



## **Grupo Temático N° 14: Políticas Sociales, laborales y de la Seguridad Social**

**Coordinadores: Claudia Danani, Alejandra Beccaria, Natalia Benítez y María Ignacia Costa**

---

### **Modalidades de contratación en el sector privado: análisis de la normativa y su desempeño en el mercado de trabajo. Argentina, 1976-2015<sup>1</sup>**

**Autor/es: Enzo Benes**

**E – mails: ebenes@trabajo.gob.ar**

**Autor/es: María Silvana Gurrera**

**E – mails: mgurrera@trabajo.gob.ar**

**Pertenencia institucional: MTEySS**

#### **Introducción**

Los diseños legales referidos al contrato de trabajo –y el derecho individual del trabajo en general – han sido un componente destacado de las reformas laborales implementadas en la región y en la Argentina hacia fines de los años ochenta y, con más impulso, durante la década de 1990. Estas reformas capturaron largamente la atención de los debates jurídicos, políticos y económicos sobre temas laborales. Aun con distancia entre enfoques, buena parte de las interpretaciones coincidió en asociar las reformas con procesos de cambios económicos ocurridos a partir de la crisis de los modelos de desarrollo por sustitución de importaciones, los que supusieron una redefinición del papel del Estado en la economía, y dieron cuenta de transformaciones tecnológicas, en la

---

<sup>1</sup> Agradecemos muy especialmente a David Trajtemberg y Daniela Primerano por la valiosa orientación metodológica a lo largo de este estudio. María Victoria Castillo y Leandro Llorente han sido de gran ayuda para el tratamiento de la información disponible en el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (OEDE-MTEySS). La lectura de versiones preliminares y comentarios por parte de Juan Martín Bustos, Manuel Mera y Laura Perelman han permitido enriquecer el análisis aquí presentado. Los contenidos y argumentos expresados en esta ponencia son responsabilidad exclusiva de los autores.



organización de la producción de bienes y servicios, y una mayor interdependencia comercial entre los países (Bensusán, 2010; Cook, 2007).

En un estudio comparado sobre las modificaciones a la legislación laboral en América Latina entre 1990 y 2005, la OIT distinguió dos grandes etapas (Vega Ruiz, 2005). La primera de ellas corresponde a las transformaciones mencionadas en el párrafo anterior, sobre un diagnóstico que planteaba la necesidad de disminuir las rigideces asociadas a la normativa laboral con el objetivo de reducir los costos laborales, mejorar la productividad y favorecer la creación de empleo (Vega Ruiz, 2005:13).<sup>2</sup> En el mismo estudio la OIT advierte que desde fines de la década del '90 disminuyó la crítica al proteccionismo normativo en la región y se matizó su impacto estimado sobre la economía.<sup>3</sup> Ese estudio reconoce además que desde comienzos de los años 2000 las reformas laborales hicieron hincapié en la generación de empleo y estuvieron dirigidas especialmente a las pequeñas y medianas empresas, antes que al conjunto de la economía. Con ello, las iniciativas reguladoras tendieron a alejarse del sesgo marcadamente individual, inclinándose hacia el derecho colectivo, la modernización de las instituciones, la regularización de los trabajadores informales y/o bajo otras formas de precariedad laboral, siguiendo los convenios y recomendaciones de la propia OIT (Vega Ruiz, 2005:22).<sup>4</sup>

El propósito de esta ponencia es analizar las reformas a las modalidades contractuales laborales y no laborales en la Argentina con aplicación en el sector privado en el período 1976-2015. Para cumplir este objetivo se han definido las siguientes tareas: i) identificar y describir las modalidades de contratación laboral vigentes en el periodo 1976-2015, con excepción de los llamados regímenes particulares; ii) clasificar las normas sobre prestación del trabajo que regulan, afectan o

---

<sup>2</sup> El documento de la OIT precisa que sobre 17 países estudiados, representativos del 70% del empleo asalariado de la región, 11 de ellos –incluida la Argentina– experimentaron reformas laborales en la década de 1990 (Vega Ruiz, 2005:13).

<sup>3</sup> El menor énfasis sobre la flexibilización laboral se evidenció en las recomendaciones de algunos organismos internacionales. El citado documento de la OIT señala que en 2003 el BID reconocía que: “las normas laborales no están exentas de costos, pero la desregulación no es la respuesta. Los sindicatos son los motores del mercado de trabajo, no la solución a los bajos salarios (...). Una mejora de la productividad es compatible con menores desigualdades (...). La nueva agenda requiere una autoridad laboral reforzada y una compleja red de instituciones públicas y privadas”. Ver: BID, *Good Jobs Wanted*, Baltimore MP, John Hopkins Press, 2003 (pp. 7-8).

<sup>4</sup> Ver también Bertranou et al., 2013



complementa las modalidades de contratación; iii) analizar la participación de las modalidades contractuales vigentes en el total del empleo registrado privado (utilizando como fuente los datos del OEDE-SIPA); iv) analizar las sub-modalidades de contratación indeterminada a partir del esquema de contribuciones patronales diferenciado que se aplicó en el período 2000-2015.

El principal argumento que recorre este análisis es que las orientaciones de reforma identificadas entre 1976 y 2015 confirman la importancia que el contrato laboral –y la preocupación por el costo laboral- ha tenido para los sucesivos gobiernos en la Argentina, al tiempo que dejan entrever disímiles objetivos de políticas laborales, estrategias de implementación y lógicas político-institucionales.

Este estudio reconoce tres orientaciones de reforma en el período 1976-2015, que se corresponden en gran medida –y no siempre de modo excluyente- con tres momentos: i) la creación de nuevas modalidades no permanentes (1976-1995), ii) la modificación de las modalidades ya existentes (1995-2000), y iii) la promoción de la modalidad indeterminada bajo un esquema de subtipos contributivos (2000-2015).

## **1. Modalidades de contratación laboral en el sector privado**

En la Argentina la mayoría de los trabajadores que prestan servicios en relación de dependencia en el sector privado se encuentra alcanzado por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (en adelante, LCT). Esta ley, sancionada y promulgada en septiembre de 1974, reunió originalmente 301 artículos y supuso una sistematización de las regulaciones sobre el contrato de trabajo dispersas en varias normas.<sup>5</sup> El texto ordenado de la LCT data de 1976, cuando la dictadura militar eliminó por decreto una cantidad importante de artículos y modificó otros. Desde ese entonces, la LCT ha sido objeto de reiteradas modificaciones.

---

<sup>5</sup> Entre las normas que quedaron sin efecto a partir de la Ley 20.744, se encuentran: los arts. 154 a 160 del Código de Comercio, según ley 11.729 y los decretos-leyes 20.163/1973, 18.913/1970 y 18.523/1969; las leyes 16.593, 16.577, 15.015, 12.383 y el decreto-ley 17.609/1968; arts. 2°, 44, 45, 46 y 47 del decreto-ley 33.302/1945 (ley. 12.921) y el decreto-ley 17.620/1973; el decreto ley 18.596/1970, arts. 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 11 —primera parte— y 13 de la ley 16.459; ley 11.317, decreto-ley 1740/1945 (ley 12.921) y el decreto-ley 18.338/1969, decreto-ley 2446/1956, (ley 14.467); art. 7° del decreto-ley 17.258/1967 (Candal, 2014).



## 1.1 Listado histórico de las Modalidades de Contratación (1976-2016)

Entre 1976 y 2015 es posible identificar un total de dieciséis (16) modalidades de contratación laboral aplicables en el sector privado –excluyendo los regímenes particulares-.<sup>6</sup> Esas modalidades estuvieron vigentes en algún momento de esos años o durante todo el período, siendo reguladas por seis normas: cinco (5) leyes y un (1) decreto (Tabla 1).

La Ley de Contrato de trabajo N° 20.744 (t.o 1976)<sup>7</sup> contiene las primeras cinco modalidades: *tiempo indeterminado sin período de prueba* (1), más cuatro modalidades *especiales: a plazo fijo* (2), *de temporada* (3), *eventual* (4) y *de grupo o por equipo* (5). Las dos modificaciones realizadas posteriormente al contrato por tiempo indeterminado, con la Ley 24.465 de 1995, darían como resultado la eliminación de su versión original, y la definición de dos nuevas modalidades de contratación permanente: *tiempo indeterminado con período de prueba* (12) y *tiempo indeterminado a jornada diaria parcial* (13)<sup>8</sup>.

Tabla 1  Modalidades de contratación en el sector privado (1976-2015). Excluye los regímenes particulares				
Código	Modalidad contractual (laborales y no laborales)	Año de aprobación	Normativa original	
			Artículo	
1	Tiempo indeterminado. Sin periodo de prueba (I)	1976	Ley 20.744	99-101
2	A plazo fijo			102-104
3	De temporada			105-107
4	Eventual			108-109
5	De grupo o por equipo			110-111
6	Tiempo determinado para fomento del empleo	1991	Ley 24.013	43-46
7	Tiempo determinado lanzamiento de nueva actividad			47-50
8	Práctica laboral para jóvenes			54-57

<sup>6</sup> Según Tosca (2006), la expresión “modalidad contractual” en el derecho del trabajo difiere de la utilizada en el derecho civil, empleándose para distinguir los diversos tipos de contratos de trabajo según su duración, el carácter continuo o discontinuo de la prestación del trabajo u otras características del contrato. Aunque esta ponencia considera el ordenamiento legal, no sigue un criterio estrictamente jurídico. De ahí que se cuenten como modalidades de contratación diferentes aquellas que la ley considera bajo una misma modalidad o denominación. Este es el caso de la distinción analítica entre contrato de tiempo indeterminado con período de prueba y sin período de prueba; o bien, el contrato de aprendizaje, de carácter no laboral (1995) y su homónimo, de carácter laboral (1998).

<sup>7</sup> El año de inicio del período analizado en esta sección se corresponde con la aprobación por decreto del texto ordenado de la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744).

<sup>8</sup> En esta ponencia se ha reemplazado el nombre de “Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial” por el de “contrato de trabajo a jornada diaria parcial” a los efectos de evitar confusiones con la denominación. Si bien esta última difiere de la modalidad indeterminada típica en cuanto a la duración de la jornada diaria, ambas cuentan con período de prueba.



