadores que al día de consulta presentan sanciones firmes originadas por infracciones no regularizadas o que, si bien fueron regularizadas, permanecen en el Registro por un período que varía entre 60 días y tres años según la infracción, desde el momento en que se regulariza y paga la multa.

El REPSAL implica para las empresas un incremento en las sanciones por incumplimiento debido a que, por un lado, impide a la empresa incluida en este registro acceder a cualquier tipo de subsidio, contrato o crédito de organismos públicos nacionales, y por el otro, podría afectar negativamente la imagen de la empresa repercutiendo en menores ventas.

5.2. Inconveniente

A pesar de su aparente severidad, estas acciones tienen una gran debilidad: le brindan al empleador inspeccionado y encontrado en falta, 10 días para que regularice al trabajador con la *Clave de Alta Temprana* (un trámite sin costo) sin recibir multa ni sanción. Se sigue avanzando hacia el desarrollo de la vinculación de la Clave de Alta Temprana con la declaración jurada de aportes y contribuciones, por lo cual esto generaría la obligatoriedad del pago de aportes y contribuciones al menos por el período de inspección.

En dicho contexto, un empleador interesado en maximizar ganancias monetarias encuentra como estrategia óptima evadir el pago de aportes y contribuciones y, en caso de ser inspeccionado, responder en el plazo de 10 días dando el alta al trabajador, e inmediatamente después continuar evadiendo, ya que, en caso de ser nuevamente inspeccionado, vuelve a utilizar el período de gracia de 10 días. Es decir que en Argentina un empleador puede reiteradamente incumplir la normativa laboral y de seguridad social y, a pesar de ser descubierto por los inspectores, no afrontar multa económica ni sanción de otro tipo.

5.3. Estudio realizado por la OIT

Un estudio titulado *“Incidencia de las inspecciones y las sanciones laborales sobre el empleo registrado: Evidencia empírica para Argentina a partir de los registros administrativos”*, llevado a cabo por Lucas Ronconi, Moira Ohaco en junio de 2018 en representación de la Oficina País de la OIT para la Argentina, analiza el impacto del PNRT y del REPSAL sobre el mercado de trabajo y, particularmente, sobre el empleo registrado. Se trata de la primera evaluación de impacto de políticas de aplicación de la normativa laboral basada en datos administrativos que incluyen la totalidad de firmas registradas.

Nos pareció interesante y muy útil para nuestro trabajo destacar los resultados de este estudio y algunas de sus conclusiones. Entre los resultados obtenidos se indica que el PNRT y en particular el REPSAL tienen un elevado éxito inmediato. Se pudo comprobar que, a los 10 días de realizada la inspección, se regulariza 1 de cada 2 trabajadores inspeccionados no registrados, o 22 nuevos trabajadores registrados por cada 100 registrados relevados. Un segundo aspecto que conviene notar es el incremento en este impacto inmediato a partir de la introducción del REPSAL. Mientras que en el período 2010-2014 el 41,3% de los trabajadores no registrados eran inmediatamente inscriptos después de la inspección, dicha cifra aumentó más de 10 puntos porcentuales a partir de la introducción del REPSAL para ubicarse en 52,4%. Este resultado es congruente con lo esperado, en términos de que un aumento de las sanciones a partir de la incorporación del REPSAL, y como mecanismo adicional al PNRT, genera una mejora en el impacto inmediato de registración de los trabajadores no registrados detectados. Sin embargo, los resultados tienden a disminuir con el tiempo. Al año de la inspección, se observan solo 2 nuevos trabajadores registrados por cada 100 registrados, y a los dos y tres años el impacto es estadísticamente indistinguible de cero. Esto se verifica tanto para el PNRT como para el PNRT+REPSAL.