9	De Trabajo-Formación			58-59
10	Pasantía (I)	1992	Decreto 340/92	-
11	Tiempo indeterminado. A jornada diaria completa (II)			1
12	Tiempo indeterminado. Jornada diaria parcial (III)	1995	Ley 24.465	Art. 92 TER.
13	Modalidad especial de Fomento del Empleo			3
14	De Aprendizaje. No laboral (I)			4
15	De Aprendizaje. Laboral (II)	1998	Ley 25.013	1
16	Pasantía (II)	2008	Ley 26.427	-

Fuente: Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo (DERT). Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Sobre la base de INFOLEG

En 1991 la Ley de Empleo (24.013) agregó cuatro nuevas modalidades, conocidas con el nombre de *promovidas*, destinadas a la reactivación económica bajo el atractivo de sus menores costos laborales respecto de las ya existentes, al establecer regímenes especiales que incluían algún esquema de exención a las contribuciones patronales para los empleadores que las utilizaran. No obstante, todas ellas resultaron finalmente derogadas en 1998 por el artículo 21 de la Ley de Reforma Laboral N° 25.013. Estas modalidades son: por *tiempo determinado para fomento del empleo* (6), por *lanzamiento de una nueva actividad* (7), *práctica laboral para jóvenes* (8) y de *trabajo-formación* (9).

Un año después de la sanción de la Ley de Empleo, el decreto 340/1992 sumó una nueva modalidad de carácter formativo y no laboral: *la pasantía* (I) (10). Dado que el decreto se aplicaba en forma uniforme para todo el sistema educativo nacional, durante los ocho años siguientes se sancionaron normas complementarias que establecieron las condiciones bajo las cuales el nuevo sistema se desarrollaría, específicamente, en el ámbito de la educación superior (ley 25.165, decreto 1200/99 y decreto 487/00), la formación profesional (artículo 2 de la Ley 25.013 y decreto 1227/01) y la Administración Pública Nacional (decretos 93/95, 428/00 y 1546/06). En 2008, la Ley 26.427 derogó el viejo régimen de pasantías y creó uno nuevo más uniforme y específico, denominado en este trabajo como *Pasantía II* (16). Las principales modificaciones incluidas por este último son las siguientes: a) se reagrupó a todos los ámbitos de aplicación, previamente dispersos, con excepción del nivel secundario nacional (regulado por el decreto 1374/2011); b) se estableció que ante el incumplimiento de los deberes del empleador, el contrato formativo sería considerado como uno de carácter laboral e indeterminado; c) se extendió a todos los ámbitos la obligación de cobertura médica y seguro ante riesgos del trabajo (ART).



Por su parte la Ley de Régimen de Contrato de Trabajo (N° 24.465) de 1995, conocida como ley de Flexibilización Laboral, incorporó dos nuevas formas de contratación: la *modalidad especial de fomento del empleo* (13) y la *de aprendizaje (I)* (14), de carácter formativo y no laboral. Ambas fueron derogadas en 1998 por el artículo 21 de la Ley de Reforma Laboral (N° 25.013). Sin embargo, la segunda modalidad recuperó vigencia a través de esa misma ley y con el mismo nombre “*de aprendizaje*” (aquí identificada con el número *II*) (15), aunque con una diferencia fundamental respecto de su antecesora: su nuevo carácter laboral.

Otra forma de clasificar las modalidades contractuales aquí repasadas es utilizar las categorías que la misma normativa ofrece según la condición de: **i) Indeterminadas**: cuando las partes de la relación laboral no acuerdan de antemano una fecha de finalización del contrato celebrado; **ii) Especiales**: destinadas a brindar un marco contractual adecuado a la prestación laboral en ciertas actividades productivas y servicios que la modalidad indeterminada típica no logra satisfacer, con independencia de su carácter permanente o no<sup>9</sup>; **iii) Promovidas**: orientadas a la promoción del empleo formal mediante la aplicación de regímenes específicos de exención de contribuciones patronales para la reducción de los costos laborales no salariales y con un alcance sujeto a la negociación colectiva; **iv) Formativas**: dirigidas a favorecer la preparación para el ingreso de jóvenes al mercado laboral mediante el establecimiento de un marco legal orientado a la formación profesional de personas sin experiencia laboral. La tabla 2 agrupa todas las modalidades contractuales que estuvieron vigentes en algún momento del período estudiado, según las cuatro categorías utilizadas por la legislación. En total se cuentan tres (3) modalidades indeterminadas, cinco (5) promovidas, cuatro (4) especiales y cuatro (4) formativas.

---

<sup>9</sup> Las modalidades *especiales* pueden ser tanto determinadas como indeterminadas. La utilización que realiza la legislación de su denominación es independiente de la duración. Refiere específicamente a generar un marco legal propicio en situaciones laborales o rubros donde la prestación del trabajo no se condice con el contrato clásico de tiempo indeterminado.





**Tabla 2 | Modalidades contractuales según categorías utilizadas por la normativa (1976-2016)**

Modalidad contractual (laborales y no laborales)	Categoría	Año de aprobación
Por tiempo indeterminado. Sin periodo de prueba (I)	Indeterminada	1976
A plazo fijo	Especial	
De temporada	Especial	
Eventual	Especial	
De grupo o por equipo	Especial	1991
Por tiempo determinado para fomento del empleo	Promovida	
Por tiempo determinado como lanzamiento de nueva actividad	Promovida	
Práctica laboral para jóvenes	Promovida	
De Trabajo-Formación	Promovida	1992
Pasantía (I)	Formativa	
Por tiempo indeterminado. A jornada diaria completa (II)	Indeterminada	1995
Por tiempo indeterminado. A jornada diaria parcial (III)	Indeterminada	
Modalidad especial de Fomento del Empleo	Promovida	
De Aprendizaje (I)	Formativa	
De Aprendizaje (II)	Formativa	1998
Pasantía (II)	Formativa	2008

Fuente: DERT-SSPTyEL sobre la base de INFOLEG.

## 1.2 Modalidades de contratación vigentes: status normativo

Del total de modalidades contractuales verificadas en el período estudiado (16), sólo ocho (8) se encuentran vigentes: *a plazo fijo, de temporada, eventual, de grupo o por equipo, por tiempo indeterminado a jornada diaria completa y a jornada diaria parcial, de aprendizaje y de pasantía (II)*. Asimismo, todas las modalidades fueron modificadas en al menos una oportunidad, con excepción del contrato *de grupo o por equipo* (Tabla 3).

**Tabla 3 | Modalidades de contratación. Periodo de vigencia y status normativo (1976-2016)**

Modalidades de contratación (laboral y no laboral)	Periodo de vigencia	Status	
		Vigente	modificada/sustituida/derogada
Tiempo indeterminado. Sin p. de prueba (I)	1976 - 1995	no	2 modificaciones (Arts. 1-2, L. 24.465, 1995)
<b>A plazo fijo</b>	1976 - Actual	si	1 modificación (Art. 42, L. 24.013, 1991)
<b>De temporada</b>	1976 - Actual	si	2 sustituciones (L. 24.013, 1991)
<b>Eventual</b>	1976 - Actual	si	5 modificaciones (Arts. 68-80, L. 24.013, 1991, D. 342/92; D. 2086/94; D. 951/99; D. 1694/06)
<b>De grupo o por equipo</b>	1976 - Actual	si	Sin modificaciones
Tiempo determinado. Fomento del empleo	1991-1998	no	Derogada (L. 25.013, 1998)
Tiempo determinado. Nueva actividad	1991-1998	no	Derogada (L. 25.013, 1998)
Práctica laboral para jóvenes	1991-1998	no	Derogada (L. 25.013, 1998)
De Trabajo-Formación	1991-1998	no	Derogada (L. 25.013, 1998)
Pasantía (I)	1992- Actual	no	5 modificaciones (art. 2, L. 25.013, 1998; L. 25.165, 1999; D. 1200/99; D. 487/00 y D. 1227/01)
<b>Tiempo indeterminado. Periodo prueba (II)</b>	1995-Actual	si	3 sustituciones (Art. 3, L. 25.013, 1998; Art. 1, 25.250, 2000; Arts. 2-4, L. 25877, 2004)
<b>Tiempo indeterminado - jornada parcial (III)</b>	1995 - Actual	si	1 sustitución (L. 26474, 2009)
Modalidad especial de Fomento del Empleo	1995-1998	no	Derogada (L. 25.013, 1998)
De Aprendizaje (I)	1995 - 1998	no	Derogada (L. 25.013, 1998)
<b>De aprendizaje (II)</b>	1998-Actual	si	1 modificación (L. 26.390, 2008)
<b>Pasantía (II)</b>	2008-Actual	si	1 modificación (D. 1374/11)



Fuente: DERT-SSPTyEL sobre la base de INFOLEG

Las normas que recibieron el mayor número de cambios legislativos fueron el contrato de *pasantía (I)*, el *eventual* y el de *tiempo indeterminado a jornada diaria completa*. A continuación, se enumeran en forma cronológica las principales modificaciones sobre el esquema de modalidades contractuales durante el periodo:

- 1991.** La ley 24.013 incorpora las Empresas de Servicios eventuales (ESE) al funcionamiento del contrato *eventual*, generando dos esquemas posibles de funcionamiento, según el tipo de contratación que realice el empleador: de duración no permanente y continua, si es por contratación directa del empleador, o bien, permanente y discontinua si lo hace mediante una ESE.
- 1995.** Ley 24.465 introduce el período de prueba para la modalidad por tiempo indeterminado. La duración de ese período se fija en tres (3) meses, con la posibilidad de extenderlo a seis (6) meses en el marco de la negociación colectiva.
- 1998.** La ley 25.013 reduce la duración del período de prueba de tres (3) a un (1) mes, aunque manteniendo el régimen de extensión en seis (6) meses. Deroga todas las modalidades *promovidas*. Deroga el contrato formativo y no laboral de *aprendizaje* y, al mismo tiempo, crea un contrato homónimo, pero de carácter laboral.
- 2000.** La ley 25.250 extiende nuevamente el período de prueba a tres (3) meses, con régimen de extensión de seis meses. Para las pequeñas empresas –según ley 24.467- el período de prueba es de (6) meses con régimen de extensión de (12) meses mediante convenio colectivo de trabajo y para trabajadores calificados. Durante el período de prueba el empleador puede extinguir el vínculo laboral sin justificación ni obligación de preavisar. La extinción del contrato por parte del empleador no general derecho indemnizatorio.
- 2004.** La ley 25.877 remueve la posibilidad de ampliación de seis (6) meses del período de prueba –dejándolo en tres meses (3)- e introduce la percepción de indemnización en caso de que el empleador no avise la finalización de la relación laboral con 15 días de anticipación.





ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

**2008.** La ley 26.427 deroga el antiguo y disperso régimen de *pasantías* y crea uno nuevo que reagrupa los ámbitos de aplicación (con excepción del nivel secundario nacional), al cual extiende en forma uniforme la obligación de cobertura médica y ART. Además, establece la cláusula por la cual, ante incumplimiento del empleador, el contrato se convierte en uno de tipo laboral e indeterminado.

El Gráfico 1 ilustra el período de vigencia de cada una de las modalidades de contratación para el sector privado, destacándose los siguientes datos: i) entre 1976 y 1991 sólo estuvieron vigentes las cinco modalidades establecidas por la ley de contratos de trabajo (sin contar los regímenes particulares); ii) cuatro (4) de las cinco (5) modalidades *promovidas* fueron creadas en 1991 y todas fueron derogadas en 1998; iii) entre 1995-1998 se verificó la vigencia de la mayor cantidad de modalidades en forma simultánea (13 de 16), con las excepciones del contrato *de tiempo indeterminado sin periodo de prueba*, de *aprendizaje (II)* y *Pasantía (II)*; iv) las modalidades *especiales*, contempladas en la Ley de Contrato de Trabajo, son las únicas que mantuvieron vigencia durante todo el período analizado.

**Gráfico 1 | Período de vigencia de las modalidades de contratación (1989-2016)- Ámbito privado**



Tabla 4 | Modalidades contractuales actualmente vigentes (2016)

Código	Modalidad contractual (laborales y no laborales)	Año de sanción	Normativa vigente y actualizada
2	A plazo fijo	1976	Art. 93-95, L. 20.744
3	De temporada		Art. 96-98, L. 20.744
4	Eventual		Art. 99-100, L. 20.744 y D. 1694/2006
5	De grupo o por equipo		Art. 101-102, L. 20.744
11	Tiempo indeterminado. Jornada completa (II)	1995	Art. 90-92 Bis, L. 20.744
12	Tiempo indeterminado. Jornada diaria parcial (III)		Art. TER, L. 20.744
15	De Aprendizaje (II)	1998	Art. 1, L. 25.013
16	Pasantía (II)	2008	Ley 26.427 y decreto 1374/11

Fuente: DERT-SSPTyEL sobre la base de INFOLEG

### 1.3 Dimensiones centrales: duración, prestación y laboralidad

Las normas sobre modalidades contractuales permiten distinguir tres rasgos para su clasificación:

**i) la duración del contrato:** puede ser de carácter indeterminado, cuando su celebración no contempla una fecha de finalización previamente acordada por las partes. O, por el contrario, de carácter determinado, cuando la prestación sí prevé un plazo de finalización, sujeto a la concreción de una tarea o cumplimiento de un cierto lapso de tiempo; **ii) el carácter de la prestación:** puede ser continua, cuando la tarea acordada se realiza en forma ininterrumpida en el tiempo, o bien, discontinua, cuando el mismo contrato celebrado prevé periodos repetidos de receso laboral; **iii) la laboralidad:** este concepto distingue un contrato laboral de uno no laboral. En este último caso, la finalidad suele ser la formación y la legislación indica que el vínculo entre las partes no genera una relación laboral a los efectos legales. Como puede observarse en las tablas 5 y 6, la mayoría de las modalidades identificadas tiene una duración no permanente, son generalmente de prestación continua y de carácter laboral.



**Tabla 5 | Modalidades según su duración, prestación y si es laboral o no (1976-2016)**

Modalidades de contratación (laborales y no laborales)	Duración	Prestación	Laboral
Por tiempo indeterminado (sin periodo de prueba)	Permanente	Continua	si
A plazo fijo	No permanente	Continua	si
De temporada	Permanente	Discontinua	si
Eventual	Contratación directa del empleador	Continua	si
	Contratación por Empresa de Servicios Eventuales (ESE)	Discontinua	si
De grupo o por equipo	Permanente	Continua	si
Por tiempo determinado para fomento del empleo	No permanente	Continua	si
Por tiempo determinado como lanzamiento de nueva actividad	No permanente	Continua	si
Práctica laboral para jóvenes	No permanente	Continua	si
De Trabajo-Formación	No permanente	Continua	si
Pasantía	No permanente	Continua	no
Por tiempo indeterminado (a jornada diaria completa)	Permanente	Continua	si
Por tiempo indeterminado (a jornada diaria parcial)	Permanente	Continua	si
Modalidad especial de Fomento del Empleo	No permanente	Continua	si
De Aprendizaje (I)	No permanente	Continua	no
De Aprendizaje (II)	No permanente	Continua	si
Pasantía (II)	No permanente	Continua	no

Fuente: DERT-SSPTyEL sobre la base de INFOLEG

**Tabla 6 | Modalidades de contratación según duración, prestación y laboralidad (1976-2016)**

Duración del contrato	Prestación	Prestación		Total
		Continuo	Discontinuo	
Permanente	Permanente	4 (todas laborales)	2 (todas laborales)	6
	No permanente	11 (8 laborales)	0	11
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>2</b>	<b>17</b>

Fuente: DERT-SSPTyEL sobre la base de INFOLEG

#### 1.4 Contenido de la normativa: ¿De qué hablan las modalidades?

Por lo general, las normas sobre modalidades contractuales incluyen de forma explícita tres temas: i) la justificación de su celebración; ii) la duración o carácter temporal del contrato –como ya se mencionó en el apartado anterior-; iii) los derechos y obligaciones de las partes. Adicionalmente, la regulación de las modalidades contractuales puede hacer referencia a cuatro aspectos complementarios: iv) regímenes parciales o totales de exención de contribuciones patronales; v) derecho a indemnización (por causa injustificada); vi) limitaciones a su celebración (contratos de una misma modalidad contractual bajo un mismo empleador, distintos empleadores o como porcentaje sobre la plantilla de personal del establecimiento); vi) contratos determinados, pero potencialmente indeterminados ante incumplimiento del empleador. Así, por ejemplo, sólo las modalidades *promovidas* establecen explícitamente en el texto de la norma un régimen especial de



exención parcial o total de contribuciones patronales. Asimismo, todas las modalidades establecen expresamente el derecho de indemnización por despido/finalización del contrato antes de término (sin causa justificada), con excepción del contrato de *aprendizaje* (I).

**Tabla 7 | Aspectos complementarios al contenido común de las modalidades (1976-2016)**

Modalidades de Contratación (laborales y no laborales)	Contribuciones patronales	Derecho a Indemnización	Limitaciones a la celebración	Potencialmente indeterminado
Indeterminado - Sin per. de prueba (I)	No específica	si	No específica	-
A plazo fijo	No específica	si	No específica	si
De temporada	No específica	si	No específica	-
Eventual	No específica	si	Si	si
De grupo o por equipo	No específica	si	No específica	No específica
Determinado. Fomento del empleo	Exención 50%	si	Si	si
Determinado. Nueva actividad	Exención 50%	si	Si	si
Práctica laboral para jóvenes	Exención 100%	si	No específica	si
De Trabajo-Formación	Exención 100%	si	No específica	si
Pasantía	-	-	si	si
Indeterminado - Periodo de prueba (II)	No específica	si	No específica	-
Indeterminado - Jornada parcial (III)	No específica	si	si	-
Modalidad especial. Fomento del Empleo	Exención 50%	si	si	No específica
De Aprendizaje (I)	-	No específica	si	No específica
De Aprendizaje (II)	-	si	si	si
Pasantía (II)	-	-	si	si

Fuente: DERT-SSPTyEL sobre la base de INFOLEG.

Nota: (-) significa "no corresponde".

## 2. Normas sobre Prestación del Trabajo vinculadas a las modalidades contractuales: características, clasificación y contenido

La dinámica e impacto de las modalidades de contratación laboral sobre el mercado de trabajo resultan inescindibles de un vasto conjunto normativo sobre prestación del trabajo, que excede el criterio jurídico de definición – en sentido restringido- de la modalidad contractual a partir de su duración, justificación, derechos y obligaciones de las partes.

Para avanzar en la sistematización la heterogénea trama reguladora sobre prestación del trabajo – crucial para comprender las implicancias de una relación laboral en condiciones de dependencia jurídica, económica y técnica-, se construyó una base de datos que busca agrupar aquellas normas que guardan estrecha relación con las modalidades de contratación laboral/ no laboral.



La Base de datos sobre Prestación del Trabajo (en adelante, BPT)<sup>10</sup> clasifica las normas que integran su universo según: 1) regulen explícita y directamente una o más modalidades de contrato de trabajo y/o contrato no laboral; 2) “afecten” o tengan implicancias sobre la dinámica del contrato laboral/no laboral; y (3) se trate de regulaciones sobre prestación del trabajo que “complementan” al contrato de trabajo/no laboral. Si bien todas las normas de la base guardan alguna relación con el contrato de laboral por modificar y/o complementar la LCT N° 20.744 -o una norma a ella vinculada-, la distinción busca capturar en qué aspectos las normas afectan la dinámica de las modalidades contractuales por la mayor o menor exigencia que la regulación establece respecto de la registración y/o extinción del vínculo laboral, especialmente en términos de costos para el empleador.<sup>11</sup>

## **2.2 Base de normas sobre prestación del trabajo: resultados generales**

La información arrojada por la BPT indica entre julio de 1989 y diciembre de 2015 se aprobó un total de 381 normas nacionales con diferente jerarquía jurídica y origen (Poder Ejecutivo Nacional y Poder Legislativo Nacional), que alcanza a trabajadores en relación de dependencia del sector

---

<sup>10</sup> La BPT (DERT-SSPTyEL-MTEySS) comprende un universo de normas obtenido a partir de los buscadores digitales dependientes del Poder Ejecutivo Nacional (INFOLEG- Información Legislativa y Documental) y SAIJ (Sistema Argentino de Información Jurídica). La selección de normas incluidas en la BPT, correspondiente al periodo 1989-2015, adoptó los siguientes criterios: a) todas las normas que modifican y/o complementan la LCT N° 20.744; b) una selección de normas sobre condiciones de prestación del trabajo –y sus modificaciones y/o complementaciones– que guardan estrecha relación con la dinámica de las modalidades de contratación, lo que incluye: seguridad social, remuneraciones, jornadas y licencias, transferencia y extinción del contrato, salud y seguridad, discriminación, promoción del empleo, etc.; c) las normas relativas a los regímenes particulares (trabajadores agrarios, construcción, casas particulares, encargados de edificio y otros), siempre que modifiquen y/o complementen la LCT. La BPT contiene 10 variables de registro y 10 dimensiones de análisis sobre prestación del trabajo: modalidad del contrato y prestación; remuneraciones y pagos; seguridad social; transferencia del contrato; extinción del contrato; otras condiciones laborales; asistencia legal y reclamos; derecho colectivo; promoción del empleo y modalidades no laborales; regularización laboral, fiscal, sanciones, exenciones, moratorias y otros beneficios. Estas dimensiones se desagregan a su vez en 32 variables. Para más detalles sobre los criterios metodológicos de la BPT, ver: DERT-MTEySS (2017), *Informe sobre modalidades de contratación en el sector privado: análisis de la normativa y su desempeño en el mercado de trabajo*.