En síntesis, como para destacar lo más relevante de este estudio, vemos que cuando el inspector laboral encuentra trabajadores no registrados, la empresa infractora no es sancionada de inmediato, sino que tiene unos días para regularizar dicha situación sin penalidad alguna. Las sanciones se activan solo en el caso de que la empresa no regularice durante el “período de gracia”. En un esquema punitivo como este, es posible que se observe que la mayoría de las empresas inspeccionadas respondan a la intimación formalizando a sus trabajadores, pero que, al poco tiempo, vuelvan a la situación irregular. Dicha estrategia es óptima desde una perspectiva economicista, ya que la empresa se “ahorra” el pago de aportes y contribuciones a la seguridad social, y al mismo tiempo no sufre multas por dicha evasión.

A modo de cierre podemos afirmar que la inspección del trabajo y las multas en caso de incumplimiento son dos componentes centrales de los esfuerzos que realiza el Estado para evitar que se viole la normativa laboral. Sin embargo, cada uno de estos componentes por separado puede resultar ineficaz para elevar el nivel

de cumplimiento con la ley laboral. Por ejemplo, si se incrementan las multas, pero las empresas notan que el Estado no tiene ninguna capacidad de descubrir a los incumplidores, es de esperar un efecto muy pequeño o nulo sobre el cumplimiento. Lo mismo ocurrirá en caso de que se realicen más inspecciones, pero las empresas noten que la sanción que aplica el Estado es nula o económicamente insignificante. En los últimos años, Argentina ha reforzado ambos componentes con la introducción de una serie de cambios tanto en la política de inspecciones como en materia de sanciones laborales, lo que hace que la situación del país sobre estos aspectos se convierta en objeto de estudio a través de los años.

Creemos que la acción inspectiva sobre el trabajo debe abarcar nuevos desafíos al ser la encargada de detectar las nuevas formas de empleo que se está llevando a cabo, los viejos y nuevos factores de riesgo y de elusión de las normas laborales, y todo aquello que esté referido a las contrataciones laborales “aparentemente lícitas”.

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”

Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948

CONCLUSIONES

De acuerdo a lo expuesto a lo largo del trabajo, podemos concluir que la normativa laboral y de seguridad social en la Argentina tienen por objetivo central brindar un piso de derechos y beneficios a todos los trabajadores que estén comprendidos por ellas. Sin embargo, en la práctica, muchos de ellos se encuentran excluidos, producto del incumplimiento de la ley por parte de sus empleadores. Los trabajadores no registrados según las leyes vigentes representan aproximadamente un tercio de los empleados en relación de dependencia. Es una proporción elevada y preocupante, y es por esto que se transformó en el móvil de estudio durante nuestro trabajo de investigación.

Conocer y comprender con profundidad la legislación laboral es fundamental para los empleadores a la hora de tomar la decisión de contratar a su personal, ya que esto define tanto el futuro de la empresa como el futuro de los trabajadores y sus familias. La falta de formalización del empleo genera diversos problemas, pero una de las consecuencias más grave se produce por el hecho de que son en su mayoría los trabajadores menos calificados los que cobran menores salarios y/o que habitan los barrios más vulnerables. Es decir, el incumplimiento con la normativa laboral y de la seguridad social contribuye a la pobreza y a la desigualdad. Es por ello, que no puede ser dejado de lado, debido al gran impacto social y económico que trae aparejado. Por tal motivo, la regularización laboral y la promoción del trabajo decente constituyen un objetivo prioritario por parte del gobierno nacional, para dar solución a esta problemática vinculada con la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores argentinos.

La informalidad laboral además de afectar a una proporción significativa de los trabajadores, es un fenómeno complejo, que abarca por lo menos dos perspectivas. Desde el punto de vista del trabajador, detectamos riesgos en cuanto a su salud, problemas en la situación previsional y falta de beneficios sociales, mientras que por el lado del empleador los mayores riesgos a los que se expone el empresario son: juicios laborales por parte del trabajador, multas ante inspecciones diversas y hasta configurar un delito penal por

evasión, ante la omisión de aportes y contribuciones. Debido a la heterogeneidad del fenómeno, los actores involucrados y sus múltiples causas y orígenes, resulta difícil poder luchar contra él y encontrar una única solución.