<sup>11</sup> Para distinguir las normas que regulan y/o afectan la modalidad contractual de aquellas que tienen un carácter complementario, se identifican los cambios referidos a la duración/continuidad/discontinuidad del contrato (“regula modalidad de contrato”), junto con los temas vinculados al “costo laboral” que corresponde a los empleadores (especialmente los costos no salariales vinculados a las contribuciones a la seguridad social y/o la extinción del contrato de trabajo).



privado.<sup>12</sup> El 88% de esas normas estaba vigente en diciembre de 2016, aunque ese estatus no implica que las mismas hayan permanecido sin cambios desde su aprobación. Por el contrario, más de la mitad de las normas (56,7%) aprobadas en aquellos años, y que siguen vigentes, resultó modificada y/o complementada en el transcurso de esos años. La proporción de normas aprobadas en el período y luego derogadas se ubica en el 12,4% (47 normas). Esta cifra deja entrever dos rasgos del comportamiento regulador: por un lado, muestra que la modificación/complementación constituye el patrón regulador prevaleciente y, por otro, deja entrever que los cambios sustantivos no necesariamente se traducen en derogaciones de la regulación previamente aprobada.<sup>13</sup>

Con respecto al origen institucional, el 39% de las normas de la BPT aprobadas entre 1989 y 2015 corresponde a decretos del Poder Ejecutivo Nacional, el 22% son leyes sancionadas por el Congreso de la Nación y el porcentaje restante –39,4%– tiene su origen de diversas áreas administrativas, mayoritariamente dependientes del PEN (ministerios, secretarías, organismos descentralizados y autárquicos, etc.).

El casi el 40% de las normas sobre modalidades de contrato laboral/no laboral aprobadas entre 1989 y 2015 resultó derogado, superando el porcentaje para el total de las normas (12%). Cuando se presta atención únicamente a las normas sobre modalidades de contrato laboral/ no laboral con aprobación, se identifican 13 leyes y 5 decretos del PEN. El Gráfico 2 muestra el volumen de estas últimas en relación con las normas que las afectan o complementan.

---

<sup>12</sup> La base de datos sobre normas de prestación del trabajo no considera las sentencias ni decisiones judiciales. Como única excepción se ha incluido un Acta de la Cámara Federal del Trabajo por modificar/complementar la LCT de acuerdo al buscador INFOLEG. Se trata concretamente del ACTA CNAT N° 2357 del 7 de mayo de 2002 sobre aplicación de tasas de interés en sentencias.

<sup>13</sup> Téngase en cuenta que una norma puede ser modificada o derogada en su totalidad o de modo parcial. Esto explica en parte la menor proporción de normas derogadas respecto de las vigentes. Asimismo, dado que una norma puede regular diversas temáticas, la derogación total no siempre es el camino elegido por el legislador o dependencia para introducir cambios puntuales.





ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual**

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

**Gráfico 2 | Normas nacionales sobre prestación del trabajo vinculadas a las modalidades de contratación. Normas aprobadas y vigentes (1989-2015)- Ámbito privado**

Fuente: Base de normas de Prestación del Trabajo. DERT-SSPTyEL, sobre la base de INFOLEG  
Nota: no incluye las normas correspondientes a programas de empleo específicos.

Entre julio de 1989 y diciembre de 1999 se sancionaron 5 leyes y se dictaron 2 decretos que implicaron modificaciones a las modalidades de contratación. De ese total, sólo 3 normas mantuvieron vigencia. Entre las normas que perdieron vigencia se encuentran regulaciones al sistema de pasantías, los contratos de aprendizaje y formación y el régimen laboral especial para personas con discapacidad. Entre diciembre de 1999 y diciembre de 2001 el Congreso Nacional sancionó una (1) ley y el PEN dictó dos (2) decretos sobre modalidades contractuales. Ninguna de las regulaciones de esos años mantuvo vigencia. Entre esas normas se encontraban la Ley de Reforma Laboral N° 25.250 y los decretos 487/2000 y 1227/2001 sobre pasantías educativas. En el período que coincide con el gobierno designado por la Asamblea Legislativa entre enero de 2002 y mayo de 2003 no se constataron normas específicas sobre modalidades de contratación. Por último, entre fines de mayo de 2003 y diciembre de 2015 se sancionaron 7 leyes y el PEN dictó un decreto sobre contrato laboral/no laboral. Estas 8 normas se encontraban todavía vigentes en diciembre de 2016 e incluían cambios en aspectos referidos al período de prueba, el contrato a



tiempo parcial, el sistema de pasantías, el régimen agrario, el trabajo adolescente y contrato de aprendizaje, el trabajo en casas particulares y el régimen especial para personas con discapacidad (Tabla 8).

Tabla 8 | Normas referidas a modalidades contractuales laborales/no laborales (1989-2015) -  
Ámbito privado<sup>1</sup>

Período	Leyes	Decretos	Total aprobadas	Total vigentes
julio 1989- dic. 1999 <sup>2</sup>	5	2	7	3
dic. 1999- dic. 2001 <sup>3</sup>	1	2	3	0
enero 2002-mayo 2003	0	0	0	0
mayo 2003- dic. 2015	7	1	8	8
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>11</b>

Fuente: Base de normas de prestación del trabajo. DERT-SSPTyEL, sobre la base de INFOLEG

Notas: (1) No se consideran las normas exclusivas para el sector público ni los programas de empleo específicos.

(2) Aunque el decreto 738/95 no fue derogado según INFOLEG, los artículos de la ley 24.465 que esa norma reglamentaba fueron derogados por la Ley 25.013 (1998). Por esta razón, ese decreto es considerado analíticamente como no vigente en esta tabla.

(3) Hasta 2008, el decreto 487/2000 incluía una modificación al régimen de pasantías. Aunque el decreto no fue derogado en su totalidad, sí se derogó la modificación sobre pasantías. Por eso en esta tabla se lo indica como novigente.

La relación de las normas sobre prestación del trabajo asociadas a la modalidad de laboral/ no laboral puede ser presentada mediante un esquema piramidal. Las normas ubicadas en la cima (11) regulan de manera específica las modalidades de contratación laboral/ no laboral y representan una pequeña cantidad. El nivel intermedio de la pirámide concentra las normas (81) que afectan de modo decisivo la dinámica del contrato de trabajo, entre otros aspectos por aludir a las condiciones de preaviso y despido, indemnizaciones, contribuciones patronales, exenciones y sanciones impositivas, sanciones, etc. En la base de la pirámide se ubica el mayor número de normas (242) sobre prestación del trabajo que complementan el contrato de trabajo en distintos aspectos: jornadas y licencias, remuneraciones y pagos, salud y seguridad, ambiente de trabajo, reclamos a la autoridad laboral/justicia, derecho colectivo, entre otros.

Gráfico 3 | Normas sobre Modalidades de Contratación y Prestación del trabajo vigentes desde entre julio de 1989 y diciembre de 2015 - Ámbito privado



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual**

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

Fuente: Base de normas de prestación del trabajo. DERT-SSPTyEL, sobre la base de INFOLEG  
No incluye las normas correspondientes a programas de empleo específicos.

#### **2.4. Contenido de las normas de prestación del trabajo vinculadas a las modalidades contractuales**

La base de datos sobre prestación del trabajo permite cuantificar la participación de determinados contenidos en el total de la normativa seleccionada. Esto es posible si se presta atención a las dimensiones de análisis definidas en el estudio y se calcula la cantidad de normas aprobadas que refieren a cada una de ellas.<sup>14</sup> Conforme con esto, los temas vinculados a la seguridad social alcanzan relativamente la participación más alta en el total de las normas (64%); seguido por los temas sobre modalidad del contrato y la prestación (49%); Fiscalización y regularización laboral, moratorias y condonaciones (40%); derecho colectivo (28%) y pagos y remuneraciones (27%). En términos analíticos se debe señalar que la mayor participación de un tema no es necesariamente un indicador de la mayor relevancia o impacto sobre las condiciones de prestación del trabajo. De esta manera, si bien la Seguridad social ha adquirido una atención significativa entre los años 1989-2015, no puede soslayarse que constituye una temática que habitualmente requiere modificaciones y/o complementaciones. Este tema tiene un peso significativo ya que las normas por lo general

---

<sup>14</sup> Dado que las normas incorporadas en la base pueden hacer referencia a más de una dimensión, los resultados agregados de todas las dimensiones no coinciden con el total de normas incorporadas en la base de datos sobre prestación del trabajo.



incorporan artículos destinados a garantizar su cumplimiento y/o dotar a las autoridades de aplicación de instrumentos adecuados para hacer efectiva la regulación. Los temas sobre modalidad del contrato y prestación también sobresalen en el total de normas. En esta dimensión se observa prácticamente una paridad entre los aspectos vinculados a las obligaciones y derechos de las partes, por un lado, y aquellos que están relacionados con el tipo de contrato, las jornadas y licencias, la subcontratación, el período de prueba. Otra vez, la participación relativamente alta de esta dimensión en su conjunto no debe pasar por alto que es habitual que las normas laborales incorporen artículos referidos a obligaciones y derechos de las partes, lo que explica en parte ese resultado (Gráfico 4).

Si se selecciona un grupo de dimensiones y se desagregan los ítems que componen cada una de ellas, es posible reconocer con mayor precisión algunas características que siguió la orientación reguladora en materia de prestación del trabajo. El ítem de aportes y contribuciones personales y patronales –que es una pieza fundamental de la seguridad social- constituye el tema con mayor participación relativa (29%) en el total de las 381 normas aprobadas en el período 1989-2015 y que integran la base sobre prestación del trabajo para el ámbito privado. Le siguen los ítems de negociación colectiva/diálogo social (15%); remuneraciones (15%), indemnizaciones (12%), jornadas y licencias (11%) y sanciones y penalidades (10,5%) (Gráfico 5).