La ausencia de una definición teórica precisa o adecuada de “informalidad” complica aún más su estudio y obstaculiza la posibilidad de ahondar sobre las causas de este problema. Existen otros términos relacionados como la “precariedad” que también atentan contra el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, ya sea que hablemos de informalidad, no registración o precariedad, vamos a encontrar aspectos en común: inestabilidad en el puesto de trabajo, falencias en el modo de contratación, falta de regularidad y de las protecciones que se le brinda al empleado, condiciones inadecuadas de higiene y seguridad en el lugar de trabajo, falta de aplicación de la legislación laboral.

En particular, el empleo asalariado formal resulta atractivo y deseado por la mayoría de los trabajadores argentinos. El acceso a beneficios sociales y a un empleo estable, en el contexto de un país con muchos vaivenes se muestra como grandes ventajas, entre otras, de este tipo de empleo. De todas maneras, encontramos un cierto porcentaje de los asalariados no registrados que accede a los beneficios, ya que el empleador evade el costo de la registración, pero asume el pago de estos para poder acercar a los empleados a una situación similar a la de los registrados. Por lo tanto, podemos afirmar que el hecho de mantener una relación laboral no registrada conlleva un riesgo inherente muy grande en situaciones de crisis y puede llegar a representar significativas pérdidas tanto para el trabajador, sus familias, los empresarios y el mismo Estado. Vemos entonces que los desafíos para las políticas públicas son mayores, ya que, además de formalizar el vínculo laboral, es preciso formalizar la actividad.

Logramos observar que el arribo del trabajador a la informalidad se lleva a cabo mediante dos vías principalmente: la voluntaria y la involuntaria. Desde el punto de vista voluntario podemos nombrar el caso de los jóvenes que necesitan acumular habilidades que les permitan conseguir, eventualmente, un trabajo en el sector formal o posicionarse como cuentapropistas, por lo tanto, ven al trabajo informal como una puerta de entrada al mercado laboral. En otros casos también puede darse que más allá de las acciones del Estado para fomentar la registración y favorecer a los involucrados, tanto empleador como empleado prefieran continuar con la relación informal ya que de esta forma sienten que pueden obtener mejores beneficios (planes sociales, mayor sueldo, menores compromisos, entre otros). Por el lado de la vía involuntaria, aquí es donde el empleador excluye al trabajador del sistema, justificándolo en el incremento de los costos que la formalización le significa, sin tener en cuenta que pone en riesgo la salud y seguridad de sus empleados, lo que a largo plazo puede costarle aún más caro.

Las situaciones particulares tanto del trabajo doméstico como del empleo independiente son interesantes destacar. En el primer caso observamos que, aunque existan diferentes incentivos para que los empleadores registren a sus empleadas, los niveles de informalidad y precariedad del sector, siguen siendo muy elevados y las dificultades para su fiscalización contribuyen a sostenerlos. Es por ello que, para lograr una reducción de la informalidad, se requiere una extensa tarea en busca de mejorar la estrategia de fiscalización y aumentar la difusión de los derechos que otorga el Estado. Por el lado del empleo independiente vemos como estos trabajadores permanecen bajo esta modalidad por falta de un empleo asalariado, sin embargo, se ubican en el grupo de aquellos que tienen bajos ingresos laborales. En Argentina, en los últimos años, el principal instrumento para lograr el registro tributario y brindar cobertura de seguridad social a los trabajadores independientes ha sido el régimen simplificado de monotributo, pero esta herramienta no ha dado solución a la problemática de la informalidad, ya que no gozan de la totalidad de los beneficios como los trabajadores registrados y sigue siendo una salida para los empleadores a la hora de contratar a bajo costo.