**Gráfico 4 | Proporción de normas aprobadas según tema seleccionado, sobre total de normas de BPT- Ámbito privado**



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual**

Buenos Aires, 2, 3 y 4 de Agosto de 2017

**Gráfico 5 | Normas sobre prestación del trabajo: aprobadas, vigentes y modificadas (1989-2015). Ítems seleccionados-  
Ámbito privado (valores absolutos y %)**

Fuente: Base de normas de prestación del trabajo. DERT-SSPTYEL, sobre la base de INFOLEG

### **3. Medición de la participación de las modalidades contractuales laborales en el empleo registrado privado**

En este apartado se presentan los datos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) correspondientes a los puestos registrados privados del último trimestre de los años 2003 y 2015.<sup>15</sup> La definición temporal obedece a la intención de comparar información del período anterior y posterior a la sanción de la Ley de Ordenamiento del Régimen Laboral N° 25.877 del año 2004.

---

<sup>15</sup> Esta descripción se apoya en datos provisorios y constituye la continuidad y ampliación de una línea de investigación desarrollada por la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo (DERT-MTEySS). Actualmente existen en el país alrededor de siete fuentes de información oficiales que permiten construir datos aproximados sobre las modalidades contractuales: 1) la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC); 2) la Encuesta de Indicadores laborales (EIL-MTEySS); 3) la Encuesta a Trabajadores en Empresas (ETE-MTEySS); 4) la Encuesta de Protección Social (ENAPROS-MTEySS); 5) los registros administrativos de la seguridad social (SIPA-AFIP); 6) el registro especial de trabajadores de servicios eventuales (MTEySS según Decreto 1694/06); y 7) el registro de convenios de pasantías educativas (Ministerio de Educación). Si bien estas fuentes proporcionan información sobre temas laborales, no todas están diseñadas bajo criterios metodológicos comparables. Asimismo, algunas de esas fuentes (especialmente las encuestas) presentan limitaciones para la estimación de las modalidades de contratación desde el punto de vista jurídico. Este estudio utiliza la información disponible en el OEDE-SIPA, que admite procesar la información según los códigos de contratación laboral de la AFIP, mediante los cuales es posible identificar con mayor precisión el régimen legal de cada puesto laboral/no laboral.



Si se considera el conjunto de los regímenes incorporados en SIPA, los puestos de carácter no laboral representan una porción pequeña del universo estudiado. En el cuarto trimestre de 2003 esa proporción se ubicaba en 0,52% de los puestos registrados y en el mismo período de 2015 representó un valor levemente menor (0,26%).

**Gráfico 7 | Puestos registrados según carácter laboral/No laboral del contrato. IV Trim. de 2003 y 2015 (%)**

Fuente: DERT-MTEySS sobre la base de OEDE-SIPA.

Nota: incluye régimen agrario, construcción, regímenes de pasantía, residencias médicas y beneficiarios de programas no contributivos que se desempeñan en el sector privado.

En segundo lugar, si se excluye del análisis las modalidades no laborales y el régimen de la construcción, se observa que la mayoría de los puestos coincide con contratos de carácter permanente. En el último trimestre de 2003 el 95,1% de los puestos era de carácter permanente, es decir que no incluían una fecha de caducidad. Poco menos del 5% de los puestos se encontraba registrado bajo una modalidad por tiempo determinado o no permanente. Los datos para 2015 no muestran variaciones significativas respecto de los valores de 2003, con un porcentaje ligeramente menor de trabajadores registrados bajo una modalidad permanente (94,7%). Debe destacarse que este último valor se verifica en paralelo al aumento del empleo registrado privado (73%) entre el último trimestre de 2015 y el mismo período de 2003. Esto sugiere que pese a la proliferación de modalidades determinadas y formativas observada tras la reglamentación de la LCT en 1976, la participación reciente de esas modalidades en el empleo registrado es marginal.





ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

Gráfico 8 | Puestos registrados según duración del contrato. IV Trimestre de 2003 y 2015 (%)

Fuente: DERT-MTEySS sobre la base de OEDE-SIPA. Nota: el gráfico excluye construcción y regímenes no laborales. El contrato de trabajo eventual tiene un carácter indeterminado –ya que no se puede explicitar de antemano la fecha de finalización- pero puede dar lugar a dos configuraciones con dinámicas diferentes. Una configuración basada en una prestación permanente discontinua (cuando la contratación es mediante una empresa de servicio eventual) y otro forma de prestación a partir de la contratación directa por parte de una empresa. En este último caso, los puestos fueron contabilizados como no permanentes por su particular dinámica.

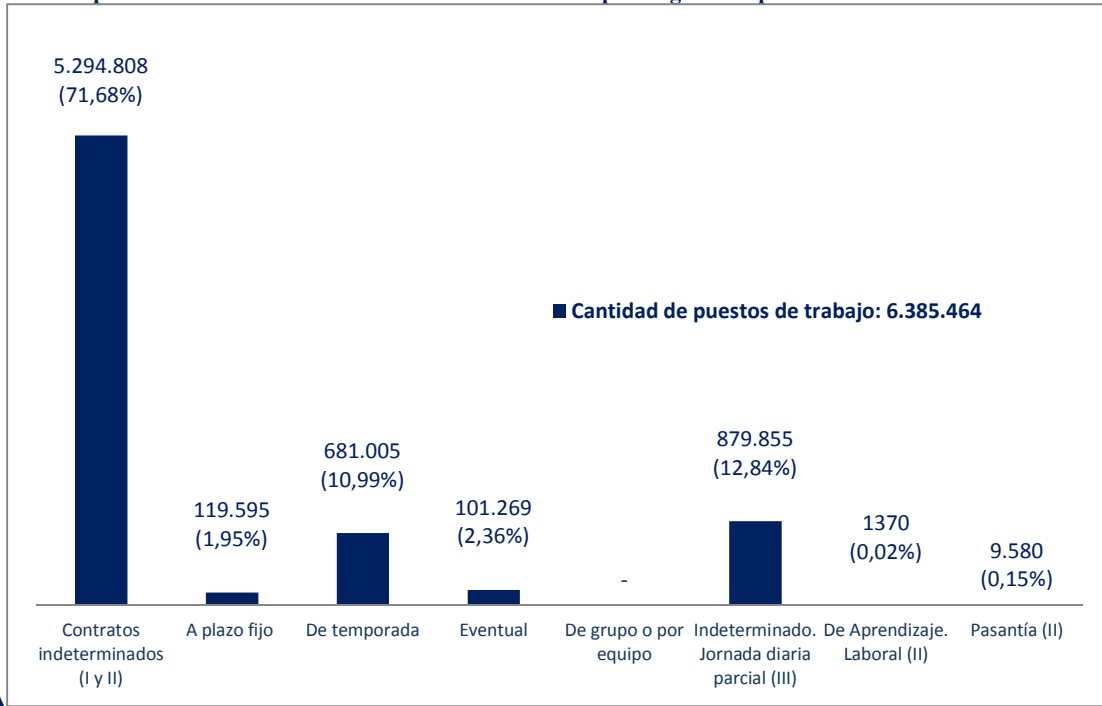
El gráfico 9 da cuenta de la participación de cada una de las modalidades contractuales en el empleo registrado para el último trimestre de 2015. La contratación *indeterminada* típica -a jornada diaria completa- concentra más del 70% del total de puestos de trabajo registrados.<sup>16</sup> Le sigue la modalidad *indeterminada a jornada diaria parcial* con el 12,84% y de *temporada* con casi el 11%. Con menor incidencia y por debajo de los dos dígitos porcentuales se encuentran las modalidades *eventual* (2,36%)<sup>17</sup>, a *plazo fijo* (1,95%), *Pasantía* (0,15%) y *Aprendizaje* (0.02%).

<sup>16</sup> Los contratos indeterminados I y II son contados en forma conjunta ya que la base de SIPA no permite diferenciarlos. De todos modos se estima que la participación del contrato indeterminado I (1976-1995) en el total de puestos registrados tiene una baja incidencia para el último trimestre de 2015 ya que dicha modalidad fue reemplazada en 1995, cuando se incorporó el período de prueba.

<sup>17</sup> Un estudio realizado por la SSPTyEL-MTEySS a partir de SIPA y el Registro de Trabajadores de Servicios Eventuales, señaló que la demanda de este tipo de empleo prácticamente se duplicó entre 2003 y 2011. No obstante, el empleo por contrato eventual tuvo una baja incidencia los años indicados, alcanzando un máximo de 2% del total del empleo registrado privado. Ver, Trajtemberg y Varela (2015).



Gráfico 9. Participación de las modalidades de contratación en el empleo registrado privado. IV Trimestre de 2015. OEDE-



SIPA

Fuente: DERT-MTEySS, sobre la base de OEDE-SIPA

Los datos hasta aquí presentados confirman la prevalencia de la modalidad de contratación típica (indeterminada) en el empleo registrado privado a casi 41 años de la aprobación del texto ordenado de la LCT. Esta centralidad de la contratación por tiempo indeterminado en el mercado de trabajo debe, no obstante, ser matizada debido a las tasas aún elevadas de empleo no registrado estimadas en la Argentina.<sup>18</sup>

#### 4) Derrotero de las orientaciones de reformas al esquema de modalidades contractuales

La orientación de reforma seguida en los últimos 40 años para modificar el esquema de modalidades contractuales fue mutando progresivamente: desde la creación de nuevas modalidades determinadas y formativas (1976-1995), pasando por la modificación de las ya existentes (1995-

<sup>18</sup> Si bien la tasa de empleo no registrado experimentó una importante caída en los últimos 12 años, continúa exhibiendo valores altos. La tasa de empleo no registrado para el IV trimestre de 2015 no se encuentra disponible en la información publicada por INDEC. En el IV trimestre de 2016 la tasa de empleo no registrado fue del 33,6% entre los asalariados mayores de 14 años (EPH-INDEC).



2000), hasta concentrarse principalmente en la promoción de la contratación permanente mediante regímenes de beneficios contributivos (2000-2015) (Gráfico 10).

**Gráfico 10 | Año de cada una de las reformas al esquema de modalidades contractuales, según tres etapas diferenciadas de estrategia**

Fuente: DERT-MTEySS

La primera orientación de reforma tomó como punto de partida la reglamentación de la LCT en 1976, que confirmó cuatro (4) modalidades complementarias al contrato indeterminado clásico: *a plazo fijo, de temporada, eventual y de grupo o por equipo*.<sup>19</sup> Siguió en la década de 1990 con las cuatro (4) nuevas modalidades sumadas por la Ley de Empleo (24.013), conocidas con el nombre de *promovidas*: *por tiempo determinado para fomento del empleo o por lanzamiento de una actividad, práctica laboral para jóvenes y de trabajo-formación*. Continúo un año más tarde con el decreto 340 de 1992, que agregó la modalidad de *pasantía (I)*. Y, finalmente, concluyó con la Ley 24.465 de 1995, que sumó la *modalidad especial de fomento del empleo y la de aprendizaje (I)*.

---

<sup>19</sup> Las modalidades contractuales mencionadas ya estaban incorporadas en la LCT sancionada en 1974.



La segunda orientación, basada fundamentalmente en la modificación de modalidades ya existentes<sup>20</sup>, inicia su recorrido con la última norma que crea nuevas modalidades: la ley 24.465 de 1995. En ella se establece una modificación trascendental al contrato indeterminado: *la incorporación del período de prueba*. De esa manera ese contrato es reemplazado y desdoblado, quedando configurados dos nuevos contratos permanentes: el contrato de *tiempo indeterminado a jornada diaria completa* y el indeterminado *a jornada diaria parcial* (ambos con período de prueba). Las modificaciones también incluyeron idas y vueltas en los criterios reguladores, como ocurrió con la introducción del período de prueba antes indicado y los cambios que éste experimentó a través de las leyes 25.013 y 25.250. Este comportamiento reformador se reveló así errático en términos de la orientación de políticas, combinando en ocasiones criterios dirigidos a dotar de mayor protección relativa a las condiciones contractuales de los trabajadores y siguiendo un camino contrario en otros.

La última y actual fase de reforma, centrada en el establecimiento de regímenes contributivos para la promoción de modalidades indeterminadas, comienza en el año 2000 –ley 25.250– con el establecimiento de dos tipos de exenciones para empleadores que contraten nuevos trabajadores en forma permanente.<sup>21</sup> Cuatro años más tarde, la ley 25.877 derogó el régimen anterior y estableció dos nuevas modalidades de exención para favorecer la creación de empleos en forma indeterminada. En el 2008, la ley 26.476 creó una nueva fuente de beneficios contributivos para aquellos que tomaran empleados en forma indeterminada, más tres formas de exención a cambio de la regularización del empleo registrado y permanente. Actualmente la ley 26.940 es la norma que establece el régimen de exención para la promoción de empleo permanente, dirigido a tres tamaños específicos de establecimiento: microempleadores, pequeña empresa y pequeña/mediana empresa. En esta tercera orientación de reforma también se introdujeron modificaciones a modalidades ya existentes, aunque las mismas difieren de la orientación anteriormente indicada en

---

<sup>20</sup> Son considerados como modificaciones aquellos cambios en el texto de las normas que regulan las modalidades contractuales que tienen un efecto sustantivo en su dinámica.

<sup>21</sup> Nótese que la Ley de Reforma Laboral N° 25.250 combinó disposiciones que modificaban el contrato por tiempo indeterminado (extensión del período de prueba) al tiempo que dirigió la promoción del empleo al otorgamiento de beneficios contributivos sobre esa modalidad contractual. A su vez, esa ley introdujo importantes cambios en materia de derecho colectivo, posteriormente derogados por la Ley 25.877 (2004).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual**

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

el criterio adoptado y su sostenimiento a lo largo del período: fortalecer el contrato por tiempo indeterminado y la modalidad formativa. La Ley 25.877 modificó el período de prueba, fijándolo en tres (3) meses, sin posibilidad de extensión. Asimismo, con la sanción de la Ley 26.427, se reemplazó el sistema de pasantías sancionado en 1992 por el nuevo y hoy vigente régimen de pasantías del año 2008.

Es posible conjeturar al menos dos razones por las cuales esta última orientación -por fuera de la modalidad contractual en sí- tendió a prevalecer. Esto se debió, por un lado, a la eficacia para introducir cambios en algunos aspectos de los costos laborales -no salariales- atenuando las dificultades asociadas al proceso legislativo, por lo general mayores, cuando se trata de la creación o modificar de las normas sobre modalidad contractual laboral. Por el otro lado, se explica por la escasa incidencia de las reformas previamente implementadas, especialmente en la primera mitad de la década de 1990.

#### **5) La consecuencia de la tercera orientación de reforma: las sub-modalidades de contratación indeterminadas**

Como consecuencia de la aplicación continua de regímenes de beneficios contributivos tendiente a la promoción del empleo permanente, se ha configurado lo que en este informe definimos como esquema de *sub-modalidades de contratación indeterminada*. Esto es, un esquema en el que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, según su alcance a determinados grupos poblacionales y/o unidades productivas, cuenta con beneficios contributivos, lo cual es definido por una norma distinta a la que regula la modalidad en sí.



Tabla 9 | Sub-modalidades de contratación indeterminadas, según su aparición cronológica (1991-2016)<sup>22</sup>

Modalidad contractual	Sub-modalidad contractual		Beneficio contributivo	Código AFIP	Vigente	Ley
	#					
Indeterminado sin periodo de prueba (I)	1	<b>Discapitado (I)</b>	Exención 50%. 1 año	31	1991 - Actual	Art. 87, 24013
	2	<b>Discapitado/taller protegido (II)</b>	Exención 50%. Permanente	18		1992 - Actual
Tiempo indeterminado, jornada diaria completa (II)	3	<b>Puesto nuevo (I)</b>	Exención 33%. Sin plazo <sup>23</sup>	15	2000-2004	Art. 2, 25.250
	4	<b>Puesto nuevo (II)</b>	Exención 50%. Sin plazo	17		Art. 2, 25.250
	5	<b>Puesto nuevo (III)</b>	Exención 33%. 1 año	38	2004-2008	Art.6, 25.877
	6	<b>Puesto nuevo (IV)</b>	Exención 50%. 1 año	40		Art.6, 25.877
	7	<b>Puesto nuevo/Regularización</b>	Exención 50% el 1° año y 75% el 2°	201 y 204	2008-2014	Art.16, 26.476
	8	<b>Regularización del empleo (I)</b>	Liberación de infracciones, multas y sanciones	999		Art.11, 26.476
	9	<b>Regularización del empleo (II)</b>	Liberación de infracciones, multas y sanciones; más extinción de deuda contributiva	211		Art.11, 26.476
	10	<b>Regularización del empleo(I)</b>	Plan de pago de deuda contributiva	221		Art.12, 26.476
	11	<b>Microempleadores (I)</b>	Exención 50%. Permanente	301		Art.19, 26.940
	12	<b>Pequeña empresa</b>	Exención 100% el 1° año y 25% el 2°	307 y 310		Art. 24, 26.940
	13	<b>Pequeña/mediana empresa</b>	Exención 50%. 2 años	313	2014-Actual	Art. 24, 26.940
	Tiempo indeterminado, jornada a tiempo parcial (III)	14	<b>Microempleadores (II)</b>	Exención 25%. Permanente		304

Fuente: DERT-SSPTyEL en base a INFOLEG y AFIP.

La tabla 9 reporta dichas sub-modalidades a la vez que precisa: la modalidad contractual indeterminada de la cual derivan, los beneficios contributivos asociados, el código de AFIP que

<sup>22</sup> La tabla no contempla las políticas de reducción de contribuciones patronales orientadas a actividades económicas específicas ni tampoco las reducciones por jurisdicción –con variaciones entre 30% y 80%-, que rigieron entre los años 1994 y 2001 según los decretos 2609/93, 292/95, 492/95, 372/95, 1520/98, 96/99, 814/2001 y otras normas. Los regímenes jurisdiccionales se diferencian de los analizados en este informe en que no promovían explícitamente el empleo registrado bajo la modalidad indeterminada. En 1991 la alícuota general –sin exenciones- correspondiente a las contribuciones patronales con destino a la seguridad social era aproximadamente del 33% -incluido obras sociales-, en tanto que para 2001 se ubicaba en 21% para la mayor parte de las actividades y 25% para locación y prestación de servicios, esto es, una contracción de 12 puntos en una década si se toma alícuota más baja.

<sup>23</sup> La norma no hace mención a un plazo de duración específica del beneficio, por lo que se considera permanente. Se desconoce si se corresponde con una omisión durante el proceso legislativo, o bien, si formaba parte de las características que se le buscó dar a dicha sub-modalidad.





permite su identificación, el status actual (vigencia) y la norma específica que la regula. Desde el año 1991 hasta la actualidad se cuenta un total de catorce (14) sub-modalidades (sin contar las sub-modalidades que se crean por la superposición de beneficios contributivos).

Las dos (2) primeras “sub-modalidades” estuvieron dirigidas a empleadores que incorporaran a su plantilla a trabajadores con capacidades especiales: régimen para *personas discapacitadas I y II*. Con respecto a la primera, la ley 24.013 establecía por primera vez una exención del 50% por un año –a los contratos a las cajas de jubilaciones correspondientes, al INSSPyJ, a las cajas de asignaciones y subsidios familiares, y al Fondo Nacional del Empleo- para aquellos empleadores que contraten por tiempo indeterminado a personas con discapacidad. En cuanto a la segunda, la ley 24.147 determinaba que tanto los Talleres Protegidos de Producción (TPP)<sup>24</sup> como los empleadores que contraten personas discapacitadas en grupos laborales protegidos, podrían acceder a una exención del 50% en las contribuciones patronales de modo indefinido. Ninguna de estas modalidades explicitaba la finalidad de la promoción del contrato indeterminado, como sí ocurrió con sus sucesoras. No obstante, los regímenes para personas con discapacidad incluyeron un criterio que podría ser considerado como un primer antecedente de la posterior configuración del esquema de sub-modalidades indeterminadas en los años 2000.