La definición que nos brinda la OIT sobre trabajo informal, abarca al conjunto de puestos de trabajo informales desarrollados tanto en empresas formales como informales, donde se considera a todos los trabajadores que no están suficientemente cubiertos por las leyes laborales. Además de ser un fenómeno que afecta tanto a empresas formales como informales, vemos también que se encuentran trabajadores no registrados en el sector público y en el sector privado. Por lo tanto, la heterogeneidad de la informalidad, no nos permite afirmar que las empresas con pocos trabajadores sean las que poseen mayor cantidad de empleados no registrados dado que nos encontramos con trabajadores en situación informal en distintos sectores. Gran parte de los asalariados no registrados en establecimientos de más de 5 empleados, componen el grupo donde la problemática de la no registración parecería estar más vinculada a la decisión de los empleadores de no declarar a sus trabajadores para no afrontar los costos que esta acción implica. Por otro lado, los establecimientos con menos de 5 empleados y/o empresas familiares enfrentan varios obstáculos para poder cumplir con los costos que imponen las regulaciones, a causa de diferentes factores, entre ellos los bajos niveles de productividad. Ya sean pequeños, medianos o grandes establecimientos es necesario recurrir a una fuerte política de inspección del trabajo. Sin embargo, se debe tener en cuenta que los pequeños establecimientos son más difíciles de fiscalizar y, en consecuencia, los montos que se perciben por su informalidad (como las multas) son menores, debido a las dificultades que enfrentan los órganos de control para detectar los incumplimientos de la legislación laboral e impositiva en este tipo de establecimientos.

La inspección del trabajo y las multas constituyen uno de los principales instrumentos que dispone el Estado para extender la legalidad. Dado el fenómeno de la informalidad, se espera un Estado que concentre sus esfuerzos en inspeccionar y sancionar a los empleadores que violan la normativa. Con una política de fiscalización laboral eficaz y eficiente se busca promover el tránsito desde la economía informal hacia la formal.

No solo es importante detectar el empleo no registrado sino también tender a su posterior registro de manera perdurable. Este es el mayor desafío que enfrenta el Estado, ya que el actual sistema de inspección y multas es considerado laxo y ello se justifica por la preocupación de la potencial destrucción de empleo. Se considera que, en caso de sancionar estrictamente a las empresas incumplidoras, muy pocos regularizarán su situación mientras que muchos otros se terminarán destruyendo.

Los altos niveles de informalidad también responden a un factor cultural. Los países considerados en desarrollo, como es el caso de Argentina, cuentan con ciertas medidas que generan la informalidad laboral en su territorio. Existen bajos costos de oportunidad de abrir una microempresa, gran variedad de medidas para aumentar la productividad del sector formal y un pobre diseño de muchas protecciones sociales que los trabajadores encuentran de mala calidad, ineficientes y de poco valor. Por lo tanto, puede ocurrir que el acceso a la informalidad por parte de los trabajadores resulte voluntario y a su vez los empleadores decidan eludir su registración, acordando ambos mantener una relación informal. Esta situación representa para el Estado un gran desafío, ya que resulta difícil cambiar la percepción que tienen los trabajadores sobre su situación laboral y los beneficios que se les brindan, como así también la percepción de los empleadores sobre los costos que el cumplimiento de la ley representa para la economía de su negocio.

Para lograr la promoción del trabajo formal y decente y que exista un correcto funcionamiento de un sistema de relaciones laborales legal, se debe actuar entonces en dos sentidos muy importantes. En primer lugar, se necesita la implementación de una estrategia integrada, que abarque reformas en las leyes laborales en pos de disminuir la informalidad, la desocupación y lograr la protección del empleado, además de la creación de programas que busquen perseguir mejoras en las condiciones de “trabajo decente” y permitan la igualdad de posibilidades para toda la población. El blanqueo laboral debe convertirse en un objetivo principal para otorgar nuevas oportunidades tanto a los empleadores a la hora de contratar como a los trabajadores a la hora de acceder a un empleo digno. Y, por otro lado, la acción de fiscalización que, si bien ya se viene realizando desde los distintos organismos encargados, debe ser profundizada, pulida y debe acompañarse de una intensa campaña masiva de concientización y explicación de las sanciones para evitar la elusión de las obligaciones por parte de los empleadores. Si bien ambos son desafíos que debe impulsar el Estado, también es fundamental el acompañamiento de la sociedad en su conjunto.