La proliferación de sub-modalidades indeterminadas comienza cabalmente en el año 2000, cuando la ley 25.250 dispuso dos (2) nuevas sub-modalidades vinculadas a la creación de nuevo empleo permanente: *puesto nuevo I y II*. La primera de ellas estableció un 33% de reducción al pago de las contribuciones patronales (sin especificar el plazo) para aquellos empleadores que tomen nuevos trabajadores por tiempo indeterminado, siempre que estos sean a) hombres de 45 años o más b) Jefas de hogar de cualquier edad, o bien, c) hombres y mujeres de 24 años o menos. La segunda,

---

<sup>24</sup> El decreto 498/83 define a los TPP como: “establecimiento público o privado, que funciona en relación de dependencia con una unidad de rehabilitación de un efector de salud, cuyo objetivo es la integración social a través de actividades de adaptación y capacitación laboral, en un ámbito controlado, de personas que por su grado de discapacidad, transitoria o permanente, no pueden desarrollar actividades laborales competitivas ni en talleres protegidos productivos”.



hacía lo propio con una exención del 50% en caso de que los nuevos puestos sean ocupados por varones o mujeres de entre 25 y 44 años.<sup>25</sup>

Cuatro años más tarde, la ley 25.877 reemplazó las sub-modalidades anteriores por dos (2) nuevas: *puesto nuevo III* y *IV*. La primera de ellas premiaba con una exención del 33% a las contribuciones patronales, por un año, a aquellos empleadores que empleen “hasta ochenta (80) trabajadores, cuya facturación anual no supere el importe que establezca la reglamentación y que produzca un incremento neto en su nómina de trabajadores”. La segunda aumentaba la exención al 50% en el caso de que los nuevos trabajadores contratados sean beneficiarios del Programa Jefes de Hogar.

Otra vez, luego del plazo de cuatro años, la ley 26.476 derogó las dos sub-modalidades existentes y, al mismo tiempo, creó cuatro (4) nuevas: una más para la creación de empleo (o registración), y tres específicamente para la regularización del empleo registrado (llamadas en este informe como *Regularización I, II* y *III*). La sub-modalidad *puesto nuevo/regularización* premiaba con una exención del 50% el primer año y del 75% el segundo a aquellos empleadores que iniciaran una nueva relación laboral o regularizasen una preexistente. En cuanto a las sub-modalidades para la regularización del empleo no registrado, la primera –*regularización I*– establecía la liberación de infracciones, multas y sanciones de todo tipo, para aquellos empleadores que registraran, rectificaran la real remuneración o fecha de inicio de las relaciones laborales existentes a la fecha. La segunda –*regularización II*– establecía que en el caso puntual de la registración de hasta diez empleados, los empresarios se iban a ver beneficiados adicionalmente por la extinción de la deuda —capital e intereses— originada en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los subsistemas de la seguridad social. La última –*regularización III*– establece un plan de facilidades de pago de la deuda contributiva contraída, a partir del trabajador registrado número once.

La última ley que reemplazó el régimen de beneficios contributivos anterior es la ley 26.940, que incluye las cuatro (4) sub-modalidades actualmente vigentes: *Microempleadores I* y *II*, *Pequeña*

---

<sup>25</sup> Nótese que la Ley 25.250 representa un momento de quiebre respecto de la segunda orientación de reformas a la modalidad contractual laboral caracterizada en este estudio. Buena parte de su articulado se corresponde con la dinámica reformadora de los años 1995-2000 (especialmente en lo que hace al período de prueba y sobre todo al derecho colectivo del trabajo), aunque en materia de promoción del empleo registrado se concentra en la modalidad indeterminada.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

*empresa* y *Pequeña/mediana empresa*. Mientras que las dos primeras establecen regímenes permanentes, las dos últimas lo hacen dentro de un plazo determinado. La sub-modalidad *microempleador I* beneficia con una exención permanente del 50% del pago contributivo a los empleadores que contraten en forma indeterminada hasta cinco (5) trabajadores (siempre que su facturación anual no supere los importes que establezca la reglamentación). Mientras que la sub-modalidad *microempleador II* establece una exención permanente del 25%, en caso de que el microempleador contrate trabajadores en forma indeterminada, pero a jornada diaria parcial. En el caso de la sub-modalidad *pequeña empresa* se establece una exención del 100% para el primer año y del 25% el segundo para los empleadores con una dotación de personal de hasta quince (15) trabajadores. Mientras que, por último, en el caso de *pequeña/mediana empresa* se hace lo propio con una reducción del 50% por dos años para los empleadores que tengan entre dieciséis (16) y ochenta (80) trabajadores.

**Gráfico 11 | Evolución de las Sub-modalidades de contratación indeterminadas, según la ley que las reguló. Serie de tiempo (1991-2016)**

Fuente: DERT-SSPTyEL en base a INFOLEG.

A partir del Gráfico 11, que ilustra la evolución en el tiempo de las sub-modalidades indeterminadas con beneficios contributivos, se pueden destacar los siguientes aspectos: **a)** si bien las primeras dos sub-modalidades fueron creadas a principios de los 1990s, solo sus sucesoras –



desde el año 2000- tuvieron como objetivo manifiesto promover el empleo registrado y permanente; **b)** descontando las sub-modalidades para personas con discapacidad, las normas que establecían los nuevos regímenes de beneficios contributivos, reemplazaban al mismo tiempo el régimen anterior; **c)** mientras que los beneficios contributivos establecidos por las leyes 25.877 y 26.476 tuvieron un carácter transitorio, aquellos establecidos para discapacitados y microempleadores (Ley 26.940) se los dotó de un carácter permanente.

### 5.1) ¿Cómo contar sub-modalidades de contratación indeterminada?

Un dato importante a tener en cuenta a la hora de establecer los criterios para contar sub-modalidades es que, como los beneficios contributivos destinados a discapacidad se pueden combinar con el resto de los regímenes de exención y regularización del empleo, existen sub-modalidades con doble exención o reducción de contribuciones que surgen de su combinación. Por ejemplo, hoy en día un empleador que contrata hasta cinco empleados y uno de ellos es discapacitado, puede acceder a un régimen de contribución que implica una doble exención: tanto en carácter de microempleador como por el hecho de contratar un empleado con capacidades especiales. Por tal motivo, si se cuentan todas las sub-modalidades, es decir, tanto aquellas con un único beneficio contributivo como aquellas en las que se da una superposición, se llega a la cuenta de 34 sub-modalidades (tabla 10). De ese total, 24 corresponden a sub-modalidades con beneficio doble (es decir, aquellas con exención o condonación por a) creación de nuevos puestos de trabajo, b) regularización de empleo no registrado, c) cantidad de trabajadores por empresa; más una exención por discapacidad).

**Tabla 10 | Cantidad total de sub-modalidades de contratación indeterminadas**

Modalidad contractual	Cantidad de sub-modalidades		
	Vigentes	No vigentes	Total
Indeterminado sin periodo de prueba (I)	2	0	2
Tiempo indeterminado. A jornada diaria completa (II)	9	20	29
Tiempo indeterminado. Con jornada a tiempo parcial (III)	3	0	3
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>34</b>

Fuente: DERT-SSPTyEL en base a INFOLEG y AFIP.

Dado que en las sub-modalidades con doble beneficio está registrada una porción minúscula del total de puestos de trabajo afectados por beneficios contributivos, otorgando un panorama más



complejo del mapa de sub-modalidades contractuales de lo que realmente es, en la tabla 11 se reportan sólo las sub-modalidades con beneficio único. Utilizando este criterio, considerado el más acertado en este informe, se arriba a la cuenta de un total de 14 sub-formas, de las cuales 6 están vigentes.

**Tabla 11. Número de sub-modalidades de contratación indeterminadas. Excluye sub-modalidades por discapacidad que combinan beneficios contributivos**

Modalidad contractual	Cantidad de sub-modalidades		
	Vigentes	No vigentes	Total
Indeterminado sin periodo de prueba (I)	2	0	2
Tiempo indeterminado. Con Período de prueba (II)	3	8	11
Tiempo indeterminado. Con jornada a tiempo parcial (III)	1	0	1
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>

Fuente: DERT-SSPTyEL en base a INFOLEG.

**Tabla 12. Sub-modalidades de contratación vigentes a diciembre de 2016**

Modalidad contractual Indeterminada	Sub-modalidad		Código AFIP
	#		
Indeterminado sin periodo de prueba (I)	1	Discapacitado (I)	18
	2	Discapacitado (II)	31
	3	Microempleadores (I)	301
Tiempo indeterminado. A jornada diaria completa (II)	4	Pequeña empresa	307 y 310
	5	Pequeña/mediana empresa	313
Tiempo indeterminado. Con jornada a tiempo parcial (III)	6	Microempleadores (II)	304

Fuente: DERT-SSPTyEL en base a INFOLEG.

## **5.2 Cantidad de puestos de trabajo en el ámbito privado según la sub-modalidad de contratación (Año 2015)**

La tabla 13 indica la cantidad de puestos de trabajo registrados según las sub-modalidades de contratación. Sólo 9 de sub-formas reportan actualmente al menos un puesto de trabajo, lo que no resulta llamativo ya que el régimen anterior de beneficios contributivos fue derogado hace más de dos años. De aquellas nueve sub-modalidades, seis (6) se encuentran vigentes y tres (3) ya fueron derogadas. Asimismo, se puede mencionar que alrededor de un 92% de los puestos de trabajo se



corresponden con las sub-modalidades creadas para el último régimen de beneficios contributivos establecido por la Ley 26.940.

**Tabla 13. Cantidad de puestos de trabajo según sub-modalidades de contratación indeterminada vigentes y no vigentes (IV trimestre de 2015)**

Sub-modalidad Indeterminada	Ley	Periodo	Vigente	Beneficio contributivo	Puestos de trabajo	Puestos de trabajo (%)
Microempleadores (I)	26.940	2014-Actual	Si (prórroga) <sup>26</sup>	Exención 50% permanente	133.345	35,9%
Microempleadores (II) (tiempo parcial)	26.940	2014-Actual	Si (prórroga)	Exención 25% permanente	117.754	31,7%
Pequeña empresa	26.940	2014-Actual	Si (prórroga)	Exención 100% el 1° año y 25% el 2° año	52.354	14,1%
Pequeña/mediana empresa	26.940	2014-Actual	Si (prórroga)	Exención 50% por 2 años	39.505	10,6%
Puesto nuevo (I)	25.250	2000-2004	no	Exención 33%	17.965	4,8%
Puesto nuevo (II)	25.250	2000-2004	no	Exención 50%	8.157	2,2%
Puesto nuevo (V)	26.476	2008-2014	no	Exención 50% el 1° año y 75% el 2° año	737	0,2%
Discapacitado (I)	24.147	1992-Actual	si	Exención 50% permanente	646	0,17%
Discapacitado (II)	24.013	1991-Actual	si	Exención 50% por 1 año	545	0,15%
<b>TOTAL</b>					<b>371.007</b>	<b>100%</b>

Fuente: DERT-SSPTyEL en base a OEDE-SIPA e INFOLEG. Nota: no contempla la cantidad de puestos de trabajo para las sub-modalidades que combinan exención dos beneficios contributivos. De todos modos, el número a reportar es muy bajo.

## Consideraciones finales

Esta ponencia se propuso analizar los cambios en la legislación que regula las modalidades contractuales laborales y no laborales en el sector privado entre los años 1976 y 2015 –excluyendo los llamados regímenes particulares-, junto con las normas sobre prestación del trabajo que afectan o complementa su dinámica en el mercado de trabajo. A partir del análisis presentado en las páginas precedentes es posible destacar, a modo de síntesis, las siguientes observaciones.

En primer lugar, entre los años 1976 y 2015 las reformas a las modalidades contractuales de aplicación en el ámbito privado compartieron, entre sus instrumentos de políticas, la reducción de los costos laborales. Sin embargo, esas reformas estuvieron lejos de coincidir en los objetivos y estrategias para su consecución. En el período analizando se distinguieron tres orientaciones de reforma que se correspondieron en gran medida –y no siempre de modo excluyente- con tres

<sup>26</sup> El régimen establecido por la Ley 26.940 se encuentra prorrogado por el Decreto 946/2016 hasta, al menos, agosto de 2017.





momentos: la creación de nuevas modalidades no permanentes (1976-1995), la modificación de las ya existentes (1995-2008), y la promoción de la modalidad indeterminada bajo un esquema de subtipos contributivos (2000-2015).

La primera orientación de reforma (1976-1995) intentó reducir el costo laboral atenuando la centralidad del contrato laboral, indeterminado, continuo y con alta protección laboral al despido, mediante la incorporación de una larga variedad de nuevas modalidades más flexibles y de carácter no permanente, las modificaciones en el régimen de indemnizaciones por despido sin causa. Esa reforma no quedó limitada a esos aspectos e incluyó, con idas y vueltas, una reducción de las contribuciones patronales que afectó, según los años, la actividad económica y las jurisdicciones, a todas las modalidades de contractuales.

La segunda orientación privilegió la modificación de las formas contractuales ya existentes, derogando modalidades promovidas y reconociendo con ello su escaso impacto en la promoción del empleo durante la primera mitad de la década de 1990. A su vez, ese comportamiento reformador –considerado aquí como una orientación–, reveló un carácter errático y ambiguo de las políticas laborales, al combinar en ciertos casos criterios dirigidos a dotar de mayor estabilidad –y exigencias– a la contratación laboral y siguiendo un camino contrario en otros.

Finalmente, la tercera orientación, si bien utilizó la reducción de contribuciones patronales como herramienta de política, dirigió su foco al fortalecimiento de la contratación permanente, otorgando beneficios contributivos a partir de la incorporación al mercado de trabajo de grupos poblacionales vulnerables y la distinción de las características de las unidades productivas. El objetivo de la política laboral en esta última orientación fue tanto la promoción del empleo como la regularización la contratación laboral, evitando los incentivos para la contratación bajo modalidades asociadas a una menor protección y estabilidad.

Como demuestra la última orientación de reforma, ésta no se agotó en la modificación de las leyes que regulan directamente las formas contractuales del sector privado. También hicieron lo propio con otras normas sobre prestación del trabajo que afectan o complementan su dinámica, como los ya mencionados regímenes de indemnizaciones y contribuciones patronales.



La orientación utilizada en la última fase de reformas (2000-2015) permite conjeturar algunas explicaciones acerca de su implementación y también implicancias. Por un lado, el escaso impacto en el mercado de trabajo de las modalidades de contratación no permanentes creadas durante la primera mitad de la década de 1990, junto con el aumento de la desocupación y la informalidad laboral, dieron lugar en la Argentina, como también en la región, a un cuestionamiento y revisión de la política laboral, ya entrada la segunda mitad de esa década. Por otro lado, las herramientas utilizadas tienen eficacia para incidir sobre los costos laborales, buscando evitar un alto costo en términos de proceso legislativo mediante la creación o modificación de la normativa que regula una modalidad ya existente, con el correspondiente proceso de concertación política que exigen estas reformas en un país caracterizado por actores industriales fuertes. En resumen, tanto por motivos de impacto laboral como por estrategia político-institucional de implementación, la tercera orientación fue el resultado de un largo proceso de aprendizaje de los tomadores de decisiones.

La principal consecuencia normativa de la aplicación continua de regímenes de beneficios contributivos tendiente a la promoción del empleo permanente, ha sido el surgimiento de un abanico de **sub-modalidades de contratación indeterminada**: formas de contratación que, a diferencia del contrato indeterminado típico, cuentan con algún tipo de beneficio contributivo adicional, establecido por una norma diferenciada de la que regula la modalidad en sí.

Entre los datos presentados que corroboran las anteriores afirmaciones, se destacan:

- Entre 1976 y 2016 estuvieron vigentes **dieciséis (16)** modalidades contractuales destinadas al sector privado, sin contar los regímenes particulares.
- Del total de modalidades disponibles en el periodo 1976-2015, sólo **ocho (8)** mantienen **vigencia**: a *plazo fijo*, de *temporada*, *eventual*, de *grupo o por equipo*, de *pasantía*, por tiempo *indeterminado a jornada diaria completa* y a *jornada diaria parcial*, y de *aprendizaje*.
- **La mayoría de las modalidades contractuales** del periodo analizado comparten como características principales su duración no permanente (o determinada), el carácter laboral y la prestación continua.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual**

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

- De las **381 normas** sobre prestación del trabajo, identificadas entre julio de 1989 y diciembre de 2015, sólo 11 normas refieren las modalidades del contrato laboral o no laboral, 81 afectan su dinámica y 242 son complementarias.
- Entre los contenidos de **las normas de prestación del trabajo** vinculadas a las modalidades de contratación, predominan los siguientes temas: seguridad social (64%); modalidad del contrato y la prestación (49%); fiscalización y regularización laboral, moratorias y condonaciones (40%); derecho colectivo (28%); y pagos y remuneraciones (27%).
- Aunque en los últimos 40 años se crearon nuevas modalidades contractuales, a fines de 2015 los **distintos formatos del contrato indeterminado** (permanente) seguían comprendiendo al 94,67% de los puestos de trabajo en el sector privado (incluyendo el régimen agrario).
- Las modalidades vigentes –hacia fines de 2015- con **mayor proporción de puestos de trabajo** registrados son la contratación *indeterminada* clásica -a jornada diaria completa- (71,68%), la *indeterminada a jornada diaria parcial* (12,84%) y la de *temporada* con 10,99%. Con menor incidencia y por debajo de los dos dígitos porcentuales se encuentran las modalidades *eventual* (2,36%), a *plazo fijo* (1,95%), *Pasantía* (0,15%) y *Aprendizaje* (0.02%).
- Desde el año 1991 a la fecha se aprobaron **catorce (14) sub-modalidades indeterminadas**, de las cuales **seis (6) mantienen validez**. Aquellas que cuentan con más cantidad de puestos de trabajo hacia fines de 2015 son: *microempleadores* (133.345), *microempleadores a tiempo parcial* (117.754), *pequeña empresa* (52.354), *pequeña/mediana empresa* (39.505), *discapacitado I* (646) y *discapacitado II* (545).



## **Bibliografía**

Ackerman, M. (Dir.) (2006) *Tratado de Derecho del Trabajo*. Editorial Rubinzal-Culzoni, Buenos Aires, Tomo II.

Baylos Grau, A. (2010) “Prestación del trabajo y partes del contrato”. En: L. Gaeta y R. Gallardo Moya (Coords.) *Los empresarios complejos: un reto para el Derecho del Trabajo*. España, Albacete: Editorial Bomarzo.

Baylos Grau, A. (2006) *Sobre la prestación de trabajo y su laboralidad*. España: Publicación Universidad de Castilla La Mancha.

Beccaria, L. y Galín, P. (2002) *Regulaciones laborales en Argentina. Evaluación y propuestas*. Fundación OSDE-CIEPP. Buenos Aires

Bensusán, G. (2010) *Sindicatos y las reformas laborales en América Latina*. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Sociales. México.

Bensusán, G. (2007) *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*, Documento de Trabajo 181, OIT- IIEL (Instituto Internacional de Estudios Laborales), Ginebra.

Bertranou, F., Casanova, L. y Jiménez, M. (2013) *Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina*. Oficina de País de la OIT para la Argentina. Documentos de trabajo, N° 2. Buenos Aires.

Candal, M. (2014) “Los 40 años de la ley 20.744. Apogeo, decadencia y reconstrucción”. *Revista Derecho del Trabajo*. Buenos Aires. Año III, N° 9.

Cook, M. L. (2007) *The Politics of Labor Reform in Latin America: Between Flexibility and Rights*. University Park, PA: Pennsylvania State University Press.

DER-T-MTEySS (2017) *Informe sobre modalidades de contratación en el sector privado: análisis de la normativa y su desempeño en el mercado de trabajo. Argentina, 1976-2016*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires. Marzo.

Feldman, S. (1995) “Contratos temporales de trabajo promovidos: su uso en el sector privado”, en *Estudios del Trabajo* N° 8/9. Buenos Aires, ASET. pp. 109-132.

Maurizio, R (2016) *Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impactos en la determinación salarial*. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo N°76. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

MTEySS (2014) *Guía de orientación para la contratación de trabajadores. Dirección de prensa y comunicaciones*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires. Sexta edición.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual**

**BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017**

Trajtemberg, D. y Varela, H. (2015). Movilidad laboral de los trabajadores eventuales: ¿Mecanismo de inserción en empleos estables o regularización de la inestabilidad laboral? En: *Trabajo y Sociedad* N°24.

Vega Ruíz, M. L. (2005). *La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después*. Lima: OIT.

Tosca, D. M. (2006) “Reglas generales en materia de contratación laboral y sus excepciones. Las llamadas modalidades contractuales”, en Ackerman, M. E. (Dir.) (2006). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Editorial Rubinzal-Culzoni, Buenos Aires, Capítulo VII. Tomo II. p.377.