El esfuerzo de luchar contra la informalidad y la precarización laboral es de todos. El empleador al momento de la contratación de los trabajadores debe comprender que lo que hoy se ve como "menor costo", mañana puede traducirse en uno mucho mayor, desde que las consecuencias jurídicas de su accionar pueden llevar al pago de importantes indemnizaciones. La sociedad por su parte, debe entender que el empleo no registrado atenta contra todos y cada uno de nosotros, incluso contra quienes incumplen las obligaciones y se

debe entender que si queremos ser una sociedad desarrollada debemos pensar en los derechos de las personas que la integran.

El desempleo y subempleo bajo todas sus formas, la precarización, el empleo no registrado (o en “negro”), y sus consecuencias, la pobreza, la indigencia y la exclusión social a donde conduce el desempleo de larga duración, constituyen el nuevo y dramático contenido de la “cuestión social”. No es un problema cuya solución dependa exclusivamente del Estado y sus acciones sino como pudimos demostrar, de la sociedad en su conjunto.

BIBLIOGRAFÍA

- Adamini, M. (2012) Las múltiples formas de la precariedad. De leyes, subjetividades y relaciones laborales: un estudio sobre los pasantes de la Universidad Nacional de La Plata entre los años 2008 y 2012. Jornadas de Economía Crítica. 25 páginas.
- Administración Federal de Ingresos Públicos, disponible en <http://www.afip.gov.ar>.
- Beccaria, L., Carpio, J. y Orsatti, A. (2000), "Argentina: informalidad laboral en el nuevo modelo económico" en Carpio, J., Klein, E. y Novakovsky, I. (Comp.), Informalidad y Exclusión Social, Fondo de Cultura Económica, SIEMPRO, OIT, Buenos Aires.
- Bouffartigue, P. (2009). "Precariousness, collectification and unions" Dans seminare franco-chinois. Gouvernance, solidarities and work. Lyon, France.
- Conconi, A. (2009). Informalidad y mercado laboral. Patrones y tendencias recientes. Recuperado de: https://bdigital.uncuyo.edu.ar/objetos_digitales/10144/cuadernillo-con-ponencias-1-62-75.pdf
- Constitución de la Nación Argentina.
- El Cronista (2018) Las 7 claves de la Reforma Laboral que impulsa el gobierno. Recuperado de: <https://www.cronista.com/columnistas/Las-7-claves-de-la-Reforma-Laboral-que-impulsa-el-Gobierno-20180504-0095.html>. Consultado en mayo del 2020.
- Fabio Bertranou, Luis Casanova y otros (2013) Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_228741.pdf
- Giuseppe M. Messina (2015) La provisión mercantil de cuidados en la Argentina: un análisis de las condiciones de las trabajadoras domésticas remuneradas en el marco del nuevo régimen laboral. Recuperado de: https://www.aset.org.ar/2015/ponencias/6_Messina.pdf
- González, M., Lindemboin, J. y Serino, L. (2000). "La precariedad como forma de exclusión". IV Simposio Internacional El Cono Sur: su inserción en el tercer milenio. Facultad de Ciencias Económicas. Buenos Aires. 18 al 20 de octubre.
- Hernando De Soto (1987). Sector informal, economía popular y mercados abiertos. Recuperado de: <http://www.hacer.org/pdf/Desoto001.pdf>
- <http://www.iprofesional.com>

<http://www.oit.org.ar>

<http://www.trabajo.gob.ar>

<https://www.cronista.com/>

Jiménez Mónica (2011). La economía informal y el mercado laboral en la Argentina. Recuperado de:
http://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas116.pdf

La Nación (2016) Cinco propuestas concretas para reactivar el empleo. Recuperado de:
<https://www.lanacion.com.ar/economia/cinco-propuestas-concretas-para-reactivar-el-empleo-nid1890192>.
Consultado en mayo del 2020.

La Nación (2018) Los sectores con más informalidad laboral. Recuperado de:
<https://www.lanacion.com.ar/economia/empleos/los-sectores-con-mas-informalidad-laboral-nid2129862>.
Consultado en mayo del 2020.

Lanari, M. (2005). Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición. Serie Trabajo, Ocupación y empleo. No 3 – Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad. Buenos Aires: MTEySS.

Ley de Aseguradoras del riesgo del trabajo (Ley 24.557) (1995)

Ley de Cajas Nacionales de Previsión (Ley 17.250) (1967)

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744 y sus modificaciones) (1976)

Ley de creación de la subsecretaría de trabajo y seguridad social (Ley 4.974) Mendoza (1984)

Ley de creación del Sistema Integrado de Jubilaciones Y Pensiones (Ley 24.241) (1993)

Ley de Empleo (Ley 24.013 y sus modificaciones) (1991)

Ley de Indemnizaciones laborales (Ley 25.323) (2000)

Ley de Migraciones (Ley 25.871) (2003)

Ley de Régimen de regularización impositiva, promoción y protección del empleo registrado (Ley 26.476) (2008)

Ley de Régimen Laboral (Ley 25.877) (2004)

Ley Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude (Ley 26.940) (2014)

- Ley Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares (Ley 26844) (2013)
- Ley Sistema Integrado Previsional Argentino (Ley 26.425) (2008)
- LIVELLARA, Carlos A., "Derecho del Trabajo" (en colaboración), Ediciones Jurídicas Cuyo, 2004.
- Lucas Ronconi, Moira Ohaco. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_648517.pdf
- María José Magliano (2017) Las trabajadoras invisibles: experiencias laborales de mujeres migrantes en Argentina. Recuperado de: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/228/89>
- Mazorra y otros (2014) La informalidad laboral en la Argentina. Segmentos y evolución. Recuperado de: <https://www.aacademica.org/iii.jornadas.nacionales.sobre.estudios.regionales.y.mercados.de.trabajo/20.pdf>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, disponible en <https://www.argentina.gob.ar/trabajo>
- NEFFA, Julio César, PÉREZ, Pablo E., BUSSO, Mariana. (2008) Sector informal, precariedad, trabajo no registrado. Recuperado de: https://www.aset.org.ar/congresos/9/Ponencias/p8_Neffa.pdf
- OIT (2002) Conferencia Internacional del Trabajo. 90o Reunión. Informe VI: El trabajo decente y la economía informal. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>
- OIT (2015) Fortalecimiento de la inspección laboral en Argentina: el Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_371231.pdf
- OIT (2014). La formalización laboral en Argentina: avances recientes y el camino por recorrer. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_245614.pdf
- Paugam, S. (2000). "Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe". Oxford. Oxford University Press. 432 páginas. Traducido por OBREAL (Observatorio de la Relación unión europea-América Latina).
- Perry, Guillermo E. y otros (2007). "Informalidad: Escape y Exclusión". Páginas 7 - 18.
- Recio, A. (2000). "Precariedad laboral: reversión de los derechos sociales y transformación de la clase trabajadora. Sociedad y utopía". Revista de Ciencias Sociales N°29. Abril 2000. Páginas 273 – 291.
- Resolución N° 655/2005 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
- Resolución Conjunta N° 5/2003 Secretaria de Seguridad Social

Resolución Conjunta N° 91/2003 Secretaria de Trabajo

Resolución Conjunta N° 1552/2003 AFIP

Resolución General N° 899/2000 AFIP

Resolución General N° 943/2000 AFIP

Resolución General N° 1566/2003 AFIP

Resolución General N° 1891/2005 AFIP

Resolución General N° 2988/2010 AFIP

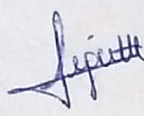
Riva, M.; Viña, S. (2018). Una aproximación al sector informal a través del análisis comparativo de trayectorias laborales heterogéneas. X Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2018, Ensenada, Argentina. EN: Actas. Ensenada: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.11709/ev.11709.pdf

Susana Novick (2004) Las migraciones en América Latina. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/grupos/novick/novick.pdf>

DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD

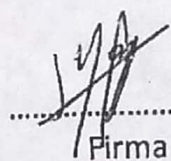
El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 28 de julio de 2020

 LIGUTTI RIVA,
María Apostina

Registro: 27.735.

DNI: 37.519.258.

 Hazim, Leandro Matras
Firma y aclaración

27.712

Número de registro

37.125.033

DNI